

Estudio sectorial de equidad de género para el sector Minero – Energético



ESTUDIO SECTORIAL DE EQUIDAD DE GÉNERO PARA EL SECTOR MINERO-ENERGÉTICO

Autoras

Silvia BOTELLO – Experta en Investigación, Análisis de Datos, Línea de Base

Julie HERNÁNDEZ – Directora País Insuco Colombia

Susana MARTÍNEZ-RESTREPO, PhD. – Directora Ejecutiva CoreWoman, Experta de Género

Carole DONGUY – Coordinadora de Proyectos Insuco Colombia

Lina TAFUR MARIN – Asistente de Investigación CoreWoman

Colaboradoras

Ana Milena VÁSQUEZ – Jefa de Equipo, Experta Sector Minero-Energético

Daniella GÓMEZ BONILLA – Coordinadora de Proyecto CoreWoman

Claudia ÁLVAREZ – Investigadora Sector Minero-Energético

Revisión

Lilia Fernanda BENAVIDES BURBANO – Ministerio de Minas y Energía de Colombia

Gaston SIROIT – Banco Interamericano de Desarrollo

Proyecto financiado por el Fondo Canadiense para el Sector Extractivo CANEF

Publicado en 2021

Esta publicación se enmarca dentro de la iniciativa que está llevando adelante el Ministerio de Minas y Energía de Colombia con el apoyo de Insuco y Corewoman que busca implementar los lineamientos de Género para el Sector Minero-Energético publicados en 2020. Aprovechamos la oportunidad para agradecer el apoyo financiero del Banco Interamericano de Desarrollo a través de las cooperaciones técnicas regional RG-T3494, financiadas por el Mecanismo Canadiense para el Sector Extractivo (CANEF).

Copyright © [2021] Banco Interamericano de Desarrollo. Esta obra se encuentra sujeta a una licencia Creative Commons IGO 3.0 Reconocimiento-NoComercial-SinObrasDerivadas (CC-IGO 3.0 BY-NC-ND) (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/igo/legalcode>) y puede ser reproducida para cualquier uso no- comercial otorgando el reconocimiento respectivo al BID. No se permiten obras derivadas.

Cualquier disputa relacionada con el uso de las obras del BID que no pueda resolverse amistosamente se someterá a arbitraje de conformidad con las reglas de la CNUDMI (UNCITRAL). El uso del nombre del BID para cualquier fin distinto al reconocimiento respectivo y el uso del logotipo del BID, no están autorizados por esta licencia CC-IGO y requieren de un acuerdo de licencia adicional.

Note que el enlace URL incluye términos y condiciones adicionales de esta licencia.

Las opiniones expresadas en esta publicación son de los autores y no necesariamente reflejan el punto de vista del Banco Interamericano de Desarrollo, de su Directorio Ejecutivo ni de los países que representa.



Tabla de contenido

1.	Resumen Ejecutivo	8
2.	Introducción	9
3.	Metodología	17
	3.1 ¿En qué consiste la Herramienta WEP?	17
	3.2 La Matriz de Lineamientos del Ministerio de Minas y Energía y la Herramienta WEP	18
	3.3 Características de la muestra y de las empresas	18
4.	Resultados	21
	4.1 Resultados generales	21
	4.2 Ambiente laboral inclusivo a la equidad de género y liderazgo femenino	28
	4.3. Balance de vida personal y laboral	38
	4.4 Salud, bienestar y seguridad de las personas empleadas	44
	4.5 Mercadeo con enfoque de género	46
	4.6 Compromiso con la equidad en la cadena de valor y la comunidad	49
5.	Conclusiones	54
6.	Recomendaciones	57
7.	Bibliografía	60
8.	Anexos	63

Ilustraciones

Ilustración 1.	Ejes lineamientos equidad de género, sector minero-energético	12
Ilustración 2.	Proyecto de implementación de los lineamientos de equidad de género del sector minero-energético	12
Ilustración 3.	Nivel de avance, Herramienta WEP	17

Gráficos

Gráfico 1.	Porcentaje de empresas por tamaño y según subsector	20
Gráfico 2.	Porcentaje de empresas por nivel de avance y según subsector	21
Gráfico 3.	Participación femenina en el empleo total de la empresa según subsector	23
Gráfico 4.	Principales avances y brechas identificadas en el sector minero-energético	24
Gráfico 5.	Principales avances y brechas identificadas en el subsector minero	24
Gráfico 6.	Principales avances y brechas identificadas en el subsector de hidrocarburos	25
Gráfico 7.	Principales avances y brechas identificadas en el subsector de energía	25
Gráfico 8.	Nuevas contrataciones por sexo según subsector	32
Gráfico 9.	Participación de las mujeres por nivel según subsector	33
Gráfico 10.	Participación de mujeres en horas de capacitación por nivel según subsector	34
Gráfico 11.	Participación de mujeres en los ascensos por nivel según subsector	35
Gráfico 12.	Participación de mujeres en retroalimentación por nivel según subsector	36
Gráfico 13.	Participación de mujeres en los ascensos por nivel según subsector	36
Gráfico 14.	Tasa de retención después de la licencia por maternidad/paternidad según subsector	43
Gráfico 15.	Porcentaje de gasto total, global y doméstico en empresas de propiedad de mujeres según subsector	50
Gráfico 16.	Porcentaje de personas de la comunidad en proyectos e iniciativas por sexo según subsector	53

Tablas

Tabla 1.	Número de empresas por sección de la Herramienta WEP diligenciada según subsector	20
Tabla 2.	Interés de las personas líderes de la organización: Porcentaje promedio de empresas por componente evaluado según subsector	22
Tabla 3.	Política de no discriminación e igualdad de oportunidades: Porcentaje promedio de empresas por componente evaluado según subsector	29
Tabla 4.	Acciones por incidentes de discriminación relacionados con sexo/género por subsector	30
Tabla 5.	No discriminación e igualdad de oportunidades en los procesos de contratación: Porcentaje promedio de empresas por componente evaluado según subsector	31
Tabla 6.	Procesos de desarrollo y promoción profesional: Porcentaje promedio de empresas por componente evaluado según subsector	33
Tabla 7.	Compensación igualitaria de hombres y mujeres: Porcentaje promedio de empresas por componente evaluado según subsector	37
Tabla 8.	Entorno libre de violencia, acoso y explotación sexual: Porcentaje promedio de empresas por componente evaluado según subsector	38
Tabla 9.	Equilibrio entre trabajo y vida familiar de todas las personas empleadas: Porcentaje promedio de empresas por componente evaluado según subsector	39
Tabla 10.	Apoyo a las personas empleadas en su rol de madres, padres y cuidadoras: Porcentaje promedio de empresas por componente evaluado según subsector	40
Tabla 11.	Ofrece y apoya la licencia remunerada por maternidad: Porcentaje promedio de empresas por componente evaluado según subsector	41
Tabla 12.	Empresas que ofrecen y apoyan la licencia remunerada por paternidad: Porcentaje promedio de empresas por componente evaluado según subsector	42
Tabla 13.	Atención de necesidades específicas de salud, seguridad e higiene de las mujeres en el trabajo y en su trayecto hacia el lugar de trabajo: Porcentaje promedio de empresas por componente evaluado según subsector	44
Tabla 14.	Acceso a servicios de salud de calidad para satisfacer las necesidades de salud específicas de las empleadas: Porcentaje promedio de empresas por componente evaluado según subsector	46
Tabla 15.	Marketing responsable que toma en cuenta la representación de los estereotipos de género: Porcentaje promedio de empresas por componente evaluado según subsector	47
Tabla 16.	Enfoque que evalúa los efectos diferenciales en mujeres y hombres cuando desarrolla productos y/o servicios: Porcentaje por componente evaluado según subsector	48
Tabla 17.	Medidas proactivas en las adquisiciones para ampliar las relaciones con empresas de propiedad de mujeres en la cadena de valor y de suministro y en la contratación de proveedores: Porcentaje promedio de empresas por componente evaluado según subsector	50
Tabla 18.	Alienta a proveedores y vendedores a mejorar el desempeño en equidad de género: Porcentaje promedio de empresas por componente evaluado según subsector	51
Tabla 19.	Adopta medidas para que se respeten los derechos de las mujeres y las niñas en las comunidades en las que opera: Porcentaje promedio de empresas por componente evaluado según subsector	52
Tabla 20.	Enfoque que incorpore el tema del género en las actividades de responsabilidad social y empresarial	5 —

Anexos

Anexo 1.	Compromiso de las personas líderes de la organización: porcentaje por componente evaluado según subsector	62
Anexo 2.	Política de no discriminación e igualdad de oportunidades: Porcentaje promedio por componente evaluado según subsector	62
Anexo 3.	No discriminación e igualdad de oportunidades en los procesos de contratación: Porcentaje por componente evaluado según subsector	65
Anexo 4.	Procesos de desarrollo y promoción profesional: Porcentaje por componente evaluado según subsector	66
Anexo 5.	Compensación igualitaria de hombres y mujeres: Porcentaje por componente evaluado según subsector	68
Anexo 6.	Entorno libre de violencia, acoso y explotación sexual: Porcentaje por componente evaluado según subsector	69
Anexo 7.	Equilibrio entre trabajo y vida familiar de todas las personas empleadas: Porcentaje por componente evaluado según subsector	70
Anexo 8.	Apoyo a las personas empleadas en su rol de madres, padres y cuidadoras: Porcentaje por componente evaluado según subsector	71
Anexo 9.	Ofrece y apoya la licencia remunerada por maternidad: Porcentaje por componente evaluado según subsector	72
Anexo 10.	Ofrece y apoya la licencia remunerada por paternidad: Porcentaje por componente evaluado según subsector	73
Anexo 11.	Atención de necesidades específicas de salud, seguridad e higiene de las mujeres en el trabajo y en su trayecto hacia el lugar de trabajo: Porcentaje por componente evaluado según subsector	74
Anexo 12.	Acceso a servicios de salud de calidad para satisfacer las necesidades de salud específicas de las empleadas: Porcentaje por componente evaluado según subsector	75
Anexo 13.	Acceso a servicios de salud de calidad para satisfacer las necesidades de salud específicas de las empleadas: Porcentaje por componente evaluado según subsector	76
Anexo 14.	Enfoque que evalúa los efectos diferenciales en mujeres y hombres cuando desarrolla productos y/o servicios: Porcentaje por componente evaluado según subsector: Porcentaje promedio de empresas por componente evaluado según subsector	77
Anexo 15.	Medidas proactivas en las adquisiciones para ampliar las relaciones con empresas de propiedad de mujeres en la cadena de valor y de suministro y en la contratación de proveedores: Porcentaje por componente evaluado según subsector	78
Anexo 16.	Alienta a proveedores y vendedores a mejorar el desempeño en equidad de género: Porcentaje promedio de empresas por componente evaluado según subsector	79
Anexo 17.	Adopta medidas para que se respeten los derechos de las mujeres y las niñas en las comunidades en las que opera: Porcentaje promedio de empresas por componente evaluado según subsector	80
Anexo 18.	Enfoque que incorpora el tema del género en las actividades de responsabilidad social corporativa, obras sociales, advocacy y alianzas: Porcentaje promedio de empresas por componente evaluado según subsector	81
Anexo 19.	Número de registros por pregunta cuantitativa	82

1. Resumen Ejecutivo

La equidad de género en el sector minero-energético no solo es un imperativo ético sino también un buen negocio. Este estudio ofrece un diagnóstico sobre la situación de la equidad de género y el empoderamiento de la mujer en una industria clave para el desarrollo inclusivo en Colombia y la recuperación económica. Con esto se busca ofrecer un punto de partida para la definición de metas y la priorización de acciones que posibiliten la transformación de un sector altamente masculinizado.

Los datos a partir de los cuales se construyó este informe provienen del diligenciamiento por parte de 71 empresas de los subsectores de minería, energía e hidrocarburos de la Herramienta WEP. Este es un instrumento de autodiagnóstico empresarial de la Organización de las Naciones Unidas y el Banco Interamericano de Desarrollo que permite a las empresas evaluar su desempeño en materia de equidad de género en 18 dimensiones.

Los resultados de este ejercicio liderado por el Ministerio de Minas y Energía de Colombia, con apoyo del Banco Interamericano de Desarrollo, e implementado por Insuco¹ y CoreWoman² sugieren que los principales esfuerzos del sector se han dirigido a: garantizar un ambiente laboral libre de violencia, acoso y explotación sexual; atender las necesidades específicas de salud, seguridad e higiene de sus empleadas e implementar acciones que aumentan el bienestar de las mujeres antes y durante su licencia de maternidad. En contraste, las áreas donde se identifican las mayores oportunidades de mejora se relacionan con: implementar procesos para el desarrollo profesional y la promoción de empleados y empleadas con equidad de género; acompañar a las personas empleadas en su rol de madres, padres y cuidadoras y priorizar la equidad de género en los programas empresariales de proveeduría local.

Este informe se articula con los Lineamientos de equidad de género del sector minero-energético promulgados por el Ministerio de Minas y Energía en marzo de 2020, y con una serie de iniciativas lideradas por esta cartera, en alianza con gremios y empresas, para el empoderamiento de las mujeres.

¹ Insuco es una firma de consultoría especializada en gestión social y sostenibilidad, con una amplia trayectoria de trabajo con el sector minero-energético (www.insuco.com)

² CoreWoman es una fundación especializada en el empoderamiento de la mujer y la equidad de género (www.corewoman.com)

2. Introducción

El Ministerio de Minas y Energía de Colombia reconoce el carácter fundamental y urgente de incluir, de la mano de los actores claves del sector minero-energético, un enfoque de género en sus políticas, planes, programas, actividades y proyectos, con el fin de “lograr un posicionamiento a nivel nacional e internacional y promover una transformación cultural, valorando el trabajo de hombres y mujeres por igual y reconociendo su aporte en beneficio al crecimiento económico e inclusivo del país” (Ministerio de Minas y Energía, 2020). Esta estrategia surge de los Lineamientos de Género para el Sector Minero-Energético publicados en 2020, elaborados de manera participativa con el apoyo del Banco Interamericano de Desarrollo y del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. Estos Lineamientos se articulan alrededor de cuatro ejes principales, desagregados en acciones específicas y acompañados de indicadores y metas para el periodo 2020-2022, que son: (i) *Vinculación de mujeres en empleos directos, cargos de decisión, escenarios de participación comunitarios y en la cadena de valor del sector*; (ii) *Cultura para la equidad de género en el sector*; (iii) *Articulación y coordinación de acciones diferenciadas para el sector de manera interinstitucional e intersectorial*; (iv) *Prevención de violencias contra las mujeres en la industria y comunidad de influencia*.

En este marco, contar con cifras y con un diagnóstico preciso sobre la situación de las mujeres en el sector minero-energético colombiano, propósito del presente estudio, es de gran importancia ya que permite establecer metas basadas en datos concretos y priorizar acciones corresponsables a las necesidades del sector.

Contar con cifras y con un diagnóstico preciso sobre la situación de las mujeres en el sector minero-energético colombiano, propósito del presente estudio, es de gran importancia ya que permite establecer metas basadas en datos concretos y priorizar acciones corresponsables a las necesidades del sector.

En septiembre de 2020, 76,4% de los empleos del sector minero-energético eran ocupados por hombres (DANE, 2020). En el subsector de hidrocarburos, para noviembre de 2020, las mujeres representaban 17% de los empleos directos, en energía eléctrica 33%, y solo 8%³ en minería (DANE, 2020)⁴. En las operaciones de campo estos porcentajes son significativamente menores, en especial en el subsector minero. La brecha de género en el sector minero-energético también se observa en las posiciones de liderazgo. Según Catalyst (2019), tan solo 17% de las posiciones ejecutivas y 1% de las posiciones de alta dirección de las organizaciones son ocupadas por mujeres. Este no es un fenómeno exclusivo de América Latina; a nivel global, solo 22% de los empleos y 17% de los cargos de alta gerencia está en manos de mujeres (Rick, et al., 2017). Las mujeres son especialmente escasas en los roles técnicos y de campo. Mientras que en los puestos que requieren títulos universitarios las mujeres ocupan 50% de los roles de apoyo de oficina y negocios, solo 15% se ubica en roles técnicos y de campo.

³ Contrasta con el hecho de que 70% de los empleos informales en la minería son ocupados por mujeres.

⁴ Las clasificaciones originales del DANE son: “Extracción de carbón de piedra y lignito”, “Extracción de minerales metálicos”, “Extracción de otras minas y canteras”, “Extracción de petróleo crudo y gas natural”, “Actividades de servicios de apoyo para la explotación de minas y canteras”, y “Suministro de electricidad, gas, vapor, y aire acondicionado”.

Por su parte, el efecto de la pandemia ha sido diferencial entre hombres y mujeres. En Colombia, el desempleo masculino alcanzó 11,1% en noviembre de 2020; en las mujeres llegó a 20,0%, incrementando la diferencia de género en 3,2 puntos porcentuales (pps) respecto de noviembre de 2019. Según cálculos de Martínez-Restrepo et al (2021) con base en la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH), a septiembre de 2020 el empleo de los hombres en el sector minero-energético disminuyó 22,7%, y el de mujeres 16,4%, frente al mismo mes de 2019. Dado que el sector minero-energético se encuentra altamente masculinizado (76,4%), no sorprende que la variación en las cifras de empleo masculino sea mayor. Sin embargo, cabe resaltar que el choque ocasionado por la pandemia podría conducir a que los avances en paridad de género alcanzados a nivel ocupacional se reviertan, perpetuando la masculinización del sector.

A pesar de la masculinización del sector en su totalidad, en el interior de cada subsector se observan diferencias significativas entre hombres y mujeres. Entre septiembre de 2019 y septiembre de 2020, el empleo relacionado con actividades de extracción de petróleo y gas natural disminuyó 81% para las mujeres y aumentó 21% para los hombres. En cuanto a las actividades de minas y canteras el comportamiento se invirtió: hubo una disminución de 28% en el empleo de los hombres y un aumento de 3% en el empleo de las mujeres. Así las cosas, los efectos señalan una fuerte heterogeneidad entre los subsectores.

La brecha de ingresos también afecta a las mujeres en el sector. En promedio –y al controlar los resultados por factores como el nivel educativo y la experiencia–, los hombres ganan 31.8% más que las mujeres.

La descomposición de la brecha salarial explicada por factores de capital humano indica que las mujeres tienen en promedio más capital humano y, si fuese exclusivamente por este factor, ellas deberían ganar 4.6% más que los hombres (Martínez-Restrepo, 2021).

En razón de estas afectaciones, el gobierno nacional ha tomado una serie de medidas para

A pesar de la masculinización del sector en su totalidad, en el interior de cada subsector se observan diferencias significativas entre hombres y mujeres. Entre septiembre de 2019 y septiembre de 2020, el empleo relacionado con actividades de extracción de petróleo y gas natural disminuyó 81% para las mujeres y aumentó 21% para los hombres. En cuanto a las actividades de minas y canteras el comportamiento se invirtió: hubo una disminución de 28% en el empleo de los hombres y un aumento de 3% en el empleo de las mujeres. Así las cosas, los efectos señalan una fuerte heterogeneidad entre los subsectores.

atender el impacto diferenciado de la crisis sobre las mujeres. Estas incluyen la Directiva Presidencial No. 11 de 2020, y los CONPES 3999/2020 y 4023/2021, en donde se establece que se deben implementar mecanismos o acciones de generación de ingresos para las mujeres en aras de incentivar la inclusión social y productiva. Con base en lo anterior, el Ministerio de Minas y Energía diseñó una hoja de ruta para su cumplimiento, con la participación de entidades adscritas y empresas del sector.

Se espera que el sector minero-energético desempeñe un rol clave en la reactivación de la economía por su capacidad productiva y de generación de empleo. Tanto así, el Ministerio de Minas y Energía anunció que el gobierno nacional priorizó 33 proyectos minero-energéticos con la capacidad de producir 36 billones de pesos en inversión y 54.000 empleos (El Tiempo, 2020). La intensidad de las actividades ligadas a los mismos requieren de mano de obra durante la etapa de construcción y representan un enorme potencial para la generación de encadenamientos productivos en la fase de operación –características fundamentales para la reactivación económica. Sin embargo, su contribución al empleo directo está, de manera significativa, enfocada en los hombres. Según el DANE, a septiembre de 2020 la ocupación de los hombres en el sector fue de 76,4%, mientras que la de mujeres de 23,6% (Martínez-Restrepo, 2021).

Las brechas de género existentes y el escenario de contracción económica producto de la crisis sanitaria del COVID-19, así como sus efectos diferenciados sobre hombres y mujeres, demandan una apuesta decidida por parte de todos los actores que participan en el sector.

Lineamientos de Equidad de Género del Sector Minero-Energético

Conscientes de la necesidad de transformar esta realidad y de promover la equidad de género en el sector minero-energético, el Ministerio

de Minas y Energía de Colombia ha liderado con el apoyo del Banco Interamericano de Desarrollo (BID) la elaboración e implementación de los **Lineamientos de Equidad de Género del Sector Minero-Energético**. Un primer hito en este proceso consistió en la promulgación de los Lineamientos por parte del Ministerio en marzo de 2020, que proporcionan “un marco de acción para (...) promover, fortalecer y articular iniciativas que apunten al enfoque de género desde las dimensiones laboral y comunitaria, así como impulsar su integración en la planeación sectorial y la implementación de proyectos”. En términos operativos, el Ministerio definió cuatro ejes para desarrollar los lineamientos de género del sector minero-energético:

Las brechas de género existentes y el escenario de contracción económica producto de la crisis sanitaria del COVID-19, así como sus efectos diferenciados sobre hombres y mujeres, demandan una apuesta decidida por parte de todos los actores que participan en el sector.

Los Lineamientos de Equidad de Género del Sector Minero-Energético proporcionan “un marco de acción para (...) promover, fortalecer y articular iniciativas que apunten al enfoque de género desde las dimensiones laboral y comunitaria, así como impulsar su integración en la planeación sectorial y la implementación de proyectos”.

Ilustración 1. Ejes lineamientos equidad de género, sector minero-energético



Fuente: Elaboración propia, a partir de los Lineamientos del Ministerio de Minas y Energía.

En junio de 2020 se inicia una segunda fase de esta iniciativa, con la puesta en marcha de un proyecto que tiene como objetivo **“motivar a gremios y empresas del sector a implementar acciones concretas para avanzar en materia de equidad de género”**, a partir del diagnóstico realizado por el Ministerio de Minas y Energía y de los ejes propuestos. Los cinco componentes que se trabajarán en esta nueva etapa, durante el periodo julio 2020 – junio 2021, son los siguientes:

Ilustración 2. Proyecto de implementación de los lineamientos de equidad de género del sector minero-energético



Fuente: Elaboración propia

Insuco y CoreWoman son las organizaciones aliadas del Ministerio de Minas y Energía y del BID en la implementación de las actividades previstas para esta etapa, que tuvo como punto de partida el desarrollo de un estudio sectorial en el que 71 empresas midieron su nivel de equidad de género con el uso de la Herramienta Empresarial de Género WEP. Este documento tiene como objetivo presentar los resultados de la medición realizada entre octubre y diciembre de 2020.

Estudio sectorial a partir de los Lineamientos de Equidad de Género: ¿cuál es su importancia y qué resultados arrojó?

Contar con información cierta y actualizada sobre la equidad de género en el sector minero-energético es clave para la definición de metas y la priorización de acciones por parte de los actores que participan en la industria. Por lo anterior, se priorizó el desarrollo de una actividad que permitiera identificar los avances de la industria en esta materia, así como las principales oportunidades de mejora a través de un ejercicio de recolección de datos de las empresas agremiadas en los subsectores de minería, hidrocarburos y energía en Colombia.

Los resultados de este estudio revelan la baja participación de las mujeres en el empleo total de la industria, con 27,0%. También indican que las empresas están comprometidas con la equidad de género y el empoderamiento de la mujer.

Sin embargo, las cifras indican que esta intención no se traduce en compromisos formales y/o en acciones concretas que permitan transversalizar y medir la equidad de género.

Se observa que a mayor nivel de jerarquía, menor el número de mujeres que participan, sobre todo en actividades de campo, lo que es consistente con la brecha de liderazgo encontrada en el sector.

Los resultados de este estudio revelan la baja participación de las mujeres en el empleo total de la industria, con 27,0%. También se observa que a mayor nivel de jerarquía en el interior de las empresas, menor el número de mujeres que participan.

Los aspectos en los que las empresas tienen mejor desempeño son los relacionados con garantizar a) un entorno libre de violencia y acoso sexual y b) condiciones adecuadas para la salud, la seguridad y la higiene en el lugar de trabajo. Por el contrario, las dimensiones en las que se identifican mayores oportunidades de mejora tienen que ver con: a) la vinculación de negocios de propiedad de mujeres en la cadena de proveedores; b) el apoyo a proveedores (as) y vendedores (as) para mejorar el desempeño en equidad de género y; c) el apoyo a las personas empleadas en su rol de madres y cuidadores (as). Igualmente se observó que, aunque gran parte de las empresas han adquirido el compromiso y han integrado las políticas para promover la equidad de género, aún no materializan sus acciones con la implementación, medición, comunicación y medidas de transparencia de las mismas.

¿Cómo se explican estas brechas?

Las mujeres llevan relativamente poco tiempo en este sector. La entrada masiva de las mujeres al mercado laboral remunerado y a la educación superior se dio a partir de los años

60 y 70, sobretodo en áreas “feminizadas” como los servicios de educación, salud y cuidado (Goldin, 2006). Aún hoy, pocas mujeres estudian programas técnicos como mantenimiento industrial, instrumentación, automatización y control industrial, y carreras como ingeniería civil, eléctrica, mecánica, ambiental o geología, requeridas en el sector minero-energético (Yanosek K., Ahmad S., Abramson D., 2019). En Colombia, en las ingenierías de mayor participación femenina (industrial y ambiental) solo hay una mujer por cada cuatro hombres; en las demás ingenierías la participación femenina oscila entre 7% y 18% (Londoño Polo, 2020). Además, el subsector de hidrocarburos está perdiendo atractivo entre la población joven, afectando aún más la inserción laboral de las mujeres en este (Yanosek K., et al, 2019).

A lo anterior se suman otros factores disuasivos puesto que el trabajo de campo implica dejar a la familia durante los traslados, exponerse a condiciones insalubres, y un riesgo elevado de acoso sexual e intimidación en ambientes altamente masculinizados (Botha, 2016). Por tanto, es común que las mujeres eviten vivir en comunidades pequeñas, aisladas e insalubres por los efectos que tienen en ellas y en sus familias. Además, estos entornos suelen presentar altos índices de violencia y pobreza, y dependen de los ciclos inciertos de auge y caída de los precios del material (Bhanumathi, 2002). La decisión de no trasladarse empeora sus posibilidades de ascenso y por ende su representación en puestos de mayor nivel jerárquico (Yanosek K. et al., 2019). Por ejemplo, en el subsector de hidrocarburos en los Estados Unidos, las empresas que operan la extracción de hidrocarburos tienen menos mujeres en puestos de liderazgo que aquellas que no, puesto que hay muy pocas mujeres en operaciones de campo (Yanosek K. et al., 2019).

Adicionalmente, se han difundido y generalizado ideas erróneas sobre el trabajo de campo y técnico en el sector. Según IRENA (2019), las mujeres se abstienen de ocupar este tipo de puestos porque creen que se requiere una mayor fuerza física de la que poseen, cuando este esfuerzo ha sido reducido a través de los años gracias a la automatización y mecanización.

La exclusión de las mujeres de las operaciones de campo, especialmente en las actividades mineras, responde también a costumbres culturales⁵. Alrededor del mundo se establecieron leyes que prohibieron la participación de las mujeres en el sector y aunque muchas han sido determinadas como inconstitucionales, los estereotipos de género se mantienen. En 2016, la Corte Constitucional de Colombia declaró inexecutable “la prohibición a las mujeres de trabajar en labores mineras subterráneas y en general, en labores peligrosas, insalubres o que requieran grandes esfuerzos” del Código Sustantivo del Trabajo (Corte Constitucional, 2016). Es decir, se argüía que las condiciones laborales del sector no eran adecuadas para las mujeres en razón de la carga física y la insalubridad de los espacios subterráneos.

A pesar de reevaluar la normatividad al respecto, las creencias culturales continúan siendo una barrera en el subsector minero: se dice por ejemplo que las mujeres no pueden ingresar a las minas porque alejan los minerales. Esta superstición dificulta la inserción laboral de las mujeres a trabajos de campo (Semana Sostenible, 2018).

⁵ En 1935, la OIT prohibió el trabajo subterráneo para las mujeres. Ver: C045 - Underground Work (Women) Convention, 1935 (No. 45).

Además de mantener una generación de empleo masculinizada, se ha identificado que las mujeres enfrentan importantes desafíos en el sector. Según el estudio realizado por Daza (2020) en Boyacá, las mujeres enfrentan una sobrecarga de trabajos de cuidado tan alta, que es conducente al agotamiento y a la eventual salida del mercado laboral.

Las brechas de liderazgo son comunes en todos los sectores, pero se agudizan en el sector minero-energético. Los sesgos de género se establecen con base en los estereotipos y afectan las percepciones y definiciones del buen liderazgo, en especial cuando no hay referentes (Bohnet, 2018). Los sesgos afectan incluso la asignación de tareas, que lleva a los hombres a desarrollar actividades estratégicas que los visibilizan y los facultan con la experiencia necesaria para ser promovidos a cargos de liderazgo (Babcock et al, 2017). Igualmente, las barreras internas de las mujeres (crítica interna, perfeccionismo, poca confianza en sí mismas), producto de su proceso de socialización, condicionan sus aspiraciones y expectativas laborales y de liderazgo, así como su autopercepción de las competencias blandas (Martínez-Restrepo et al, 2018).

La necesidad: ¿Por qué promover la equidad de género y el empoderamiento de la mujer en el sector minero-energético?

Los costos de integrar a más mujeres son bajos y los beneficios son altos. Invertir en las mujeres no es solo un imperativo moral; también es un buen negocio y se hace necesario para promover el crecimiento económico y del sector.

Según McKinsey (Madgavkar A., White O., Krishnan M., Mahajan D., Azcue X., 2020), actuar para promover la igualdad de género agregaría 13 billones de dólares al PIB mundial. En América Latina el incremento en la participación de las mujeres en el mercado laboral ha contribuido a una reducción del 30% de la pobreza extrema. De acuerdo a Cuberes y Teigner (2012), Colombia pierde 11% de su PIB anual debido a las brechas de género en el mercado laboral. La participación de las mujeres en el mercado laboral es un componente clave para las familias frente a las crisis económicas.

En general, las empresas con mujeres en sus juntas directivas obtienen un mayor rendimiento en ventas, capital invertido y fondos propios (Credit Suisse Research Institute, 2012; McKinsey, 2015). Según Hunt, Lareina, Prince, Dixon-Fyle (2018), las compañías con diversidad de género tienen una probabilidad más alta (21%) de superar a su competencia. De acuerdo con un estudio de Woolley et al (2010) del MIT Center for Collective Intelligence, esto ocurre porque las mujeres se aseguran de incluir una variedad de opiniones en los procesos de toma de decisiones, lo que promueve un terreno favorable para la innovación.

Según un estudio llevado a cabo en el Reino Unido por PwC y Women in Mining (2013), las empresas mineras con mayor equidad de género son 49% más rentables y 83% más innovadoras que sus contrapartes. Aunque no había información equivalente dentro de los subsectores de hidrocarburos y energía al momento de publicar este estudio, se hallaron

cifras relacionadas con otro tipo de impactos. Por ejemplo, en el subsector de hidrocarburos conocido por su talento saliente y en edad de jubilación, la inclusión de género incrementaría sus fuentes de talento (The Advocates for Human Rights, 2019). Con respecto al subsector de energía, un estudio de IRENA (2017) encontró que las mujeres en las juntas directivas promueven la inversión en energías renovables y mayores consideraciones sobre los riesgos ambientales en sus decisiones financieras. Esto se traduce en una mayor sostenibilidad para el sector, en especial ahora que los recursos renovables representan un costo menor que los combustibles tradicionales (Heiligtag, Kleine, Schlosser, 2019).

La innovación requerida para responder a la necesidad de una mayor sostenibilidad y un menor efecto ambiental de las industrias extractivas está relacionada con la equidad de género. Según IRENA (2019), las mujeres suelen tomar decisiones de largo plazo que buscan la sostenibilidad de los recursos y del medio ambiente.

Ahora bien, trabajar la equidad de género en este sector altamente masculinizado forma parte de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, en particular, el ODS 5: *Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas*.

El sector minero-energético crea oportunidades de trabajo y de desarrollo económico en las comunidades de influencia, sin embargo, debe tomar un enfoque de equidad de género para abordar de manera diferenciada los impactos sobre mujeres y niñas, especialmente aquellas que se encuentren en una situación de vulnerabilidad.

Para lograr la equidad de género y el empoderamiento de la mujer⁶ es necesario que los gremios y las empresas del sector hagan mediciones, identifiquen las oportunidades de mejora existentes, y se fijen metas claras y accionables. Este reporte incluye los resultados de la edición en equidad de género de 71 empresas formales y agremiadas del sector minero-energético que han iniciado este proceso.

El sector minero-energético crea oportunidades de trabajo y de desarrollo económico en las comunidades de influencia, sin embargo, debe tomar un enfoque de equidad de género para abordar de manera diferenciada los impactos sobre mujeres y niñas, especialmente aquellas que se encuentren en una situación de vulnerabilidad.

⁶ El empoderamiento es un proceso. Basándonos en el marco conceptual de Kabeer, podemos entender que este proceso empieza a partir de ciertos recursos que posibilitan la formación y el desarrollo de la agencia y el logro de resultados de bienestar. Es necesario acceder a recursos, y poder usarlos y controlarlos. El acceso se determina por ciertas estructuras sociales, mientras el uso y el control dependen de las relaciones y la agencia de las mujeres, respectivamente (Kabeer, 1999; 2005).

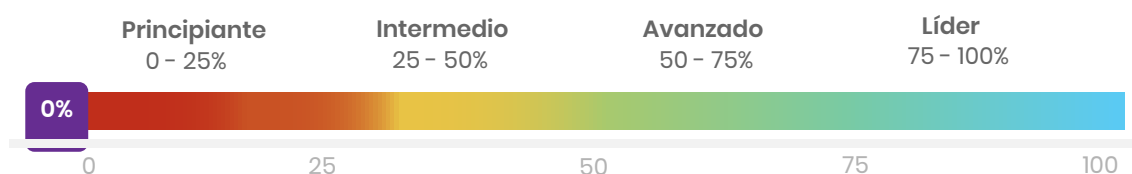
3. Metodología

Para medir la equidad de género en las empresas del sector se utilizó la Herramienta WEP (*Women Empowerment Principles*, por sus siglas en inglés) entre 71 empresas.

3.1 ¿Qué es la Herramienta WEP y en qué consiste?⁷

La Herramienta WEP es un instrumento online, propiedad de las Naciones Unidas y del Banco Interamericano de Desarrollo (BID), que permite a las organizaciones evaluar sus políticas y programas de equidad de género e identificar oportunidades de mejora. Dicha herramienta se compone de dos secciones: una primera sección *cualitativa*, compuesta por 18 preguntas de opción múltiple, que considera cuatro niveles de gestión: compromiso⁸, implementación⁹, medición¹⁰, y; transparencia¹¹. La Herramienta asigna los siguientes porcentajes a cada uno de los niveles de gestión, siendo la implementación la más importante en la ponderación del punto total: compromiso 25%, implementación 50,0%, medición 12,5%, transparencia 12,5%. Adicionalmente, en esta sección se contemplan cuatro dimensiones: liderazgo y estrategia; lugar de trabajo; mercados y; comunidad. En la segunda sección, que se presenta como opcional para las organizaciones que la aplican, se calculan 18 indicadores de tipo *cuantitativo*, entre los que se destacan: total de empleados por nivel jerárquico desagregado por sexo, número de hombres y mujeres pertenecientes a los órganos de control y juntas directivas, número de personas empleadas que reciben horas de entrenamiento por nivel y sexo, número de personas empleadas que reciben retroalimentación por nivel y sexo, entre otras. De acuerdo con el nivel alcanzado por las empresas, estas serán clasificadas de la siguiente manera: principiante, intermedio, avanzado o líder.

Ilustración 3. Nivel de avance¹², de la Herramienta WEP



Fuente: Informe de resultados de la Herramienta WEP.

⁷ La Herramienta WEP presenta una coincidencia temática en tres de los cuatro ejes definidos por los Lineamientos de Equidad de Género para el Sector Minero-Energético. La selección de este instrumento para la aplicación de la línea de base de este proyecto respondió a la importancia de garantizar la sostenibilidad del ejercicio en el tiempo. Lo anterior es posible gracias a la gratuidad y la facilidad con la que las empresas y los gremios pueden acceder a la misma, indicadores del Eje #1 de la matriz, un indicador del Eje #2, un indicador del Eje #3, y un indicador del Eje #4. La mayoría de estos indicadores se pueden medir con la Herramienta WEP en la segunda sección (parte cuantitativa) que es opcional para las empresas.

⁸ Este nivel de gestión evalúa si existen políticas y estrategias en materia de equidad de género.

⁹ En este nivel de gestión se revisa si hay ejecución de las políticas existentes a través de acciones concretas.

¹⁰ En este nivel de gestión se analiza si existen mecanismos de monitoreo y seguimiento.

¹¹ En este nivel de gestión se evalúa si las acciones y resultados que se implementan y miden se comunican en el interior de la empresa (junta directiva) y fuera de la misma (accionistas).

¹² Principiante: Empresa que tiene algunas políticas y programas vigentes que facilitan el progreso hacia la igualdad, pero se identifican oportunidades de mejora. Intermedio: Empresa que reconoce la importancia de la equidad de género y toma medidas concretas para introducir políticas y prácticas, pero todavía se encuentra en vías de lograr un enfoque estratégico para implementar su compromiso, así como para medir e informar sobre el avance. Avanzado: Empresa que ha desarrollado e implementado diversas políticas y prácticas en las funciones de negocios de su organización. La empresa reconoce que, si bien es importante la formalización de políticas para obtener un cambio, es necesario apoyar esas políticas con la práctica, medición y preparación de informes. Líder: Empresa en donde la equidad de género no solo es reconocida como un derecho humano, sino que se valora como un factor de éxito empresarial. Ha tomado medidas para establecer las políticas, implementar, medir e informar sobre su progreso. Los líderes se han comprometido a la rendición de cuentas en todos los niveles. Otras empresas se beneficiarán de su experiencia.

3.2. ¿Cómo ayuda la Herramienta WEP a promover la equidad de género?

Además de proveer un diagnóstico sobre el estado de la equidad de género en las organizaciones, la Herramienta WEP ofrece una ruta operativa a partir de los siete principios de empoderamiento sobre los que fue diseñada:

1. Liderazgo corporativo de alto nivel: busca que la equidad de género sea una prioridad estratégica y se logre mediante la determinación de objetivos integrados en las políticas corporativas y la cultura organizacional.

2. Tratar a todas las mujeres y hombres en el trabajo de manera justa y sin discriminación: se alinea con los derechos humanos, en el sentido de eliminar toda práctica discriminatoria dentro de las políticas de una empresa o sector.

3. Salud, higiene y seguridad de las personas empleadas: la contribución que hacen las empresas en relación con la salud física y emocional de las personas empleadas es clave para evitar costos que afectan directamente la productividad de la compañía como lo son el ausentismo laboral y las pérdidas de ascensos de mujeres ocasionadas por el acoso y la violencia sexual.

4. Educación y formación para la promoción profesional: la capacitación profesional de las mujeres así como la creación de redes y mentores, son prácticas que ayudan a la empresa a avanzar en la equidad de género y el empoderamiento, además de generar réditos positivos.

5. Desarrollo empresarial, cadena de suministro y prácticas de marketing: las percepciones sociales reforzadas con piezas comunicativas que ubican a las mujeres en roles específicos, generan preconcepciones negativas. Este principio guía a las empresas a hacer consciencia sobre la necesidad de eliminar los estereotipos y reducir las barreras que limitan la equidad de género.

6. Iniciativas comunitarias y promoción: las empresas, motivadas por las preferencias de los consumidores de comprarles a aquellas que tengan un criterio de responsabilidad social, aumentan su inversión en programas comunitarios que pueden convertirse en dinamizadores de la equidad de género.

7. Mediciones e informes: la presentación de informes y resultados es vital para lograr el compromiso de las empresas con la equidad de género, y así monitorear el progreso o hacer cambios rápidos cuando se requiera. Este principio insta a las empresas a tener mecanismos de medición y monitoreo para tal fin.

3.3 ¿Qué motivó el uso de la Herramienta WEP para este estudio sectorial?

La Herramienta WEP, con la que varias empresas y gremios del sector ya estaban familiarizadas, es una herramienta de análisis elaborada por las Naciones Unidas (Pacto Global y ONU Mujeres) y el Banco Interamericano de Desarrollo (BID Invest y BID Lab) con el fin de ayudar a las empresas

a evaluar sus políticas y programas en materia de equidad de género, a identificar áreas de mejora y oportunidades para fijar futuras metas y objetivos empresariales.

De acceso libre y gratuito, esta herramienta tiene tres ventajas importantes que destacamos a continuación: (i) garantiza que las empresas puedan continuarse midiendo en el tiempo sin mediación de terceros (herramienta de autodiagnóstico), permitiendo no solo el fortalecimiento de las mismas, sino también la sostenibilidad del proceso a lo largo de los años; (ii) además, permite la comparabilidad nacional e internacional con otras empresas, y entre sectores; (iii) finalmente, siendo un instrumento de propiedad de las Naciones Unidas y del Banco Interamericano de Desarrollo, garantiza su sostenibilidad, más allá del presente estudio.

Identificamos algunas desventajas en el uso exclusivo de la Herramienta WEP para la recolección de los datos a partir de los cuales se desarrolló este estudio. Un límite de esta herramienta es que, ya que no fue desarrollada precisamente para el sector minero-energético, no incluye aspectos o desafíos específicos a las empresas de dicho sector. Más aún, de los 29 indicadores que contiene la Matriz de los Lineamientos del Minenergía, solo 6 se pueden medir con la Herramienta WEP (el 20%) – 4 indicadores del Eje #1 de la Matriz, 1 indicador del Eje #2, 0 indicador del Eje #3, y 1 indicador del Eje #4. La mayoría de los indicadores de la Matriz que se pueden medir con la Herramienta WEP figuran en la segunda sección (parte cuantitativa) de ella. Por último, al ser un ejercicio de autoevaluación o autodiagnóstico de las empresas, la información diligenciada por la fuente está sujeta a omisiones.

Sin embargo, la Herramienta WEP presenta una coincidencia temática con la mayoría de los ejes definidos por los Lineamientos de Género para el Sector Minero-Energético y su selección respondió, principalmente, a la importancia de garantizar la sostenibilidad y la continuidad del ejercicio de diagnóstico en el tiempo.

Características de la muestra y de las empresas

Al tomar un universo de 190 empresas del sector minero-energético¹³, el estudio sectorial recoge información del 37,4% de las mismas, es decir, 71 empresas¹⁴. En términos de subsectores, se contó con la participación de 26 empresas de hidrocarburos (36,6%), 23 empresas mineras (32,4%) y 22 empresas del subsector de energía (31,0%).

¹³ Este cálculo se realizó con base en la información suministrada por los distintos gremios del sector minero-energético en Colombia. Es importante anotar que, de acuerdo con la Agencia Nacional de Minería "existen 10.061 títulos mineros en Colombia, de los cuales 7.533 corresponden a empresas y personas naturales colombianas; 1.028 títulos los tienen empresas multinacionales; 577 están en cabeza de resguardos indígenas; 113 los tienen asociaciones mineras, 40 están en poder de cooperativas y 870 corresponden a autorizaciones temporales, como las define la Ley 685 de 2001 en su artículo 116" (ANM, 2014)

¹⁴ De las 71 empresas que participaron en el estudio sectorial, el 31,1% diligenció las dos secciones de la Herramienta WEP, lo que permitió contar con información cualitativa y cuantitativa para el análisis.

Tabla 1. Número de empresas por sección de la Herramienta WEP diligenciada, según subsector

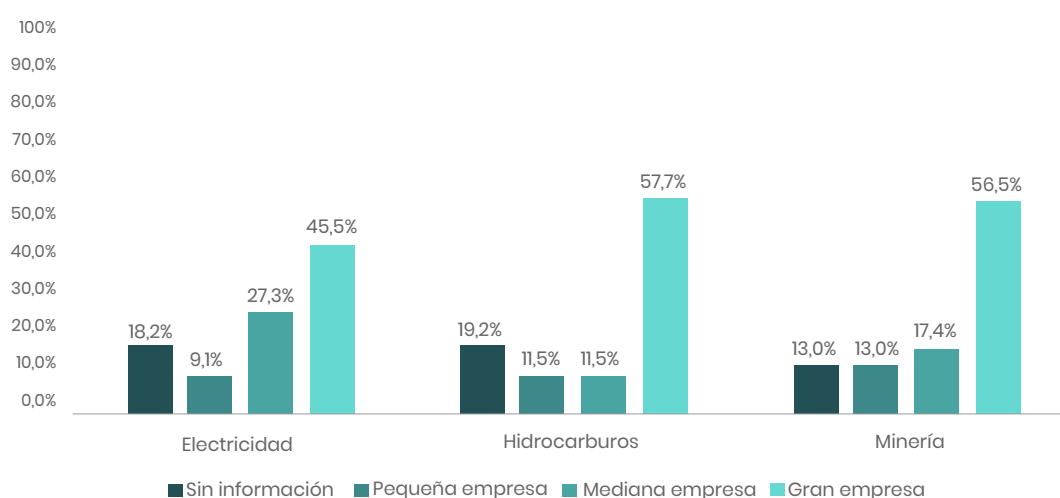
Subsector	Sección 1 (Cualitativa)		Sección 2 (Cuantitativa)	
	No.	Porcentaje (%)	No.	Porcentaje (%)
Energía	22	31.0%	18	30.5%
Hidrocarburos	26	6.6%	21	35.6%
Minería	23	32.4%	20	33.9%
Total	71	100.0%	59	100.0%

Fuente: elaboración propia, Estudio sectorial (2020).

Es importante mencionar que la información consignada por las empresas tiene corte al año 2019, ya que en el momento en el que ésta se recogió (agosto-noviembre de 2020), la mayoría no tenía datos consolidados del año en curso. Por lo anterior, es probable que los resultados no reflejen el impacto del COVID-19 en lo que atañe a equidad de género en el sector.

Otra de las características a destacar es la distribución de acuerdo con el tamaño y el subsector. Se toma la siguiente clasificación según el número de personas empleadas: microempresas (menos de 10 personas empleadas), pequeña empresa (entre 10 y 49 personas empleadas), mediana empresa (entre 50 y 249 personas empleadas) y gran empresa (250 y más personas empleadas) (Congreso de la República de Colombia, Ley 590 de 2000).

El Gráfico 1 muestra que en los tres subsectores la mayor parte de las empresas son medianas y grandes. Esta tendencia sugiere que pueden existir sesgos importantes en la información presentada en este reporte, ya que las empresas grandes tienen una mayor capacidad para diseñar e implementar medidas de equidad de género.

Gráfico 1. Porcentaje de empresas por tamaño y según subsector

Fuente: elaboración propia, Estudio sectorial (2020).

Nota: La categoría "Sin Información" resulta de aquellas empresas que no diligenciaron la sección 2 de la Herramienta WEP (cuantitativa) y sobre la cual no se tiene información del número de personas empleadas.

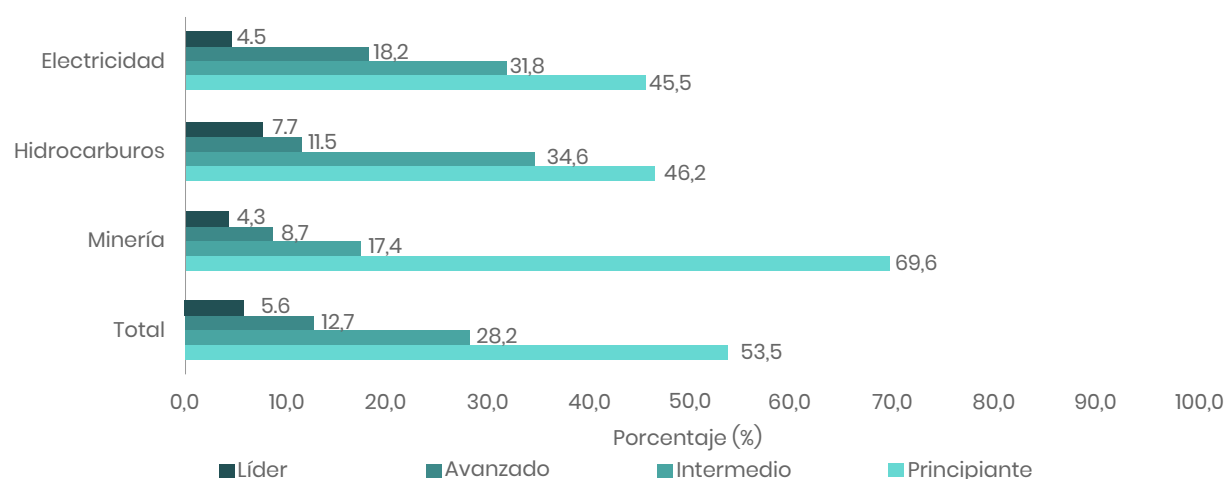
4. Resultados

4.1 Resultados generales

El primer resultado a destacar tiene que ver con el nivel de avance de las empresas que participaron en el estudio sectorial. Al respecto, 53,5% se ubica en la categoría “Principiante”; 28,2% en “Intermedio”; 12,7% en “Avanzado”, y; 5,6% en “Líder”.

Por subsector se destaca que la minería tiene los porcentajes más altos del nivel “Principiante”, con 69,9%, en promedio 20 pps por encima de la misma categoría en los otros subsectores. En el subsector de hidrocarburos se ubica el mayor porcentaje de empresas con nivel “Líder”: 7,7%. El subsector de energíacuenta con el mayor porcentaje de empresas en el nivel “Avanzado”, con 18,2%.

Gráfico 2. Porcentaje de empresas por nivel de avance y según subsector



Fuente: elaboración propia, Estudio sectorial (2020).

Nota: La categoría “Sin Información” resulta de aquellas empresas que no diligenciaron la sección 2 (cuantitativa) y sobre la que no se tiene información del número de personas empleadas.

Como se observa en la Tabla 2, **aunque la mayor parte de las empresas (64,8%) indica tener una estrategia para alcanzar la equidad de género y promover el liderazgo femenino, muy pocas lo han traducido en compromisos formales (23,9%) y/o en acciones concretas (27,4%),** más allá de manifestar su compromiso con el tema en foros públicos (ver Anexo 1). De igual manera, son pocas las empresas que implementan mecanismos para monitorear y dar seguimiento a las metas trazadas (29,6%), o hacer transparentes sus avances con actores clave como la junta directiva y/o los accionistas (28,9%).

Tabla 2. Interés de las personas líderes de la organización: Porcentaje promedio de empresas por componente evaluado según subsector

Componente evaluado ¹⁵	Energía	Hidrocarburos	Minería	Total
Las personas líderes de la empresa conocen y muestran interés por el enfoque de equidad de género y el empoderamiento de las mujeres	68.2	69.2	56.5	64.8
Compromisos formales	22.7	30.8	17.4	23.9
Implementación	22.1	34.1	24.8	27.4
Medición	34.1	36.5	17.4	29.6
Transparencia	27.3	36.5	21.7	28.9

Fuente: elaboración propia, Estudio sectorial (2020).

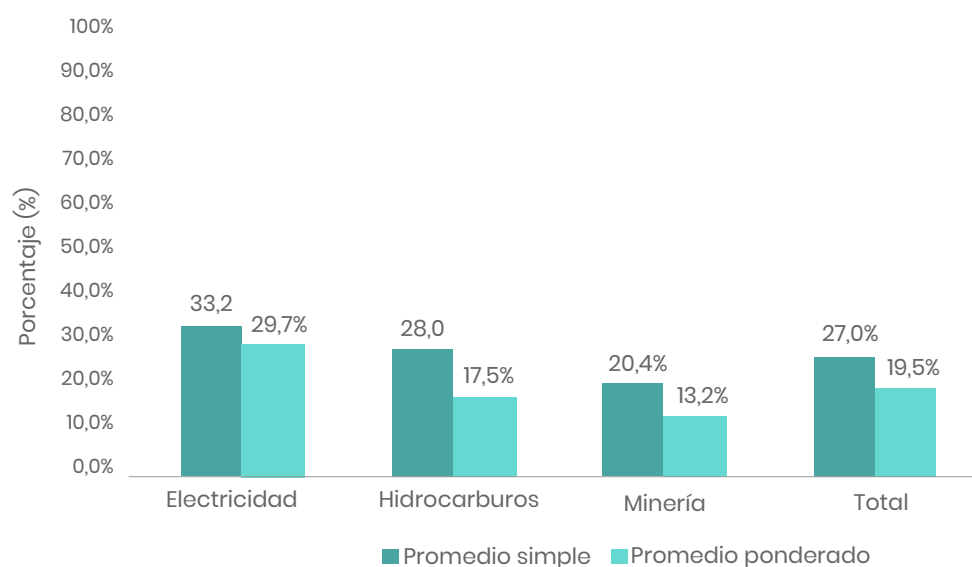
Nota: todos los valores acá presentados fueron normalizados considerando el total de empresas (71).

Uno de los indicadores clave para avanzar en materia de equidad de género es la participación femenina dentro del empleo total de la empresa. **El Gráfico 3 muestra que la participación (promedio simple) de las mujeres en el empleo total es en promedio de 27,0%, y a nivel de subsector se ubica energía con 33,2%, hidrocarburos con 28,0% y minería con 20,4%.**

La situación es más preocupante cuando se analiza la participación de las mujeres en las empresas que generan más empleos (promedio ponderado). Los resultados indican que la participación femenina en el empleo total es 19,5%, y a nivel de subsectores se ubica energía con 29,7%, hidrocarburos con 17,5%, y minería con 13,2%.

¹⁵ Los porcentajes de los niveles de gestión compromiso, implementación, medición y transparencia corresponden a promedios simples de las acciones evaluadas. No se usa promedio ponderado porque no es posible revelar el peso específico de cada respuesta (que permitiría medir los avances para cada pregunta y nivel de gestión). No obstante, solo se usa cuando las opciones no son excluyentes; un ejemplo de esto tiene que ver con tener un compromiso informal y un compromiso escrito, se debe contar con alguno de los dos, y en ese caso el utilizado para visualizar el compromiso es el que se explica en el texto del informe.

Gráfico 3. Participación femenina en el empleo total de la empresa según subsector



Fuente: elaboración propia, Estudio sectorial (2020).

Nota: Estos valores corresponden al total de empresas que diligenciaron la sección cuantitativa de la Herramienta WEP (59). No obstante, todas las empresas diligenciaron la información solicitada. Para revisar el universo total en cada pregunta ir al Anexo 19.

¿Cuáles son los avances y las principales oportunidades de mejora para la equidad de género en el sector minero-energético?

Al revisar los puntajes promedio de la Herramienta WEP para cada una de las 18 preguntas que integran el cuestionario diligenciado por las empresas, se encuentra que los principales avances para los tres subsectores están relacionados con: i) ambientes laborales seguros, libres de violencia, acoso y explotación sexual¹⁶; ii) atención de necesidades específicas de salud, seguridad e higiene de las mujeres, por ejemplo, a través de la provisión de servicios/espacios específicos para las mujeres entre los que se encuentran baños, productos higiénicos y elementos de protección adecuados, entre otros, y; iii) apoyo a la licencia de maternidad, por encima de las obligaciones establecidas por la ley.

En cuanto a las principales áreas objeto de mejora, se identifica la ausencia de un enfoque de género en los procesos de contratación de proveedores; de hecho, las cifras sugieren que pocas empresas conocen si los negocios vinculados a su cadena de proveeduría son propiedad de mujeres u hombres. También se deben redoblar esfuerzos para favorecer el rol de madres, padres y/o cuidadoras que las personas empleadas por las empresas del sector realizan. Lo anterior adquiere mayor relevancia en el contexto del COVID-19 y las alteraciones que el confinamiento ha generado en el balance entre lo laboral y el espacio familiar.

¹⁶ El "desarrollo de productos y servicios con enfoque diferencial para hombres y mujeres" obtuvo la segunda mejor calificación. Sin embargo, no se referencia como un resultado significativo pues, solo dos empresas de las 71 participantes respondieron a esta pregunta.

Gráfico 4. Principales avances y brechas identificadas en el sector minero-energético

Fuente: elaboración propia, Estudio sectorial (2020).

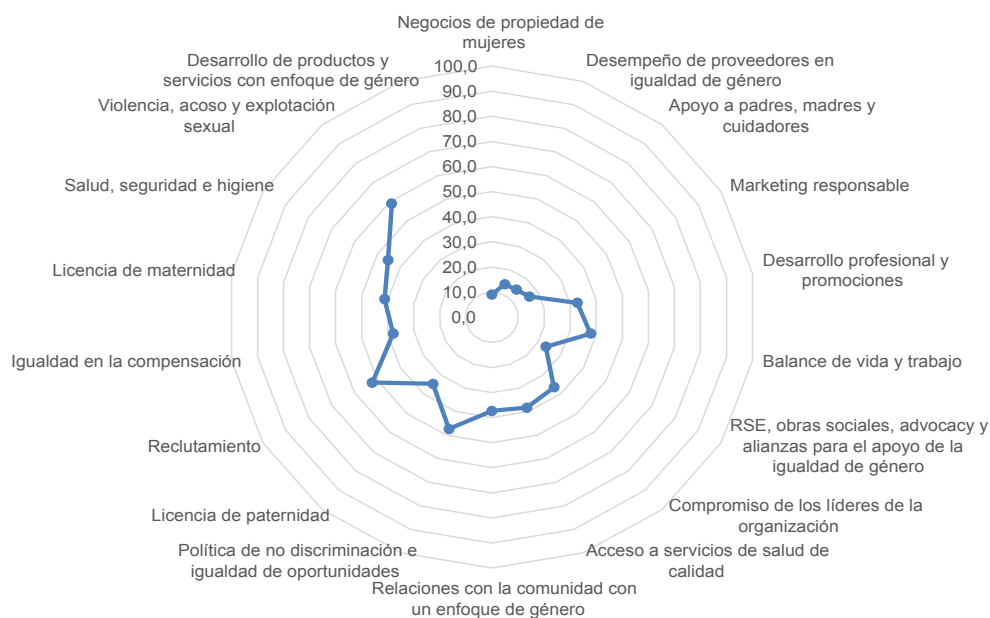
Los gráficos que se presentan a continuación muestran los puntajes de la Herramienta WEP para cada uno de los subsectores analizados.

Gráfico 5. Principales avances y brechas identificadas en el subsector minero

Fuente: elaboración propia, Estudio sectorial (2020).

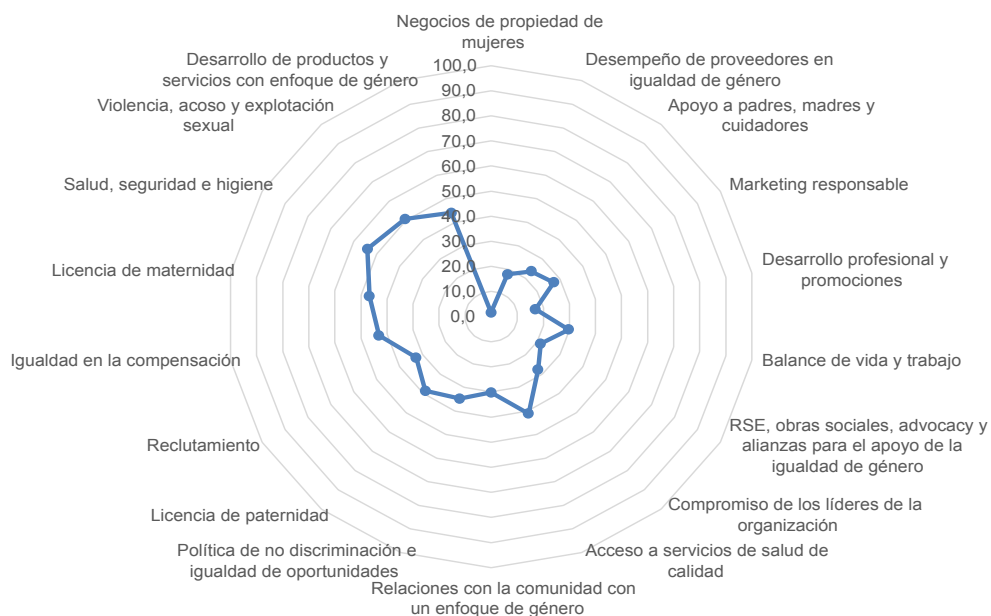
¹⁴ El "desarrollo de productos y servicios con enfoque diferencial para hombres y mujeres" obtuvo la segunda mejor calificación. Sin embargo, no se referencia como un resultado significativo pues, solo dos empresas de las 71 participantes, respondieron a esta pregunta.

Gráfico 6. Principales avances y brechas identificadas en el subsector de hidrocarburos



Fuente: elaboración propia, Estudio sectorial (2020).

Gráfico 7. Principales avances y brechas identificadas en el subsector de energía



Fuente: elaboración propia, Estudio sectorial (2020).

¿Qué dicen los datos en las dimensiones clave para avanzar en materia de equidad de género?

Para analizar los resultados del estudio sectorial se agruparon los indicadores de la Herramienta WEP en cinco dimensiones que son fundamentales para lograr la equidad de género y el empoderamiento de la mujer¹⁷.

1. Ambiente laboral inclusivo de la equidad de género y el liderazgo femenino
2. Balance de vida personal y laboral
3. Salud, higiene y seguridad de las personas empleadas
4. Mercadeo y marketing con enfoque de género
5. Compromiso con la equidad en la cadena de valor y con la comunidad

El cuadro a continuación muestra las preguntas que se agrupan por dimensión, los porcentajes totales por pregunta, y el resultado para cada uno de los subsectores analizados. También se presenta un resumen de los principales hallazgos.

A continuación, se presentarán los datos obtenidos en la realización del estudio sectorial, a partir de las dimensiones de análisis propuestas por el equipo del proyecto.

Principales hallazgos de las dimensiones propuestas

Los datos sugieren que los principales esfuerzos de las empresas del sector minero-energético han estado dirigidos a garantizar un ambiente laboral libre de violencia, acoso y explotación sexual, atender las necesidades específicas de salud, seguridad e higiene de sus empleadas, e implementar acciones durante la licencia de maternidad que aumentan el bienestar de las mujeres y superan las obligaciones que por ley deben asumir. Sin embargo, **se identifican oportunidades de mejora en la implementación de procesos para el desarrollo profesional y la promoción de sus empleados con equidad de género, el acompañamiento a las personas empleadas en su rol de madres, padres y cuidadoras, y la promoción de la equidad de género a través de sus programas de proveeduría local.**

¹⁷ Los resultados arrojados por la Herramienta WEP se dividen en cuatro secciones: "Compromiso con el liderazgo", "Lugar de trabajo", "Mercados" y "Comunidad", estando la gran mayoría de indicadores en "Lugar de trabajo" (11 de 18). Estos resultados clasifican las respuestas según el lugar en el que se aplica la equidad de género en las empresas, y separa el compromiso con el liderazgo, de variables de políticas y acciones que promueven el liderazgo, lo que puede resultar confuso para las empresas.

Puntaje promedio por pregunta de la Herramienta WEP según subsector:

Componente	Energía	Hidrocarburos	Minería	Total
Ambiente laboral inclusivo de la equidad de género y el liderazgo femenino				
Entorno libre de violencia, acoso y explotación sexual	50.7	59.0	46.1	52.3
No discriminación e igualdad de oportunidades en los procesos de contratación	32.8	52.2	34.8	40.6
Compensación igualitaria para hombres y mujeres	43.1	37.9	37.5	39.4
Política de no discriminación e igualdad de oportunidades	34.8	47.4	30.5	38.0
Desarrollo profesional y promociones	17.0	32.8	14.9	22.1
Balance de vida personal y laboral				
Apoyo a la licencia de maternidad	46.7	41.2	38.2	41.9
Apoyo a la licencia de paternidad	38.6	34.7	33.2	35.4
Balance de vida y trabajo	29.7	37.8	17.5	28.7
Apoyo a las personas empleadas en su rol de madres, padres y cuidadoras	23.5	14.3	13.2	16.8
Desarrollo profesional y promociones	17.0	32.8	14.9	22.1
Salud, higiene y seguridad de las personas empleadas				
Atención de necesidades específicas de salud, seguridad e higiene de las mujeres	54.0	45.4	44.7	47.8
Acceso a servicios de salud de calidad	41.1	38.3	25.0	34.9
Mercadeo y marketing con enfoque de género				
Evaluación de los efectos diferenciales en mujeres y hombres cuando se desarrollan productos	44.0	No aplica	56.0	50.0
Marketing responsable	27.3	16.4	14.5	19.2

Componente	Energía	Hidrocarburos	Minería	Total
Compromiso con la equidad en la cadena de valor y con la comunidad				
Relaciones con la comunidad con un enfoque de género	30.2	37.4	26.7	31.4
RSE, obras sociales, advocacy y alianzas para el apoyo de la equidad de género	21.5	23.5	20.5	21.9
Desempeño de proveedores en equidad de género	18.0	14.0	11.7	14.5
Vinculación con negocios de propiedad de mujeres	1.6	9.0	6.5	5.9

Fuente: elaboración propia, Estudio sectorial (2020).

4.2 Ambiente laboral inclusivo de la equidad de género y el liderazgo femenino

Generar un ambiente laboral inclusivo en el que se fomente el liderazgo femenino involucra acciones que van desde la garantía de un ambiente libre de violencias, acosos y discriminación, hasta la puesta en marcha de políticas de capacitación y empoderamiento que reduzcan las brechas de género existentes. Afirmar que se adquiere un compromiso con la equidad de género no es suficiente, es importante que existan mecanismos y que éstos se implementen para garantizar procesos de selección, contratación y promoción de personal en igualdad de oportunidades. Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 1958) la discriminación se presenta cuando una persona recibe un trato menos favorable debido a características que no guardan relación con sus competencias o con las calificaciones exigidas para el empleo. La discriminación se puede presentar en el proceso de selección, durante la actividad propia del empleo y al término de un contrato.

Los datos del estudio sectorial sugieren que las empresas del sector minero-energético han dirigido sus esfuerzos hacia la construcción de políticas que promueven un ambiente laboral inclusivo de la equidad de género y el liderazgo femenino. No obstante, cuando se indaga por las acciones necesarias para su implementación y por los mecanismos para comunicar de manera transparente los resultados de estas iniciativas a sus empleados y empleadas, órganos de gobiernos y otras partes interesadas, las cifras no son tan alentadoras.

Por ejemplo, **69,0% de las empresas manifiesta tener una política de no discriminación y/o una política de igualdad de oportunidades, pero solo 38,5% de las empresas manifiesta que dicha política les es comunicada a las personas empleadas, o a candidatos y candidatas que cursan procesos de selección y contratación (20,6%).**

Uno de los puntos clave para que el principio de no discriminación sea operativo consiste en que la empresa guarde total confidencialidad de la denuncia o el reporte y que además garantice un proceso de investigación que no exponga a la víctima y/o genere represalias. Los resultados muestran que solo 37,3% de las empresas realizan acciones en este sentido, siendo las prácticas más usuales el desarrollo de un mecanismo confidencial de reclamo y resolución gestionado por la propia empresa (54,9%), o por una tercera parte independiente (24,9%)¹⁸ (ver Anexo 2). El bajo porcentaje de empresas con un mecanismo de reclamos y resolución se debe a que se consideran como procesos internos de relacionamiento entre los empleados, y no se asocian a una normatividad nacional. Sin embargo, de acuerdo con la Ley 1581 de 2012 sobre la protección de datos personales, todas las empresas deben realizar acciones de confidencialidad como parte de sus políticas de responsabilidad social frente a sus empleados.

En cuanto a la medición y el análisis desagregado por sexo de los incidentes de discriminación y de las medidas correctivas asumidas, 19,7% de las empresas respondieron contar con esta información. Solo 21,1% de las empresas comunican los incidentes a sus órganos de gobierno y a otras partes interesadas. El bajo nivel de reporte, de medición y de medidas correctivas asumidas por incidentes de discriminación puede responder a la falta de normatividad sobre procesos de debida diligencia dentro de las empresas, o por una falta de comunicación de la misma y de la ausencia de lineamientos a seguir según cada incidente.

Tabla 3. Política de no discriminación e igualdad de oportunidades: Porcentaje promedio de empresas por componente evaluado según subsector

Componente evaluado	Energía	Hidrocarburos	Minería	Total
Sí, la empresa tiene una política de no discriminación y/o una política de igualdad de oportunidades	63.6	73.1	69.6	69.0
Compromiso	33.3	46.2	34.8	38.5
Implementación	37.5	48.1	25.0	37.3
Medición	13.6	26.9	17.4	19.7
Transparencia	13.6	30.8	17.4	21.1

Fuente: elaboración propia, Estudio sectorial (2020).

Nota: todos los valores acá presentados fueron normalizados considerando el total de empresas (71).

¹⁷ En el subsector minería y de acuerdo con las respuestas recopiladas, ninguna empresa involucra a una tercera parte en la resolución de conflictos.

Estos resultados sugieren que las empresas deben seguir avanzando en la implementación y en la comunicación de dichas políticas, así como en la promoción de sistemas de monitoreo y evaluación de la información sobre incidentes de discriminación que den cuenta de las medidas correctivas y de las soluciones alcanzadas. Las empresas pueden además avanzar en brindar capacitación a las personas empleadas en temas como la no discriminación y los sesgos inconscientes, ya que la existencia de políticas en contra de la discriminación y su comunicación no garantiza que las personas de una organización actúen de acuerdo con ellas. Según Bohnet (2016), estos sesgos están presentes en las definiciones de liderazgo, en la asignación diferenciada de tareas y proyectos a hombres y a mujeres, e incluso en la evaluación del desempeño de los y las empleadas.

En esta misma línea se encontró que la tasa de acciones por incidentes de discriminación relacionada con el sexo/género es de 25,0% en el caso de las mujeres, es decir, 1 de cada 4 casos tuvo una acción de corrección; en el caso de los hombres la relación es de 1 a 3. Sólo se reportaron incidentes de discriminación contra hombres en el subsector de hidrocarburos y no tuvieron ninguna acción correctiva. En el subsector minero, las acciones correctivas emprendidas en los casos de hombres (50,0%) duplican las de casos de mujeres (25,0%).

Tabla 4. Acciones por incidentes de discriminación relacionados con sexo/género por subsector

Subsector	Acciones por incidentes de discriminación / Mujeres	Acciones por incidentes de discriminación / Hombres
Compromiso	33.3	46.2
Implementación	37.5	48.1
Medición	13.6	26.9
Transparencia	13.6	30.8

Fuente: elaboración propia, Estudio sectorial (2020).

Nota: Estos valores corresponden al total de empresas que diligenciaron la sección cuantitativa de la Herramienta WEP (59). No obstante, todas las empresas diligenciaron la información solicitada. Para revisar el universo total en cada pregunta, ver el Anexo 19.

En relación con la existencia de un enfoque de **no discriminación e igualdad en los procesos de contratación**, 70,4% de las empresas cuenta con un enfoque de diversidad de género en los procesos de contratación. No obstante, solo 50,7% incorpora lineamientos a este respecto en sus políticas corporativas. En este sentido, el sector de hidrocarburos se destaca con 61,5%, frente a los subsectores de energía con 45,5% y de minería con 43,5%.

En cuanto a las acciones que implementan las empresas para garantizar la no discriminación e igualdad en los procesos de contratación, la más frecuente es asegurar que candidatos de ambos sexos sean preseleccionados para las entrevistas (ver Anexo 4). La estrategia que menos se implementa es garantizar equipos de entrevistadores con equidad de género durante estos procesos (29,6%).

Los componentes de medición y transparencia muestran que 43,5% de las empresas monitorean la contratación de las personas empleadas y los motivos de rotación en su interior con datos desagregados por sexo; solo 31,0% comunican estas cifras a su junta directiva.

Tabla 5. No discriminación e igualdad de oportunidades en los procesos de contratación: Porcentaje promedio de empresas por componente evaluado según subsector

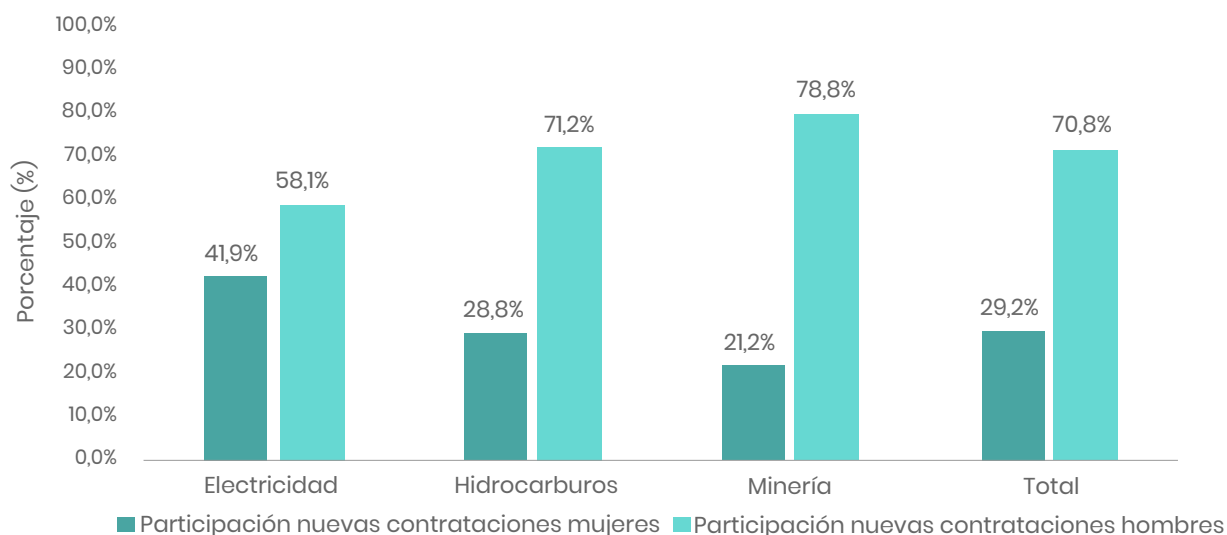
Componente evaluado	Energía	Hidrocarburos	Minería	Total
Sí, la empresa tiene un enfoque de diversidad de género en las políticas o procesos de contratación	54.5	84.6	69.6	70.4
Compromiso	45.5	61.5	43.5	50.7
Implementación	27.3	49.5	34.2	37.6
Medición	36.4	57.7	34.8	43.7
Transparencia	29.5	44.2	30.4	35.2

Fuente: elaboración propia, Estudio sectorial (2020).

Nota: todos los valores acá presentados fueron normalizados considerando el total de empresas (71).

En cuanto a la verificación de nuevas contrataciones por sexo, **se registra una proporción de nuevas contrataciones de hombres de 70,8% y de mujeres de 29,2%.**

Por subsector, la tasa más alta de nuevas contrataciones de mujeres se da en energía con 41,9%, seguido de hidrocarburos con 28,8% y en minería con 21,2%. La mayor participación de mujeres en el total de empleos de las empresas avanza significativamente en el subsector de energía, que se ubica 8,1 pps por debajo de la igualdad en la participación de hombres y mujeres. No obstante, en los otros dos subsectores persiste una diferencia importante.

Gráfico 8. Nuevas contrataciones por sexo según subsector

Fuente: elaboración propia, Estudio sectorial (2020).

Nota: Estos valores corresponden al total de empresas que diligenciaron la sección cuantitativa de la Herramienta WEP (59). No obstante, todas las empresas diligenciaron la información solicitada. Para revisar el universo total en cada pregunta ver el Anexo 19.

Frente al **desarrollo profesional y el proceso de promoción** de las personas empleadas, 56,3% de las empresas afirmaron tener un enfoque de no discriminación e igualdad de oportunidades, pero solo 26,8% incorpora lineamientos en esta materia en su política corporativa (“Compromiso”).

24% de las empresas reporta algún tipo de acción en esta dimensión; la más recurrente es la de garantizar que los programas de desarrollo profesional estén previstos en horarios que tomen en cuenta las necesidades de hombres y mujeres debido a sus responsabilidades familiares (32,4%) (ver Anexo 5).

Los porcentajes disminuyen significativamente cuando se indaga por el número de empresas que implementa acciones para promover una mayor participación de las mujeres en cargos directivos, como la conformación de un *pool* de profesionales calificadas para ocupar vacantes en niveles gerenciales (14,1%).

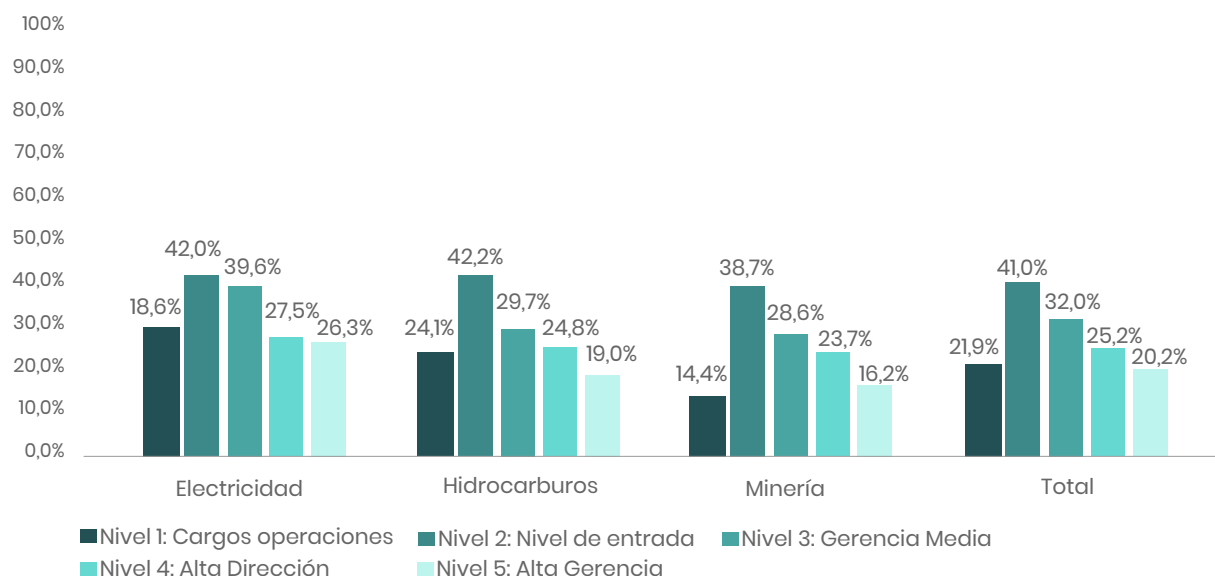
Tabla 6. Procesos de desarrollo y promoción profesional: Porcentaje promedio de empresas por componente evaluado según subsector

Componente evaluado	Energía	Hidrocarburos	Minería	Total
Sí, la empresa tiene compromiso de liderazgo o de apoyo a la diversidad de género y empoderamiento de las mujeres	40.9	73.1	52.2	56.3
Compromiso	18.2	34.6	26.1	26.8
Implementación	15.9	33.3	10.1	20.4
Medición	13.6	19.2	8.7	14.1
Transparencia	22.0	40.4	18.1	27.5

Fuente: elaboración propia, Estudio sectorial (2020).

Nota: todos los valores acá presentados fueron normalizados considerando el total de empresas (71).

En esta misma línea los datos indican que la participación femenina decrece en la medida en que la responsabilidad del cargo aumenta. El gráfico a continuación muestra el porcentaje de participación de las mujeres en cinco (5) niveles; el primero corresponde a los cargos operacionales y el último a la alta gerencia de la empresa¹⁹.

Gráfico 9. Participación de las mujeres por nivel según subsector

Fuente: elaboración propia, Estudio sectorial (2020).

Nota: Estos valores corresponden al total de empresas que diligenciaron la sección cuantitativa de la Herramienta WEP (59). No obstante, todas las empresas diligenciaron la información solicitada. Para revisar el universo total en cada pregunta ver el Anexo 19.

¹⁹ **Cargos operacionales:** quienes realizan las principales tareas de producción y/o servicios en la empresa. Por lo general, representa el mayor número de empleados en la organización.

Nivel de entrada: posiciones administrativas para las que no se requiere experiencia mínima previa (coordinadores/as, analistas o equivalentes).

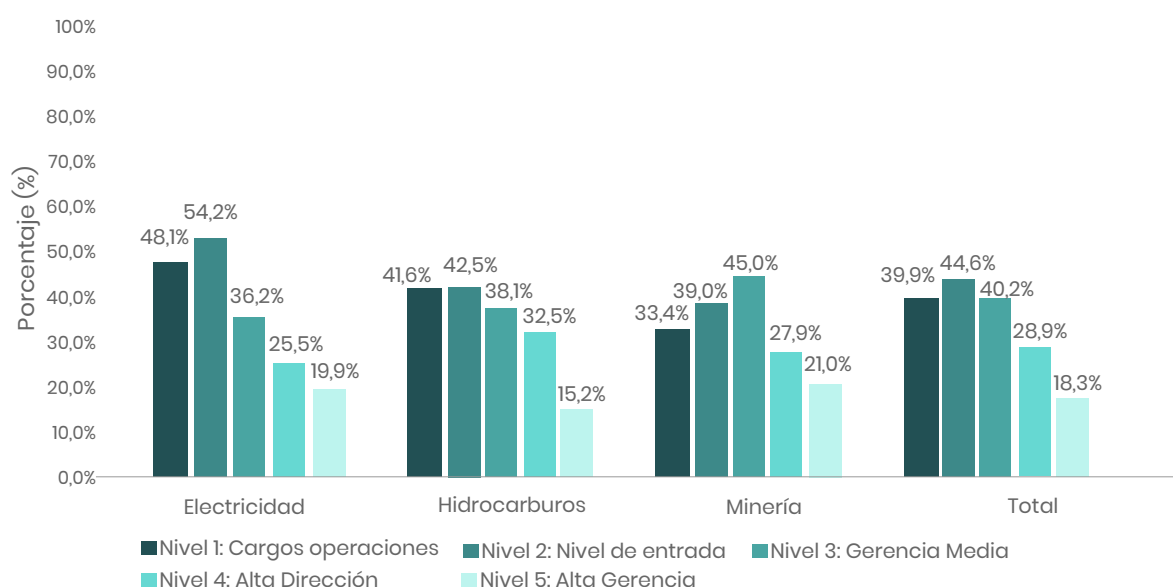
Gerencia Media: subgerencias, jefaturas o equivalentes.

Como se observa en el Gráfico 9, el nivel uno u operacional está altamente masculinizado en todos los subsectores, lo que se traduce en un escaso 30% de participación femenina. En cambio, en las posiciones catalogadas como nivel 2 o de entrada (*entry level jobs* en inglés), que corresponden a cargos en los que no se requiere experiencia previa, la participación de las mujeres llega a 41%; a partir de este nivel la participación de las mujeres empieza a descender, hasta llegar a 20,2% en las instancias de alta gerencia.

Si se analizan las diferencias por subsector, en energía se encuentra una mayor participación de mujeres en cargos directivos y las menores diferencias de participación femenina entre el nivel 2 y el nivel 5 con 15,7 pps. En hidrocarburos se destaca la mayor participación de mujeres en el nivel 3 con 29,7%, en tanto que en minería se presentan las tasas más bajas de participación femenina en todos los niveles, siendo el más alto de solo 16,2%.

Por otro lado, el Gráfico 10 muestra que en todos los niveles jerárquicos hay una menor proporción de mujeres que reciben horas de capacitación. Se destaca el nivel 2, donde la diferencia respecto de la igualdad en la proporción (50%) es de 5,4 pps. Por subsector se puede observar que solo en energía se presenta una mayoría de mujeres en el nivel 2, y en el nivel 3 se destaca la participación en horas de entrenamiento con un porcentaje de 45,0%.

Gráfico 10. Participación de mujeres en horas de capacitación por nivel según subsector



Fuente: elaboración propia, Estudio sectorial (2020).

Nota: Estos valores corresponden al total de empresas que diligenciaron la sección cuantitativa de la Herramienta WEP (59). No obstante, todas las empresas diligenciaron la información solicitada. Para revisar el universo total en cada pregunta ver el Anexo 19.

Alta Gerencia: gerencias de áreas o equivalentes.

Alta Dirección: CEO y/o Presidente/a o Comité de Gerencia, individuo u órgano de más alto nivel en la organización.

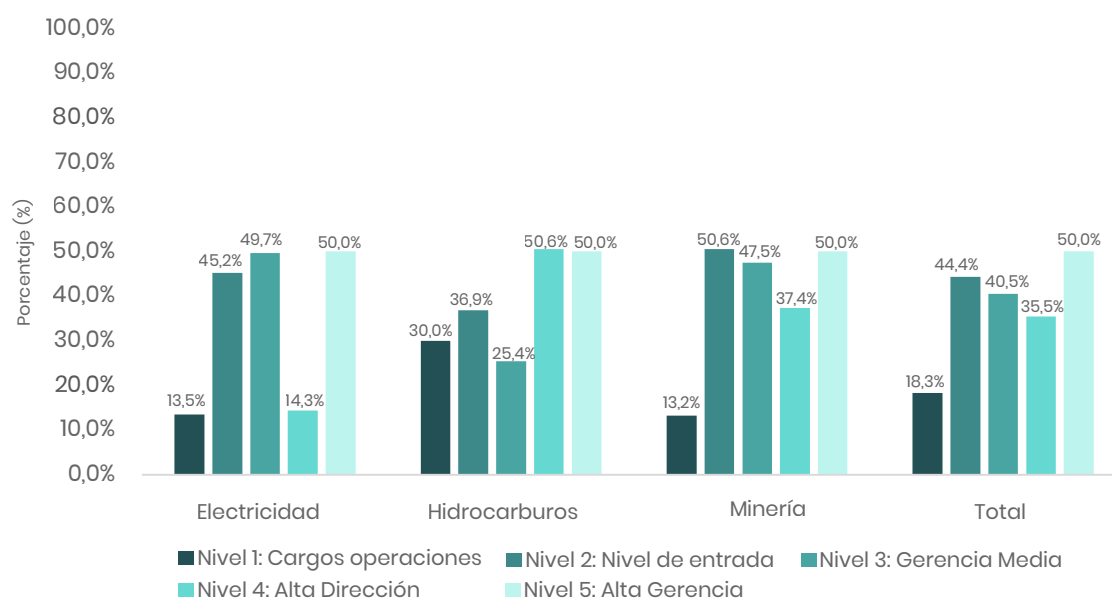
Gerencia Media: subgerencias, jefaturas o equivalentes.

Cargos operaciones: quienes realizan las principales tareas de producción y/o servicios en la empresa. Por lo general, representa el mayor número de empleados en la organización.

Nivel de entrada: posiciones administrativas para las que no se requiere experiencia mínima previa (Coordinadores/as, analistas o equivalentes).

Se encontró además que la participación de los ascensos de mujeres en el nivel jerárquico más alto alcanzó el 50,0% en todos los subsectores (Gráfico 7). En el nivel operacional (el más bajo) se alcanza una tasa total de ascenso de mujeres de 18,3%; en hidrocarburos 30,0%, en energía 13,5%, y en minería 13,2%. Los niveles dos (2) y tres (3) muestran porcentajes de ascenso entre 40,0% y 51,0% en los subsectores de minería y energía.

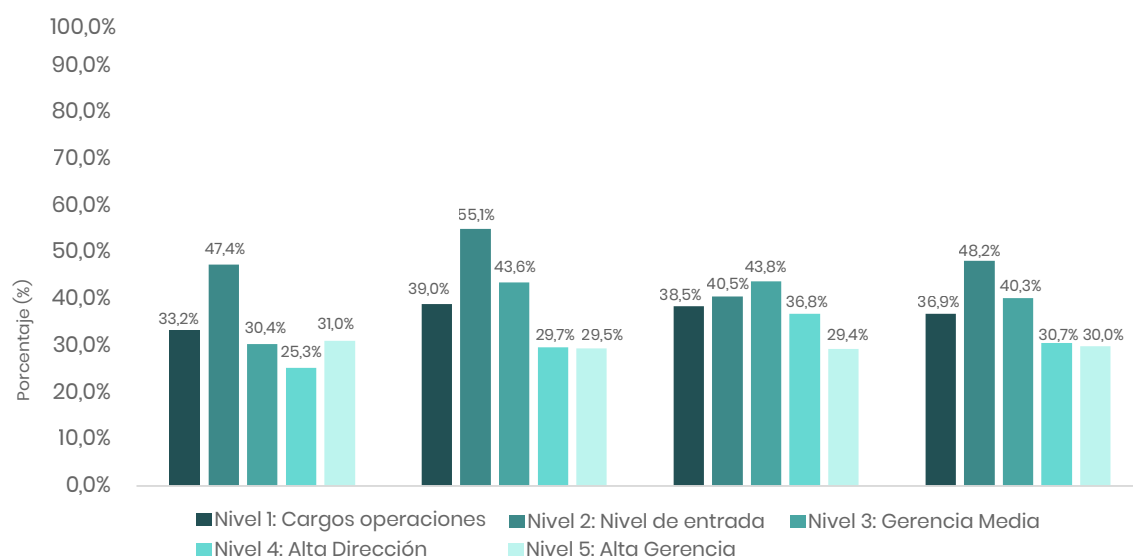
Gráfico 11. Participación de mujeres en los ascensos por nivel según subsector



Fuente: elaboración propia, Estudio sectorial (2020).

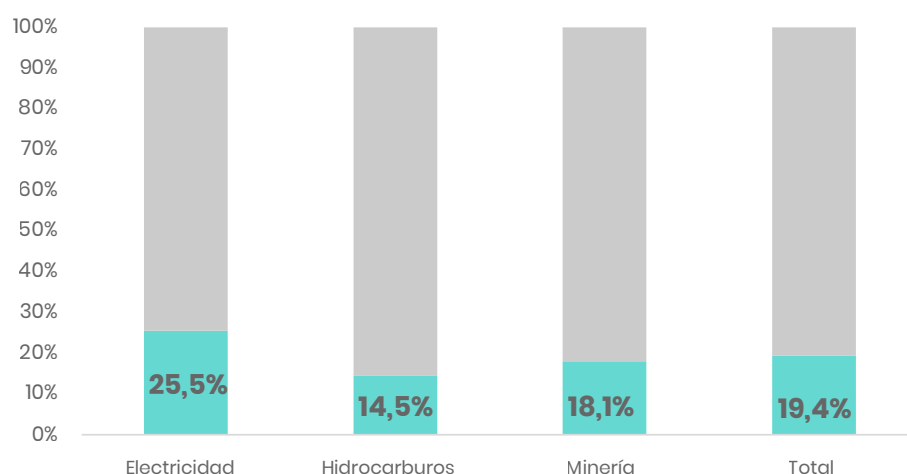
Nota: Estos valores corresponden al total de empresas que diligenciaron la sección cuantitativa de la Herramienta WEP (59). No obstante, todas las empresas diligenciaron la información solicitada. Para revisar el universo total en cada pregunta ver el Anexo 19.

La práctica de retroalimentar a las personas empleadas enriquece el desarrollo profesional tanto de hombres como de mujeres. Los resultados muestran que las mujeres participan en este tipo de actividades especialmente cuando ocupan posiciones en el nivel dos (2), con tasas superiores a 40,0%, e incluso en el sector hidrocarburos ascienden a 55,1%. Sin embargo, en los demás niveles la participación de las mujeres se encuentra alrededor de 30,0%.

Gráfico 12. Participación de mujeres en retroalimentación por nivel según subsector

Fuente: elaboración propia, Estudio sectorial (2020). Nota: Estos valores corresponden al total de empresas que diligenciaron la sección cuantitativa de la Herramienta WEP (59). No obstante, todas las empresas diligenciaron la información solicitada. Para revisar el universo total en cada pregunta ver el Anexo 19.

Finalmente, al evaluar la participación de mujeres en órganos de gobierno²⁰, su participación total es de 19,4%. Si se revisan los datos por subsectores, se encuentra que en energía es de 25,5%; en hidrocarburos de 14,5%, y; en minería de 18,1%.

Gráfico 13. Participación de mujeres en órganos de gobierno por nivel según subsector

Fuente: elaboración propia, Estudio sectorial (2020).

Nota: Estos valores corresponden al total de empresas que diligenciaron la sección cuantitativa de la Herramienta WEP (59). No obstante, todas las empresas diligenciaron la información solicitada. Para revisar el universo total en cada pregunta ver el Anexo 19.

²⁰ El término órganos de gobierno se refiere a juntas directivas u otras instancias equivalentes que tienen a su cargo el direccionamiento estratégico de la compañía.

En relación con las acciones de comunicación, 27,5% de las empresas reportan los ascensos, el número de horas de capacitación de las personas empleadas, y/o la participación de mujeres por nivel jerárquico.

Otro de los temas fundamentales relacionados con el desarrollo profesional de las mujeres en el sector minero-energético es el de la **compensación igualitaria**. Al respecto, 69,0% de las empresas manifestaron su compromiso con la equidad salarial, no obstante, este porcentaje disminuye a 52,1% cuando se indaga sobre el número de empresas que hacen referencia al tema en su política corporativa (“compromiso”). 39% de las empresas implementan acciones para alcanzar la compensación igualitaria (ver Anexo 6), pero solo 28,2% realiza auditorías sobre desigualdad salarial. 21,1% comunica la relación salarial entre hombres y mujeres por nivel jerárquico a sus accionistas y/o junta directiva²¹.

Tabla 7. Compensación igualitaria de hombres y mujeres: Porcentaje promedio de empresas por componente evaluado según subsector

Componente evaluado	Energía	Hidrocarburos	Minería	Total
Sí, la empresa tiene un enfoque que garantiza que las mujeres y los hombres son compensados de forma igualitaria	72.7	65.4	69.6	69.0
Compromiso	59.1	42.3	56.5	52.1
Implementación	38.6	46.2	32.6	39.4
Medición	31.8	23.1	30.4	28.2
Transparencia	25.0	21.2	17.4	21.1

Fuente: elaboración propia, Estudio sectorial (2020).

Nota: todos los valores acá presentados fueron normalizados considerando el total de empresas (71).

Por último, pero no menos importante, la configuración de un ambiente laboral inclusivo exige la eliminación de toda manifestación de acoso y/o violencia sexual. En este frente se evidencia un compromiso muy importante por parte de las empresas del sector minero-energético: 91,5% manifiestan su compromiso con la construcción de un entorno libre de violencia, acoso y explotación sexual. El porcentaje de organizaciones que implementan acciones en este sentido es mayor que en las otras dimensiones analizadas, con 44,2%; sin embargo llama la atención que solo 39,4% lleve un registro del número de quejas relacionadas con la violencia en el trabajo, con datos desagregados por sexo, y solo 36,6% reporta esta información a sus accionistas y/o su junta directiva²¹.

La configuración de un ambiente laboral inclusivo exige la eliminación de toda manifestación de acoso y/o violencia sexual. En este frente se evidencia un compromiso muy importante por parte de las empresas del sector minero-energético:

²⁰ No fue posible realizar un análisis sobre la brecha salarial entre hombres y mujeres del sector minero-energético, al solo contar con siete respuestas por parte de las empresas participantes.

²¹ No fue posible realizar un análisis sobre la brecha salarial entre hombres y mujeres del sector minero-energético, al solo contar con siete respuestas por parte de las empresas participantes.

Tabla 8. Entorno libre de violencia, acoso y explotación sexual: Porcentaje promedio de empresas por componente evaluado según subsector

Componente evaluado	Energía	Hidrocarburos	Minería	Total
Sí, la empresa tiene un enfoque que garantiza un entorno libre de violencia, acoso y explotación sexual	86.4	100.0	87.0	91.5
Compromiso	68.2	84.6	65.2	73.2
Implementación	42.7	50.8	38.3	44.2
Medición	45.5	38.5	34.8	39.4
Transparencia	36.4	42.3	30.4	36.6

Fuente: elaboración propia, Estudio sectorial (2020).

Nota: todos los valores acá presentados fueron normalizados considerando el total de empresas (71)

4.2.1. Principales hallazgos de la dimensión ambiente laboral inclusivo de la equidad de género y el liderazgo femenino

Los datos indican que un porcentaje muy significativo de las mujeres que participa en el sector minero-energético lo hace desde los niveles administrativos, que no necesariamente requieren experiencia previa. El número de mujeres en cargos operativos y en posiciones de alta gerencia es particularmente bajo. Es importante redoblar esfuerzos para que más mujeres puedan participar en la industria minero-energética, desde las distintas posiciones que ofrecen las empresas. Las buenas prácticas internacionales indican que un factor estratégico para sumar a más mujeres en sectores altamente masculinizados consiste en promover iniciativas de mentoría en el interior de las organizaciones.

Otras acciones importantes para promover un ambiente laboral inclusivo de la equidad de género y el liderazgo femenino, que pueden ser implementadas con relativa facilidad por parte de las empresas y presentan una relación costo-eficiencia positiva son: (i) contar con paneles mixtos para los procesos de selección de personal que permitan darle un manejo a los sesgos inconsistentes; (ii) asegurar que candidatos de ambos sexos sean preseleccionados para las entrevistas; (iii) promover la conformación de un *pool* de profesionales calificadas para ocupar vacantes en niveles gerenciales y; (iv) conocer las brechas salariales entre hombres y mujeres en posiciones equivalentes.

4.3 Balance de vida personal y laboral

El balance entre la vida personal y laboral de las personas empleadas no solo mejora su bienestar y estado de salud, sino la productividad dentro de la empresa. Sin embargo, este balance es más difícil de alcanzar por parte de las mujeres, pues la responsabilidad de las labores del hogar recae desproporcionadamente sobre ellas debido a su rol tradicional en

el cuidado, incluso desde los primeros años de vida de quienes son madres o hijas (OIT – ONU Mujeres, 2020). Las políticas de flexibilidad y teletrabajo se han visto tradicionalmente como un tema “femenino”, pero de hecho la gran transformación en equidad de género requiere que tanto hombres como mujeres logren un balance de su vida personal y laboral. La inclusión de los hombres en las labores del hogar y del cuidado, liberan tiempo y energía que las mujeres pueden utilizar para cumplir sus aspiraciones de llegar a cargos de liderazgo en las empresas.

70,4% de las empresas que participaron en el estudio sectorial reconocen la importancia de apoyar acciones que procuren el equilibrio entre la vida laboral y familiar de las personas empleadas por la organización. Sin embargo, solo 27,2% ha incorporado alguna consideración al respecto en su política corporativa, y 25,8% implementa acciones concretas.

Sin embargo, solo 27,2% ha incorporado alguna consideración al respecto en su política corporativa, y 25,8% implementa acciones concretas. Un porcentaje menor de las empresas comunica sobre este tema a colaboradores y colaboradoras, notifica cuando hay cambios, y/o extiende prerrogativas en esta materia a las personas empleadas a tiempo parcial²².

Las acciones usuales por parte de las empresas consisten en ofrecer horarios flexibles o facilitar la modalidad de teletrabajo a las personas empleadas. Las empresas también reportaron la realización de encuestas para indagar sobre las percepciones de sus trabajadores con relación al balance trabajo-hogar, entre otros (ver Anexo 8).

Las prácticas de medición, como monitorear el número total de personas empleadas que aprovechan los beneficios del horario flexible, con datos desagregados por sexo (incluidas personas trabajadoras de tiempo parcial) se da en 26,8% de las empresas. Esta información se comunica en 11,3% de los casos a accionistas y/o junta directiva.

Tabla 9. Equilibrio entre trabajo y vida familiar de todas las personas empleadas: Porcentaje promedio de empresas por componente evaluado según subsector

Componente evaluado	Energía	Hidrocarburos	Minería	Total
Sí, la empresa tiene un enfoque que considera el equilibrio entre trabajo y vida familiar de todas las personas empleadas	72.7	88.5	47.8	70.4
Compromiso	33.3	30.8	17.4	27.2
Implementación	23.5	37.2	15.2	25.8
Medición	36.4	30.8	13.0	26.8
Transparencia	6.8	17.3	8.7	11.3

Fuente: elaboración propia, Estudio sectorial (2020).

Nota: todos los valores acá presentados fueron normalizados considerando el total de empresas (71).

²² No aplica para 42,3% de las empresas que respondieron la línea de base, puesto que no cuentan con personas empleadas a tiempo parcial.

Sobre las personas empleadas que ejercen un rol de padre, madre, cuidador o cuidadora, 38,0% de las empresas manifestaron que aplican un enfoque que apoya a las personas empleadas en su rol de madres, padres y cuidadoras, pero solo 15,5% tiene un compromiso con el enfoque ya sea porque lo ha integrado a su política corporativa y/o comunica a madres, padres y cuidadoras acerca de los beneficios y servicios para todas las personas empleadas y les notifica sobre cambios a los mismos; u ofrece los beneficios para madres, padres y cuidadoras a las personas empleadas a tiempo parcial.

En cuanto al apoyo para personas empleadas que ejercen un rol de padre, madre o cuidadora, 16,3% de las empresas implementan acciones específicas, siendo la más recurrente la de brindar tiempo libre remunerado para la lactancia o extracción de leche, y ofrecer tiempo libre remunerado para asistir a citas de salud con dependientes. Cabe anotar que esto es mandatorio: según el artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo, las empresas deben conceder dos descansos de 30 minutos cada uno para lactar durante de la jornada laboral, sin descuento del salario, durante los primeros seis meses después del parto.

El monitoreo (“medición”) del porcentaje de mujeres y hombres que aprovechan los beneficios parentales solo se da en 19,7% de las empresas. Y el porcentaje de empresas que comunican (“transparencia”) a juntas directivas y/o accionistas sobre el número de mujeres y hombres que aprovechan los beneficios parentales es de 12,7%.

Tabla 10. Apoyo a las personas empleadas en su rol de madres, padres y cuidadoras: Porcentaje promedio de empresas por componente evaluado según subsector

Componente evaluado	Energía	Hidrocarburos	Minería	Total
Sí, la empresa tiene un enfoque que apoya a los empleados en su papel de madres, padres y cuidadoras	50.0	34.6	30.4	38.0
Compromiso	22.7	12.8	11.6	15.5
Implementación	21.4	12.6	15.5	16.3
Medición	36.4	15.4	8.7	19.7
Transparencia	15.9	11.5	10.9	12.7

Fuente: elaboración propia, Estudio sectorial (2020).

Nota: todos los valores acá presentados fueron normalizados considerando el total de empresas (71).

En Colombia existe una regulación legal sobre las licencias de maternidad y paternidad y, aunque debería considerarse un debate ya zanjado a nivel mundial, las mujeres tienen más probabilidades de que se les niegue el derecho a regresar al trabajo una vez culmina su licencia de maternidad.

Los resultados muestran que 98,6% de las empresas ofrecen y apoyan la licencia remunerada por maternidad, por encima de las obligaciones que determina la Ley en Colombia; 43,7% garantiza un periodo de licencia que supera las 14 semanas remuneradas establecidas por el Convenio sobre la protección de la maternidad de la OIT (C183 de 2000). Este resultado es previsible en razón de la Ley 1822 de 2017, con la que se incrementó la licencia de maternidad remunerada de 14 a 16 semanas, pudiendo llegar hasta las 18 semanas por prescripción médica. No todas las empresas reportan que los beneficios se extienden a padres y madres adoptantes, aunque la ley colombiana así lo determina (Corte Constitucional, sentencia T-172 de 2011).

En relación con las acciones de implementación, en promedio 29,6% de las empresas realizan prácticas que superan los requerimientos de ley, siendo la más usual la de informar a las personas empleadas acerca de cambios laborales importantes mientras se encuentran en el periodo de licencia (62,0%). También se reportaron acciones como planificar el proceso de sucesión o entrega de responsabilidad antes de que inicie el periodo de licencia (28,2%), contemplar apoyo financiero para la contratación de personal temporal de reemplazo, y/o brindar capacitación y/o apoyo a los supervisores de las personas empleadas con licencia por maternidad (26,8%).

43,7% de las empresas miden la efectividad de las acciones que implementan asociadas a la licencia remunerada por maternidad. Aún así, un **hallazgo importante en ese sentido tiene que ver con el bajo porcentaje de empresas (10%) que monitorean los efectos de sus acciones para retener a las mujeres después del periodo de licencia (ver Anexo 10), en contraste con 81,7% de las empresas que dicen llevar un registro del número de mujeres empleadas que acceden a la licencia de maternidad.** En relación con los procesos de comunicación, 30,3% de las empresas comunican a accionistas y/o a la junta directiva sobre novedades en esta materia.

Tabla 11. Ofrece y apoya la licencia remunerada por maternidad: Porcentaje promedio de empresas por componente evaluado según subsector

Componente evaluado	Energía	Hidrocarburos	Minería	Total
Sí, la empresa ofrece y apoya la licencia remunerada por maternidad	95.5	100.0	100.0	98.6
Compromiso	36.4	50.0	43.5	43.7
Implementación	37.5	26.9	25.0	29.6
Medición	43.2	48.1	39.1	43.7
Transparencia	34.1	28.8	28.3	30.3

Fuente: elaboración propia, Estudio sectorial (2020).

Nota: todos los valores acá presentados fueron normalizados considerando el total de empresas (71).

En relación con los hombres, 95,8% de las empresas manifiesta ofrecer y apoyar la licencia remunerada por paternidad y 70,4% se ajusta a los beneficios indicados por la ley (ver Anexo 11).

Desde el año 2017, la Ley 1822 establece que los hombres tienen derecho a ocho días hábiles de licencia remunerada de paternidad. 23,9% de las empresas implementan acciones que superan los beneficios a los que por ley deben acceder los padres; en este sentido, se destaca el subsector de energía donde se alcanza una proporción de 31,8% (ver Anexo 11). Ahora bien, la práctica que al respecto suelen implementar con mayor frecuencia las empresas consiste en informar a los empleados acerca de cambios laborales importantes mientras se encuentran en licencia.

En términos de medición de las empresas que ofrecen y apoyan la licencia remunerada por paternidad, se alcanza un promedio de 39,4%. Comunicar a los accionistas y/o a la junta directiva la información relativa al número de hombres que toma la licencia es un ejercicio que ocurre en 21,8% de las empresas.

Tabla 12. Empresas que ofrecen y apoyan la licencia remunerada por paternidad: Porcentaje promedio de empresas por componente evaluado según subsector

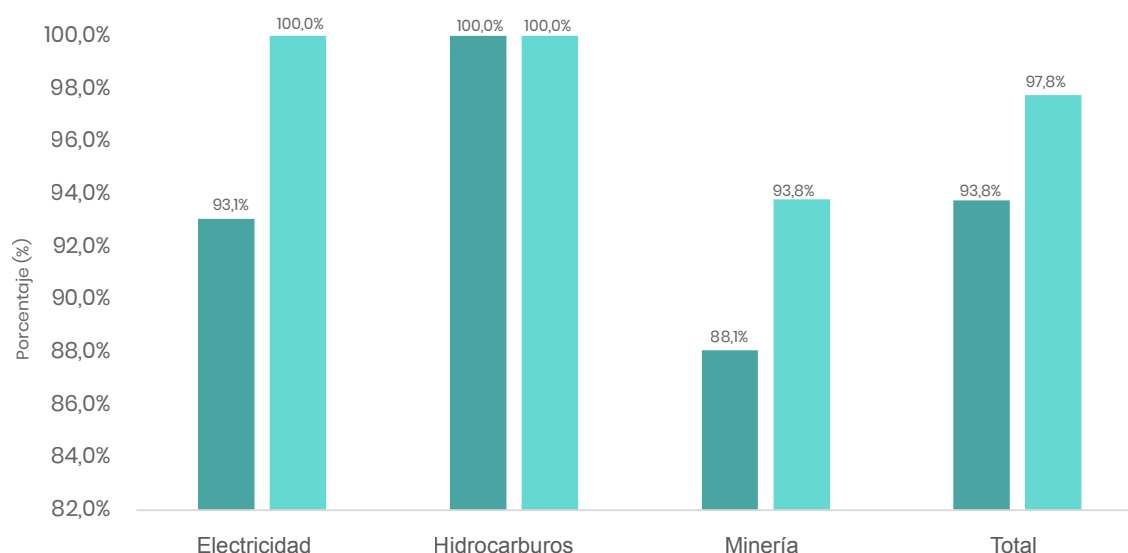
Componente evaluado	Energía	Hidrocarburos	Minería	Total
Sí, la empresa ofrece y apoya la licencia remunerada por paternidad	100.0	92.3	95.7	95.8
Compromiso	59.1	69.2	82.6	70.4
Implementación	27.3	20.8	24.3	23.9
Medición	40.9	42.3	34.8	39.4
Transparencia	20.5	25.0	19.6	21.8

Fuente: elaboración propia, Estudio sectorial (2020).

Nota: todos los valores acá presentados fueron normalizados considerando el total de empresas (71).

La tasa de retención de mujeres después de cursar la licencia de maternidad es de 93,8% y de 97,8% en el caso de licencia de paternidad de los hombres. Es decir, la femenina se ubica 5,0 pps por debajo. Por subsector, las más bajas se dan en minería con 88,1%, energía con 93,1% y en hidrocarburos se alcanza el 100,0% para ambos sexos.

Gráfico 14. Tasa de retención después de la licencia por maternidad/paternidad según subsector



Fuente: elaboración propia, Estudio sectorial (2020).

Nota: todos los valores acá presentados fueron normalizados considerando el total de empresas (71).

4.3.1. Principales hallazgos balance de vida personal y laboral

Los datos indican que las empresas del sector minero-energético han dirigido esfuerzos importantes por acompañar a las mujeres antes y durante el proceso de licencia de maternidad, más allá de los requerimientos de ley. Sin duda, este es un avance significativo para alcanzar el balance entre la vida personal y el mundo laboral de hombres y mujeres en el interior de las empresas. Sin embargo, la información disponible indica la necesidad de incrementar acciones dirigidas a evaluar si los beneficios que otorgan las organizaciones, a padres, madres y cuidadores están promoviendo que las mujeres permanezcan en sus puestos de trabajo. Una comunicación efectiva con todas las personas empleadas también es clave, pues los datos muestran que, ante cambios en las políticas o beneficios otorgados a padres, madres o cuidadores, hay rezagos en la comunicación. En esta misma dirección, es importante evaluar de manera periódica, con todas las personas empleadas, si las acciones de la empresa están teniendo un impacto en la reducción de las brechas entre hombres y mujeres o si, por el contrario, se están generando externalidades negativas que podrían no haber sido identificadas inicialmente.

4.4 Salud, higiene y seguridad de las personas empleadas

La equidad de género en el ambiente laboral no solo requiere de una remuneración igualitaria; su enfoque debe ser más amplio y abarcar otras dimensiones como la salud, la higiene y la seguridad en campo de las personas empleadas. Según Hogan Lovells (2015), uno de los principales desafíos para las mujeres en las actividades de campo es contar con la indumentaria necesaria (cascos, botas, etc.) diseñada para ellas, de tal manera que se garantice su seguridad y su comodidad para realizar efectivamente su trabajo. Igualmente, debido a la baja presencia de mujeres en campo, es común que no se cuente con los baños e instalaciones adecuadas para acomodar tanto a hombres como a mujeres (Botha & Cronje, 2015).

71,8% de las empresas manifiestan contar con un enfoque para abordar las necesidades específicas de salud, seguridad e higiene de las mujeres en el trabajo y en su trayecto hacia el lugar de trabajo. Por subsector, el porcentaje más alto se encuentra en energía con 77,3%, en minería con 73,9% y en hidrocarburos con 65,4%. Sin embargo, solo 35,2% tiene un protocolo de seguridad y salud que incluye una referencia explícita a las necesidades de seguridad, higiene y salud de las mujeres. Por subsectores, los resultados son los siguientes: electricidad 45,5%; hidrocarburos 30,8%, y; minería 30,4%.

Las acciones de implementación son puestas en práctica, en promedio, por 48,2% de las empresas, siendo las más recurrentes la revisión de las instalaciones de la empresa para asegurar que cuenten con una iluminación adecuada y que sean seguras. También se identifican iniciativas para capacitar al personal sobre ergonomía, exposición a materiales peligrosos, y otros riesgos laborales; se proporciona equipo de protección personal a hombres y mujeres, atendiendo las necesidades de las mujeres embarazadas y lactantes, y; se brinda acceso al transporte para el trayecto vivienda-trabajo, así como para viajes de negocios (incluso en entornos donde el transporte público es inseguro o no está disponible), entre otros (ver Anexo 12).

Para todos los subsectores, la práctica menos común es la de disponer de salas de lactancia y extracción de leche que cuenten con las condiciones adecuadas. Ésta²³ se debe aplicar a todas las empresas públicas, y a las privadas que cuenten con capitales iguales o superiores a 1.500 salarios mínimos o con más de 50 empleadas. Las mujeres tienen derecho a contar en su lugar de trabajo con espacios acondicionados para la extracción de la leche materna y a que se les asegure la conservación de la misma durante la jornada laboral.

47,9% de las empresas hace seguimiento a incidentes de seguridad y salud, con datos desagregados por sexo. 24,6% de las empresas informa de estos incidentes a los accionistas y/o a la junta directiva. El subsector de minería presenta los menores porcentajes en la comunicación sobre incidentes de seguridad y salud a los accionistas y/o junta directiva.

²³ Ley 1823 de 2017.

Tabla 13. Acceso a servicios de salud de calidad para satisfacer las necesidades de salud específicas de las empleadas: Porcentaje promedio de empresas por componente evaluado según subsector

Componente evaluado	Energía	Hidrocarburos	Minería	Total
Sí, la empresa tiene un enfoque para abordar las necesidades específicas de salud, seguridad e higiene de las mujeres en el trabajo y en su trayecto hacia el lugar de trabajo	77.3	65.4	73.9	71.8
Compromiso	45.5	30.8	30.4	35.2
Implementación	54.0	44.7	47.8	48.6
Medición	50.0	53.8	39.1	47.9
Transparencia	31.8	25.0	17.4	24.6

Fuente: elaboración propia, Estudio sectorial (2020).

Nota: todos los valores acá presentados fueron normalizados considerando el total de empresas (71).

Nota 2: Es importante tener en cuenta de la Herramienta WEP no fue diseñada específicamente para el sector minero-energético. Por lo tanto, no mide aspectos de seguridad e higiene que pueden representar barreras para las mujeres en actividades de campo.

En relación con la **promoción al acceso de servicios de calidad para satisfacer las necesidades específicas de las mujeres** se encuentra que 66,2% de las empresas dice contar con el enfoque, pero solo 28,2% lo ha incorporado en su política corporativa. Por subsector, este enfoque es menos frecuente en minería (47,8%), seguido de energía (72,7%), e hidrocarburos (76,9%)

En promedio, 37,7% de las empresas realiza acciones de implementación asociadas a esta dimensión. Las más comunes son: a) proporcionar opciones de paquetes de seguros privados; b) proporcionar servicios de salud in situ o establecer vínculos con centros de salud locales y proveedores de servicios que cubren las necesidades de salud de las personas empleadas; c) publicar información relevante en el contexto local o nacional sobre salud en las zonas públicas, especialmente cuando hay brotes que afectan la salud pública y la salud de las mujeres de forma desproporcionada. **La práctica menos usual es consultar a las personas empleadas para determinar si los servicios y beneficios de salud se ajustan a sus necesidades** (ver Anexo 13).

Hacer seguimiento de los tipos de servicios de salud²⁴ proporcionados en el lugar de trabajo y recopilar información sobre los usuarios de los servicios, con datos desagregados por sexo, es una acción que realiza 38,0% de las empresas. 33,1% presenta esta información a sus accionistas y/o a su junta directiva.

Tabla 14. Acceso a servicios de salud de calidad para satisfacer las necesidades de salud específicas de las empleadas: Porcentaje promedio de empresas por componente evaluado según subsector

Componente evaluado	Energía	Hidrocarburos	Minería	Total
Sí, la empresa tiene un enfoque que promueve el acceso a servicios de salud de calidad para satisfacer las necesidades específicas de salud de las mujeres empleadas	72.7	76.9	47.8	66.2
Compromiso	22.7	38.5	21.7	28.2
Implementación	47.3	40.0	26.1	37.7
Medición	50.0	42.3	21.7	38.0
Transparencia	43.2	26.9	30.4	33.1

Fuente: elaboración propia, Estudio sectorial (2020).

Nota: todos los valores acá presentados fueron normalizados considerando el total de empresas (71).

4.4.1. Principales hallazgos de la dimensión salud, higiene y seguridad de las personas empleadas

Los datos indican que las empresas del sector minero-energético han dispuesto esfuerzos importantes para abordar las necesidades específicas de salud, seguridad e higiene de las mujeres en el trabajo. Para todos los subsectores, una de las prácticas menos comunes consiste en disponer de salas de lactancia y extracción de leche que cuenten con las condiciones adecuadas. Sin duda, éste es un tema que requiere una revisión profunda por parte de las organizaciones, pues guarda una relación estrecha con la posibilidad de que las mujeres permanezcan en sus puestos de trabajo una vez retornen de la licencia de maternidad. Finalmente, también se invita a las empresas a consultar a las personas empleadas, de manera periódica, si los servicios y beneficios de salud se ajustan a sus necesidades.

4.5 Mercadeo con enfoque de género

Los estereotipos de género y su reiteración en el marketing de las empresas perpetúan preconcepciones relacionadas con hombres y mujeres, teniendo un impacto directo y limitante sobre el desarrollo de las mujeres. Para superar esta tendencia es importante que las empresas apliquen un enfoque de género claro y que su regulación se dé mediante la revisión constante de las piezas comunicativas y sus mensajes. Según Caroline Criado-Perez (2019) **las mujeres son invisibles, muchas veces porque se asume al masculino como el genérico, en el lenguaje o en las imágenes, e incluso en el uso de íconos. Las representaciones femeninas reproducen los estereotipos existentes: como madres, cuidadoras, o en roles administrativos. Este fenómeno reafirma las brechas existentes en los sectores tradicionalmente masculinizados.**

²⁴ Los tipos de servicios de salud contemplados son: paquetes de seguros privados, servicios de salud *in situ*, o vínculos con centros de salud locales, con proveedores de servicios y clínicas móviles de campo.

Al respecto, 33,8% de las empresas dice tener un enfoque de marketing responsable que toma en cuenta la representación de los estereotipos de género. Al analizar las cifras por subsector, 50,0% de las empresas de energía respondieron afirmativamente; 26,9% en hidrocarburos, y; 26,1% en minería. El enfoque de género integrado a la política corporativa solo se encuentra en 18,3% de las empresas; el subsector eléctrico es el más alto con 31,8%; lo sigue hidrocarburos con 15,4%; y finaliza minería con 8,7%.

Las acciones de implementación, en promedio, las realiza por 15,1% de las empresas. Las prácticas más usuales consisten en examinar los materiales y tácticas de mercadeo para evitar estereotipos negativos de género, aplicar un enfoque de marketing que busca desafiar las normas de género existentes, y promover imágenes positivas de mujeres y niñas.

En menor proporción las empresas consultan con grupos de discusión la presencia de estereotipos de género en sus campañas de marketing, y cuentan con una estrategia diseñada para las mujeres como un segmento de la clientela. 7,1% de las empresas monitorean (“medición”) el número de quejas sobre marketing relacionadas con estereotipos de género o con representaciones negativas de las mujeres. El compromiso de no perpetuar los estereotipos de género es comunicado (“transparencia”) a sus accionistas y/o junta directiva por 7,7% de las empresas.

Tabla 15. Marketing responsable que toma en cuenta la representación de los estereotipos de género: Porcentaje promedio de empresas por componente evaluado según subsector

Componente evaluado	Energía	Hidrocarburos	Minería	Total
Sí, la empresa tiene un enfoque de marketing responsable que toma en cuenta la representación de los estereotipos de género	50.0	26.9	26.1	33.8
Compromiso	31.8	15.4	8.7	18.3
Implementación	19.3	14.4	12.0	15.1
Medición	4.8	11.5	4.3	7.1
Transparencia	9.1	7.7	6.5	7.7

Fuente: elaboración propia, Estudio sectorial (2020).

Nota: todos los valores acá presentados fueron normalizados considerando el total de empresas (71).

La pregunta relacionada con el enfoque que evalúa los efectos diferenciales en mujeres y hombres cuando se desarrollan productos y/o servicios muestra que solo 2,8% de las empresas evalúa el impacto diferencial en mujeres y hombres²⁵. Solo 1,4%²⁶ tiene un compromiso formal para asegurar que los productos y servicios sean desarrollados considerando las necesidades tanto de consumidores hombres como mujeres.

²⁵ Ninguna empresa del subsector hidrocarburos respondió a esta pregunta. Solo las empresas del sector minería respondieron esta pregunta.

²⁶ Solo las empresas del sector minería respondieron esta pregunta.

Ninguna de las empresas que participó en este estudio considera las diferencias de género en el acceso a productos o servicios, o hace cambios a los modelos de distribución para acomodar esas diferencias. Tampoco manifestaron consultar a sus *stakeholders*, por ejemplo, a través de grupos de discusión para mejorar el diseño, la distribución y el acceso a productos y servicios para las mujeres, ni el monitoreo a los ingresos y beneficios generados por las clientas.

Solo 0,7% de las empresas de minería comunica públicamente a los accionistas y/o a la junta directiva su compromiso de asegurar que los productos y servicios sean desarrollados considerando las necesidades de hombres y mujeres.

Tabla 16. Enfoque que evalúa los efectos diferenciales en mujeres y hombres cuando desarrolla productos y/o servicios: Porcentaje por componente evaluado según subsector

Componente evaluado	Energía	Hidrocarburos	Minería	Total
Sí, la empresa evalúa el impacto diferencial en mujeres y hombres cuando desarrolla productos y/o servicios	4.5	0.0	4.3	2.8
Compromiso	0.0	0.0	4.3	1.4
Implementación	2.3	0.0	2.2	1.4
Medición	2.3	0.0	0.0	0.7
Transparencia	0.0	0.0	2.2	0.7

Fuente: elaboración propia, Estudio sectorial (2020).

Nota: todos los valores acá presentados fueron normalizados considerando el total de empresas que producen bienes finales (71).

4.5.1. Principales hallazgos de la dimensión mercadeo y marketing con enfoque de género

Las empresas del sector necesitan trabajar fuertemente en la implementación de acciones que respalden su compromiso con un marketing responsable. Las prácticas más usuales consisten en examinar los materiales y tácticas de mercadeo para evitar estereotipos negativos de género, aplicar un enfoque de marketing que busca desafiar las normas de género existentes, y promover imágenes positivas de mujeres y niñas. En menor proporción las empresas consultan con grupos de discusión la presencia de estereotipos de género en sus campañas de marketing, y cuentan con una estrategia diseñada para las mujeres como un segmento de la clientela. El cambio de equidad de género empieza por tener estrategias de comunicaciones y de marketing que contribuyan a transformar los imaginarios masculinizados del sector. También se deben tener en cuenta las necesidades de las mujeres como consumidoras e integrar representaciones de mujeres diversas en todas las jerarquías y áreas de las empresas.

²⁴ Los tipos de servicios de salud contemplados son: paquetes de seguros privados, servicios de salud *in situ*, o vínculos con centros de salud locales, con proveedores de servicios y clínicas móviles de campo.

4.6 Compromiso con la equidad en la cadena de valor y la comunidad

A través de su política de compras y de proveeduría local, las empresas del sector minero-energético pueden participar en la construcción de imaginarios distintos sobre los hombres y las mujeres, y aportar a la autonomía económica de las mujeres, especialmente en contextos rurales. No obstante, de las dimensiones evaluadas por la Herramienta WEP, en ésta se encuentran las puntuaciones más bajas en todos los subsectores analizados y, por lo tanto, las mayores oportunidades de mejora.

A la fecha, los datos indican pocas acciones en este sentido, con 16,9% de las empresas que adoptan medidas para que en su plan de adquisiciones se consideren organizaciones de propiedad de mujeres. Por subsector, lo hacen 4,5% de las empresas de energía; en hidrocarburos 19,2% y; en minería 26,1%. Este compromiso vinculado con su política corporativa se da en 8,5% de las empresas.

Las acciones de implementación son realizadas por 5,6% de las empresas, siendo las más usuales la participación en ferias comerciales con presencia de proveedores de ambos géneros (8,5%), y el desarrollo de bases de datos para identificar a empresas de propiedad de mujeres en el proceso de adquisiciones (7,0%) (ver Anexo 16).

4,2% de las empresas establece metas de adquisición, en monto y porcentaje del gasto, con empresas de propiedad de mujeres (“medición”). Comunicar a los accionistas y/o a las juntas directivas (“transparencia”) los resultados de su estrategia de proveeduría local con enfoque de género es una acción poco frecuente (3,5%).

Tabla 17. Medidas proactivas en las adquisiciones para ampliar las relaciones con empresas de propiedad de mujeres en la cadena de valor y de suministro y en la contratación de proveedores: Porcentaje promedio de empresas por componente evaluado según subsector

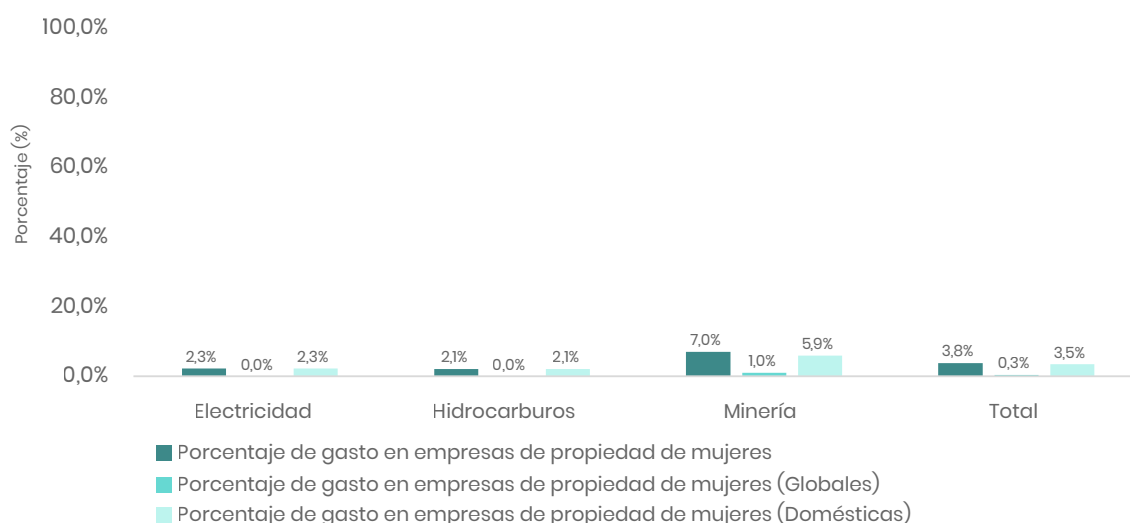
Componente evaluado	Energía	Hidrocarburos	Minería	Total
Sí, la empresa toma medidas proactivas en las adquisiciones para ampliar las relaciones con empresas de propiedad de mujeres en la cadena de valor y de suministro, y en la contratación de proveedores	4.5	19.2	26.1	16.9
Compromiso	4.5	11.5	8.7	8.5
Implementación	0.9	8.5	7.0	5.6
Medición	0.0	7.7	4.3	4.2
Transparencia	0.0	7.7	2.2	3.5

Fuente: elaboración propia, Estudio sectorial (2020).

Nota: todos los valores acá presentados fueron normalizados considerando el total de empresas (71).

El porcentaje de gasto en empresas de propiedad de mujeres es de 3,8%, del que 0,3% corresponde a gasto global y 3,5% doméstico. Por subsector, la minería alcanza los niveles más altos con 7,0%, de los que 5,9% corresponde a gasto doméstico y el restante 1,1% a gasto global.

Gráfico 15. Porcentaje de gasto total, global y doméstico en empresas de propiedad de mujeres según subsector



Fuente: elaboración propia, Estudio sectorial (2020).

Nota: estos valores corresponden al total de empresas que diligenciaron la sección cuantitativa de la Herramienta WEP (59). No obstante, todas las empresas diligenciaron la información solicitada. Para revisar el universo total en cada pregunta ver el Anexo 19.

Con el fin de mejorar en este aspecto las empresas deben trazarse el objetivo de vincular a las mujeres y sus negocios en su cadena de proveedores. Para ello se pueden servir de bases de datos para identificar las empresas de propiedad de mujeres en el proceso de compras/contratación de servicios, brindar capacitación a las mujeres sobre los procesos de presentación formal de ofertas en una licitación, y promover el desarrollo de iniciativas de difusión para informar sobre oportunidades de negocio (compras/contratación de servicios) con empresas de propiedad de mujeres.

Otro de los aspectos que considera la Herramienta WEP es la promoción de la equidad de género con proveedores y vendedores. Los resultados indican que solo 31,0% de las empresas tiene un enfoque en esta dimensión. Por subsector, es de 34,8% en minería, de 31,8% en energía, y de 26,9% en hidrocarburos.

Las acciones de implementación son realizadas en promedio por 15,1% de las empresas, siendo las más comunes la evaluación de impactos a los Derechos Humanos, particularmente de mujeres y niñas, de sus proveedores y vendedores. También se identifican procesos de debida diligencia para evitar el tráfico humano en la cadena de suministro, además del fomento y el trabajo con los proveedores en la adopción de políticas y prácticas que apoyen la calidad de la salud e higiene para las personas empleadas.

Se encontró que ninguna empresa trabaja con sus proveedores en el desarrollo de un plan de acción correctivo si surgen problemas o riesgos que afecten la equidad de género o el bienestar y la seguridad de las mujeres (ver Anexo 17). Solo realiza la medición 11,3% de las empresas, y consiste en alentar a los proveedores a establecer metas y puntos de referencia sobre equidad de género.

La comunicación (“transparencia”), en donde se califica la inclusión de criterios de equidad de género en los protocolos de auditoría, tarjetas de calificación del proveedor, u otras herramientas de gestión de la cadena de suministro, se da en 7,0% de las empresas.

Tabla 18. Alienta a proveedores y vendedores a mejorar el desempeño en equidad de género: Porcentaje promedio de empresas por componente evaluado según subsector

Componente evaluado	Energía	Hidrocarburos	Minería	Total
Sí, la empresa hace esfuerzos para que proveedores o vendedores mejoren su desempeño en equidad de género	31.8	26.9	34.8	31.0
Compromiso	18.2	19.2	8.7	15.5
Implementación	18.2	13.2	14.3	15.1
Medición	22.7	7.7	4.3	11.3
Transparencia	11.4	5.8	4.3	7.0

Fuente: elaboración propia, Estudio sectorial (2020).

Nota: todos los valores acá presentados fueron normalizados considerando el total de empresas (71).

Adoptar **medidas para que se respeten los derechos de las mujeres y las niñas en las comunidades en las que opera el sector minero-energético** es fundamental en la estrategia de relacionamiento con el entorno. Según los resultados, 57,7% de las empresas indica que adopta medidas que específicamente garantizan el respeto de los derechos de las mujeres y las niñas en las comunidades donde operan; 42,3% las han incorporado a su política corporativa (“compromiso”).

Las acciones de implementación las realizan en promedio 27,1% de las empresas. Las más usuales consisten en la puesta en marcha de mecanismos para solucionar reclamos y resolver conflictos con miembros de la comunidad (43,7%). Además, 33,8% promueve la participación igualitaria de mujeres y hombres en las consultas a las comunidades.

Las acciones de implementación menos recurrentes están asociadas al análisis de impactos diferenciados para hombres y mujeres en las evaluaciones de Derechos Humanos (12,7% de las empresas).

La participación de miembros de la comunidad, en espacios de consulta promovidos por la empresa, con datos desagregados por sexo, solo es una acción que implementan el 15,5% de las organizaciones. En el nivel de gestión de transparencia la comunicación sobre el porcentaje de operaciones orientado a la implementación del compromiso con la comunidad local, las evaluaciones de impacto y/o los programas de desarrollo se da en el 23,2% de las empresas.

Tabla 19. Alienta a proveedores y vendedores a mejorar el desempeño en equidad de género: Porcentaje promedio de empresas por componente evaluado según subsector

Componente evaluado	Energía	Hidrocarburos	Minería	Total
Sí, la empresa adopta medidas que específicamente garantizan el respeto de los derechos de las mujeres y las niñas en las comunidades en donde opera	59.1	65.4	47.8	57.7
Compromiso	50.0	46.2	30.4	42.3
Implementación	22.7	27.9	30.4	27.1
Medición	9.1	26.9	8.7	15.5
Transparencia	29.5	19.2	21.7	23.2

Fuente: elaboración propia, Estudio sectorial (2020).

Nota: todos los valores acá presentados fueron normalizados considerando el total de empresas (71).

Finalmente, la **incorporación del enfoque de género en las actividades de responsabilidad social corporativa** es cada vez una práctica más usual. 47,9% de las empresas dicen tener este enfoque, aunque el porcentaje disminuye a 28,2% cuando se les pregunta sobre la inclusión de lineamientos en su política corporativa (“compromiso”). 21,0% desarrolla acciones de implementación; por ejemplo, 17,6% tiene datos desagregados por sexo sobre el número de personas que pretende beneficiar en sus iniciativas con la comunidad, y considera los impactos diferenciados sobre mujeres y niñas (“medición”). La transparencia, medida a través de acciones de comunicación a los accionistas y/o a la junta directiva sobre el número de beneficiarios de proyectos e iniciativas comunitarias, se da en 15,5% de las empresas.

Tabla 20. Enfoque que incorpore el tema del género en las actividades de responsabilidad social corporativa, obras sociales, abogacía y alianzas: Porcentaje promedio de empresas por componente evaluado según subsector

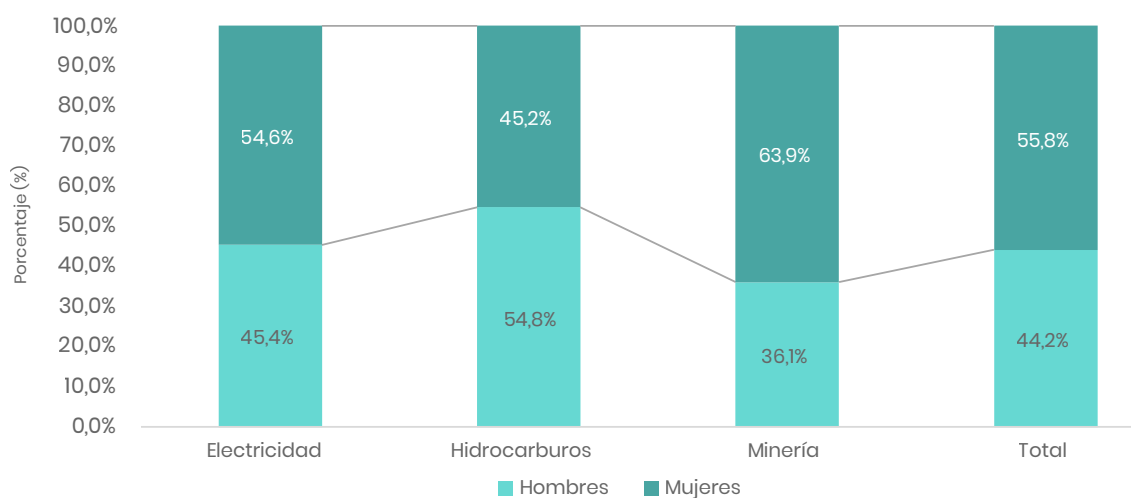
Componente evaluado	Energía	Hidrocarburos	Minería	Total
Sí, la empresa tiene un enfoque que incorpora el tema de género en las actividades de responsabilidad social corporativa, obras sociales, abogacía y alianzas compromiso	50.0	46.2	47.8	47.9
Compromiso	31.8	30.8	21.7	28.2
Implementación	19.2	23.5	19.8	21.0
Medición	18.2	19.2	15.2	17.6
Transparencia	9.1	7.7	30.4	15.5

Fuente: elaboración propia, Estudio sectorial (2020).

Nota: todos los valores acá presentados fueron normalizados considerando el total de empresas (71).

Se encuentra que, de acuerdo con el total, las mujeres son las mayores beneficiarias en las comunidades con 55,8%. En términos de subsectores, el nivel más bajo se ubica en hidrocarburos con 45,2% y el más alto en minería con 63,9%.

Gráfico 16. Porcentaje de personas de la comunidad en proyectos e iniciativas por sexo según subsector



Fuente: elaboración propia, Estudio sectorial (2020).

Nota: estos valores corresponden al total de empresas que diligenciaron la sección cuantitativa de la Herramienta WEP (59). No obstante, todas las empresas diligenciaron la información solicitada. Para revisar el universo total en cada pregunta ver el Anexo 19.

4.6.1. Principales hallazgos dimensión compromiso con la equidad en la cadena de valor y la comunidad

Los datos muestran que solo 5,9% de las empresas de la industria tienen un enfoque de género cuando vinculan proveedores a su cadena de valor. Al aprovechar el enorme potencial del sector minero-energético para generar encadenamientos productivos y vincularse con otras actividades económicas, se generan mayores beneficios en las comunidades de influencia del sector y oportunidades de desarrollo inclusivo de los territorios donde la industria está presente. Además de imprimir un enfoque de equidad de género en la conformación de su cadena de valor, y acompañar y motivar a sus proveedores a adoptar prácticas en esta dirección, se sugiere la realización de análisis de impactos diferenciados para hombres y mujeres en las evaluaciones de Derechos Humanos, considerando el bajo porcentaje de implementación de esta práctica, especialmente cuando se opera en territorios con altos niveles de vulnerabilidad. Finalmente, aunque la incorporación del enfoque de género en las actividades de responsabilidad social corporativa es cada vez una práctica más usual, es importante trazar objetivos diferenciados respecto de las metas que quisieran alcanzarse en el trabajo con niñas y mujeres, y registrar datos desagregados por sexo sobre el número de personas que la empresa pretende beneficiar en sus iniciativas con la comunidad u otros grupos de interés.

5. Conclusiones

La equidad de género no es solo un imperativo ético, sino también un imperativo económico y un cambio necesario para mejorar los niveles de bienestar, innovación y productividad de las empresas (Madgavkar et al, 2020). El PIB de Colombia podría aumentar en un 11% si se cierran las brechas de género en el mercado laboral (Cuberes y Teigner, 2012) y las empresas del sector serían más innovadoras y rentables (Credit Suisse Institute, 2012; PwC & Women in Mining, 2013; Hunt et al., 2015; IRENA, 2019).

La equidad de género en un sector tan masculinizado como el minero-energético requiere compromiso y cambios profundos en las políticas, pero también en el ambiente laboral. Las personas que toman decisiones que afectan o promueven la equidad deben buscar un cambio en el imaginario y en los sesgos inconscientes (o conscientes) que influyen en la equidad de sus empresas. Esta transformación es un proceso de mediano y largo plazo que además resalta la necesidad de incentivar la integración de más mujeres al sector. Lo anterior es viable a partir de estrategias tales como la creación de programas especiales para las mujeres que estimulen su participación como estudiantes en carreras afines al sector, así como la posibilidad de realizar sus prácticas en estas empresas. También es importante revisar y rediseñar los procesos de selección, promoción, evaluación de desempeño y asignación de tareas, en aras de evitar perjudicar a las mujeres con los sesgos de género de quienes los dirigen o implementan (Bohnet, 2016).

El primer paso para lograr la equidad de género es entender la situación de las empresas del sector. Los resultados de este primero estudio sectorial, elaborado con la Herramienta WEP, muestra que la mayoría de las empresas medidas se ubican en el nivel principiante. En los subsectores de hidrocarburos y energía, el porcentaje que se ubica en el nivel principiante es de 46,2% y de 45,5%, respectivamente, mientras que en el subsector minería alcanza 69,6%, lo cual es evidencia de la heterogeneidad entre los subsectores, constituyéndose en el primer hallazgo del estudio sectorial.

Otro hallazgo fundamental del estudio sectorial está relacionado con las diferencias en la conformación de los subsectores según el tamaño de las empresas. Es decir, aunque en todos los sectores priman las empresas grandes, en el sector energía es donde se encuentran en menor proporción las empresas pequeñas (9,1%), mientras que en hidrocarburos este porcentaje es de 11,5% y en minería de 13,0%. Es importante mencionar que los aspectos medidos por la Herramienta WEP no aplican o son de difícil implementación para un gran número de empresas medianas y, sobre todo, pequeñas. Más allá de la voluntad de adoptar o implementar acciones enfocadas en promover la equidad de género, sus áreas o departamentos de Talento Humano pueden no tener la capacidad o el personal calificado para llevar a cabo gran parte de las acciones requeridas. Es importante que este aspecto se tenga en cuenta tanto en mediciones futuras como en los planes de acción para que la equidad de género sea una oportunidad y no una barrera más para el funcionamiento de las empresas pequeñas y medianas.

Estos dos primeros resultados indican que en adelante debe existir un trabajo diferenciado por subsector, pero además que debe tenerse en cuenta el tamaño y la capacidad de la empresa para gestionar los cambios requeridos para lograr la equidad de género y el empoderamiento de las mujeres. Es posible que las pequeñas y medianas empresas no tengan las mismas capacidades en términos de recursos financieros y de capital humano que les permita gestionar de manera exitosa el enfoque de equidad de género, particularmente como es definido y medido por la Herramienta WEP.

Así mismo, se encontró que la participación femenina en el empleo total (sin considerar los tamaños de las empresas) asciende a 27%; no obstante, en la participación ponderada (donde tienen mayor peso las empresas que más empleo generan) este indicador desciende a 19,15%. Existe un largo camino que recorrer en la contratación de mujeres en el sector, aún más cuando las empresas que más empleo generan son las que todavía se encuentran más masculinizadas. Es importante que las empresas creen metas a corto, mediano y largo plazo para mejorar la participación femenina en todas las áreas jerárquicas y departamentos de la organización, sobre todo en posiciones directivas y en los cargos tradicionalmente masculinizados. Según los resultados obtenidos, a mayor la jerarquía, menor el número de mujeres. Solo 22% de los cargos directivos del sector son ocupados por mujeres.

Una conclusión en la mayoría de las temáticas abordadas en la Herramienta WEP es que, aunque el 65 de las empresas manifiestan tener compromiso con la equidad de género presente, solo el 12% tienen acciones concretas para su implementación. Esto sugiere que las empresas tienen un compromiso informal que se debe plasmar de manera formal dentro de su política corporativa y para ello necesitan tomar acciones concretas para adoptarlo y generar resultados.

Entre los aspectos específicos donde se encontró mayor avance, se encuentra el garantizar un entorno laboral libre de violencia y acoso sexual, en este sentido los resultados exponen los esfuerzos que han realizado las empresas entorno a acciones específicas como la incorporación de este punto dentro de su política corporativa. Existe una brecha entre la política escrita, su implementación y comunicación y los comportamientos de las personas empleadas en cuanto al acoso sexual. La existencia del compromiso escrito y de protocolos no garantiza un ambiente laboral libre de acoso sexual, ni que, en caso de su ocurrencia, las personas acudan a las instancias disponibles, ya sea por falta de información o por miedo a represalias. Esta fue la conclusión del estudio realizado por USAID (2020) sobre la Corte Suprema de Justicia. El estudio encontró que las personas que no denunciaron el hostigamiento y/o acoso sexual, no lo hicieron por miedo a perder el trabajo, impunidad, miedo a ser puestas en duda, no sabían a dónde acudir, y estigma social.

Así mismo, con respecto al enfoque de salud, seguridad e higiene, todos los subsectores muestran avances importantes. Se deben seguir cerrando las brechas con relación al compromiso por parte de las empresas y realizar acciones concretas como ofrecer capacitaciones con enfoque

de género dirigidas a todo el personal sobre ergonomía, exposición a materiales peligrosos, y otros riesgos laborales, teniendo en cuenta los impactos biológicos diferenciales sobre la salud y seguridad en mujeres y hombres. Igualmente, la seguridad e higiene en campo deben ser una prioridad para que no representen una barrera más para las mujeres. Un aspecto importante que afecta a las mujeres y que no mide la Herramienta WEP es la falta de indumentaria de seguridad en campo como cascos y/o botas, a la medida de las mujeres. Sin estas, las mujeres tienen un mayor riesgo al visitar o trabajar en campo. En África del Sur, el gobierno estableció lineamientos generales para el subsector de minas, haciendo obligatoria la utilización de equipos de protección individual ajustados a las mujeres para garantizar su seguridad y comodidad en campo (Hogan Lovells, 2015).

Entre las preguntas capturadas por la Herramienta WEP, se encontró un punto en común con bajo desempeño entre los subsectores relacionado con la vinculación de los negocios de propiedad de mujeres dentro de la cadena proveedores. En este aspecto, las empresas de todos los subsectores obtuvieron el puntaje más bajo, a lo que se le suma una baja calificación generalizada en la promoción de la equidad de género con sus proveedores. Lo expuesto indica que deberá realizarse un trabajo importante de reconocimiento de las empresas, utilizando bases de datos, capacitando a empresas de mujeres para presentar licitaciones, entre otras. Una buena práctica usada a nivel internacional, sobre todo en los Estados Unidos, es la Certificación de negocios de mujeres (cuando una mujer tiene más del 51% de las acciones de la empresa). Estas certificaciones no solo visibilizan a las empresas, sino que preparan a las mujeres para entrar a la cadena de valor de las empresas y les garantiza a las empresas compradoras que los negocios de mujeres están preparados para proveerles sin afectar el abastecimiento (Center for Women and Enterprise, 2021). WEConnect Internacional, por ejemplo, tiene una certificación internacional que provee un estatus reconocido y verificado a nivel global, expandiendo la visibilidad de la empresa a otras empresas que buscan tener una cadena de valor incluyente de género (WEConnect, 2021). Al aprovechar el enorme potencial del sector minero-energético para generar encadenamientos productivos y vincularse con otras actividades económicas, se generan mayores beneficios en las comunidades de influencia del sector y oportunidades de desarrollo inclusivo de los territorios donde la industria está presente.

6. Recomendaciones

A continuación, se presentan las principales recomendaciones de acuerdo con los resultados encontrados en este estudio.

1. Continuar con las mediciones e incluir más empresas: No se puede gestionar lo que no se mide, por ello es importante continuar efectuando la promoción de las mediciones dentro de las empresas y expandir el uso de la herramienta WEP en el sector. Las mediciones se deben realizar una vez al año, y se recomienda el desarrollo de una encuesta adicional que incluya preguntas específicas al Sector Minero-Energético que la Herramienta WEP no aborda. Entre ellas, aspectos como el uso de equipos de protección individual para las mujeres en campo, y los esfuerzos para incluir más mujeres en carreras afines y prácticas en empresas del sector a través de acuerdos con universidades e instituciones educativas. Este esfuerzo no debe depender de las acciones del gobierno, sino de la unión de las empresas y los gremios en torno a la equidad de género. El Comité “Energía que transforma: alianza público-privada por la equidad de género en el sector minero-energético”, creado como parte de los esfuerzos del Ministerio de Minas y Energía para la implementación de los Lineamientos de Equidad de Género, puede convertirse en un grupo de monitoreo que establezca metas y proporcione un seguimiento al cumplimiento y el avance de los indicadores en el tiempo. Los gremios deben tomar el liderazgo de los lineamientos y su promoción en las empresas, para que éstas lleven a cabo las mediciones e incluyan en sus agendas de formaciones y talleres temas en torno a la equidad. Así mismo, es fundamental que las mediciones incluyan premios y certificaciones, con el fin de crear incentivos para las empresas relacionados con la equidad de género. Esta recomendación se compagina con los indicadores del lineamiento 3: “Crear mecanismos de incentivo, certificación, monitoreo y reconocimiento a empresas que adopten acciones afirmativas por la equidad de género en el sector minero energético”.

2. Priorizar buenas prácticas según la evidencia científica: Debido a la cantidad de indicadores medidos y a las estrategias requeridas para promover la equidad de género en el sector, es importante priorizar las prácticas más urgentes, costo-efectivas y de mayor impacto para la equidad de género en las empresas. Por ejemplo, la ciencia del comportamiento ha demostrado que las mujeres prefieren trabajos flexibles que valoran los resultados y no el número de horas trabajadas, y que funcionan mejor en ambientes de alta competitividad en donde el desempeño es valorado en términos de equipo y no de forma individual (Bohnet, 2016). Los experimentos comportamentales también han evidenciado que las mujeres tienen una menor probabilidad de postularse a trabajos cuyos anuncios de vacante parecen referirse solo a los hombres en razón del pronombre utilizado, o cuando en las imágenes de los mismos prevalecen las representaciones de género masculino; incluso se abstienen cuando la descripción de las competencias requeridas recae en aquellas consideradas por tradición como masculinas (Gaucher et al, 2011). La contundencia de

estos estudios resulta esencial para repensar las prácticas de selección y promoción en las empresas. Para ello, y en aras de generar transformaciones orientadas a la equidad de género, se pueden llevar a cabo estudios y convenios con centros de investigación y universidades, en consonancia con el lineamiento 3 del MME, "Crear alianzas y suscripción de convenios con la academia para promover la investigación, monitoreo y generación de conocimiento acerca de la participación laboral, los factores de discriminación y las propuestas de políticas públicas para lograr una mayor y mejor vinculación laboral de las mujeres, en especial aquellas pertenecientes a grupos de mayor vulnerabilidad por subsector."

3. Establecer metas de corto, mediano y largo plazo: Para lograr la equidad de género en un sector tradicionalmente masculinizado y con tantas barreras para alcanzarla, es importante trazarse metas de corto, mediano y largo plazo. Las metas de corto plazo pueden abarcar la medición de los indicadores dentro de las empresas y la inclusión de paneles mixtos en todas las actividades del sector –no solo cuando se trata de temas de equidad de género y de liderazgo femenino–, la transformación de las comunicaciones del sector a partir del uso deliberado de un lenguaje inclusivo y de imágenes que contribuyan al cambio de percepción de un sector tradicionalmente masculinizado a uno que integra la diversidad en todas sus áreas jerárquicas. Crear alianzas con instituciones educativas de educación básica secundaria y media con el objetivo de fomentar un incremento del número de mujeres que estudian programas STEM, como las ingenierías, en donde la participación actual de las mujeres es baja. Este tipo de iniciativas podría generar los cimientos necesarios para cerrar las brechas existentes en el mediano y el largo plazo. En cuanto a las metas a mediano y largo plazo, proponerse avances en el número de mujeres que ocupan cargos de liderazgo y en posiciones tradicionalmente masculinas; por ejemplo, lograr que en el año 2025, 25% de los cargos de alta gerencia estén ocupados por mujeres y que, en el 2030, se llegue a 30%. Bajo este panorama, se estaría buscando un incremento de 5 pps cada cinco años, ya que el promedio de los tres sectores, basado en las 71 empresas medidas, es de 20,2% en la actualidad. Para lograr metas similares son imprescindibles actividades como las aquí mencionadas, basadas en las conclusiones que arrojan las ciencias del comportamiento. A su vez es necesario acompañarlas, por ejemplo, de programas de liderazgo femenino para las mujeres más jóvenes y de cambios en el ambiente laboral, así como propender por el balance entre la vida personal y la vida laboral de hombres y mujeres.

4. Asignar presupuestos sensibles al género en las empresas: Nada de lo mencionado anteriormente es posible si no existen presupuestos sensibles al género en las empresas. Los presupuestos sensibles son aquellos que se estructuran con miras a lograr la equidad de género, y a partir de las metas establecidas en el corto, el mediano y el largo plazo. La transversalidad de género en el ciclo del presupuesto materializa la sensibilidad necesaria para advertir las barreras que encuentran las mujeres en las empresas, y entender cómo se benefician o se perjudican bajo el patrón de gasto de la compañía (Kgomosotho, 2020). Para implementarla, un primer paso es crear un presupuesto anual que incluya montos específicos para actividades destinadas a promover la equidad de género. La ejecución de este presupuesto puede estar a cargo de un comité de género y de líderes del área de Talento Humano. Este comité debería encargarse de diseñar y ejecutar actividades que permitan el cumplimiento de las metas, y hacer el seguimiento a los indicadores de la Herramienta WEP de la empresa.

5. Nuevos estudios: considerando que la pequeña minería representa históricamente más del 90% de los títulos mineros en Colombia (ANM, 2014) y que estudios en curso del BID sobre fomento minero confirman la gran participación de pequeñas empresas en esta actividad, es posible anticipar futuras investigaciones en este campo que busquen validar si los resultados y conclusiones de las grandes y medianas empresas, presentados en este documento, son asimilables a los de las pequeños emprendimientos. En esta misma línea, resulta fundamental avanzar en investigaciones que den cuenta de las condiciones laborales que enfrentan las mujeres, niñas y adolescentes en la minería informal, la minería a pequeña escala y la minería de subsistencia. De acuerdo con datos de noviembre de 2020 del DANE, las mujeres en la minería informal tienen una participación laboral del 46%, superando ampliamente la participación que tienen las mujeres en la minería a mediana y gran escala, de acuerdo con los resultados aquí presentados. Según Alliance for Responsible Mining y MIT D-Lab Inclusive Economies (2020), en la informalidad del subsector las mujeres son expuestas a acoso, bajos salarios, insalubridad, violación y/o comercio sexual. Es igual de importante adquirir una mejor comprensión acerca de dónde se encuentran las mujeres en las cadenas de valor del sector minero-energético, así como de la situación de las mujeres que hacen parte de las comunidades de influencia de los proyectos desarrollados por este sector económico.

7. Bibliografía

Alliance for Responsible Mining (2020). MIT and ARM join forces to address gender violence in the artisanal and small-scale mining sector. [gender blog, article, news] Disponible en: <https://www.responsiblemines.org/en/2020/06/mit-y-arm-join-forces-to-address-gender-violence-in-artisanal-and-small-scale-mining/>

Agencia Nacional de Minería (12 de mayo de 2014). ¿Quiénes son los “dueños” de los títulos mineros en Colombia? [Comunicado de prensa]. https://www.anm.gov.co/?q=Quienes_son_los_duenos_de_los_titulos_mineros_en_Colombia

Babcock, L., Recalde M.P., Vesterlund L., and Weingart L. (2017). Gender differences in accepting and receiving requests for tasks with low promotability. *American Economic Review*, 107(3), 714-47.

Bhanumathi, K. (2002). The status of women affected by mining in India. *Tunnel Vision: Women, Mining and Communities*. [PDF] Oxfam Community Aid Abroad, Rowland. Disponible en: <https://www.oxfam.org.au/wp-content/uploads/2011/11/OAus-TunnelVisionWomenMining-1102.pdf>

Bohnet, I. (2016). *What works: gender equality by design*. Harvard University Press.

Botha, D. (2016). Women in mining still exploited and sexually harassed. *SA Journal of Human Resource Management*.

Botha, D. & Crónje, F. (2015). Occupational health and safety considerations for women employed in core mining positions. *SA Journal of Human Resource Management*.

Bush, J. and Yee, L. (2011). Changing companies' minds about women. *McKinsey Quarterly*.

Catalyst (2019). Women in Energy-Gas, Mining and Oil: Quick Take. Disponible en: <https://www.catalyst.org/research/women-in-energy-gas-mining-oil/>

Center for Women and Enterprise (2021). Certifications (WBENC/WOSB).

Congreso de la República de Colombia (2000). Ley 590 de 2000. Por la cual se dictan disposiciones para promover el desarrollo de las micro, pequeñas y medianas empresas. Bogotá, Colombia.

Corte Constitucional (2016). Sentencia C-586/16. Bogotá, Colombia.

Credit Suisse Research Institute (2012). Gender Diversity and Corporate Performance. Credit Suisse.

Departamento Nacional de Planeación (2020). Consejo Nacional de Política Económica y Social - CONPES No. 3999. Política para la reactivación y el crecimiento sostenible e incluyente. Bogotá, Colombia.

Departamento Nacional de Planeación (2021). Consejo Nacional de Política Económica y Social - CONPES No. 4023. Política para la reactivación, la repotenciación y el crecimiento sostenible e incluyente: Nuevo compromiso por el futuro de Colombia. Bogotá, Colombia.

Criado-Perez, C. (2020). *La mujer invisible*. Seix Barral.

Cuberes, D. y Teigner M. (2012). Gender gaps in the labor market and aggregate productivity. *Sheffield Economic Research Paper Series*.

Daza, L. (2020). Estrategias de acción para la equidad de género en el sector minero en Boyacá, caso de estudio Sogamoso.

Universidad de la Salle, Bogotá, Colombia.

De La Puente Burlando, L. (2017). Mujeres y empleo extractivo en América Latina. *Politai: Revista de Ciencia Política*.

Departamento Administrativo Nacional de Estadística – DANE (2019). Gran Encuesta Integrada de Hogares. Bogotá, Colombia.

Departamento Administrativo Nacional de Estadística – DANE (2020). Gran Encuesta Integrada de Hogares. Bogotá, Colombia.

Departamento Administrativo Nacional de Estadística – DANE (2020). Boletín Técnico Mercado Laboral, Bogotá, Colombia.

El Tiempo (2020). Industria minera, protagonista clave en la reactivación económica. *Periódico El Tiempo*, Colombia.

Gaucher, D. et al (2011). Evidence that gender wording in job advertising exists and sustains gender inequality. *Journal of Personality and Social Psychology*.

Goldin, C. (2006). The quiet revolution that transformed women's employment education, and family. Richard T. Ely Lecture. *The American Economic Review* 96(2), 1-21.

Heiligttag S., Kleine J.F., Schlosser A. (2019). Fueling the energy transition: Opportunities for financial institutions. [PDF] McKinsey. Disponible en: <https://www.mckinsey.com/industries/electric-power-and-natural-gas/our-insights/fueling-the-energy-transition-opportunities-for-financial-institutions>

Hogan Lovells (2015). Personal protective equipment for women miners. Disponible en: <https://www.hoganlovells.com/en/publications/personal-protective-equipment-for-women-miners>

Hunt V., Layton D., Prince S. (2015). Why diversity matters. [PDF] McKinsey. Disponible en: <https://www.mckinsey.com/business-functions/organization/our-insights/why-diversity-matters>

Hunt V., Lareina Y., Prince S., Dixon-Fyle S. (2018). Delivering through diversity. [PDF] McKinsey. Disponible en: <https://www.mckinsey.com/business-functions/organization/our-insights/delivering-through-diversity>

IRENA. (2017). Renewable Energy and Jobs. Annual Review 2017.

IRENA (2019). Renewable Energy: A gender perspective. International Renewable Energy Agency.

Kgomosotho, K. (2020). Covid-19 Gender-responsive budgeting as a response to widening gender inequality. South Africa: Baker McKenzie. Disponible en: <https://www.bakermckenzie.com/en/insight/publications/2020/09/covid19-gender-responsive-budgeting>

Londoño Polo, I. (2020). Más ingenieras y científicas: una apuesta que vale la pena. Colombia: Periódico El Tiempo.

Maconachie, R. and Hilson G. (2013). The extractive industries, community development and livelihood change in developing countries. *Community Development Journal*.

Madgavkar A., White O., Krishnan M., Mahajan D., Azcue X. (2020). Covid-19 and gender equality: Countering the regressive effects [PDF] McKinsey. Disponible en: <https://www.mckinsey.com/featured-insights/future-of-work/covid-19-and-gender-equality-countering-the-regressive-effects>

Martínez-Restrepo, S. (2018). Certificación de CoreWoman. Colombia: CoreWoman.

Martínez-Restrepo S., et al (2021). Mujeres en Minería. Colombia: CoreWoman (publicación inminente).

Ministerio de Minas y Energía de Colombia (2020). Lineamientos de Género para el Sector Minero-Energético.

OIT (1958). Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), C111. Organización Internacional del Trabajo.

OIT (2000). Convenio sobre la protección de la maternidad, C183. Organización Internacional del Trabajo.

OIT y ONU Mujeres (2020). Empowering women at work: company policies and practices for gender equality. Switzerland.

ONU Mujeres (2020). Canadá: Ley de equidad salarial. Estudio de caso, Washington.

ONU Mujeres (2020). Tarjeta de acción de WEP: lucha contra el acoso sexual en el mundo del trabajo, como parte del Programa WE EMPOWER-G7. Washington.

ONU Mujeres (2021). Un enfoque holístico y equilibrado de género para la salud y el bienestar. Estudio de caso, Washington.

Oxfam (2009). Women, communities and mining: The gender impacts of mining and the role of gender impact assessment. Australia: Oxfam.

Presidente de la República de Colombia. Directiva Presidencial No. 11 de 2020. Colombia.

PWC & Women in Mining. (2013). Mining for talent: A study of women on boards in the mining industry. *Annual Report* by WIM and

PWC. Reino Unido.

Semana Sostenible (2018). Mujeres derrumban mitos. Revista Semana, Colombia.

Rick, K., Martén, I., & Von Lonski (2017). Untapped reserves: Promoting gender balance in oil and gas. World Petroleum Council and The Boston Consulting Group.

The Advocates for Human Rights (2019). Promoting gender diversity and inclusion in the oil, gas, mining extractive industries. A *Women's Human Rights Report*.

USAID (2020). Las capas del techo de cristal: equidad de género en la Corte Constitucional. Colombia.

WEConnect (2021). WEConnect International Certification. Disponible en: <https://weconnectinternational.org/weconnect-international-certification/>

Women's Empowerment Principles (2020). WEP's resources. Disponible en: <https://www.weps.org/>

Woolley, A. et al (2010). Evidence for a collective intelligence factor in the performance of human groups. *Science Magazine*.

Yanosek K., Ahmad S., Abramson D. (2019). How women can help fill the oil and gas industry's talent gap. [PDF] McKinsey. Disponible en: <https://www.mckinsey.com/industries/oil-and-gas/our-insights/how-women-can-help-fill-the-oil-and-gas-industrys-talent-gap>

8. Anexos

Anexo 1. Compromiso de las personas líderes de la organización: porcentaje por componente evaluado según subsector

Nivel de gestión	Componente evaluado	Energía	Hidrocarburos	Minería	Total
Compromiso	Sí, la empresa tiene compromiso por parte de liderazgo o de apoyo a la equidad de género y empoderamiento de las mujeres compromiso	68.2	69.2	56.5	64.8
	Ha circulado una o varias comunicaciones internas y/o existe reconocimiento informal de la importancia de la equidad de género y el empoderamiento de las mujeres	59.1	61.5	52.2	57.7
Implementación	Ha divulgado una declaración o compromiso público escrito que esboza el compromiso de la empresa con la equidad de género y el empoderamiento de las mujeres, por ejemplo, la Declaración de Apoyo del CEO a los Principios para el Empoderamiento de las Mujeres (WEPs, por sus siglas en inglés)	22.7	30.8	17.4	23.9
	Tiene una estrategia de equidad de género para toda la organización, en la que se identifican áreas prioritarias específicas donde es posible hacer mejoras ulteriores	27.3	46.2	26.1	33.8
	Tiene una estrategia de equidad de género para toda la organización, que incluye una justificación para la inversión en la equidad de género basada en evidencia de retornos positivos de la inversión	4.5	19.2	13.0	12.7
	Tiene una estrategia de equidad de género para toda la organización que articula la relación entre equidad de género y otras áreas de sostenibilidad corporativa y desempeño empresarial	27.3	42.3	26.1	32.4
	Tiene una estrategia de equidad de género para toda la organización que fue desarrollada en consulta con las personas empleadas	22.7	23.1	13.0	19.7
	Tiene una estrategia de equidad de género para toda la organización la cual fue desarrollada y consultada con las partes interesadas externas	0.0	19.2	21.7	14.1

Implementación	Tiene una estrategia de equidad de género para toda la organización, que se difunde a todas las personas empleadas	31.8	38.5	26.1	32.4
	Tiene una estrategia de equidad de género para toda la organización, que se difunde a todas las personas empleadas	31.8	38.5	26.1	32.4
	Incluye plazos, metas mensurables y objetivo de la estrategia	31.8	38.5	13.0	28.2
Medición	Incluye mecanismos formales de rendición de cuentas sobre el avance y los resultados de la estrategia	36.4	34.6	21.7	31.0
Transparencia	Informa abiertamente a los accionistas de la empresa sobre el avance alcanzado y los resultados de los compromisos y metas de la estrategia	22.7	34.6	17.4	25.4
	Informa a la junta directiva o directorio sobre el avance logrado y los resultados de los compromisos y metas contenidos en la estrategia	31.8	38.5	26.1	32.4

Fuente: elaboración propia, Insuco (2020).

Anexo 2. Política de no discriminación e igualdad de oportunidades: Porcentaje promedio por componente evaluado según subsector

Nivel de gestión	Componente evaluado	Energía	Hidrocarburos	Minería	Total
	Sí, la empresa tiene una política de no discriminación y/o una política de igualdad de oportunidades	63.6	73.1	69.6	69.0
Compromiso	Tiene una política de no discriminación e igualdad de oportunidades, la cual fue comunicada con competencias internas y/o externas	36.4	46.2	30.4	38.0
	Tiene una política de no discriminación e igualdad de oportunidades, la cual se difunde a las personas empleadas	45.5	61.5	52.2	53.5
	Tiene una política de no discriminación e igualdad de oportunidades que se comunica a las potenciales personas empleadas en las solicitudes de empleo y al momento de la contratación	18.2	30.8	21.7	23.9
Implementación	Tiene una política de no discriminación que está respaldada por mecanismos confidenciales y operacionales de reclamo y de resolución	50.0	73.1	39.1	54.9
	El mecanismo de reclamo y resolución está a cargo de una tercera parte independiente	36.4	38.5	0.0	25.4
	Brinda capacitación a las personas empleadas, incluidos los administradores, sobre no discriminación e igualdad de oportunidades	36.4	50.0	34.8	40.8
	Ofrece formación para combatir sesgos inconscientes de las personas empleadas	27.3	30.8	26.1	28.2
Medición	Recopila y analiza datos desglosados por sexo sobre incidentes de discriminación (relacionados con sexo o género) y las medidas correctivas asumidas	13.6	26.9	17.4	19.7
Transparencia	Informa públicamente a los grupos de interés de la empresa acerca del número total de incidentes de discriminación (relacionados con sexo o género) y las medidas correctivas asumidas	9.1	19.2	13.0	14.1
	Informa a la junta directiva o directorio sobre el número total de incidentes de discriminación (relacionados con sexo o género) y las medidas correctivas adoptadas	18.2	42.3	21.7	28.2

Anexo 3. No discriminación e igualdad de oportunidades en los procesos de contratación: Porcentaje por componente evaluado según subsector

Nivel de gestión	Componente evaluado	Energía	Hidrocarburos	Minería	Total
	Sí, la empresa tiene un enfoque de diversidad de género en las políticas o procesos de contratación	54.5	84.6	69.6	70.4
Compromiso	Tiene una política o un compromiso independiente integrado en una política corporativa más amplia sobre no discriminación e igualdad de oportunidades, que aborda específicamente la diversidad de género en la contratación de personal	45.5	61.5	43.5	50.7
Implementación	Prohíbe indagar en las solicitudes de trabajo o durante los procesos de entrevista sobre el estatus o los planes de los siguientes temas: matrimonio, embarazo o responsabilidades familiares	22.7	46.2	21.7	31.0
	Ha establecido procesos de debida diligencia y de corrección para identificar y abordar transgresiones a las políticas de contratación	22.7	42.3	21.7	29.6
	Adopta medidas proactivas para contratar mujeres en todos los niveles	22.7	42.3	39.1	35.2
	Adopta medidas para contratar mujeres en roles tradicionalmente sub-representados	22.7	42.3	34.8	33.8
	Garantiza equipos de entrevistadores con equidad de género durante los procesos de contratación	18.2	38.5	30.4	29.6
	Asegura que tanto mujeres como hombres sean preseleccionados como candidatos para las entrevistas	40.9	73.1	56.5	57.7
	Garantiza el uso de lenguaje e imágenes neutras en las descripciones de trabajo	40.9	61.5	34.8	46.5
Medición	Monitorea la contratación de las personas empleadas y motivos de rotación, con datos desagregados por sexo	36.4	57.7	34.8	43.7
Transparencia	Informa a la junta directiva o directorio sobre el número total de incidentes de discriminación (relacionados con sexo o género) y las medidas correctivas adoptadas	18.2	42.3	21.7	28.2
	Informa a la junta directiva o directorio sobre el número y la tasa de nuevas contrataciones y rotación de las personas empleadas, con datos desagregados por sexo	27.3	38.5	26.1	31.0

Fuente: elaboración propia, Insuco (2020).

Anexo 4. Procesos de desarrollo y promoción profesional: Porcentaje por componente evaluado según subsector

Nivel de gestión	Componente evaluado	Energía	Hidrocarburos	Minería	Total
	Sí, la empresa tiene compromiso de liderazgo o de apoyo a la diversidad de género y empoderamiento de las mujeres	40.9	73.1	52.2	56.3
Compromiso	Tiene una política independiente o un compromiso integrado en una política corporativa más amplia, que incluye oportunidades de desarrollo profesional para las mujeres, y apoya la conformación de un pool de mujeres calificadas para posiciones de gerencia o dirección de alto nivel	18.2	34.6	26.1	26.8
Implementación	Ofrece programa/s de tutoría con apoyo específico para mujeres	13.6	26.9	8.7	16.9
	Ofrece entrenamiento en liderazgo con apoyo específico para mujeres	13.6	30.8	8.7	18.3
	Ofrece acceso a redes profesionales (internas y/o externas) con apoyo específico para mujeres	13.6	34.6	13.0	21.1
	Ofrece cursos de desarrollo, programas de rotación y oportunidades educativas con apoyo específico para mujeres	9.1	34.6	4.3	16.9
Medición	Ofrece programas específicos para crear un pool de mujeres calificadas para posiciones de gerencia o dirección de alto nivel	9.1	26.9	13.0	16.9
	Ha establecido medidas para garantizar que los programas de desarrollo profesional estén previstos en horarios que atiendan a las necesidades de hombres y mujeres (teniendo en cuenta las responsabilidades familiares)	36.4	46.2	13.0	32.4
	Tiene plazos, metas y objetivos medibles para crear un pool de mujeres calificadas para puestos de nivel directivo	13.6	19.2	8.7	14.1
Transparencia	Informa públicamente a los grupos de interés de la empresa sobre el número promedio de horas de formación, con desglose por sexo y nivel del empleado	31.8	42.3	13.0	29.6
	Informa a la junta directiva o directorio sobre el número promedio de horas de formación, con desglose por sexo y nivel del empleado	22.7	46.2	13.0	28.2
	Informa a la junta directiva o directorio sobre el número promedio de horas de formación, con desglose por sexo y nivel del empleado	22.7	46.2	13.0	28.2

Transparencia	Informa públicamente a los grupos de interés de la empresa sobre el número total de mujeres, en comparación con el de los hombres, en puestos de máximo nivel gerencial y directivo	27.3	42.3	21.7	31.0
	Informa a la junta directiva o directorio sobre el número total de mujeres, en comparación con el de los hombres, en puestos de máximo nivel gerencial y directivo	22.7	50.0	17.4	31.0
	Informa públicamente a los grupos de interés de la empresa sobre el número total de las personas empleadas promovidas en el último año, con desglose por sexo	9.1	30.8	17.4	19.7
	Informa a la junta directiva o directorio sobre el número total de las personas empleadas promovidas en el último año, con desglose por sexo	18.2	30.8	26.1	25.4

Fuente: elaboración propia, Insuco (2020).

Anexo 5. Compensación igualitaria de hombres y mujeres: Porcentaje por componente evaluado según subsector

Nivel de gestión	Componente evaluado	Energía	Hidrocarburos	Minería	Total
	Sí, la empresa tiene un enfoque que garantiza que las mujeres y los hombres son compensados de forma igualitaria	72.7	65.4	69.6	69.0
Compromiso	Tiene una política independiente o un compromiso integrado en una política corporativa más amplia que aborda el salario igual por trabajo igual, conforme a los requerimientos regulatorios y/o el Convenio de la OIT de 1951	59.1	42.3	56.5	52.1
Implementación	Tiene procedimientos para corregir las desigualdades salariales (incluyendo trabajo con los sindicatos o representantes de las personas empleadas)	50.0	42.3	39.1	43.7
	Evalúa beneficios, bonificaciones y régimen de pensiones por jubilación al revisar los coeficientes de compensación	27.3	50.0	26.1	35.2
Medición	Realiza una auditoría sobre desigualdad salarial entre géneros, a cargo de partes internas o externas, al menos cada cinco años	31.8	23.1	30.4	28.2
Transparencia	Divulga públicamente a los grupos de interés de la empresa la proporción en general y por categoría de empleado de salario básico y de remuneración de las mujeres con respecto a los hombres	18.2	15.4	8.7	14.1
	Informa a la junta directiva o directorio la proporción en general y por categoría de empleado de salario básico y de remuneración de las mujeres respecto de los hombres	31.8	26.9	26.1	28.2

Fuente: elaboración propia, Insuco (2020).

Anexo 6. Entorno libre de violencia, acoso y explotación sexual: Porcentaje por componente evaluado según subsector

Nivel de gestión	Componente evaluado	Energía	Hidrocarburos	Minería	Total
	Sí, la empresa tiene un enfoque que garantiza un entorno libre de violencia, acoso y explotación sexual	86.4	100.0	87.0	91.5
Compromiso	Ha incorporado una política independiente o un compromiso en una política corporativa más amplia que indica tolerancia cero ante todas las formas de violencia en el trabajo (incluso mientras se efectúen viajes de negocios y entretenimiento de clientes)	68.2	84.6	65.2	73.2
Implementación	Brinda capacitación anual en tolerancia cero a todas las formas de violencia a todas las personas empleadas, incluido el acoso sexual y los actos de explotación sexual de mujeres y niñas en viajes de negocios	27.3	61.5	39.1	43.7
	Ha establecido mecanismos confidenciales y de no represalias para quejas y resolución de conflictos	86.4	96.2	82.6	88.7
	Brinda ayuda confidencial a víctimas de violencia doméstica	40.9	34.6	21.7	32.4
	Requiere capacitación en sensibilización de género para el personal de seguridad (incluido el personal de planta) sobre los procedimientos para atender las denuncias de violencia de género o acoso	31.8	26.9	17.4	25.4
	Cuenta con un proceso para supervisar o auditar los viajes de negocios y gastos de entretenimiento del cliente para detectar gastos empresariales inadecuados, como el uso de fondos de la empresa en la explotación sexual de mujeres y niñas o el "entretenimiento" para adultos que impliquen desnudez o comportamiento lascivo	27.3	34.6	30.4	31.0
Medición	Lleva un registro del número de quejas relacionadas con la violencia en el trabajo, con datos	45.5	38.5	34.8	39.4
Transparencia	Comunica públicamente o a los grupos de interés relevantes de la empresa la aproximación de la compañía para garantizar un entorno laboral libre de violencia	27.3	46.2	21.7	32.4
	Comunica a la junta directiva o directorio la aproximación de la compañía para garantizar un entorno laboral libre de violencia	45.5	38.5	39.1	40.8

Fuente: elaboración propia, Insuco (2020).

Anexo 7. Equilibrio entre trabajo y vida familiar de todas las personas empleadas: Porcentaje por componente evaluado según subsector

Nivel de gestión	Componente evaluado	Energía	Hidrocarburos	Minería	Total
	Sí, la empresa tiene un enfoque que considera el equilibrio entre trabajo y vida familiar de todas las personas empleadas	72.7	88.5	47.8	70.4
Compromiso	Tiene una política independiente o un compromiso integrado en una política corporativa más amplia que aborda el equilibrio entre trabajo y vida familiar para hombres y mujeres	54.5	42.3	30.4	42.3
	Extiende o considera arreglos para incluir a personas empleadas a tiempo parcial	4.5	7.7	0.0	4.2
	No aplica: la empresa no tiene personas empleadas a tiempo parcial	40.9	57.7	26.1	42.3
	Comunica la política a todas las personas elegibles y les notifica cuando hay cambios	40.9	42.3	21.7	35.2
Implementación	Ofrece horario flexible	59.1	46.2	30.4	45.1
	Ofrece trabajo a distancia (teletrabajo)	31.8	65.4	30.4	43.7
	Ofrece trabajo compartido (<i>job sharing</i>) o trabajo de tiempo parcial con beneficios	0.0	7.7	4.3	4.2
	Ofrece semanas laborales condensadas	13.6	42.3	8.7	22.5
	Ofrece turnos previsibles por hora	4.5	7.7	4.3	5.6
	No aplica: la empresa únicamente tiene personas empleadas asalariadas	36.4	61.5	17.4	39.4
	Consulta o hace encuestas a todas las personas empleadas, para determinar si las prácticas se ajustan a sus necesidades	31.8	53.8	13.0	33.8
Medición	Monitorea el número total de personas empleadas que aprovechan los beneficios del horario flexible, con datos desagregados por sexo (incluidas las personas empleadas a tiempo parcial)	36.4	30.8	13.0	4.2
Transparencia	Informa públicamente a los grupos de interés de la empresa sobre el número total de personas empleadas que aprovechan los beneficios del horario flexible, con datos desagregados por sexo (incluidas las personas empleadas a tiempo parcial)	4.5	19.2	4.3	9.9
Compromiso	Extiende o considera arreglos para incluir a personas empleadas a tiempo parcial	9.1	15.4	13.0	12.7
	Informa a la junta directiva o directorio sobre el número total de las personas empleadas que aprovechan los beneficios del horario flexible, con datos desagregados por sexo (incluidas las personas empleadas a tiempo parcial)	9.1	15.4	13.0	12.7

Fuente: elaboración propia, Insuco (2020).

Anexo 8. Apoyo a las personas empleadas en su rol de madres, padres y cuidadoras: Porcentaje por componente evaluado según subsector

Nivel de gestión	Componente evaluado	Energía	Hidrocarburos	Minería	Total
	Sí, la empresa tiene un enfoque que apoya a las personas empleadas en su papel de madres, padres y cuidadores	50.0	34.6	30.4	38.0
Compromiso	Tiene una política independiente o un compromiso integrado en una política corporativa más amplia que se ocupa de apoyar a las personas empleadas en su papel de madres, padres y cuidadoras	18.2	19.2	13.0	16.9
	Comunica a las madres, padres y cuidadoras acerca de los beneficios y servicios para todas las personas empleadas y les notifica sobre cambios a los mismos	40.9	19.2	13.0	23.9
	Ofrece beneficios para madres, padres y cuidadoras a las personas empleadas a tiempo parcial	9.1	0.0	8.7	5.6
	No aplica: la empresa no tiene personas empleadas a tiempo parcial	27.3	26.9	8.7	21.1
Implementación	Ofrece asesoramiento, apoyo, o capacitación para actualizar las destrezas laborales de las personas empleadas después de volver de la licencia parental	9.1	3.8	17.4	9.9
	Proporciona la opción de un retorno gradual al trabajo tras la licencia por maternidad o paternidad	18.2	11.5	13.0	14.1
	Proporciona referencias sobre servicios externos de guardería que son limpios y seguros	4.5	0.0	4.3	2.8
	Brinda tiempo libre remunerado para lactancia o extracción de leche	50.0	23.1	26.1	32.4
	Ofrece servicios de guardería in situ, que son limpios y seguros, o proporciona subsidios para atención infantil fuera del sitio	18.2	7.7	8.7	11.3
	Ofrece tiempo libre remunerado para asistir a citas de salud con dependientes	36.4	30.8	26.1	31.0
	Consulta o hace encuestas a las personas empleadas, para determinar si los beneficios para madres, padres y cuidadoras se ajustan a sus necesidades	13.6	11.5	13.0	12.7
Medición	Monitorea el porcentaje de mujeres y hombres que aprovechan los beneficios parentales	36.4	15.4	8.7	19.7
Transparencia	Informa públicamente a los grupos de interés de la empresa sobre el número total de personas empleadas que aprovechan los beneficios parentales o de asistencia, con datos desagregados por sexo	13.6	11.5	8.7	11.3
	Informa a la junta directiva o directorio sobre el número total de personas empleadas que aprovechan los beneficios parentales o de asistencia, con datos desagregados por sexo	18.2	11.5	13.0	14.1

Fuente: elaboración propia, Insuco (2020).

Anexo 9. Ofrece y apoya la licencia remunerada por maternidad: Porcentaje por componente evaluado según subsector

Nivel de gestión	Componente evaluado	Energía	Hidrocarburos	Minería	Total
	Sí, la empresa ofrece y apoya la licencia remunerada por maternidad	95.5	100.0	100.0	98.6
Compromiso	Se ajusta a los requerimientos regulatorios del país en donde funciona, pero en menor grado al Convenio de Protección de la Maternidad de la OIT de 14 semanas	22.7	30.8	17.4	23.9
	Se ajusta al Convenio de Protección de la Maternidad de la OIT de 14 semanas	31.8	15.4	34.8	26.8
	Está por encima del Convenio de la OIT de 14 semanas pagadas o de los requerimientos regulatorios en el país en donde funciona (cualquiera que sea superior)	36.4	50.0	43.5	43.7
	Comunica a todas las personas empleadas y les notifica cuando hay cambios en las mismas	72.7	65.4	47.8	62.0
	Cubre a las personas empleadas que adoptan hijos(as)	72.7	69.2	60.9	67.6
Implementación	Informa a las personas empleadas acerca de cambios laborales importantes mientras se encuentran bajo licencia	63.6	65.4	56.5	62.0
	Ofrece tutoría/planificación de sucesión antes de que hagan efectiva la licencia por maternidad	40.9	26.9	17.4	28.2
	Contempla apoyo financiero para el personal de reemplazo y brinda capacitación y/o apoyo a los supervisores de las personas empleadas con licencia por maternidad	40.9	15.4	26.1	26.8
	Consulta o hace encuestas a las personas empleadas, para determinar si los beneficios de la licencia por maternidad se ajustan a las necesidades de la y el empleado	4.5	0.0	0.0	1.4
Medición	Monitorea el número de mujeres que toman la licencia por maternidad	77.3	88.5	78.3	81.7
	Monitorea la eficacia de su enfoque para retener a las mujeres después de la licencia por maternidad	9.1	7.7	0.0	5.6
Transparencia	Informa públicamente a los grupos de interés de la empresa sobre el número de mujeres que tomaron la licencia de maternidad y sobre las tasas de retorno al trabajo y de retención	27.3	34.6	30.4	31.0
	Informa a la junta directiva o directorio sobre el número de mujeres que tomaron la licencia por maternidad, y sobre las tasas de retorno al trabajo y de retención	40.9	23.1	26.1	29.6

Fuente: elaboración propia, Insuco (2020).

Anexo 10. Ofrece y apoya la licencia remunerada por paternidad: Porcentaje por componente evaluado según subsector

Nivel de gestión	Componente evaluado	Energía	Hidrocarburos	Minería	Total
	Sí, la empresa ofrece y apoya la licencia remunerada por paternidad	100	92.3	95.7	95.8
Compromiso	Se ajusta a los requerimientos regulatorios del país en donde funciona, pero en menor grado al Convenio de Protección de la Maternidad de la OIT de 14 semanas	22.7	30.8	17.4	23.9
	Se ajusta a los requerimientos regulatorios en el país en donde funciona, si hay disposiciones nacionales	59.1	69.2	82.6	70.4
	Supera los requerimientos regulatorios en el país en donde funciona, si hay disposiciones nacionales	31.8	19.2	13.0	21.1
	Se aplica aunque no hay requisitos legales en el país en donde funciona	0.0	0.0	0.0	0.0
	Comunica las políticas de licencia por paternidad a todas las personas empleadas y las notifica sobre los cambios a las mismas	68.2	57.7	39.1	54.9
Implementación	Informa a las personas empleadas sobre cambios importantes en el trabajo mientras está bajo licencia	68.2	65.4	60.9	64.8
	Proporciona incentivos para alentar a los hombres a tomar la licencia por paternidad	18.2	19.2	4.3	14.1
	Ofrece tutoría/planificación de sucesión antes de que hagan efectiva la licencia por paternidad	22.7	15.4	26.1	21.1
	Proporciona formación y apoyo a supervisores de las personas empleadas con licencia por paternidad	22.7	3.8	26.1	16.9
	Consulta o hace encuestas a las personas empleadas, para determinar para determinar si los para determinar si los beneficios de licencia por paternidad se ajustan a sus necesidades	4.5	0.0	4.3	2.8
Medición	Lleva un registro del número de hombres que toman la licencia por paternidad	77.3	84.6	65.2	76.1
	Hace seguimiento de la eficacia de su enfoque para retener a los hombres después de la licencia por paternidad	18.2	15.4	13.0	15.5
Transparencia	Informa públicamente a los grupos de interés de la empresa sobre el número de mujeres que tomaron la licencia de maternidad y sobre las tasas de retorno al trabajo y de retención	27.3	34.6	30.4	31.0
	Informa a la junta directiva o directorio sobre el número de mujeres que tomaron la licencia por maternidad, y sobre las tasas de retorno al trabajo y de retención	40.9	23.1	26.1	29.6

Fuente: elaboración propia, Insuco (2020).

Anexo 11. Atención de necesidades específicas de salud, seguridad e higiene de las mujeres en el trabajo y en su trayecto hacia el lugar de trabajo: Porcentaje por componente evaluado según subsector

Nivel de gestión	Componente evaluado	Energía	Hidrocarburos	Minería	Total
	Sí, la empresa tiene un enfoque para abordar las necesidades específicas de salud, seguridad e higiene de las mujeres en el trabajo y en su trayecto hacia el lugar de trabajo	77.3	65.4	73.9	71.8
Compromiso	Tiene protocolos de seguridad y salud que incluyen una referencia explícita a las necesidades de seguridad, higiene y salud de las mujeres	45.5	30.8	30.4	35.2
Implementación	Asegura el acceso a servicios sanitarios adecuados y seguros para que las mujeres satisfagan las necesidades de higiene, como agua limpia y jabón y métodos de eliminación de productos de higiene femenina	77.3	65.4	73.9	71.8
	Revisa regularmente las instalaciones de la empresa para asegurar que estén adecuadamente iluminadas y seguras	72.7	65.4	65.2	67.6
	Dispone de salas de lactancia y extracción de leche que son limpias y seguras	40.9	30.8	26.1	32.4
	Brinda acceso al transporte ida y vuelta del trabajo, y en viaje de negocios (incluso en entornos donde el transporte público es inseguro o no está disponible).	59.1	38.5	47.8	47.9
	Proporciona capacitación al personal sobre ergonomía, exposición a materiales peligrosos, y otros riesgos laborales, teniendo en cuenta los impactos biológicos diferenciales sobre la salud y seguridad en mujeres y hombres	63.6	65.4	60.9	63.4
	No aplica: El personal no está expuesto a materiales peligrosos o a riesgos ocupacionales	9.1	0.0	4.3	4.2
	Proporciona equipo de protección personal para hombres y mujeres, sobre todo teniendo en cuenta las necesidades de las mujeres embarazadas y lactantes	59.1	57.7	73.9	63.4
	No aplica: el personal no usa equipo personal de protección	0.0	0.0	0.0	0.0
	Consulta a las personas empleadas para determinar si los servicios de salud, seguridad e higiene se ajustan a las necesidades de protección del empleado medición	50.0	34.6	30.4	38.0
Medición	Hace seguimiento de incidentes de seguridad y salud, con datos desagregados por sexo	50.0	53.8	39.1	47.9
Transparencia	Informa públicamente a los grupos de interés de la empresa sobre los incidentes de seguridad y salud, con datos desagregados por sexo	31.8	26.9	13.0	23.9
	Informa a la junta directiva o directorio sobre los incidentes de seguridad y salud, con datos desagregados por sexo	31.8	23.1	21.7	25.4

Fuente: elaboración propia, Insuco (2020).

Anexo 12. Acceso a servicios de salud de calidad para satisfacer las necesidades de salud específicas de las empleadas: Porcentaje por componente evaluado según subsector

Nivel de gestión	Componente evaluado	Energía	Hidrocarburos	Minería	Total
	Sí, la empresa tiene un enfoque que promueve el acceso a servicios de salud de calidad para satisfacer las necesidades específicas de salud de las empleadas	72.7	76.9	47.8	66.2
Compromiso	Ha incorporado una política independiente o un compromiso en una política corporativa más amplia que reconoce las diferentes necesidades de las mujeres y hombres	22.7	38.5	21.7	28.2
Implementación	Proporciona opciones de paquetes de seguros privados que cubren las necesidades de salud específicas de las mujeres (ejemplos: ginecología, salud materna, salud reproductiva, violencia doméstica)	63.6	65.4	34.8	54.9
	Proporciona servicios de salud in situ o establece vínculos con centros de salud locales y proveedores de servicios que cubren las necesidades de salud específicas de las mujeres (incluida la salud reproductiva, materna y neonatal) con el fin de remitir a las empleadas	45.5	38.5	30.4	38.0
	Coordina clínicas móviles de campo o evaluaciones para las personas empleadas, con proveedores de salud capacitados en temas de salud y necesidades de las mujeres	45.5	26.9	17.4	29.6
	Publica información relevante en el contexto local o nacional sobre salud en las zonas públicas, especialmente cuando hay brotes que afectan la salud pública y la salud de las mujeres de forma desproporcionada	40.9	38.5	21.7	33.8
	Consulta a las personas empleadas para determinar si los servicios y beneficios de salud se ajustan a sus necesidades	40.9	30.8	26.1	32.4
Medición	Hace seguimiento de los tipos de servicios de salud proporcionados en el lugar de trabajo y recopila información sobre los usuarios de los servicios, con datos desagregados por sexo	50.0	42.3	21.7	38.0
Transparencia	Informa públicamente a los grupos de interés de la empresa sobre los tipos de servicios de salud que se proporcionan y utilizan en el lugar de trabajo	50.0	30.8	26.1	35.2
	Informa a la junta directiva o directorio sobre los servicios de salud proporcionados y usados en el lugar de trabajo	36.4	23.1	34.8	31.0

Fuente: elaboración propia, Insuco (2020).

Anexo 13. Marketing responsable que toma en cuenta la representación de los estereotipos de género: Porcentaje promedio de empresas por componente evaluado según subsector

Nivel de gestión	Componente evaluado	Energía	Hidrocarburos	Minería	Total
	Sí, la empresa tiene un enfoque de marketing responsable que toma en cuenta la representación de los estereotipos de género	50.0	26.9	26.1	33.8
Compromiso	Tiene una política independiente o un compromiso de marketing responsable integrado en una política corporativa más amplia que se ocupa de la representación de los estereotipos de género	31.8	15.4	8.7	18.3
Implementación	Examina los materiales y tácticas de mercadeo para protegerlos contra los estereotipos negativos de género	36.4	23.1	17.4	25.4
	Cuenta con una estrategia de marketing diseñada para las mujeres como un segmento de la clientela	4.5	7.7	8.7	7.0
	Tiene un enfoque de marketing que busca desafiar las normas de género existentes y promover imágenes positivas de mujeres y niñas	22.7	19.2	13.0	18.3
	Consulta con grupos de discusión para asegurar que los enfoques de marketing no perpetúen los estereotipos de género	13.6	7.7	8.7	9.9
Medición	Monitorea el número de quejas sobre marketing que se relacionan con estereotipos de género o representaciones negativas de las mujeres	0.0	0.0	0.0	0.0
Transparencia	Comunica públicamente a los accionistas de la empresa su compromiso de no perpetuar los estereotipos de género	9.1	8.0	8.7	8.6
	Comunica a la junta directiva o directorio su compromiso a no perpetuar los estereotipos de género	9.1	7.7	4.3	7.0

Fuente: elaboración propia, Insuco (2020).

Anexo 14. Enfoque que evalúa los efectos diferenciales en mujeres y hombres cuando desarrolla productos y/o servicios: Porcentaje por componente evaluado según subsector: Porcentaje promedio de empresas por componente evaluado según subsector

Nivel de gestión	Componente evaluado	Energía	Hidrocarburos	Minería	Total
	Sí, la empresa evalúa el impacto diferencial en mujeres y hombres cuando desarrolla productos y/o servicios	7.7	0.0	8.3	5.4
Compromiso	Tiene un compromiso formal para asegurar que los productos y servicios sean desarrollados, con base en las necesidades tanto de consumidores hombres como mujeres	0.0	0.0	8.3	2.7
Implementación	Realiza estudios de mercado sobre las necesidades de las mujeres para un producto o servicio específico	7.7	0.0	8.3	5.4
	Desarrolla productos y/o servicios que específicamente apuntan o se ajustan a las necesidades de las mujeres	7.7	0.0	8.3	5.4
	Considera las diferencias de género en el acceso a productos o servicios, y hace cambios a los modelos de distribución para acomodar esas diferencias	0.0	0.0	0.0	0.0
	Consulta a las partes interesadas y a grupos de discusión para mejorar continuamente el diseño, la distribución y el acceso a productos y servicios para las mujeres	0.0	0.0	0.0	0.0
Medición	Monitorea datos de distintos segmentos de clientes para entender los patrones y las necesidades de consumo de las mujeres	7.7	0.0	0.0	2.7
	Monitorea los ingresos y beneficios generados por las clientas	0.0	0.0	0.0	0.0
Transparencia	Comunica públicamente a los accionistas de la empresa su compromiso de asegurar que los productos y servicios sean desarrollados considerando las necesidades de hombres y mujeres	0.0	0.0	8.3	2.8
	Comunica a la junta directiva o directorio su compromiso de asegurar que los productos y servicios sean desarrollados considerando las necesidades de hombres y mujeres	0.0	0.0	8.3	2.8

Fuente: elaboración propia, Insuco (2020).

Anexo 15. Medidas proactivas en las adquisiciones para ampliar las relaciones con empresas de propiedad de mujeres en la cadena de valor y de suministro y en la contratación de proveedores: Porcentaje por componente evaluado según subsector

Nivel de gestión	Componente evaluado	Energía	Hidrocarburos	Minería	Total
	Sí, la empresa toma medidas proactivas en las adquisiciones para ampliar las relaciones con empresas de propiedad de mujeres en la cadena de valor y de suministro, y en la contratación	4.5	19.2	26.1	16.9
Compromiso	Tiene una política independiente o un compromiso integrado en una política corporativa más amplia que incluye el suministro desde negocios de propiedad de mujeres de manera proactiva	4.5	11.5	8.7	8.5
Implementación	Tiene iniciativas de difusión para informar sobre oportunidades de adquisiciones a empresas de propiedad de mujeres	4.5	3.8	8.7	5.6
	Utiliza bases de datos para identificar a empresas de propiedad de mujeres en el proceso de adquisiciones	0.0	7.7	13.0	7.0
	Fija metas y/o objetivos de adquisición para el monto y porcentaje del gasto con empresas de propiedad de mujeres	0.0	0.0	0.0	0.0
	Participa en ferias comerciales en las que se involucra a proveedores de ambos géneros	0.0	15.4	8.7	8.5
	Brinda capacitación a las mujeres sobre los procesos de presentación formal de ofertas en una licitación	0.0	15.4	4.3	7.0
Medición	Monitorea el porcentaje gastado con empresas de propiedad de mujeres	0.0	7.7	4.3	4.2
Transparencia	Informa públicamente a los accionistas de la empresa acerca del porcentaje del gasto en empresas de propiedad de mujeres	0.0	7.7	0.0	2.8
	Informa a la junta directiva o directorio acerca del porcentaje del gasto en empresas de propiedad de mujeres	0.0	7.7	4.3	4.2

Fuente: elaboración propia, Insuco (2020).

Anexo 16. Alienta a proveedores y vendedores a mejorar el desempeño en equidad de género: Porcentaje promedio de empresas por componente evaluado según subsector Porcentaje promedio de empresas por componente evaluado según subsector

Nivel de gestión	Componente evaluado	Energía	Hidrocarburos	Minería	Total
	Sí, la empresa hace esfuerzos para que proveedores o vendedores mejoren su desempeño en equidad de género	31.8	26.9	34.8	31.0
Compromiso	Cuenta con un código de conducta para proveedores y vendedores que explícitamente declara el apoyo a la equidad de género	18.2	19.2	8.7	15.5
Implementación	Alienta a proveedores y vendedores a tener una estrategia o política de equidad de género que incluya la no discriminación, salario igual por trabajo igual, seguridad y salud de las trabajadoras	18.2	23.1	26.1	22.5
	Tiene procesos sólidos de evaluación de proveedores y vendedores para asegurar que no afecten los derechos humanos ni contribuyan a afectarlos, particularmente aquellos de las mujeres y las niñas	18.2	19.2	21.7	19.7
	Lleva a cabo procesos de debida diligencia o evaluación para identificar el tráfico humano en su cadena de suministro	18.2	15.4	21.7	18.3
	Incorpora expectativas sobre equidad de género en las comunicaciones con el proveedor	27.3	11.5	8.7	15.5
	Ofrece de forma independiente, o como parte de un gremio o asociación de empresas, el desarrollo constante de capacidades para proveedores y vendedores para apoyar la mejora continua de la equidad de género	18.2	7.7	4.3	9.9
	Fomenta y trabaja con los proveedores en la adopción de políticas y prácticas que apoyen la calidad de la salud e higiene para las personas empleadas	22.7	11.5	13.0	15.5
Medición	Alienta a los proveedores a establecer y medir metas y puntos de referencia sobre equidad de género	22.7	7.7	4.3	11.3
Transparencia	Incluye criterios de equidad de género en los protocolos de auditoría, tarjetas de calificación del proveedor, u otras herramientas de gestión de la cadena de suministro	9.1	7.7	4.3	7.0
	Incluye preguntas específicas sobre género en las autoevaluaciones del proveedor	13.6	3.8	4.3	7.0

Fuente: elaboración propia, Insuco (2020).

Anexo 17. Adopta medidas para que se respeten los derechos de las mujeres y las niñas en las comunidades en las que opera: Porcentaje promedio de empresas por componente evaluado según subsector

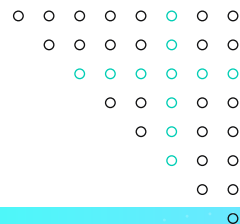
Nivel de gestión	Componente evaluado	Energía	Hidrocarburos	Minería	Total
	Garantizan el respeto de los derechos de las mujeres y las niñas en las comunidades en donde opera	59.1	65.4	47.8	57.7
Compromiso	Tiene una política independiente o un compromiso integrado en una política corporativa más amplia, que se ocupa de respetar los derechos de las mujeres y las niñas en las comunidades en donde opera	50.0	46.2	30.4	42.3
Implementación	Asegura la participación igualitaria de mujeres y hombres en las consultas a la comunidad	36.4	30.8	34.8	33.8
	Cuenta con mecanismos operacionales de reclamos y resolución de conflictos en la comunidad que son transparentes	45.5	50.0	34.8	43.7
	Analiza impactos diferenciados sobre hombres y mujeres en las evaluaciones de los derechos humanos o de impacto social	0.0	7.7	30.4	12.7
	Brinda capacitación en sensibilización de género a facilitadores de consultas a la comunidad	9.1	23.1	21.7	18.3
Medición	Monitorea el compromiso y la participación de las partes interesadas en consultas a la comunidad, con datos desagregados por sexo	9.1	26.9	8.7	15.5
Transparencia	Informa públicamente o a las partes interesadas sobre el porcentaje de operaciones orientado a la implementación del compromiso con la comunidad local, las evaluaciones de impacto y/o los programas de desarrollo (incluyendo los informes sobre el uso de las evaluaciones con impacto de género y procesos de consulta participativa de la comunidad que incluyen a los grupos vulnerables)	36.4	26.9	21.7	28.2
	Informa a la junta directiva o directorio acerca del porcentaje de operaciones orientado a la implementación del compromiso con la comunidad local, las evaluaciones de impacto y/o los programas de desarrollo (incluyendo los informes sobre el uso de las evaluaciones con impacto de género y procesos de consulta participativa de la comunidad que incluyen a los grupos vulnerables)	22.7	11.5	21.7	18.3

Fuente: elaboración propia, Insuco (2020).

Anexo 18. Enfoque que incorpora el tema del género en las actividades de responsabilidad social corporativa, obras sociales, advocacy y alianzas: Porcentaje promedio de empresas por componente evaluado según subsector

Nivel de gestión	Componente evaluado	Energía	Hidrocarburos	Minería	Total
	Sí, la empresa tiene un enfoque que incorpora el tema de género en las actividades de responsabilidad social corporativa, obras sociales, <i>advocacy</i> y alianzas	50.0	46.2	47.8	47.9
Compromiso	Tiene una política independiente o un compromiso integrado en una política corporativa más amplia, que aborda la inclusión del tema de género en actividades de responsabilidad social corporativa, obras sociales, <i>advocacy</i> y alianzas implementación	31.8	30.8	21.7	28.2
Implementación	Ofrece apoyo financiero o probono para programas de equidad de género a nivel global y/o en el ámbito comunitario	9.1	26.9	21.7	19.7
	Brinda apoyo financiero a organizaciones de la sociedad civil a nivel global o comunitario que trabajan por el empoderamiento de mujeres y niñas	22.7	30.8	13.0	22.5
	Se suma a campañas de <i>advocacy</i> y/o defiende en foros públicos la justificación empresarial (business case) para respetar y apoyar los derechos de mujeres y niñas	27.3	23.1	17.4	22.5
	Se asocia con organizaciones locales o globales u otras empresas para temas de equidad de género y empoderamiento de las mujeres	40.9	34.6	34.8	36.6
	Proporciona formación para fomentar las capacidades de las mujeres empresarias	31.8	23.1	39.1	31.0
	Proporciona apoyo financiero o de inversión, o se asocia con bancos e instituciones financieras para brindar crédito y otros servicios financieros a mujeres empresarias	0.0	7.7	13.0	7.0
	Aboga por la eliminación de barreras legales que restringen el empoderamiento económico de las mujeres	0.0	15.4	17.4	11.3
	Participa en plataformas de múltiples grupos de interés que promueven los derechos de las mujeres y las niñas	27.3	26.9	8.7	21.1
	Consulta a partes interesadas externas para comprender el espectro de oportunidades para el empoderamiento de las mujeres y las niñas	13.6	23.1	13.0	16.9
Medición	Tiene objetivos claros sobre los efectos que pretende lograr para las mujeres y las niñas en el desarrollo y ejecución de proyectos comunitarios	13.6	15.4	17.4	15.5
	Monitorea el número de beneficiarios de proyectos comunitarios e iniciativas, con datos desagregados por sexo	22.7	23.1	13.0	19.7
Transparencia	Informa públicamente a los accionistas de la empresa sobre el número de beneficiarios de proyectos e iniciativas comunitarias, con datos desagregados por sexo	9.1	7.7	30.4	15.5
	Informa públicamente a los accionistas de la empresa sobre el número de beneficiarios de proyectos e iniciativas comunitarias, con datos desagregados por sexo	9.1	7.7	30.4	15.5

Fuente: elaboración propia, Insuco (2020).



Auspiciadores



Implementadores:



**Proyecto financiado por el
Fondo Canadiense para el
Sector Extractivo CANEF**