

MUJERES DE HIERRO

EN AMERICA LATINA Y EL CARIBE

Integración del Objetivo de Desarrollo Sostenible 5 (ODS 5 Igualdad de Género) en la Industria Extractiva (Minería, Petróleo y Gas)

Proyecto WIMLATAM

Mujeres en Extractivas
(Minería, Petróleo y Gas)
y Sostenibilidad

Enfoque para la Integración
DEL ODS 5 EN LA
Industria Extractiva

Mejores prácticas
GLOBALES

Mujeres de Hierro
SUS RETOS

Mejores prácticas
REGIONALES

5 IGUALDAD DE GÉNERO



5|901234|123457|

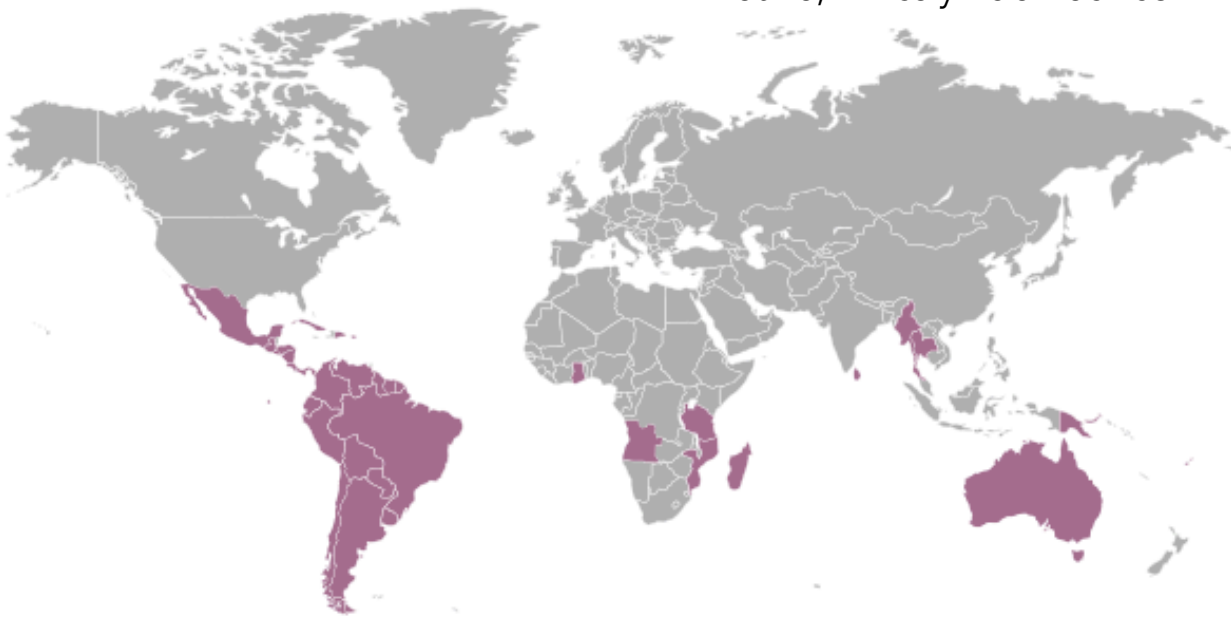
Contenido

Acerca de eWisely	3
Prefacio	4
Introducción	5
Enfoque para la Integración del ODS 5 -Igualdad de Género	7
Enfoque Integración ODS 5	9
Mujeres de Hierro: Gabriela Love	14
Mujeres de Hierro: Carolina Paz Cardemil	17
Mujeres de Hierro: Sus Retos	12
Integración ODS 5: Mejores Prácticas Globales	21
Integración ODS 5: Mejores Prácticas Regionales América Latina y el Caribe	33
Mujeres de Hierro: Mujer & Extractivas Argentina	34
Mujeres de Hierro: Mujer & Extractivas Bolivia	36
Mujeres de Hierro: Mujer & Extractivas Brasil	38
Mujeres de Hierro: Mujer & Extractivas Colombia	41
Mujeres de Hierro: Mujer & Extractivas Chile	43
Mujeres de Hierro: Mujer & Extractivas Ecuador	46
Mujeres de Hierro: Mujer & Extractivas Guatemala	48
Mujeres de Hierro: Mujer & Extractivas México	50
Mujeres de Hierro: Mujer & Extractivas Nicaragua	53
Mujeres de Hierro: Mujer & Extractivas Panamá	55
Mujeres de Hierro: Mujer & Extractivas Paraguay	56
Mujeres de Hierro: Mujer & Extractivas Perú	58
Mujeres de Hierro: Mujer & Extractivas Suriname	60
Mujeres de Hierro: Mujer & Extractivas Uruguay	62
Mujeres de Hierro: Mujer & Extractivas Venezuela	64
Recomendaciones	66
Referencias	68

Acercas de eWisely

Exceptional Women in Sustainability (eWisely) es el conector global de mujeres en sostenibilidad de mayor impacto en el mundo. Teniendo como centro a la mujer como factor esencial para el desarrollo sostenible, eWisely conecta a su comunidad global para generar soluciones sostenibles que trasciendan los límites globales/locales y asesora a stakeholders del sector público y privado en la integración de los ODS en las estrategias de sostenibilidad en las operaciones diarias y a lo largo de la cadena de valor.

eWisely ha sido reconocido como mejor práctica global por las Naciones Unidas en la publicación Corporate Agenda of Sustainable Development y tiene como objetivo posicionar a las mujeres en el centro de los objetivos de desarrollo sostenible. Con 60+ conectores en el mundo, eWisely ha logrado conectar y tener un impacto en cerca de 8,000 líderes en América Latina, África y Asia-Pacífico.





Prefacio

Dra. Isabel B. Franco

Me complace presentar El estudio 'MUJERES DE HIERRO EN AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE' . El estudio es útil para las empresas en la industria extractiva operando en la región e interesadas en la integración del ODS 5 (Igualdad de Género) en la industria extractiva en América Latina y el Caribe, como componente constituyente de la sostenibilidad social corporativa y la gobernanza sostenible de los recursos naturales.

Las cuestiones asociadas al desarrollo sostenible de los recursos en la agenda corporativa global no pueden ser resueltas por el sector privado o un gobierno aisladamente. Cada grupo de interés es igualmente responsable de abordar estas cuestiones. Por lo tanto, este estudio proporciona a las partes interesadas una mejor comprensión acerca de la integración del ODS 5 (Igualdad de Género) y el rol de la mujer como un factor central de la sostenibilidad y la productividad empresarial.

Isabel B. Franco, Ph.D

Científica y Estratega en Sostenibilidad

invest@ewisely.org

Asesora Senior en Sostenibilidad, eWisely

Introducción

El estudio reportado en este informe presenta la integración del ODS 5 en la industria extractiva en países en América Latina y el Caribe. El estudio se soporta en hallazgos de investigación científica y una compilación de casos de mujeres en extractivas en países en América Latina y el Caribe. La investigación hace énfasis en la integración del ODS 5 (Igualdad de Género) con el objetivo de promover prácticas e iniciativas internacionales para la inserción sostenible de la mujer en la industria extractiva y su cadena de valor en América Latina. Este estudio presenta un enfoque para la integración del ODS 5 soportado en investigación científica liderada por nuestra Fundadora la Dra. Isabel B. Franco y el equipo de investigación eWisely en el marco del proyecto WIMLATAM.

Este estudio nace de la necesidad de fomentar la participación sostenible de mujeres en la industria extractiva y la cadena de valor. Los retos que enfrentan las mujeres a nivel global generan limitaciones que comprometen la productividad del sector. Entre las limitaciones existentes predominan: La disparidad de salarios y bajas oportunidades de desarrollo profesional, la dificultad para conciliar la vida familiar y personal debido a los sistemas de trabajo en turno y falta de arreglos laborales flexibles, así como una cultura masculina dominante que se refleja en las rutinas de trabajo, y que resulta en la discriminación y acoso dentro de las organizaciones (IFC, 2009; Lord 2012; Ozkan & Beckton, 2012).



La investigación científica que soporta este publicación involucró, análisis de los grupos de interés y de política pública, revisión de mejores prácticas en el nivel global, regional y local y entrevistas a mujeres en la industria extractiva. La metodología que sigue este reporte es la siguiente: presentación del enfoque para la integración del ODS 5, historias de vida de mujeres en extractivas (minería, petróleo y gas), aquí denominadas 'Mujeres de Hierro' y un análisis acerca de los retos que las mujeres en la industria extractiva deben enfrentar en su proceso de adaptación dentro del lugar de trabajo y cómo estos retos influyen en el rendimiento laboral. El estudio profundiza en la aplicación de mejores prácticas y estándares internacionales que han sido desarrollados e implementados para mitigar limitaciones de la incorporación sostenible mujer en la industria extractiva. Este estudio documenta ejemplos de iniciativas que las empresas han incorporado y que han facilitado y fortalecido la inserción sostenible de la mujer en la industria en América Latina y el Caribe.

Nuestra investigación encontró que con el propósito de contribuir a la integración del ODS 5 y mitigar los retos en la adaptación de las mujeres en la industria es necesario el compromiso institucional, de tal manera que se vea reflejado en las políticas de la empresa, iniciando con procesos de diálogo en los diferentes niveles para co-crear soluciones pertinentes a la organización. Un proceso de diálogo abierto a hombres y mujeres dentro de la empresa permitirá un mejor entendimiento de las preocupaciones y desafíos particulares que se enfrentan en cada lugar de trabajo, y permitirá generar empatía entre los miembros de la organización. El codiseño de soluciones fomentará la sostenibilidad de la industria y los contextos donde opera en América Latina y el Caribe.



Enfoque para la Integración del

ODS 5 – Igualdad de Género



En el 2015 la Organización de las Naciones Unidas promulgó los Objetivos del Desarrollo Sostenible (ODS) en el marco de la Agenda 2030 como la carta de navegación para promover la sostenibilidad en 17 ámbitos de interés para los países miembros, sus comunidades y grupos vulnerables, particularmente las mujeres. Uno de los objetivos a ser alcanzado es el ODS 5 (Igualdad de Género). El Objetivo 'facilita la igualdad a las mujeres y niñas en el acceso a la educación, a la atención médica, a un trabajo decente, y una representación en los procesos de adopción de decisiones políticas y económicas'. Las metas del ODS 5 han sido agrupadas a continuación y en concordancia con los 5 facilitadores del enfoque de integración ODS 5 anteriormente presentado.

El ODS 5 ha tenido repercusiones en la industria extractiva en el nivel global incluso antes de su promulgación. Ello ha sido consecuencia de los retos generados en el proceso de adaptación y la limitación de la mujer en la industria, los cuales han provocado implicaciones negativas para las empresas. De ahí la publicación de estándares internacionales para la integración del ODS 5 en la industria. De acuerdo al estudio "Invirtiendo en el empleo de las mujeres: algo bueno para el negocio y bueno para el desarrollo" del IFC (2013), la productividad de la empresa se ve perjudicada al no atender a las necesidades de adaptación de la mujer, disminuyendo su capacidad de acceso y retención de capital humano avanzado, y aumentando los costos asociados a la rotación de personal.

El apoyo a los procesos de adaptación constituye una fama de buenas prácticas laborales, de tal manera que se asegura un capital humano sostenible considerando a la empresa como un empleador con una imagen de liderazgo y agilidad. Las empresas que no apoyan el emplear a la mujer corren el riesgo de ser percibidas como "dinosaurios" que no entregan perspectivas laborales atractivas para las nuevas generaciones de talentos (IFC, 2013). El costo de la alta rotación de personal suele ser subestimado por los empleadores, en gran parte debido a la falta de medición de los mismos, como lo son: el tiempo del personal dedicado a reclutar y entrenar a nuevos trabajadores; la pérdida de productividad debido a que los nuevos trabajadores están aprendiendo los oficios, la pérdida de conocimiento institucional y las relaciones internas (IFC, 2013).

Una empresa comprometida a disminuir obstáculos de adaptación de la mujer, promueve grandes beneficios para sí. Empresas han reportado mejoras en su gestión del riesgo y reducción en el incumplimiento de normas en relación con el trabajo, la salud y la seguridad, la no discriminación y el acoso sexual, reduciendo así las multas y/o los costos legales que implican abordar las alegaciones (IFC, 2013). La calidad de la participación de la mujer en la empresa puede ayudarles a mantener relaciones positivas con la comunidad local, ya que frecuentemente estas tienen acceso a mayores redes de apoyo dentro de la comunidad; y así pueden servir para evitar tensiones con la fuerza de trabajo y evitar quejas y protestas disruptivas y procesos legales (IFC, 2013).

La comunidad global a través de los estándares internacionales hace un llamado a la industria para el desarrollo sostenible del capital humano. Estos marcos de política, liderados por organismos internacionales, gobiernos e iniciativas particulares de las empresas, han contribuido a mitigar los desafíos en este ámbito. El Consejo Internacional de Minería y Metales (ICMM), por ejemplo ha desarrollado 10 principios fundamentales a los cuales todas sus organizaciones y empresas miembros deben atender, e incorporar dentro de sus políticas y agendas corporativas.

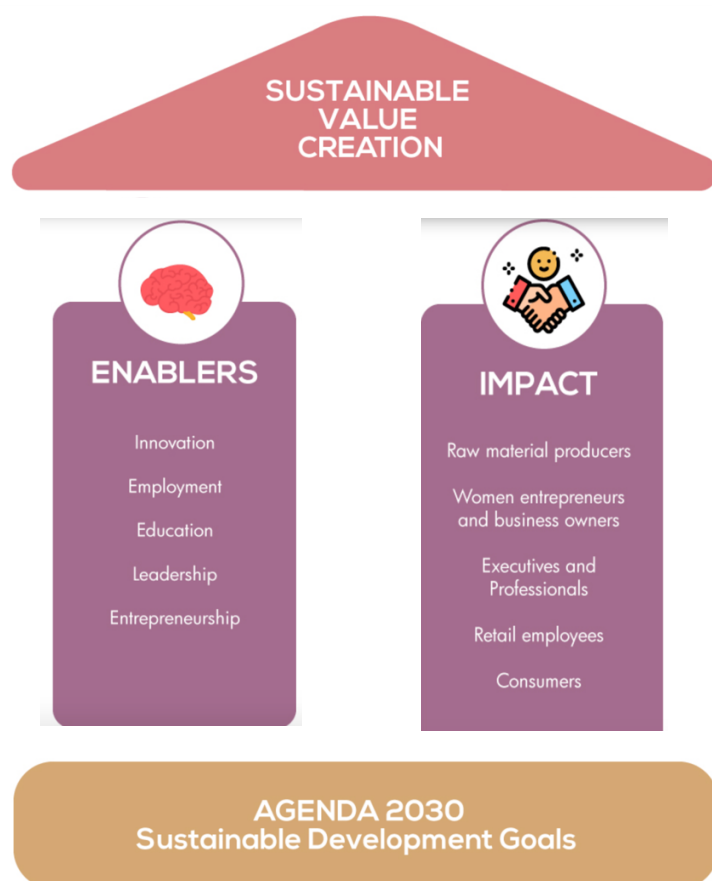
El principio No. 3 establece que las empresas y organismos pertenecientes deberán garantizar la remuneración y condiciones de trabajo justas para todos los empleados y no utilizar el trabajo forzoso, obligatorio o infantil; deberán proveer espacios de participación constructiva para los empleados sobre asuntos de interés mutuo e implementar políticas y prácticas destinadas a eliminar el acoso y la discriminación injusta en todos los aspectos de sus actividades; y asegurar que todo el personal, incluido el personal de seguridad, tenga formación y la orientación apropiada acerca de los derechos culturales y humanos (ICMM, 2014).

El principio no. 3 del ICMM establece que las organizaciones miembros deberán: “Defender los derechos humanos fundamentales y respetar las culturas, costumbres y valores en las relaciones con los empleados y otros grupos afectados por nuestras actividades” (ICMM 2014)

Enfoque Integración ODS 5

En las últimas décadas, los enfoques de inserción de género han trascendido el discurso de la sostenibilidad y la responsabilidad social corporativa, debido a los impactos de la industria extractiva. La integración del ODS 5 en la industria extractiva y su cadena de valor afronta una serie de complejidades que podrían aumentar o disminuir la capacidad de los grupos de interés para fomentar la sostenibilidad de las regiones donde opera.

El enfoque de integración ODS 5 (ver gráfico) es ideal para ser aplicado en las regiones donde se realiza el aprovechamiento de los recursos naturales. Este enfoque indica que las áreas prioritarias para el desarrollo sostenible del capital humano y más valiosas para las mujeres son aquellas que les ayudan a alcanzar sus propias aspiraciones de desarrollo. Debido a esto, es más probable que un enfoque desarrollado desde y para las mujeres fomente la sostenibilidad en las regiones más allá de los enfoques y agendas de las empresas y/o gobiernos. En los casos en que las empresas han adoptado programas orientados a la comunidad y dirigidos por mujeres, ellas afirman haber sido más resistentes para hacer frente a las transformaciones inducidas por las industrias extractivas, tanto en la organización como en las regiones donde operan.



Enfoque Integración ODS 5 TM
(Based on Franco, 2017 and Franco et al, 2017)

Las mujeres que han sido debidamente consultadas acerca de sus prioridades para el desarrollo del capital humano han podido fortalecer los activos clave, a saber, la educación, empleo, emprendimiento, liderazgo, e innovación / uso de tecnología. En el enfoque aquí propuesto, estos componentes sirven de facilitadores y tienen un impacto en mujeres en la industria a lo largo de la cadena de valor, creando así valor sostenible para todos los grupos de interés. La investigación también muestra que las mujeres son cada vez más capaces de hacer frente a los cambios inducidos por la industria extractiva dentro y fuera de la organización. Sin embargo, este enfoque debe incluirse como componente constituyente de las políticas corporativas y gubernamentales. No es sólo responsabilidad de las empresas extractivas hacer de estos enfoques valiosos para las mujeres, en tanto que los gobiernos y las organizaciones de la sociedad civil también necesitan compartir responsabilidades con las empresas en este ámbito.

En ambos casos, la consulta no debe ser meramente una fuente de información simbólica, sino que debe ser tal que las mujeres participen en las mesas redondas de toma de decisiones en aspectos referentes a las prioridades para la asignación de fondos y la transformación de activos. Los procesos de consulta deben incluir mujeres al interior de la industria extractiva (minería petróleo y gas), mujeres mineras artesanales, agricultoras y empresarias. Asimismo, debe prestarse mayor atención a mujeres en asociaciones comunitarias con el fin de ayudarlas a convertirse en agentes y proveedoras activas en la cadena de valor de la industria extractiva a gran escala u otras industrias relevantes para la economía local. Un mayor desarrollo del enfoque puede ser consultado en el primer número de nuestra revista científica (Franco et al, en eWisely, 2017). La tabla a continuación muestra un ejercicio de integración de las metas del ODS 5 con el enfoque de integración aquí propuesto.

Facilitador Enfoque de Integración ODS 5	Metas ODS 5
<p style="text-align: center;">Educación</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo • Eliminar todas las formas de violencia contra todas las mujeres y las niñas en los ámbitos público y privado, incluidas la trata y la explotación sexual y otros tipos de explotación • Eliminar todas las prácticas nocivas, como el matrimonio infantil, precoz y forzado y la mutilación genital femenina • Asegurar el acceso universal a la salud sexual y reproductiva y los derechos reproductivos según lo acordado de conformidad con el Programa de Acción de la Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo, la Plataforma de Acción de Beijing y los documentos finales de sus conferencias de examen
<p style="text-align: center;">Empleo</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Reconocer y valorar los cuidados y el trabajo doméstico no remunerados mediante servicios públicos, infraestructuras y políticas de protección social, y promoviendo la responsabilidad compartida en el hogar y la familia, según proceda en cada país • Aprobar y fortalecer políticas acertadas y leyes aplicables para promover la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y las niñas a todos los niveles
<p style="text-align: center;">Liderazgo</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública
<p style="text-align: center;">Emprendimiento</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Emprender reformas que otorguen a las mujeres igualdad de derechos a los recursos económicos, así como acceso a la propiedad y al control de la tierra y otros tipos de bienes, los servicios financieros, la herencia y los recursos naturales, de conformidad con las leyes nacionales
<p style="text-align: center;">Innovación y Usos de la Tecnología</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Mejorar el uso de la tecnología instrumental, en particular la tecnología de la información y las comunicaciones, para promover el empoderamiento de las mujeres

Mujeres de Hierro:

Sus Retos

Los retos que enfrentan las mujeres en su proceso de integración dentro de la industria extractiva van más allá de aquellos referentes a su desempeño laboral. Entre otros, algunos tiene que ver con el proceso de adaptación, llegando al grado de cambiar su fisiología y su identidad femenina. Investigadores como Salinas y Al'Dajani (2013) afirman que en Chile existen trabajadoras que han optado por realizarse histerectomías con el fin de eliminar la menstruación, otras han dejado de amamantar y reducido al mínimo sus visitas al baño durante el día de trabajo, mientras que otras controlan y masculinizan sus actitudes, comportamientos y emociones (ver cuadro)1.

El proceso de adaptación de la mujer también se manifiesta en su lugar de trabajo, y se relaciona con el equilibrio entre su vida laboral y familiar. Las mujeres trabajadoras tienen que luchar con la culpa y la angustia que su ausencia en el cuidado familiar les provoca. De acuerdo Salinas y Al'Dajani (2013) para las mujeres el mayor sacrificio es alejarse de sus familias y no poder asistir a las reuniones de apoderados o actos escolares, no estar presentes en fechas importantes como cumpleaños o aniversarios.

1- Esta segunda parte del estudio fue preparada por el equipo eWisely (en el marco del proyecto WIMLATAM) en 2014. Los principales colaboradores fueron Carla Martínez, Administrador y la Dra. Isabel B. Franco, PhD.



“Si te ven débil no te consideran, dicen no es muy escandalosa. Si algo te sucede a nivel emocional te lo tienes que guardar; el llorar significa que eres débil y no te sabes comportar” (citado en Salinas & Al’Dajani, 2013)

“No te dejan trabajar en paz. Me dicen, oye escucha andate a la casa, anda a ver a tus niños, tu esposo te esta engañando, con todas esas presiones no pude hacer las pruebas para seguir en el trabajo, me hicieron renunciar a dar las pruebas” (citado en Salinas & Al’Dajani, 2013).



Adicionalmente, un estudio desarrollado en Australia (Kemp & Patterden, 2007) encontró que la falta de estímulos para reintegrarse a la empresa luego de haber obtenido una licencia maternal es uno de los elementos que más afecta la movilidad de las mujeres en la minería en Australia, ya que muchas veces las mujeres o vuelven en calidad de tiempo completo o simplemente no vuelven. Lo anterior se suma a presiones y discriminación que enfrentan por sus semejantes de trabajo (ver cuadro). Para las mujeres trabajadoras y solteras, la principal preocupación es acerca de no ser capaz de iniciar una familia o tener una pareja debido al sistema de turnos en faenas mineras (Salinas & Al'Dajani, 2013).

Estudios en Canadá (Ozkan & Beckton, 2012) indican que la empleada femenina siente la necesidad de trabajar más duro, para demostrar su lugar, de tal manera que se aumenta la presión de carga laboral. En el caso canadiense se encuentran casos en los que existe menos tolerancia para las mujeres con bajo rendimiento laboral, y supervisores varones sienten que sólo pueden defender a una trabajadora cuando tiene un alto rendimiento en la empresa.

Mujer de Hierro

Gabriela Love



“Como una mujer que ha trabajado en la industria minera por más de 25 años, me gustaría ayudar a otras mujeres que quieran unirse a la industria. Con los años he aprendido tres lecciones principales: Cree en ti y toma riesgos, busca oportunidades y libérate de la culpa”

GABRIELA LOVE, Chilena, Ingeniera Senior en Planificación
Lihir Gold Mine, Australia (A la fecha de la entrevista)

MI HISTORIA

Mi historia comienza en Chile, a principios de los años sesenta. 1969 el clima político en Chile cambió dramáticamente y mi familia decidió emigrar del país. Después de un proceso de dos años, mi familia fue seleccionada para emigrar a Sydney, Australia. Emprendimos el viaje con todas nuestras pertenencias reducidas a unas pocas maletas, a lo que sería la aventura más grande de mi familia y la esperanza de un futuro más próspero.

En Sydney, estudié en una escuela secundaria pública sólo para niñas. Mi madre y mi padre siempre enfatizaron la importancia de "tener buenas notas" para que pudiera ir a estudiar en la universidad. En mi último año de escuela secundaria asistí a un día de carreras y recuerdo vívidamente los folletos que proclamaban que "las mujeres lo podían todo". Las paredes estaban cubiertas con carteles que representan las mujeres jóvenes con herramientas como martillos o taladros eléctricos y otros carteles de mujeres jóvenes vistiendo sombreros duros y la celebración de los planes de construcción en una obra de construcción que sostienen.

Descubrí un volante específico describiendo Ingeniería de Minas como 'carrera reconocida a nivel mundial', una carrera 'bien pagada' y donde había "enormes oportunidades para las mujeres!", y así encontré mi destino; me inscribí de inmediato y me aceptaron. Me gradué a mediados de los años ochenta, fui la séptima mujer en Australia de graduarse en ingeniería en minas. Estaba ansiosa por entrar en la fuerza laboral. Envié cientos de aplicaciones, pero sólo recibí un pequeño número de respuestas que me informaban que no había pasado a la siguiente etapa. Hasta ese momento, yo no había apreciado la realidad de lo que iba a enfrentar en los años venideros. Había vivido en una burbuja.

Cuando me gradué las mujeres no podían ser empleadas para trabajar bajo tierra, la legislación así lo prohibía, podía visitar minas subterráneas, pero no trabajar allí. Nadie me había explicado que en la minería, los hombres tenían el poder y tenían serios problemas con las mujeres que entren en su lugar de trabajo.

Después de algunos meses, decidí viajar a Kalgoorlie (distrito minero) en Australia. Me pasé meses tocando a todas las puertas de cada mina en operación-tanto a cielo abierto y subterránea- muchas puertas se me cerraron en la cara.

Comencé trabajando en un laboratorio de ensayo y mezcla de productos químicos, luego como obrero en una presa de relaves y durante 3 meses en perforación, recolección de muestras geológicas. Sin embargo, eventualmente, conseguí un trabajo de practicante como conductor de camión en una mina.

Mis Retos

Conducir grandes camiones en turnos de 12 horas, me dio la experiencia que necesitaba. Lo que pasa durante una jornada no puede aprenderse de ninguna otra manera que a través de la experiencia personal. Observé los otros equipos que operaban y los supervisores, discutí el plan de la mina con otros conductores de camiones tratando de educarme en como se opera una mina.

Los hombres no siempre eran corteses o amables. Yo era el blanco de muchas bromas, pero no hice caso de la mayoría de ellas. Era difícil a veces, pero había algunos grandes momentos también.

Recuerdo una noche en las primeras etapas de mi formación, un operador de excavadora se puso a golpear el lado de mi camión con el cubo de la excavadora, porque no estaba contento con la forma en que había estacionado mi camión para la carga. Esto estaba haciendo su trabajo más difícil, sin embargo, el problema era que al tratarme de esta manera, me puso más nerviosa y mi aparcamiento empeoró, en lugar de mejorar.

Frustrado y enojado salió de su estación. Fue abusivo e implacable. Un operador de motoniveladora, que estaba cerca y había observado la situación se acercó, intervino y habló por mí. Terminé el turno y me puse a entrenar dominando finalmente la técnica de respaldo-y así no tuve ningún otro problema con el conductor. Al no haber renunciado, persistido y logrado la habilidad requerida, demostré que podía hacer el trabajo y me aceptó.

Con los años, me he dado cuenta de que nada va a pasar a menos que tome la responsabilidad por mis acciones. Muchas veces he necesitado creer en mí misma y confiar en mis capacidades, incluso cuando otros me dijeran lo contrario.

Generalmente las mujeres son menos propensas a tomar riesgos y aventurarse fuera de los límites de lo que se 'espera de ellas' o lo que se les enseña es 'un comportamiento aceptable'.

Contrariamente a esto, sin embargo, a lo largo de la historia ha habido muchas grandes mujeres que se han puesto a sí mismas fuera de su zona de confort, se apoderaron de oportunidades y desafiaron las normas. En lugar de dejar que el mundo exterior defina mi historia, yo estaba dispuesta a asumir un riesgo y buscar oportunidades.

A principios de los noventa, tomé un papel como ingeniero de producción en una mina a cielo abierto. En ese momento, yo era madre de un niño y estaba embarazada de mi segundo, buscaba un rol que me permitiera equilibrar mi trabajo y el hogar. Después de 2 meses, el Superintendente de la mina presentó su renuncia y me pidieron tomar su posición hasta encontrar un reemplazo. Rápidamente dije que 'Sí' y tomé la oportunidad. No sólo tomé el rol temporalmente, sino que luego fui designada permanentemente y lideré al equipo en muchos años de logros.

Como mujeres, a menudo nos enseñaron a creer que debemos renunciar a una carrera por la maternidad, pero yo desafié esta noción. Cuando mis hijos estaban en edad escolar, hice todo lo posible para estar en las ocasiones importantes, pero no era siempre posible. Dejar de lado la ideología de que **"yo puedo hacerlo todo"** ha hecho una verdadera diferencia en mi salud mental y la actitud.

Mi esposo me ha ayudado enormemente, aceptó que la paternidad es una responsabilidad compartida. Mi marido a menudo ha tomado el papel principal en la crianza de nuestros hijos y él es bueno en eso. Hace años, tomé un trabajo que me permitía cuatro días de la quincena en casa. Para mi sorpresa (y decepción) se las arreglaron muy bien sin mí. Al final resultó que mi marido era un buen cocinero y mis hijos eran muy capaces de hacer sus colaciones escolares. Un aprendizaje clave para mí ha sido la de dejar de recriminarme a mi misma por no ser "una buena madre", porque opte por trabajar en lugar de estar en casa. Cuando las cosas no salen como esperaba, trato de no culparme - que es el camino más fácil.

Me gustaría incitarles a hablar, a hacer preguntas, hablar de sus metas, aspiraciones y ambiciones. Al decirle a otros lo que esperan lograr nuevas puertas se abrirán y oportunidades se presentarán. Tenemos que aprender a hablar bien de nosotras mismas y aprovechar las oportunidades cuando se presentan. Con gran riesgo vienen grandes recompensas. Las mujeres que trabajan en la industria son líderes y un modelo a seguir para otras mujeres. Son mujeres fuertes y que creen en sí mismas; que demuestran a través de sus acciones que creen en su capacidad de alcanzar cualquier nivel de éxito que aspira.

Mujer de Hierro

Carolina Paz Cardemil



“Las mujeres que deseen trabajar en el área de la minería deben tener una personalidad fuerte y un alta autoestima para no dejarse aminorar frente a las críticas de los demás y así tener una gran capacidad de lucha ante la adversidad y además deben ser unas mujeres con un alta capacidad de decisión”

CAROLINA PAZ CARDEMIL, Chile

MI HISTORIA

Yo soy de profesión ingeniera civil industrial estude aquí en la universidad de la Serena en la cuarta región. Región de Coquimbo en Chile, llevo una experiencia laboral de aproximadamente unos seis años, ingrese aproximadamente a mi primer trabajo a los 29 años, en la división minera los pelambres, ubicada también aquí en la región de Coquimbo. Trabajé específicamente en esta empresa en el área de estancado de correa del área mina por cinco años. Esta empresa para que usted un poco se oriente, pertenece a un holding famoso aquí en Chile que se llama unimetal, que es una de las más importantes productoras de concentrado de cobre en Chile.

En mi vida personal soy la hermana mayor de tres hermanos y durante toda mi vida he vivido aquí en la ciudad de la Serena, ubicada en la región de Coquimbo. Empecé mi vida profesional haciendo las prácticas de mi profesión en la corporación nacional del cobre, que se llama Codelco aquí en Chile, también desarrollando mi memoria profesional en una de sus divisiones ubicada en los Andes.

Del por qué mi decisión de entrar a la industria minera, yo creo que la gran influencia para entrar a esta industria fue mi abuelo materno. En mi vida siempre ha sido un referente y una persona muy cercana a mí y un ejemplo en el ámbito profesional, cuando el trabajo en Codelco en la división el teniente ubicada en Rancagua sexta región, llego a ser superintendente de fundiciones en calentones y posteriormente superintendente de taller y fundición de acero. Eso yo creo que fue uno de los hitos que marco mi entrada a la industria minera después de egresar mi vida profesional.

-Esperemos que las futuras generaciones también sean influenciadas por sus antecesores o imágenes admirables-

Mis Retos

El primer reto al que yo me vi enfrentada en mi vida profesional fue a los comienzos cuando yo ingrese a la minera los Pelambres, como para contarte un poco más en detalle, ellos buscaban una ingeniera civil industrial mujer y además con poca experiencia laboral, yo después de participar en un concurso fui seleccionada y entre a la empresa como jefa de turno de estancado de correa, cuando yo ingrese a la empresa, me vie enfrentada a varios desafíos y dentro de esos a ser la única mujer en el área mina de esta empresa, por lo que tuve que romper muchos paradigmas para que mis pares jefes de turno me validaran siendo los demás varones.

Esto fue lo más difícil a lo que yo me tuve que ver enfrentada porque por años ese cargo había sido ejercido por hombres ingenieros mecánicos y yo era ingeniera civil industrial. Ese fue el primer gran desafío, el segundo gran desafío al que yo me vi enfrentada, fue que después de ejercer este cargo durante cinco años, como te lo comente anteriormente me cambia de área, pase del área operacional de estancado de correa al área de mantención de perforadora, por lo que tuve que empezar mi carrera profesional desde cero, aprender desde cero, pero me siento orgullosa de decir que fui la primera mujer en liderar un equipo de mantención de perforadora en el área mina. Todo esto transcurrió hasta mi salida de la minera, por la crisis económica por la que está pasando mi país aquí en Chile desde el año pasado.

Que he Aprendido?

De acuerdo a lo que yo he experimentado y vivido en estos seis años de vida laboral, yo creo que he desarrollado grandes competencias, como por ejemplo la capacidad de liderar grupos de personas, además la capacidad de tomas de decisiones a pesar de las dificultades, yo creo que eso es fundamental para no dejarse abatir ante los problemas tanto en el área de mantención como operaciones, porque tuve la suerte de vivir los dos lados de la moneda como decimos nosotros en Chile, vivir el lado desde la parte operacional y vivir desde el lado de la mantención de equipos y además yo creo que una gran capacidad de adaptación, la mujer debe tener una gran capacidad de adaptación a diferentes ambientes y circunstancias de trabajo.

Ahora. ¿cómo podríamos ayudar nosotros a las mujeres para que ingrese al mundo de la minería?, yo creo que mis principales consejos serian; que las mujeres que deseen trabajar en el área de la minería deben tener una personalidad fuerte y un alta autoestima para no dejarse aminorar frente a las críticas de los demás y así tener una gran capacidad de lucha ante la adversidad y además deben ser unas mujeres con un alta capacidad de decisión que no se dejen intimidar y que luchen por sus convicciones profesionales porque vamos a estar a prueba varias veces, yo creo que es una de las características de las mujeres en esta industria en la que siempre nuestros pares nos van a poner a prueba, siempre nos van a estar observando, siempre nosotras nos tenemos que estar cuidando en todos los aspectos, desde nuestra forma de ser como persona, nuestra conductas, como también nuestros conocimientos profesionales.

¿Cómo nos pueden ayudar otras organizaciones ?

En mi país en este minuto, yo creo que alcanza no más de un 6% de inserción de la mujer en el mundo de la minería, o se cómo es en otros países vecinos de nosotros. Aquí están impulsando los últimos gobiernos, el ministro de minería que en este caso es mujer, que aumente ese porcentaje de inserción hasta el 16%, pero hasta ahora ha ido muy lento y más encima como te comentaba al inicio se está viendo una ola de despido tremenda por el tema de la crisis minera, entonces esa meta se está viendo dificultada. Ahora y pienso que igual nosotras debemos seguir luchando y tomar nuestras propias resoluciones cuando ello proceda, está claro que somos una minoría endémica en la minería industria, pero nuestros conocimientos deben primar en los grupos y en el terreo, yo creo que eso es fundamental, por lo que siempre debemos estar capacitándonos y estar actualizadas con los últimos conocimientos de nuestras especialidades en esta industria para que así nuestros pares nos validen. Yo siento que el gobierno está tratando de hacer cosas aquí en Chile, pero se está viendo dificultado por el tema de la crisis minera que estamos sufriendo en el país.

El servicio nacional de la mujer aquí en Chile, el conjuntamente con el ministerio de minería trabajan a la par para aumentar la inserción de la mujer. Hoy en día aquí en Chile, te comento que hay mujeres que son paleras o sea que manejan una pala, hay mujeres que manejan camiones de alto tonelaje en las minas, o sea lo que te quiero dar a entender es que las mujeres hoy en día han ido incursionando en la minería en distintos rubros y es bonito ver a mujeres en esos rubros que antiguamente no se daban porque la mujer antiguamente no entraba en las minas y hoy si lo hace, por ejemplo se decía que la mujer no tenía capacidad para manejar un camión de alto tonelaje y hoy en día si lo hace y por esta y otras consideraciones hay que seguir ganando terreno pienso yo

Áreas para la Integración del ODS 5

Eso va depender de la especialidad de cada una de nosotras, por ejemplo yo que soy ingeniera civil, yo siempre me estoy tratando de especializar en el área de negocios, en el área de abastecimiento o en el área de control de gestión que son las de mi carrera, pero por ejemplo una persona que maneja un equipo de camión o que maneja una perforadora, sus áreas de perfeccionamiento debería ser la manutención, electrónica, electricidad o sea va a depender de la especialidad en la cual estemos nosotras formadas, pero es súper importante, porque como te comentaba anteriormente nosotras siempre nos observan y eso es parte del día a día aunque nosotras no lo queramos, entonces siempre vamos a tener que estar demostrando que podemos, no así a nuestro par hombre y eso lo vamos hacer únicamente con conocimiento, con conocimiento vamos a poder demostrarle a nuestro par que nosotras somos capaces, que nosotras hacemos quizás hasta un mejor trabajo que ellos porque somos más perfeccionistas o hasta más detallistas, pero para ganarnos ese terreno tenemos que luchar con conocimiento.

Recomendaciones para otras

Mujeres

Yo creo que lo hemos tocado en varios de los puntos que me has consultado durante la entrevista, pero yo creo que uno de los puntos fuertes para nuestras mujeres futuras, sería el tema de la responsabilidad, yo creo que es un pilar fundamental porque una mujer con poca personalidad no podría estar en esta industria, porque es una industria muy competitiva y además no sé si decirlo pero un poco machista, por lo menos aquí en Chile, entonces una mujer con poco carácter la pasaría medio mal. Yo creo también que debe ser una mujer con toma de decisiones y además que su conocimiento deben primar en los grupos y en el terreno, por lo que siempre debemos estar luchando, no rendimos, yo creo que no hay que decaer como decimos aquí en Chile no mostrar nuestro lado femenino, porque siempre nos ven como el género débil. No es así! Nosotras debemos demostrar que podemos y para eso tenemos que ser mujeres fuertes con convicciones fuertes, con carácter fuerte, eso es lo que yo creo.

Integración ODS 5:

Mejores Prácticas Globales

Las guías y estudios para la mejora de las prácticas de agregación y limitación de la mujeres en la industria, han sido adoptados por diferentes organizaciones internacionales (IFC 2009; IFC 2013; Carleton University, 2012; AHRC, 2012). A continuación resumimos 7 iniciativas claves más recomendadas a nivel internacional para abordar los desafíos en la retención de las mujeres en la industria extractiva.

Cabe señalar que las iniciativas a presentar son actividades que forman parte de un enfoque más amplio para la mejora de la diversidad de género y las condiciones para todos los que trabajan en una empresa.

1. Compromiso a nivel gerencial y revisión de las políticas de la empresa

La falta de la formalización de políticas orientadas a mejorar la adaptación e inclusión de la mujer y la dependencia en la discrecionalidad respecto de decisiones que pueden mejorar la calidad de vida de las trabajadoras contribuyen a la continuidad de una cultura organizacional masculinizada (Ozkan & Beckton, 2012). Los pasos importantes para afrontar los retos de la limitación de las mujeres en la industria es obtener un compromiso con sus jefes, fijar incentivos y hacer una revisión de las políticas y procedimientos de la empresa.

La Corporación Internacional Financiera (2009) recomienda los siguientes pasos para embarcarse en una revisión de políticas de la empresa:

Identificar la motivación de la empresa	Asegurar el compromiso de los Gerentes	Participación de las partes interesadas en un espacio de diálogo	Estudiar el Estado Actual y clima laboral	Crear incentivos	Monitoreo y evaluación
Legislativas RSE Business case	Visible Establecer objetivos y medidas de evaluación	Recursos humanos Operaciones Comunicación Desarrollo Organizacional Empleados	-Grado de representación femenina Barreras de empleo Políticas, procesos, prácticas. Infraestructura- Estructura organizacional Servicios Sociales	Crear indicadores de desempeño Entregar balance score cards a los diferentes departamentos	Crear indicadores de desempeño Entregar balance score cards a los diferentes departamentos

Es importante identificar las estimulaciones existentes en la empresa para permitir a los gerentes decidir sobre el tipo y extensión del compromiso que entregarán a la iniciativa. El compromiso de la gerencia, seguido del compromiso de las partes interesadas son indispensables para asegurar el logro de la iniciativa.



Rio Tinto en Australia, y la Universidad de Queensland, crearon una serie de guías prácticas y manuales para establecer un Enfoque de Género en sus políticas internas y externas agregando el desarrollo de capacitación y revisión de políticas corporativas (Rio Tinto, 2009). El marco de enfoque de género de Rio Tinto se basa en cuatro etapas principales: el saber y entender, planificar e implementar, reportar y comunicar y monitorear y evaluar, todo esto en el marco de procesos de participación abierta a hombres y mujeres.

Formar las políticas que apoyen la igualdad de género y hacerlas cumplir forma parte de mejorar las condiciones de empleo en la industria, ya que por este medio se prioriza y sustenta la capacidad de la empresa para apoyar la contratación de mujeres y responder a sus necesidades específicas. Esto significa asegurar que las políticas establecen una clara apuesta por la inclusión de género en todas las etapas de la relación de empleo, incluida la contratación, formación, promoción, remuneración, acceso a los beneficios y la terminación del empleo.

Un impulso positivo a las políticas de apoyo a las mujeres es cuando la alta dirección se presenta públicamente a favor de este. En 2012, Anglo American MetCoal en Australia realizó talleres de liderazgo con el fin de involucrar a más de 90 de sus principales líderes en el valor de la diversidad de género y la cuestión del sesgo inconsciente, y llevó a cabo una mesa redonda con su equipo ejecutivo para asegurar que los que son responsables de decisiones claves tengan una mentalidad abierta a la diversidad. Los Directivos pueden ayudar a crear y / o mantener el impulso, al actuar como "campeones" y abogar por el empleo de

las mujeres, influyendo en la cultura empresarial y en el comportamiento del lugar de trabajo en todos los niveles (IFC, 2009).

Desde el 2010 en Australia existe el "Male Champions for Change", iniciativa creada bajo la Comisión de Derechos Humanos de Australia (AHRC, 2014). El Male Champions of Change Chapter reuní a 14 hombres líderes de grandes empresas australianas comprometidos a impulsar el cambio cultural y aumentar el número de mujeres en roles de toma de decisión. Actúan como defensores públicos y promueven el desarrollo de investigación y herramientas para asistir a las empresas en identificar como mejorar sus prácticas para lograr equidad de género. David Peever, Director General de Rio Tinto en Australia fue uno de los líderes del Male Champion of Change en 2011. Asimismo, se han establecido asociaciones de mujeres que eligen a sus propias líderes y representantes por el cambio. Una iniciativa global liderada en el Gran Bretaña fue el crear un reporte que nomina a 100 mujeres inspiracionales en la minería a nivel global (WIMUK, 2012).

2. Cultura de gestión de apoyo y el sostenimiento de la comunicación abierta con los trabajadores

Una buena comunicación a los empleados proporciona ideas claras de lo que está sucediendo en las zonas de trabajo para hombres y mujeres, además de poder solidificar la lealtad de los empleados, subrayando el interés de gestión en el lugar de trabajo y puede garantizar la entrada y apoyo para futuras intervenciones (IFC, 2013).

El mantenimiento de una buena comunicación garantiza que todos los trabajadores-hombres y mujeres- tengan una voz en su lugar de trabajo. El establecimiento de mecanismos de participación, (por ejemplo, los sindicatos de mujeres, comités de diversidad) aseguran que las voces de las mujeres y otros grupos en desventaja sean escuchadas en relación con la discriminación y otras prácticas negativas en contra de ellos (eWisely, 2014).

Lonmin (compañía minera sudafricana), el tercer mayor productor de platino primario del mundo. Estableció los sindicatos de la mujer a través de diferentes sitios de minería en Sudáfrica, que se encargan de la transferencia de las demandas de las mujeres (al igual que ofrecen asesoramiento profesional) a la gerencia (Ozkan & Beckton, 2012). En Anglo American Carbón Metalúrgico todos los empleados reciben regularmente capacitación igualdad de oportunidades laborales. Además, los encargados de recursos humanos son capacitados para manejar la diversidad en el lugar de trabajo, los incidentes de acoso e informar. La compañía también ofrece un Programa de Asistencia al Empleado, que suministra servicios de consejería profesional gratuita (Ozkan & Beckton, 2012).

En 2012, Anglo American en Chile realizó una serie de talleres de diversidad de género para los supervisores a través de todas sus operaciones en Chile. Uno de los objetivos de los talleres fue explicar la estrategia de Anglo American género diversidad, para promover el conocimiento de la política de la empresa y las razones para ello. Otro objetivo era proporcionar un espacio para el debate abierto y franco. Se alentó a los participantes a debatir experiencias personales positivas y negativas y plantear dudas, preguntas o inquietudes acerca de las políticas y procedimientos sobre la diversidad de género de la empresa (IFC, 2013). Por ejemplo, en algunos de los talleres, los supervisores masculinos revelaron inquietudes persistentes sobre si era necesario para adaptar su estilo de gestión para administrar las mujeres, mientras que las mujeres supervisores tuvieron la oportunidad de compartir su experiencia personal-bueno y mala-de trabajar en un ambiente dominado por hombres.

Un resultado clave de cada taller es un "acuerdo de convivencia": una lista de acciones simples que los hombres y las mujeres se comprometen a tener en cuenta para ayudar a hacer la vida en el lugar de trabajo más fácil para todos. De acuerdo al Reporte del IFC (2013) algunos de los compromisos acordados fueron:

"Voy a desarrollar la empatía, al recordar a ponerme en los zapatos de otras personas"

"Voy a utilizar un lenguaje respetuoso, pero no ser sobreprotector o excluir a otros de los debates"

"No voy a restar importancia a las situaciones que socavan el respeto por el género u otras diferencias"

Una vez determinados, estos acuerdos se publicaron en los tableros de anuncios en todo el lugar de trabajo. Estos compromisos contribuyen a generar un sentido de pertenencia a los supervisores y mantener un recordatorio constante de cómo poner en práctica la política de cada día. Algunos supervisores varones admitieron ser escéptico al principio, pero reportaron que para el final del taller estaban muy contentos de haber participado.

3. La lucha contra el acoso sexual



La lucha contra el acoso sexual es un tema complicado y frágil a tratar. En ocasiones es difícil detectar el problema, debido a que puede haber una cultura de aceptación de un determinado comportamiento hacia las mujeres, ya sea como resultado de la práctica de trabajo o las normas sociales (IFC, 2009). En algunas culturas, el propio comportamiento de las víctimas pueden advertir "pérdida de honor". A menudo las trabajadoras de menor educación, son las más vulnerables al acoso, ya que pueden ser menos conscientes de sus derechos legales y las normas culturales pueden hacer que sea difícil para ellas se manifestarse, especialmente en temas sensibles como el acoso por compañeros de trabajo o supervisores (IFC, 2009).

Es incómodo discutir y enfrentar el tema sobre acoso sexual, sin embargo, es un problema serio que no debe ser ignorado ni subestimado. Se crea un ambiente hostil e inadecuado para la comunidad física y mental de las mujeres trabajadoras. Desde el punto de vista de negocios, socava la productividad del trabajo, la retención, la asistencia y comunicación y puede exponer a las empresas potencialmente mucho tiempo y reclamos legales costosos (IFC, 2009). Herramientas importantes para abordar el acoso sexual incluye una política anti-acoso, la capacitación contra el acoso de personal y los mecanismos apropiados para que los trabajadores presenten quejas y busquen apoyo. Asimismo, aumentar la conciencia y las habilidades de los supervisores para lidiar con el acoso sexual también puede ser particularmente eficaz.

Anglo American Carbón Metalúrgico (AAMC) tiene un programa de gestión global, Speak Up, que permite a los trabajadores tener la capacidad de informar de los problemas de acoso y discriminación. Sus gerentes de línea y los oficiales de recursos humanos son generalmente los encargados de responder a las quejas; sin embargo, si el delito es grave, la responsabilidad va a la alta dirección (Ozkan & Beckton, 2012).

Rio Tinto Group fortifica la formación en relación con el cumplimiento de las políticas y procedimientos de la empresa sobre la lucha contra el acoso y la lucha contra la discriminación en todos los ámbitos, y requiere que los empleados repitan su capacitación cada dos años. Rio Tinto Coal Australia ha establecido agentes de igualdad de oportunidades de empleo y funcionarios de encargados de acoso sexual en cada sitio, que son entrenados específicamente para manejar las quejas y tiene un servicio independiente, confidencial y anónimo las 24 horas, llamado "Speak-OUT" (Ozkan & Beckton, 2012).

4. Condiciones de trabajo compatibles con la vida familiar

Uno de los factores que determinan la participación de las mujeres es el horario de trabajo y la remuneración, principalmente para las mujeres con pequeños niños y otras responsabilidades. Cuando la única opción es trabajar a tiempo completo, muchas mujeres abandonan el mercado laboral cuando tienen hijos o, alternativamente, buscan opciones más flexibles como lo son el auto-empleo (IFC, 2013).

Entre algunas implementaciones que se han impulsado en empresas es la flexibilidad de trabajo, como las opciones para intercambiar turnos con sus compañeros de trabajo, la reducción de horas de manera permanente o temporal, flexibilidad sobre la hora de inicio y de fin, el uso de "bancos de tiempo" (en vez de vacaciones u horas extras) para las emergencias, u otros arreglos que hacen posible que un trabajador pueda un buen proveedor y un buen cuidador de su familia (AHRC, 2013; IFC, 2013).

Las empresas mineras BHP Billiton Mitsubishi Alliance y Contratistas Golding ofrecen acuerdos de distribución de trabajo y las oportunidades a tiempo parciales. En Cement Australia, todas las posiciones pueden ser asumidas en un a tiempo parcial, a tiempo completo o en régimen de empleo compartido. En Xstrata Queensland Ltd se puede trabajar desde casa, a tiempo parcial o trabajo compartido (Ozkan & Beckton, 2012).

Una excelente iniciativa, es facilitar el retorno al empleo después de la maternidad de tal manera que se evite la retención de las mujeres por esta situación. El teletrabajo se utiliza para facilitar el retorno nuevas madres a sus puestos de trabajo por maternidad. BHP Billiton Mitsubishi Alliance ofrece una política de permiso parental para los padres y proporciona pagos por valor de 14 semanas y 4 semanas con la vuelta al trabajo. Cement Australia tiene un acuerdo de licencia parental, que incluye tanto a los padres en permiso de maternidad de cuatro meses (AHRC, 2013).

En caso de empleados que se van por licencia parental, licencia por enfermedad o licencia por antigüedad, se ha implementado la iniciativa de "Keep in touch" o de "mantenerse en contacto", que es el desarrollo de programas, los cuales están diseñados para mantener a los empleados conectados con la organización a través de reuniones, llamadas telefónicas o correos electrónicos. El objetivo es recibir información actualizada sobre los acontecimientos recientes en el equipo y la organización, facilitando la conexión con sus compañeros de trabajo y de esta manera la experiencia un retorno menos traumático al lugar de trabajo (AHRC, 2013).

Una iniciativa mas está relacionada con las estrategias para facilitar el regreso de un permiso parental. Por ejemplo, existen empresas que se reúne con sus trabajadores para discutir sus aspiraciones profesionales y roles potenciales. No se hacen suposiciones sobre el papel que pueden o no ser capaz de realizar, luego de asumir su rol de padre (AHRC, 2013).

Asimismo, existen organizaciones que ofrecen opciones de cuidado infantil confiables las que pueden tener un impacto rápido en los niveles de asistencia y retención. Ante la falta de cuidado de los niños, los trabajadores -especialmente las mujeres- son más propensas a tomar tiempo libre para cuidar de un hijo enfermo. Otra posibilidad para los empleadores significa trabajar con los proveedores de servicios de cuidado de niños locales que ajustar sus horarios a los de la mina (AHRC, 2013).

En la empresa NALT, la tasa de rotación se redujo en un tercio después de que la compañía estableciera una guardería en las cercanías al trabajo. Por ejemplo, los trabajadores con hijos enfermos:

Tabla extraída de Guía Enfoque de Género Proyecto WIMLATAM (eWisely, 2014)

Estrategia	Descripción
Trabajo remoto o a distancia	<ul style="list-style-type: none"> • Esta estrategia busca que los empleados trabajen a distancia (ej. desde casa) parte o todo el tiempo de la jornada laboral. • El trabajo en casa puede reducir los tiempos invertidos en viajes, generando mayores niveles de productividad. • El trabajo remoto requiere inversión en recursos, como laptop, acceso a Internet y a teléfono celular. • Se le debe permitir a los trabajadores visitar regularmente el lugar de trabajo de tal manera que se sientan parte del mismo.
Semana de trabajo comprimido	<ul style="list-style-type: none"> • Una semana de trabajo comprimido es un arreglo laboral en el cual los empleados trabajan un número de horas estándar en una semana, pero comprimen estas horas en pocos días. Ej. trabajar cuatro días, en una jornada de 10 horas para completar 40 horas a la semana. • Este modelo de trabajo permite a los empleados manejar sus circunstancias personales.
Compra de vacaciones anual	<ul style="list-style-type: none"> • La compra de vacaciones anuales representa una reducción en el salario por el pago de licencias adicionales. • Las vacaciones anuales adicionales pueden ser beneficiosa para los empleados, especialmente para aquellos que deben optar por guarderías durante las vacaciones de colegio. • Las organizaciones que implementan este modelo, pueden atraer candidatos altamente calificados que requieren esta flexibilidad para entrar en la fuerza laboral. • La implementación de esta estrategia puede mejorar la productividad y la satisfacción de los empleados. •
Compra de licencia para la familia y/o persona a cargo	<ul style="list-style-type: none"> • Otorgar licencia adicional a los empleados para manejar sus responsabilidades familiares y personales, crea una cultura de confianza mutua y respeto, lo cual aumenta la retención de personal. • Ofrecer estos incentivos, le permite a los empleados distinguirse como empleados preferidos con respecto a los demás. •
Horas flexibles	<ul style="list-style-type: none"> • Los empleados que acceden a la modalidad de horas flexibles, siguen trabajando las horas requeridas, sin embargo su horario es diferente (ej. 10:00 -6:00 pm). • La flexibilidad horaria permite a los empleados manejar sus responsabilidades familiares y mantener un equilibrio en su vida laboral. • Esta modalidad le permite a los empleados, manejar sus jornadas laborales y reducir la presión con respecto a espacios limitados en el lugar de trabajo. •

<p>Trabajo compartido</p>	<ul style="list-style-type: none"> • La modalidad de trabajo compartido radica en contratar a dos personas de medio tiempo para desempeñar las actividades de una persona trabajando tiempo completo. • Crear oportunidades de trabajo compartido, permite a los empleadores acceder a un mayor número de talento humano. • Esta modalidad también ofrece oportunidades significativas para manejar la productividad y el riesgo. Ej. La pérdida en la productividad es limitada si uno de los empleados se ausenta. • Ofrecer a los empleados que conmutan, la oportunidad de compartir trabajo, puede incrementar significativamente las posibilidades de incrementar la fuerza laboral. • La modalidad de trabajo compartido puede presentarse de diversas maneras: la partición de dos jornadas, mañana y tarde (ej. un empleado trabaja de 7 am – 12:30 pm y otro trabaja de 12:00 – 6:00 pm). Esto le permitiría a los empleados equilibrar sus obligaciones familiares y el cuidado de niños. •
<p>Trabajo de medio tiempo</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Los arreglos laborales de medio tiempo ofrecen a los empleadores una oportunidad significativa para equilibrar la demanda y oferta del recurso humano. • Todas las oportunidades de medio tiempo requieren incluir trabajo significativo. •
<p>Jornadas laborales más cortas</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Esta modalidad de trabajo puede favorecer a los empleados que tienen responsabilidades fuera del horario escolar. • Esta modalidad también puede cubrir los periodos de descanso de los trabajadores de tiempo completo. Por ejemplo, una jornada laboral de 11-3 pm, permite a las mujeres con niños trabajar durante el horario escolar. •
<p>Transición para los pensionados</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Es de vital importancia retener el conocimiento y experiencia de los empleados a través de la transferencia de habilidades a otras personas en la organización. • Una manera de lograrlo es ofrecer a los empleados la oportunidad de un periodo de transición para su pensión. Este proceso podría incluir una reducción de horas o permitir licencia extra para cubrir estas necesidades. •
<p>Tiempo libre por horas laborales extras</p>	<ul style="list-style-type: none"> • En vez de pagar las horas extras, esta modalidad permite acceder a tiempo libre, en remplazo de jornadas extra laborales. Esto puede mejorar los niveles de retención de los empleados quienes prefieren tiempo en vez de dinero. •
<p>Roster de estilos de vida</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Conmutar se ha considerado como un arreglo laboral por muchas organizaciones. Sin embargo, los empleados que conmutan también pueden optar por trabajar desde casa. Esto reduce costos asociados con alojamiento y viajes. •

5. Adaptación del entorno físico

Las infraestructuras e instalaciones básicas que deben existir para la estancia y participación apropiada de la mujer. Esto incluye baños, lugares para cambiarse, alojamiento y lugares de entretenimiento destinados para mujeres y hombres. Asimismo, los uniformes deben ser adecuados para las mujeres (IFC, 2013).

La mejor solución es mejorar las condiciones de empleo tanto para mujeres como para hombres, de tal manera que el programa se sustente, mediante la formación de una base sólida en el lugar de trabajo y evitando divisiones no deseadas al interior de la organización. Cuando determinados puestos de trabajo o lugares de trabajo implican tareas extenuantes, tales como levantar objetos pesados, puede ser fácil asumir que las mujeres son inherentemente inadecuadas para el trabajo. Esto es a menudo debido a que la tarea se ha hecho de una manera particular para un largo tiempo y no hay una forma aceptada de hacerlo (IFC, 2009).

En Chile, cuando la fundición de cobre Chagres de Anglo American decidió aumentar el número de mujeres trabajadoras en el lugar de trabajo, la compañía trató de identificar qué puestos de trabajo podría llevarse a cabo sin la necesidad de la fuerza física excesiva (IFC, 2009). Una mujer fue nombrada a un cargo que involucraba girar una rueda para abrir y cerrar el flujo de ácido úrico sulfúrico en un tanque. La naturaleza del trabajo no parece requerir una considerable fuerza física, sin embargo, la mujer informó que era demasiado agotador en el transcurso de un largo turno.



La ley de Igualdad de género en el lugar de trabajo de Australia exige que las empresas Australianas de más de 100 empleados entreguen un informe anual del desempeño laboral de su empresa, reportando indicadores de composición de fuerza laboral, gobiernos corporativos, remuneración equitativa, entre otros.

Al respecto los gerentes exploraron opciones para la introducción de las nuevas tecnologías para adaptar la maquinaria, no obstante luego de una inspección minuciosa encontraron que la solución era mucho más simple y económica, en tanto que la rueda requería de limpieza. Posteriormente, la tarea fue más fácil de desempeñar, tanto para hombres como para mujeres (IFC, 2009).



6. Transporte seguro

Transporte desde y hacia el lugar de trabajo puede ser más difícil para las mujeres que para los hombres, tanto en términos de acceso como de seguridad. Este factor puede determinar o prevenir que las mujeres se presenten en el lugar del trabajo, reduciendo sus opciones de empleo. En muchos países, las mujeres son más dependientes del transporte público: esto no sólo aumenta los tiempos de viaje, sino que también restringe la elección de las mujeres de los lugares de trabajo y el número de horas de trabajo (IFC, 2009).

7. Mecanismos de Gobernanza

Una referencia en el tema de diversidad del trabajo es el caso internacional Australiano, en el cual el modelo aún requiere la implementación de estrategias laborales más diversas y donde el enfoque ha permitido a la industria enfrentar los retos globales de escasez de capital humano, así como promover el desarrollo profesional de trabajadores y trabajadoras, y la incorporación de arreglos laborales más flexibles.

La implementación adecuada de marcos regulatorios adecuados a la realidad de cada país y a las necesidades de empleados y empleadas industriales es debido al éxito del caso Australiano. Un ejemplo de aquello es La ley 2012 Igualdad de género en el lugar de trabajo. Esta ley:

- Promueve y mejora la igualdad de género (incluida la igualdad de retribución entre hombres y mujeres) en el empleo y en el lugar de trabajo;
- Pretende apoyar a los empleadores a eliminar los obstáculos a la participación plena e igualitaria de las mujeres en la fuerza laboral, en reconocimiento de la situación de desventaja de las mujeres en relación con cuestiones de empleo;
- Promueve, entre los empresarios, la eliminación de la discriminación por motivos de género en relación con cuestiones de empleo (incluso en relación con las responsabilidades de cuidado familiar);

- Fomenta la consulta del lugar de trabajo entre empleadores y trabajadores sobre cuestiones relativas a la igualdad de género en el empleo y en el lugar de trabajo;
- Pretende mejorar la productividad y competitividad de las empresas Australianas a través de la promoción de la igualdad de género en el empleo y en el lugar de trabajo.

Tabla 1. Indicadores de igualdad de género Ley de Igualdad de Género, Australia 2012

Indicador	Contenido
Indicador 1 Composición de la fuerza laboral	Este indicador da cuenta de la composición de género en la organización. El indicador también está orientado a cubrir un número amplio de características de la fuerza laboral, entre ellas: segregación ocupacional, la posición de hombres y mujeres en la gestión de la empresa y patrones de inseguridad laboral.
Indicador 2 Composición de género en cuerpos de gobierno de los empleadores	Los cuerpos de gobierno se refieren a junta directivas, comités u otros cuerpos de autoridad liderados por los empleadores.
Indicador 3 Remuneración equitativa entre hombres y mujeres	Permite la recolección de información acerca de la remuneración de hombres y mujeres desarrollando actividades similares en diversas ocupaciones e industrias.
Indicador 4 Disponibilidad, términos y condiciones relacionadas con arreglos laborales para los empleados y arreglos laborales para los empleados con familias o responsabilidades domesticas	Permite mejorar arreglos laborales más flexibles y optimizar la capacidad de mujeres y hombres para combinar el trabajo remunerado con las responsabilidades domésticas; ambos son ejes fundamentales para maximizar una fuerza laboral calificada en Australia.
Indicador 5 Consulta con los empleados acerca de asuntos referentes a la igualdad de género en el lugar de trabajo	Permite asegurar que existen mecanismos de consulta entre los empleados y los empleadores en asuntos referentes a la igualdad de género en el lugar de trabajo. Algunos ejemplos de consulta son las encuestas y los focus group.
Indicador 6 Acoso sexual y discriminación	Cada empleado debe reportar acerca de los asuntos relacionados con acoso sexual y discriminación en el lugar de trabajo. Asimismo, se deben incluir procesos de resoluciones de conflicto existentes y políticas para la prevención del acoso sexual y la discriminación.

Integración ODS 5:

Mejores Prácticas Regionales América latina y el Caribe

Esta sección del estudio constituye una compilación de casos y mejores prácticas regionales en América Latina y el Caribe. Cada caso presenta un diagnóstico del estado de la industria extractiva en el contexto geográfico estudiado, seguido de actividades concernientes a la integración del ODS 5 (Igualdad de Género) en la industria en los países en cuestión. Un total de 15 casos fueron compilados por el grupo de investigación Research eWisely en el marco del proyecto WIMLATAM, a saber: Argentina, Bolivia, Brasil, Colombia, Chile, Ecuador, Guatemala, México, Nicaragua, Panamá, Paraguay, Perú, Suriname, Uruguay y Venezuela.



Mujeres de Hierro

Mujer & Extractivas Argentina

Extractivas en Argentina

La minería es la principal industria extractiva en Argentina y un importante motor de la economía. Las perspectivas indican que su aporte general será creciente en los próximos años. En cuanto a los aportes económicos, el 70% del valor de la producción de la minería queda en la Argentina, en términos sueldos, contratación de proveedores de bienes y servicios locales y aportes fiscales y no fiscales a los Estados Provinciales y Nacional. Por otro lado, la minería es fuente de trabajo para alrededor de 94.164 personas, de manera directa e indirecta. Además, la instalación de proyectos mineros en las distintas provincias potencia el desarrollo local y de la cadena de valor. La minería es una de las mayores industrias aportantes de divisas al país. En 2014 aportó U\$S 3.905 millones a la economía nacional, lo que representa un 5,8% de las exportaciones totales.

De acuerdo a un estudio realizado por la consultora Abeceb, el primer trimestre de 2015 el "personal en mina" ascendió a 40.929 personas. La cifra se multiplica si se consideran los puestos generados indirectamente (proveedores y contratistas fuera de la mina), llegando a 94.164 personas que viven gracias a la actividad. Por otra parte, si se avanza en la puesta en marcha de los proyectos en cartera, la demanda laboral podría aumentar en un 70% en el mediano plazo.

Para 2014, una encuesta realizada a empresas que representan cerca del 80% de las exportaciones mineras indicó que las mismas habían realizado inversiones ese año por un total de \$us 1.316 millones. Son capitales provenientes de más de 30 países de los cinco continentes, entre los que se destacan Canadá, Estados Unidos, Suiza, Japón, Sudáfrica, Italia y Corea. Además, según las previsiones oficiales, las inversiones en el sector alcanzarían los \$38.500 millones en 2015 y los \$43 mil millones en 2029. Por otra parte, la consultora Metals Economic Group, estima que América Latina es la primera región a nivel mundial en el ranking de presupuestos exploratorios, y Argentina es uno de los países con mayor inversión en la región, después de México, Perú y Chile. En 2012, la inversión en exploración realizada en Argentina representó el 3% del total mundial.

Metalíferos	No Metalíferos	Rocas de aplicación
<ul style="list-style-type: none"> •Minerales que contienen metales. •Los principales son: Hierro, plomo, zinc, estaño, aluminio, cobre, molibdeno, platay oro. 	<ul style="list-style-type: none"> • Minerales que no contienen metales. • Por ejemplo calizas, arenas, pizarras, arcillas, sal común, yeso, sales de potasio, sales de litio y boratos, fluorita, baritina, bentonitas, piedras semipreciosas y muchos otros, utilizados como insumos básicos en diversas industrias. 	<ul style="list-style-type: none"> • Se utilizan para la construcción y la ornamentación • Como los pórfidos, adoquines, baldosas, piedras lajas, mármoles (rosado y blanco), travertinos, tipo ónix, negro y otros, granitos de diversos colores y granulometrías.

=*Cifras del 2014 informan que en Argentina se explotan los siguientes elementos

Las principales provincias mineras de la Argentina son Catamarca, San Juan y Santa Cruz. En las dos primeras, la minería constituye la principal actividad económica, mientras que en Santa Cruz se ubica después de la actividad hidrocarburífera. Estas tres provincias, que se concentran en el segmento metalífero, suman cerca del 80% de la producción nacional y las exportaciones. Otros distritos relevantes son Jujuy (que tiene minerales metalíferos y no metalíferos) y Córdoba. La provincia de Buenos Aires, junto con Córdoba se destaca en rocas de aplicación. Chubut, Mendoza, Salta y La Rio.

Mujer & Extractivas Argentina

En 2016 el Foro Binacional Mujeres en la Minería tuvo lugar en Argentina. Los asuntos referentes al rol de la mujer minera Argentina fueron el centro de este Foro. Ese año, cumpliendo con la 5ta. Edición de Foro y cambiando de formato a: "1° Foro Binacional de Mujeres Trabajando en Minería", se reunieron referentes de Argentina, Chile y Canadá para derribar fronteras geográficas y de género con el único objetivo de compartir experiencias y generar alternativas superadoras que mejoren las prácticas laborales de las mujeres en el sector. El foro fue organizado por FUNDAMIN el cual nace en 2010 generando instancias y plataformas para revalorizar el rol de la mujer en la sociedad.

En la actualidad la inclusión y participación de la mujer en la industria minera en Argentina ha ido en incremento, la participación de la mujer en distintos puestos laborales y las políticas implementadas por las empresas en el departamento de Recursos Humanos trata que durante la búsqueda de empleo consideran en igualdad de condiciones a hombres y mujeres. Ambos trabajando en una misma categoría reciben la misma remuneración, que se ajusta de acuerdo a su nivel de experiencia y antigüedad en la compañía, comentó Leticia Garay, Asistente Dirección de Operaciones, Goldcorp Inc.

Mujeres de Hierro

Mujer & Extractivas Bolivia

Extractivas en Bolivia

La minería es una de las industrias extractivas más representativas en Bolivia y presenta una estructura productiva integrada por tres subsectores: Estatal, privado y cooperativo. La minería estatal cubre a las empresas mineras de la COMIBOL que producen estaño, cobre, zinc y plomo; la minería privada, basada en empresas privadas medianas de capital nacional y empresas de inversión directa extranjera, con una producción de zinc, plomo, plata, oro, cobre y antimonio, de la misma manera, en este subsector está



La minería es una de las industrias extractivas más representativas en Bolivia y presenta una estructura productiva integrada por tres subsectores: Estatal, privado y cooperativo. La minería estatal cubre a las empresas mineras de la COMIBOL que producen estaño, cobre, zinc y plomo; la minería privada, basada en empresas privadas medianas de capital nacional y empresas de inversión directa extranjera, con una producción de zinc, plomo, plata, oro, cobre y antimonio, de la misma manera, en este subsector está la minería chica, que dispone de una estructura de producción diversificada en pequeña escala, es decir que produce todos los minerales y metales exportados por Bolivia y cooperativas mineras que en la parte occidental del país producen en yacimientos marginales de COMIBOL. La minería privada produce el 70% del valor bruto de producción, la minería cooperativa 21% y la estatal 9%. No están disponibles las cifras oficiales que identifiquen la producción y exportación de la minería a pequeña escala, sin embargo se estima que esta constituye el 31.5% del valor de la minería privada. Gran parte de la minería Boliviana y en concordancia con el Código de Minería (Ley No 1777) la minería a pequeña escala es la más representativa en el país. Estos operadores eran reconocidos como concesionarios mineros por derechos pre constituidos por pertenencias y concesiones mineras (Congreso Nacional de Bolivia, 1997).

Mujer & Extractivas Bolivia



En el 2013, eWisely publicó los primeros hallazgos investigativos con respecto al caso de mujer en la minería en Bolivia en el mismo año. Con el propósito de entender el caso de la mujer en el contexto minero Boliviano se estudiaron los tres renglones de la economía minera, a saber: estatal, privado y pequeña minería.

Las mujeres en minería en el ámbito estatal se encuentran aglutinadas en las empresas mineras de la COMIBOL (2017) que producen estaño, cobre, zinc y plomo. Asimismo, un porcentaje de las mujeres en minería en Bolivia se encuentran en la minería privada, basada en empresas privadas medianas de capital nacional y empresas de inversión directa extranjera.

Estudios de caso en San Cristóbal, particularmente en las comunidades de San Cristóbal, Culpina K, Vila Vila y Uyuni en Bolivia mostró una incorporación exitosa de la mujer en la minería. De acuerdo al estudio, de las 196 mujeres que se han integrado a la empresa, 102 pertenecen a las comunidades cercanas a la mina (Dalence, 2013).

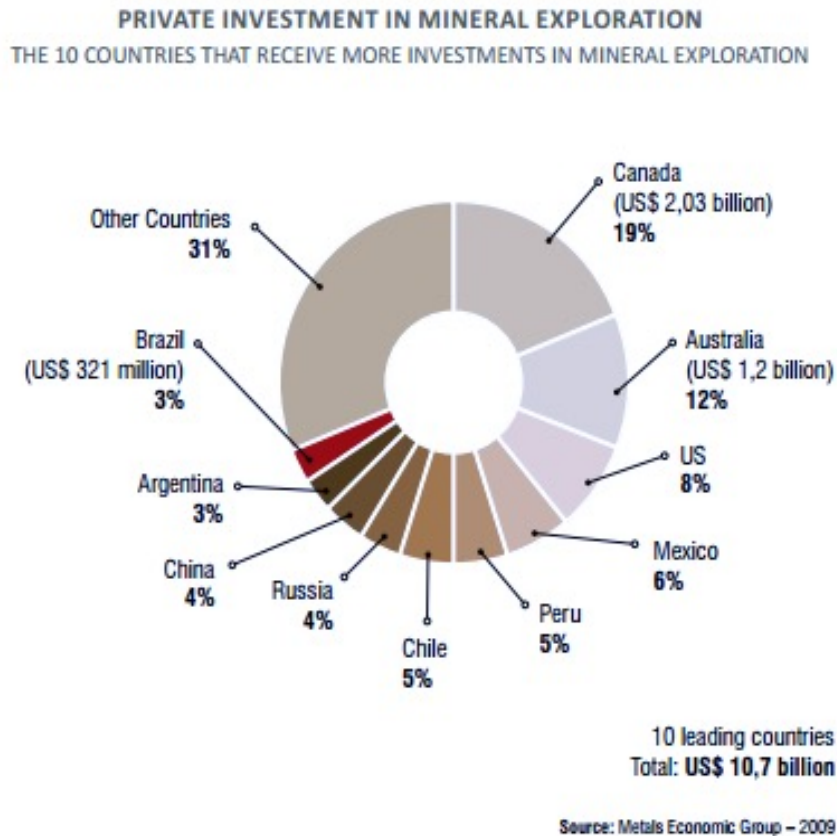
Otra parte del grupo de las mujeres en minería, son las mineras en pequeñas empresas y quienes están agrupadas en la Cámara Nacional de Minería (CANALMIN), ente gremial que aglutina aproximadamente a 3.747 (posiblemente hasta 4.000) operadores mineros unipersonales y de sociedades colectivas, que producen un volumen promedio aproximado, igual o menor a 300 toneladas brutas de mineral mes. Esta entidad tiene una antigüedad de 74 años, fue fundada en 1940, los asociados producen minerales como estaño, plata, zinc, plomo, antimonio, wólfram, cobre, oro y otros de carácter no tradicional como tierras raras, participando en la generación del valor bruto de producción sectorial aproximadamente con el 25%.

Mujeres y hombres de la minería a pequeña escala generan un empleo aproximado a 35.000 personas y el pago de regalías mineras alcanza aproximadamente a \$us 20 millones, considerando que la mayoría de estas unidades de producción comercializan su producción solo en el mercado interno (Gonzalez y Franco, 2017).

Mujeres de Hierro

Mujer & Extractivas Brasil

Extractivas en Brasil



La economía de Brasil se ha convertido en una de las principales del mundo, a partir de 2003, propiciado por un incremento del volumen y precio de la demanda internacional de materias primas, básicamente minerales, petróleo, carbón, y carne. En 2010 Brasil tenía registradas 7932 compañías mineras.

El comercio exterior del sector minero que abarca la minería (industria extractiva, excepto petróleo y gas) y transformación mineral (compuestos químicos metálicos, no metálicos e inorgánicos) cerró el 2016 con un saldo positivo de US \$ 18.100 millones equivalente a US \$ 36.600 millones de exportaciones Y US \$ 18,5 millones de importaciones, sosteniendo un descenso del 6% en relación a 2015, reflejando el ciclo de devaluación de precios de los principales commodities del sector.

El potencial minero brasileño es significativo. Hasta la fecha, sólo el 30% del inmenso territorio se conoce a través de estudios geológicos. Las áreas indígenas, que representan el 13% de este territorio y el 25% de la Amazonia, se encuentran entre las regiones que pueden tener su potencial minero, así como la zona costera, ubicada a lo largo de la plataforma continental brasileña.

La fuerza laboral total empleada en la minería en 2011 alcanzó 165 obras. Estudios del Departamento Nacional de Geología, Minería y Procesamiento Minero, del Ministerio de Minas y Energía, muestran que el sector minero genera 2,1 millones de empleos directos en Brasil.

Brasil produce niobio, hierro, manganeso, bauxita, tantalita, rocas ornamentales, grafito y piedras preciosas. Cabe resaltar que en el ámbito de los hidrocarburos Brasil ocupa el lugar 13 en producción de petróleo a nivel mundial, 12° en combustibles fósiles, 2° en producción de biogasolina, 3° en biodiesel y el lugar 29 en gas natural.

Mujer & Extractivas Brasil

Minería Artesanal	Gran Escala
<p>El panorama de la mujer minera en Brasil ha venido presentando una apertura, es por ello que sólo mencionaremos unos ejemplos de la ocupación minera en dicho país:</p> <p>Las mujeres en garimpos pueden estar involucradas en panning, descomposición de amalgama o refinación (es decir, en tiendas de oro), o pueden poseer y alquilar maquinaria. La mayoría de las mujeres ocupan papeles auxiliares en el garimpo.</p> <p>En las minas de esmeraldas de Campos Verdes, en el estado de Goiás, Brasil, las mujeres están a cargo de la etapa de concentración. La mayoría de los garimpeiros (es decir, mineros artesanales) en la región extraen mineral de los trabajos subterráneos. Después de triturar y cribar manualmente, el esquisto friable es inspeccionado visualmente por los hombres con el fin de seleccionar las piedras buenas. Las mujeres y los niños generalmente pasan el día buscando piedras más pequeñas y menos valiosas en los relaves. Desde 1981, Campos Verdes ha sido el principal productor de esmeraldas de calidad local.</p>	<p>Las mujeres son casi el 20% de la unidad de Alcoa en Juruti y los trabajadores han tomado en los retos que están cambiando el perfil de este área, donde desde hace algún tiempo la mayoría de los trabajadores eran hombres. Para fomentar un entorno de diversidad en el sector industrial y aumentar la mano de obra femenina. La compañía desarrolla programas innovadores para la gestión del talento, con el fin de capacitar a los supervisores y futuros líderes en todas sus plantas.</p> <p>En esta categoría se ha posicionado en Brasil como "Mejor Compañía para la Mujer a trabajar en Brasil", según la encuesta del Instituto Gran lugar para trabajar; así como el premio internacional en 2013 que rinde homenaje a las acciones innovadoras relacionadas con la contratación, la formación y la promoción de la mujer en el trabajo.</p>
<p>Actualmente, aproximadamente el 30% de los mineros artesanales del mundo son mujeres, aunque, como las mujeres a menudo ocupan múltiples funciones en las comunidades mineras artesanales</p>	

Existe un proyecto de Women in mining, de la empresa Vale inició un programa especial de mentoría de mujeres en Brasil para promover mujeres con talento en la industria minera. La empresa se dio cuenta de que sólo el 11% de su mano de obra eran mujeres a finales de 2011. Después de realizar investigaciones para entender cómo atraer más mujeres a la empresa, se creó el proyecto "La equidad de género". Consta de 19 acciones diferentes con el objetivo final de incrementar el número de mujeres en la fuerza de trabajo, siendo una de las acciones el mentor de mujeres.

Cómo funciona? Con el objetivo de promover a las líderes femeninas en la empresa, Vale buscó mentores en altos cargos y los comparó con mentores, que también están en posiciones de liderazgo pero con menos experiencia. El objetivo era construir una relación entre los dos y crear una red para que las mujeres aprendan unas de otras, tanto desde una perspectiva retroactiva. Los programas inclusivos de desarrollo benefician tanto al mentor como al aprendiz. Los mentores tienen la oportunidad de aprender sobre los problemas a los que se enfrentan sus equipos, y utilizar esto para administrar sus equipos de manera más efectiva. El mentor también hace que el individuo sea más consciente de sí mismo y proporcione el autodesarrollo. Vale como un negocio defiende la idea de que "trabajar juntos está creciendo juntos" y esto se demostró a través del programa de tutoría. Como resultado del programa, muchos de los pupilos fueron promovidos. Este programa es una manera efectiva de desarrollar a los empleados, mostrando que mientras que el aprendizaje estructurado (a través de programas formales de capacitación) es valioso, la asociación con otra persona en el lugar de trabajo también promueve el aprendizaje nuevo.

Mujeres de Hierro

Mujer & Extractivas Colombia

Colombia es un país latinoamericano situado en el norte de América del Sur que ha experimentado un crecimiento de la industria extractiva en las últimas tres décadas. Es el principal productor de carbón en América Latina y el duodécimo mayor en el mundo (Idarraga, A, et al., 2010). Es el tercer productor importante de níquel después de Cuba y República Dominicana y también es conocido como un exportador líder de oro y esmeraldas (Torres, 2001, p.2). La minería y la extracción de petróleo representaron el 4,6% del PIB nacional en 2005 (UPME, 2006). El auge de los recursos no es particular para una región específica, por el contrario, como se muestra en la Figura 1, las operaciones de exploración y minería se desarrollan en todo el país. Esta actividad ha sido realizada tanto por empresas nacionales como internacionales de Canadá, Australia, Sudáfrica, Estados Unidos y Suiza. La minería no es una nueva empresa en Colombia, en tanto que precede a los tiempos coloniales (West, 1952) y ahora es uno de los sectores económicos más activos del país. Existen grandes reservas de productos básicos a nivel nacional, como el carbón, el cobre, el platino, la plata, el oro, el hierro y las esmeraldas (DNP, 2010). Sin embargo, a pesar de la larga historia minera de Colombia y las grandes reservas de recursos, el sector enfrenta serios desafíos, particularmente en términos de minería responsable.

Mujer & Extractivas Colombia

El capítulo de Mujer en Extractivas: Minería, Petróleo y Gas Colombia Colombia inició en 2013 con el capítulo de estudiantes de la Facultad de Minas de la Universidad Nacional de Colombia y posteriormente se consolidó con los talleres en liderazgo ofrecidos por eWisely en 2015 para los estudiantes de la misma Facultad. El capítulo se mantiene activo y ha desarrollado varias iniciativas a saber:

2014 – Seminario Uso Sostenible de los Recursos Naturales

En la última fase de su investigación doctoral, la Dra. Isabel B. Franco, en colaboración con la Facultad de Minas de la Universidad Nacional de Colombia y el conector Colombia de eWisely, ofreció un seminario sobre el uso sostenible de los recursos naturales y el impacto en las mujeres en la industria extractiva y en las regiones donde se produce la explotación de los recursos naturales.

2015 - Taller en Liderazgo

En 2015, eWisely, aliados y la Universidad Nacional de Colombia – Facultad de Minas - unieron esfuerzos para la realización del taller de liderazgo y empoderamiento con la coach Juliana Klinkert. El taller propuso el enfoque eWisely como una agenda de sostenibilidad y responsabilidad social empresarial innovadora concentrada en el desarrollo del capital humano de la mujer. El taller realizado en Antioquia, Colombia, se dirigió a mujeres y hombres, estudiantes y profesionales de la Facultad de Minas de la Universidad Nacional de Colombia para conocer y practicar diferentes herramientas que les ayudaron a: 1) Mantener su centro en situaciones desafiantes en sus carreras 2) Comunicarse sin juicios para avanzar en su desarrollo profesional 3) Aceptarse con sus emociones para liderar el cambio en su ámbito profesional.

2016 – Seminario Uso Sostenible de los Recursos Naturales

Posteriormente, eWisely Colombia en el marco del programa de 'Gobernanza para el uso sostenible de los Recursos' realizó un segundo seminario acerca de mujer en extractivas Colombia. El seminario convocó a estudiantes de la Maestría en Recursos Naturales de la Universidad Nacional e ingenieros de empresas mineras operando en Colombia, tales como Anglo Gold Ashanti, Mineros S.A, BHP Billiton, entre otras.

2017 - Congreso Mujer en Extractivas (Minería, Petróleo y Gas).

El Congreso convocó mujeres trabajadoras en la industria minera en Colombia y fue patrocinado por Mineros S.A, y Continental Gold. El Ministerio de Minas también se hizo presente en el Congreso a través de la apertura del evento. Estudiantes de la Facultad de Minas y Energía realizaron presentaciones acerca del rol de la mujer en la industria.

Mujeres de Hierro

Mujer & Extractivas Chile



Fig. 1 Mina Chuquicamata, CODELCO.

Extractivas en Chile

Industria Minera

La minería forma parte de la identidad como nación, y ha sido y sigue siendo clave para el desarrollo de este país. Su importancia ha sido evidente a lo largo de la historia, es innegable su aporte presente y futuro.

La participación de la minería en el PIB se ha ubicado en torno al 9%, desde mínimos en torno al 7% en los '90, hasta máximos sobre el 20%, en algunos años de la segunda mitad de la década del 2000. Desde la promulgación del Estatuto de Inversión Extranjera en 1974 hasta el año 2012 se han materializado inversiones por más de 90 mil millones de dólares, de los cuales un tercio corresponden a minería. Cabe destacar que el crecimiento se observó tanto en la minería privada de capitales extranjeros y capitales nacionales, como en la minería estatal, dando origen quizás al caso más notable de convivencia entre los tres modelos de propiedad.

Por otra parte, la participación de las exportaciones mineras en relación al total de envíos de Chile sigue siendo lo más importante de economía, el cobre representa más del 90% de las exportaciones mineras del país, mientras que un 55% de las exportaciones corresponden a productos mineros. De igual modo, la minería es el sector económico con mayor contribución a los ingresos fiscales, con una participación cercana al 15% durante el 2012, presentando una baja durante el 2013 en adelante.

Minerales Metálicos		Rocas y Minerales Industriales	
Recurso	Posición	Recurso	Posición
Cobre	1°	Yodo	1°
Oro	14°	Compuestos de Litio	1°
Molibdeno	1°	Compuestos de Boro	4°
Plata	8°	Pumicita	5°
		Compuestos de Potasio	8°
		Cloruro de Sodio	9°
		Compuestos de Azufre	11°
		Arena Silíceas	20°

Industria de Hidrocarburos

El mercado de los hidrocarburos (combustibles líquidos, gaseosos y sólidos) en Chile, es un mercado desregulado en términos económicos es decir, no existe regulación de precios y/o rentabilidad de las empresas, salvo el caso de la distribución de gas natural en la XII Región. Los principios económicos que rigen al mercado de los hidrocarburos implican libertad de importación, libertad de emprendimiento y libertad de precios, sujetos a las regulaciones sectoriales de calidad, salud, seguridad y ambiental.

Mujer y Extractivas

El papel de la mujer en la minería comienza en 1996 cuando por primera vez ingresan a las faenas mineras, acción que estaba prohibida. Ya que existía una restricción en el Código del Trabajo, la cual impedía a las mujeres el desempeño de su trabajo dentro de las minas. Sumado a esto, las antiguas creencias decían que estas traían mala suerte en los piques, idea que reforzaba el hecho que la industria minera estuviese integrada en su mayoría por hombres. En 2016 luego de la ronda de talleres WIMLATAM patrocinada por eWisely, inició el grupo Mujer en Minería Chile, el grupo ha logrado convocar y empoderar a las mujeres en el sector en colaboración con el sector privado y entidades del gobierno.

Con el pasar de los años, la industria minera ha buscado distintas alternativas para que más mujeres se integren a un mundo que por años fue relegado a los hombres. Sin embargo, según el estudio de Fuerza Laboral 2014-2023, actualmente la participación femenina en la minería sólo llega a un 7,5%. A pesar de esto, es posible ver un incremento de esta cifra durante los últimos años, el Ministerio de Minería promueve un cambio cultural que facilite la igualdad de oportunidades y derechos entre hombres y mujeres en el sector minero y organismos relacionados.

Lo anterior, a través de su Unidad de Género, la que está alineada con la nueva Agenda de Género. Ésta fomenta que el enfoque de género se diversifique en las distintas iniciativas que el ministerio desarrolle y se incorpore a la política pública de minería.

Participación Femenina	
Geología	Ingeniería especializada en procesamiento.
19.2%	15.4%

Además desarrolla, entre otras acciones, Mesas Regionales de Mujer y Minería, instancias de diálogo público-privado. Éstas buscan ser un espacio de reflexión y definición de estrategias que contribuyan a la meta de aumentar de 8,2% a 10% la participación y permanencia de las mujeres en la industria minera en 2018.

Mujeres de Hierro

Mujer & Extractivas Ecuador

Extractivas en Ecuador

La minería en Ecuador es apoyada por el Ministerio de Minas del Ecuador, el cual tiene por objetivos, incrementar la productividad del sector minero, incrementar el personal minero en el territorio nacional, reducir el impacto ambiental y social en las actividades mineras.

La minería ecuatoriana está regida por la Ley de Minería la cual administra, regula, controla y gestiona el sector minero, de tal manera que cumpla con los principios de sostenibilidad, precaución, prevención y eficiencia. Esta misma ley, clasifica a la minería, dependiendo a los niveles de producción diarios, en las siguientes cuatro clases:

- Minería artesanal o de subsistencia
- Pequeña minería
- Mediana minería
- Minería a gran escala

Ecuador posee minas metálicas y minas no metálicas, de las cuales se pueden extraer materiales para la industria de construcción e industria cerámica.

Minerales que se producen en Ecuador	
Minerales metálicos	Minerales no metálicos y materiales
Oro, Plata, Cobre y Plomo	Bentonita, Zeolita, Feldespatos, Sílice, Pómez, Arenas ferruginosas y Mármol

El Ecuador cuenta con una industria de hidrocarburos creciente y actualmente está en proceso de optimizarse, evaluando campos exploratorios, buscando nuevos campos energéticos, refinando y comercializando. Es necesario mencionar que el sector petrolero genera el 60% de los ingresos por exportaciones del país.

Mujer & Extractivas Ecuador

Las mujeres ecuatorianas se reconocen como hogareñas, fuertes, alegres e inteligentes; no obstante las tareas del hogar no son las únicas actividades que realizan. Las mujeres ecuatorianas trabajan por destacar en diversos aspectos profesionales, entre ellos la industria extractiva.

Las industrias extractivas (industria minera e industria petrolera) en Ecuador, son dominadas por el género masculino, además que el ambiente y mentalidad en el que se desarrollan estos procesos son machistas. Este hecho ha generado grandes conflictos sociales de diversas índoles, generando una inestabilidad socioeconómica en la industria.

El gobierno ecuatoriano, junto con otras asociaciones, se dedica a fomentar fuertemente la figura femenina en las industrias extractivas y a la búsqueda de igualdad de género. Los esfuerzos que se han realizado para que la mujer se involucre en las industrias extractivas han generado frutos, de tal manera que mujeres ecuatorianas se han organizado y manteniendo posiciones relevantes en la industria como generadoras de trabajo.

Mujeres de Hierro

Mujer & Extractivas Guatemala

Extractivas en Guatemala

Industria Minera

Guatemala es un país rico en minerales, además de contar con buenas reservas minerales, este par de hechos postulan a la industria minera como un buen atractivo para los inversionistas. Entre los depósitos minerales más abundantes en Guatemala encontramos minerales de: Oro, plata, níquel, hierro y cobre, no obstante también podemos encontrar depósitos, en menor cantidad, de: Plomo, zinc, antimonio y tungsteno, cobalto, cromo, magnesio, manganeso, mercurio y uranio. Entre los minerales no metálicos que posee Guatemala están: Barita, mármol de serpentina y calcáreo, caliza, basalto andesítico, esquistos, jade, arenas, talco, pumitas, tobas y rocas industriales.

Quien controla la industria minera en Guatemala es el Ministerio de Energía y Minas, el cual cuenta con una dependencia llamada Dirección General de Minería, la cual está a cargo de supervisar que la Ley Minera se cumpla.

Industria Hidrocarburos

La explotación petrolera en Guatemala se ha realizado durante años y cuenta con marco jurídico amplio, en donde se encuentran: La ley de Hidrocarburos, el reglamento general de la ley de hidrocarburos, Reglamento de Convocatoria para la Celebración de Contratos de Exploración y Explotación de Hidrocarburos, Convocatoria para Presentar Ofertas con el Objeto de Celebrar Contratos de Exploración y Explotación de Hidrocarburos y el Modelo de Contrato de Exploración y Explotación de Hidrocarburos Guatemala cuenta con dos tipos de áreas petroleras: 1) Exploración directa e indirecta y 2) Exploración directa. También cuenta con tres diferentes tipos de cuenca:

- 1). Cuenca Petén Norte/sur: Todos los campos petroleros activos se encuentran en esta cuenca.
- 2). Cuenca Amatique: Existen manaderos de petróleo que indican la presencia de petróleo subterráneo.
- 3). Cuenca Pacificos: Se encontraron hidratos de metano posiblemente asociados con gas libre.

Mujer & Extractivas Guatemala

Guatemala tiene una ley minera en donde se indica que no hay distinción de género, también cuenta con un código de trabajo el cual especifica que derechos tienen las mujeres, además de que se busca un trato igualitario. De esto podemos concluir que en Guatemala no hay discriminación hacia las mujeres en trabajos de tipo extractivo, sin embargo, muchos países latinoamericanos, incluyendo Guatemala, presentan franco rechazo a esta industria extractiva, debido a que ha habido muchos conflictos sociales derivados del proyecto.

A pesar de esto es importante resaltar que hay mujeres guatemaltecas que trabajan como obreras, en la pequeña minería, y representan dignamente la figura femenina, desgraciadamente este hecho no se reconoce.

Por otro lado, las mujeres en la industria petrolera han decidido tomar riendas en este ámbito y contribuyen como ingenieras y obreras. Entre las instituciones que vincula el tema de la mujer están:

- Oficina Nacional de la Mujer
- Secretaria Presidencial de la Mujer
- Coordinadora Nacional para la Prevención de la Violencia Intrafamiliar y Contra las Mujeres

Mujeres de Hierro

Mujer & Extractivas México

Extractivas en México

La industria minera es de las principales actividades extractivas en México. La importancia del sector minero radica en el conjunto de beneficios que se desprenden de esta actividad tales como la generación de empleos que tienen un sueldo mayor al promedio nacional, generación de divisas, inversiones, el crecimiento en conjunto de esta actividad con su cadena de valor y el gran aporte que tiene hacia el desarrollo cultural de todo el país.

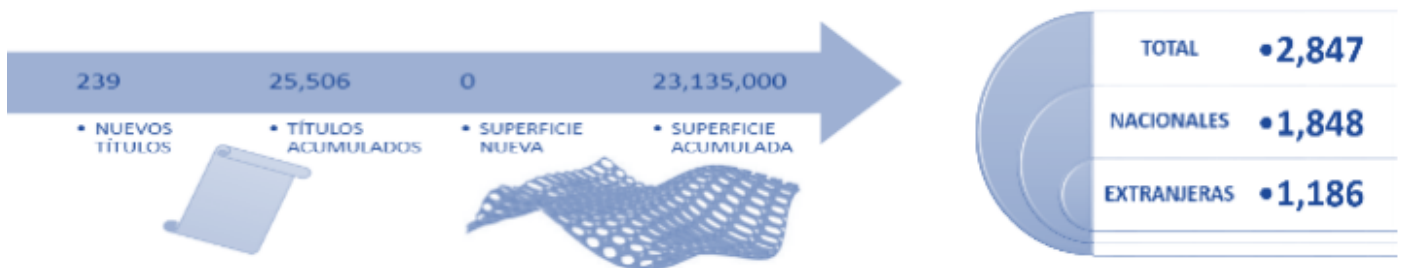
La participación de la actividad minera además de tener una importante participación en el PIB tiene grandes beneficios sociales dentro de 24 de los 32 estados de la República debido al rico potencial minero de México, el cual tiene como consecuencia convertir a nuestro país en uno de los principales países para la exploración de minerales en América Latina y a su vez alcanzando un cuarto lugar a nivel mundial. Tan solo en 2015 la actividad minera logró aportar 8.8% en el PIB Industrial y un 3% en el PIB Nacional. Según la Ley de Minería la gran mayoría de los minerales son explotables por empresas privadas, sin embargo, se dividen en dos secciones dependiendo del permiso o concesión que les sea otorgada por parte de la Secretaría de Economía (concesibles y no concesibles).

México es un país que cuenta con una abundancia mineral extremadamente rica y muy diversa; dentro de los minerales que más se destacan dentro de la explotación del país se encuentran los elementos importantes como la plata, el hierro, oro, cobre, azufre, zinc, fluorita, wollastonita cadmio entre otros.

Realizando un resumen general del panorama mexicano, tenemos que:

Concesiones Y Superficies

Actualmente México cuenta con distinguibles puestos a niveles mundial, donde destacan:



• Plata 1° Lugar (19.78%)	• Sulfato de Sodio 3° Lugar (4.00%)	• Grafito 6° Lugar (1.85%)	• Yeso 7° Lugar (2.05%)	• Caolín 11° Lugar (0.50%)
• Fluorita 2° Lugar (17.61%)	• Barita 5° Lugar (2.95%)	• Sal 6° Lugar (3.85%)	• Arena Silica 9° Lugar (1.99%)	• Fosforita 13° Lugar (0.76%)
• Bismuto 3° Lugar (5.28%)	• Cadmio 5° Lugar (6.03%)	• Zinc 6° Lugar (4.93%)	• Manganeso 9° Lugar (1.30%)	
• Celestita 3° Lugar (21.71%)	• Molibdeno 5° Lugar (4.87%)	• Diatomita 7° Lugar (3.49%)	• Cobre 10° Lugar (2.94%)	
• Wollastonita 3° Lugar (10.06%)	• Plomo 5° Lugar (5.09%)	• Oro 7° Lugar (3.95%)	• Azufre 11° Lugar (2.57%)	

Tomado de:
Mineral Commodity
Summaries, U.S.
Geological Survey,
2016 y Merchand
Research &
Consulting Ltd.

Mujer & Extractivas



Tomada de: Revista CAMIMEX.

En México de las 142 325 personas que trabajan directamente en esta actividad económica 89% son hombres y 11% mujeres; realizando labores como obreros, empleados, técnicos directivos, así como propietarios que realizan la extracción o beneficio de minerales.

En la minería dedicada a la Extracción de petróleo y gas se captó el mayor número de 8 815 empleadas. Ejemplos de empresas que cuentan con una plantilla alta de mujeres laborando en minería, son Industrias Peñoles que ha desarrollado un ambiente de trabajo para 661 mujeres en diversos niveles de organización, entre muchas otras. Cada vez está en alza las actividades que incluyen a la mujer en el campo laboral y Chihuahua es un ejemplo de ello, pues cuentan con una Asociación Civil de Mujeres Mineras del Estado de Chihuahua. Así como en otro estado del norte tenemos presencia del Seminario Internacional Sonora, que abrió con el ciclo de conferencias "Mujeres en la Minería" con una breve exposición y bienvenida a las panelistas por parte de la Lic. Euridice González Robles, Presidenta de WIM México y Country Manager de McEwen Mining. Buscando la equidad de género en esta actividad.

Mujeres de Hierro

Mujer & Extractivas Nicaragua

Extractivas en Nicaragua

La minería en Nicaragua es una actividad que se ha realizado desde los tiempos precolombinos, ha formado parte de su cultura y actualmente se ha convertido en una industria que contribuye fuertemente en la economía nicaragüense.

La minería nicaragüense con el avance del tiempo se ha dedicado a mejorar sus leyes y normas mineras con el fin de un desarrollo integral del país y con el propósito de hacer de la industria minera un negocio atractivo a futuro, tanto para la minería metálica como la no metálica.

La industria minera en Nicaragua ha devenido en una actividad económica que cuenta con las siguientes características: Sostenibilidad ambiental, aporte social, colaboración entre la fusión de la minería artesanal con la industrial.

Minerales que se producen en Nicaragua	
Minerales metálicos	Minerales no metálicos y materiales
Oro y Plata	Arena, Hormigón, Caliza, Cal, Carbonato de calcio, Yeso, Cantera, Sal marina

Desde los años 30 se inició la exploración de la industria petrolera, sin embargo fue hasta los 70 en donde se inició, con ayuda de empresas extranjeras, una perforación de plataformas continentales. Actualmente la industria de hidrocarburos en Nicaragua se encuentra en crecimiento, destinando nuevos planes de exploración e iniciando con procesos de explotación tanto de gas como de petróleo. Con respecto al campo laboral se puede destacar que en la industria de hidrocarburos se requiere talento humano con experiencia y manejo adecuado en diversas situaciones.

Mujer & Extractivas

A pesar de que Nicaragua ha mejorado muchos aspectos para la industria minera, no ha fomentado la participación de una figura femenina dentro del trabajo minero, no obstante las mujeres nicaragüenses han decidido formar parte de esta industria, ya que ellas son amas de casa y líderes de familia. La minería por lo tanto les permite generar un medio de sustento digno para ellas y sus familias.

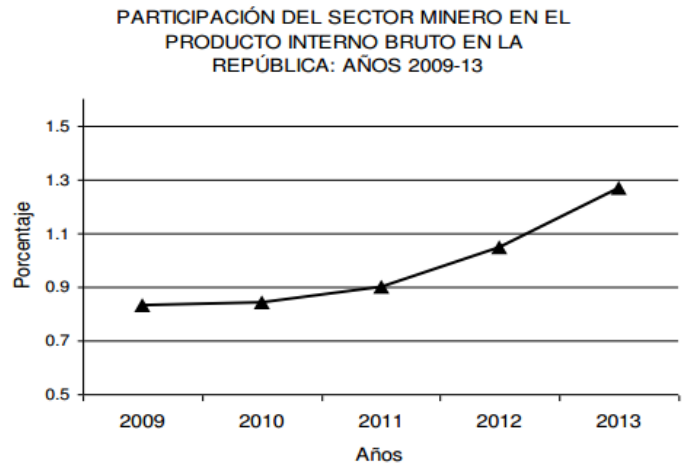
A pesar que el ambiente en Nicaragua se reúsa a que las mujeres participen en la industria extractiva, se han roto tabúes y se ha dado una pequeña oportunidad para que las mujeres participen. La actitud que presentan las mujeres nicaragüenses de aprovechar las oportunidades que se les presentan es de admirar. Esperemos que con el tiempo se pierda por completo la tendencia machista y se pueda trabajar con igualdad.

Mujeres de Hierro

Mujer & Extractivas Panamá

Extractivas en Panamá

La principal actividad extractiva en Panamá es la minería, la cual en un inicio estaba constituida por la extracción de cal y arena, gracias al descubrimiento de sustanciales depósitos de cobre en Panamá ha impulsado un auge de su industria minera, lo que en años recientes llevó al sector a duplicar su aporte al PIB y ambiciosas metas de crecimiento. Con esto también se vio beneficiada la producción de oro y el proyecto más grande de cobre con el que cuenta la entidad, Cobre Panamá.



En el sector energético, la venta de combustible marino o bunkering, actividad que genera la economía del país. Aproximadamente \$900 millones al año, crecerá con la ampliación de operaciones de la Zona Libre de Combustible, ubicada en Bahía Las Minas, Provincia de Colón. Este terminal sule aproximadamente el 80% de las gasolinas y diesel que se consumen en el mercado interno y el 100% del combustible de aviación (Jet Fuel y Avgas). Igualmente comercializa otros derivados del petróleo como el fuel oil (Bunker C), gas licuado de petróleo y asfaltos.

Mujer & Extractivas

En octubre de 2014 eWisely participó en la conferencia "Mining for Success II Challenges of Mining in the 21st Century" con la presencia de la Dr. Isabel Franco. El evento se ha organizado para proporcionar un foro internacional donde los profesionales de la minería pueden analizar y discutir las innovaciones recientes y los desarrollos relacionados con los desafíos sociales y políticos de la minería en el siglo XXI, en particular como la minería global y los proyectos de extracción de recursos enfrentan un nuevo conjunto de sociales y políticos.

En la industria minera se tienen operadoras de equipo pesado, ingenieras de mina y civiles, gerentes, geólogas, biólogas, etc. En los últimos años, la mujer ha ido ganando terreno en el sector minero trabajando tanto en áreas operativas como administrativas, destacándose por su interés de capacitarse y demostrar que es posible desarrollarse profesionalmente en una industria históricamente masculina. Es precisamente esta característica la que motiva a empresas como Minera Panamá a promover la formación de más mano de obra femenina y su integración a las diversas plazas laborales que ofrece Cobre Panamá, uno de los proyectos de extracción de cobre más grandes del país y la región.

Mujeres de Hierro

Mujer & Extractivas Paraguay

Extractivas en Paraguay

Industria Minera

Paraguay cuenta con grades potenciales geológicos y ha realizado el aprovechamiento de los mismos desde el siglo pasado, de tal manera que su industria extractiva se ha modernizado y está en proceso de ser mas sostenible.

Actualmente el gobierno de Paraguay considera a la actividad extractiva, particularmente la minería como una alternativa de desarrollo económico. La industria en Paraguay se consideran como grandes productoras a nivel nacional e internacional. En el marco de la distribución de los recursos minerales de Paraguay se encuentran.

Metálicos	No Metálicos	Rocas Ornamentales	Gemas	Rocas de Aplicación
Titanio, Cobre, Oro, Plomo, Zinc, Plata, Hierro, Níquel	Fosfatos, Uranio, Talco, Caolín	Arcillas, Areniscas, Basalto, Cuarzita, Cuarzo	Diamante, Berilo, Ágata, Amatista	Caliza, Dolomía, Granito, Riolita, Caliza

Industria Petrolera

Paraguay se abastece de petróleo de Venezuela, sin embargo, en los últimos años se han realizado operaciones de prospección y exploración, de tal manera que se han encontrado reservas de petróleo y gas. Se especulaba la existencia de estos depósitos de petróleo desde finales de 30's. Los años pasaban y se busca la forma de extraer el petróleo en el Chaco, sin embargo los depósitos no tenían las condiciones adecuadas para la extracción.

En este contexto, la empresa President Energy empezó a invertir, y ha realizado dos pozos de gran profundidad, sobrepasando los 4,000 metros, en donde se confirma la existencia de petróleo, pero no se ha podido continuar con el proceso de extracción. Posterior a esta inversión, otra empresa, Hidrocarburos Chaco, se ha interesado en invertir y continuar con otras perforaciones.

Mujer & Extractivas

Como ya se mencionó anteriormente Paraguay es un país con conciencia del valor y la calidad que no discrimina por género, así pues Paraguay ha defendido los derechos humanos, tanto de hombres como mujeres. Para que esta igualdad se respetara, Paraguay ha desarrollado una serie de leyes y normas en donde se da la libertad a las mujeres de escoger y ejercer el trabajo que quieran, dentro de estas normativas también se incluye, que no se discrimine, violente a la mujer y que se respete la maternidad.

Paraguay es un país que participa y cuenta con organizaciones que están a favor y fomentan la equidad de género, de tal manera que actualmente es un derecho fundamental. Este derecho involucra la equidad en el trabajo, lo cual implica que tanto hombres como mujeres son libres de trabajar en cualquier ámbito incluyendo trabajos subterráneos.

Entre las asambleas con las que cuenta Paraguay se encuentre CLADEM. Es una red feminista con articulaciones nacionales en 15 países de América Latina y el Caribe. Su misión es incidir en la defensa y promover la exigencia de los derechos humanos de las mujeres con una visión feminista y crítica del derecho. CLADEM Paraguay se compone de las siguientes organizaciones: Servicios y crítica del derecho. Formación y Estudios de la Mujer (SEFEM), Colectivo 25 de Noviembre, Centro de Documentación y Estudios (CDE), CEDHU y Mujeres por la Democracia.

“La minería no solo es para hombres” y se argumenta ya que dentro de la minería se encuentra un porcentaje un 31% entre trabajadoras y trabajadores que ocupan un lugar laboral dentro de este ámbito.

Mujeres de Hierro

Mujer & Extractivas Perú



Extractivas en Perú

El Perú es un país de antigua tradición extractiva, particularmente minera, tradición que se mantiene y cultiva gracias a empresas a nivel internacional. Cuenta con un enorme potencial geológico, la presencia de la Cordillera de los Andes a lo largo del territorio, constituye la principal fuente de recursos minerales.

A nivel mundial y latinoamericano Perú se ubica entre los principales productores de diversos metales, (oro, plata, cobre, plomo, zinc, hierro, estaño, molibdeno, telurio, entre otros). También tiene un gran potencial en minerales no-metálicos, conocidos como minerales Industriales, tales como el mármol travertino, diatomita, bentonita y boratos.

“La minería tiene una presencia importante en el país. Genera un gran impacto en el resto de la economía”, comenta Carlos Casas, ex viceministro de Economía y actual director del Centro de Estudios sobre Minería y Sostenibilidad de la Universidad del Pacífico. Ésta representa más del 50% de las divisas, el 20% de la recaudación fiscal, el 11% del Producto Bruto Interno, la mayor parte de la inversión extranjera, entre otros destacados factores macroeconómicos.

Mujer & Extractivas

La minería en Perú se desarrolla a pequeña y gran escala, dominada en mayor parte por capital extranjero. La vinculación de la mujer en la minería es una tendencia que ésta en auge, existen más de 200 mujeres en jefaturas de empresas mineras y se hizo un estudio a ejecutivos del sector minero, dónde destacaron los siguientes datos:

“67% de la población entrevistada sostuvo que menos de 10% del directorio de sus empresas es conformado por mujeres. Similar situación sucede con el porcentaje de mujeres que forman parte del Comité Ejecutivo de las empresas de este tipo de industrias”, indica Beatriz Boza, Socia de Gobernanza y Sostenibilidad Corporativa de EY.

Hablando sobre la minería artesanal, existe una fuerte aportación por parte de las mujeres, organizadas en:

Nombre de la asociación	Ubicación	Historia
Asociación de Mineras Clasificadoras de Cuatro Horas	Distrito de Chaparra, provincia de Caraveli departamento de Arequipa, Perú. Organización sin ánimo de lucro, reconocida en los registros públicos de Camaná y pertenece a la Asociación Nacional de Mujeres Artesanales en Perú.	La asociación fue creada en 2004 para generar ingresos a las mujeres locales a través de actividades de pallaqueo, recolectando y clasificando minerales y desperdicios. Actualmente hay 150 mujeres trabajando como recolectores y clasificadoras de mineral descartado de MACDESA para aumentar sus utilidades. El trabajo es coordinado con la Compañía MACDESA, la cual autoriza el acceso y los miembros pueden vender el mineral nuevamente a la compañía.
Asociación de Mujeres Pallequeras (seleccionadoras de mineral) de “Nueva Esperanza”	Pueblo de Santa Filomena, distrito de Sancos, provincia de Lucanas, departamento de Ayacucho, Perú. Asociación sin ánimo de lucro, reconocida en los registros públicos de Nazca y pertenece a la Asociación Nacional de Mujeres Mineras Artesanales en Perú.	Inició con 40 miembros, en 2003 en respuesta a la necesidad de hacer accesible el trabajo a todos los miembros, permitiendo a las mujeres (entre ellas, madres solteras) de manera segura y organizada. Ahora cuenta con 180 mujeres que ejecutan el trabajo de pallaqueo, coleccionando y clasificando minerales valiosos y desperdicio, que posteriormente son vendidos a la compañía SOTRAMI.

Existen también:

- Asociación de mujeres de Cerro Rico central, Cerro Rico Base Rey en Condesuyos Arequipa.
- Asociación de mujeres de Poscco Misky Urasqui, Camana, Arequipa.
- Asociación de mujeres de Mollehuaca, en Huanu huanu Caraveli Arequipa.
- Asociación de mujeres mineras de Relave, Pullo Parinacochas, Ayacucho.
- Asociación de mujeres de San Luis Alta Sancos Lucanas Ayacucho.
- Asociación de mujeres mineras de Sarmamarca Palpa Ica.

Según algunos informes realizados por el Instituto Redes de Desarrollo Social (Red Social) se estima que son alrededor o más de 15,000 mujeres que viven de esta actividad a nivel nacional. Las nuevas generaciones de mujeres están desafiando cada vez más las relaciones y roles de género existentes. El desarrollo de la minería, con la apertura de oportunidades laborales y económicas para las mujeres y el apoyo a la creación de patrullas femeninas o ronda de mujeres ha creado nuevas vías para la autonomía femenina.

Mujeres de Hierro

Mujer & Extractivas Suriname

Extractivas en Suriname

Industria Minera

Suriname es el país más pequeño de Suramérica que se encuentra limitada al este con la Guayana Francesa, al oeste con la Guayana, al sur con Brasil y al norte con el océano Atlántico. Este país se considera como el nuevo "Dorado" debido a su industria creciente en la producción del oro.

La minería es una de las dos actividades principales en Suriname, ya que su economía está basada principalmente en esta industria. Entre los minerales más importantes para la generación de ingresos en Suriname, se encuentran: El oro y la bauxita

La bauxita es el principal componente para el aluminio y es el mineral más importante de exportación en Suriname, constituye el 70% de los ingresos por comercio exterior del país y genera al menos el 15% del Producto Interno Bruto del país, sin embargo, el oro se convirtió en la mayor atracción. Uno de los planes de Suriname es la exploración hacia el Oeste, con el fin de expandirse y generar un desarrollo industrial similar al del Este. Una de las ventajas que ha incentivado la práctica de la minería en Suriname es entre otras el bajo costo en los sectores energéticos.

Industria Hidrocarburos

La creciente industria petrolera también representa una importante área de desarrollo en Suriname, la cual produce alrededor de 12 mil barriles diarios. La compañía Estatal Staatsolie se dedica a la exploración, producción, refinación y comercialización de petróleo y derivados de crudo como petróleo, gasolina y diesel automotriz.

La compañía estatal Staatsolie se encuentra constantemente en búsqueda de nuevos aliados comerciales alrededor del mundo, con miras al crecimiento sostenido y sustentable de esta explotación.

Staatsolie produce combustibles pesados y de bitumen asfáltico para consumo local y exportación regional, proporciona al mercado local un 80% de combustible, lo que significa un ahorro para el gobierno.

Mujer & Extractivas

Como ya se mencionó anteriormente Suriname es el país más pequeño de Suramérica y cuenta con una población actual de 551, 567 habitantes de los cuales 275 053 son parte de la población femenina, un 49.9 % de la población. El país también cuenta con una amplia diversidad étnica y una cultura enorme. Es un país que está constantemente preocupado por los derechos humanos, defendiendo a niños, mujeres y hombres independientemente de los pueblos indígenas de donde provengan.

Suriname además de tener contar con la Comisión Interamericana de los Derechos Humanos CIDH, también forma parte del Comité de América Latina y el Caribe para la Defensa de los Derechos de las Mujeres CLADEM. Este último ha llevado acciones en contra de la discriminación y violencia contra las mujeres.

Mujeres de Hierro

Mujer & Extractivas Uruguay



Extractivas en Suriname Industria Petrolera

A pesar que Uruguay no realiza extracción activa del petróleo, ya tiene la certeza existan depósitos de petróleo en su país. De tal manera que Uruguay está consciente que sería una alternativa para el desarrollo económico del país, por tanto se están tomando consideraciones para la extracción en el futuro. Uruguay ha formado concursos con diferentes empresas, con el fin de la realización de un pozo, y determinar las condiciones de trabajo. Ya que la industria petrolera en Uruguay se está poniendo en pie, se deben considerar los desafíos de los procesos de obra, además de concientizar al personal y gente en general para el cuidado del ambiente, ya que podría generar afectaciones complejas.

Industria Minera

La minería en Uruguay es una de las actividades consideradas como vías de diversificación económica del país. La extracción de Uruguay se ha concentrado en agregados pétreos, rocas ornamentales, rocas semipreciosas y minerales metálicas.

Agregados pétreos	Rocas ornamentales y semipreciosas	Minerales metálicos
Arcillas, arenas, basaltos	Ágata, amatista	Hierro, Oro

De la extracción de Agregados pétreos, se distribuye la materia prima a sectores cementeros, el producto de las cementeras se exporta, contribuyendo a la economía de Uruguay. Por otro lado la extracción de ágatas es exportada en bruto principalmente a China. Cabe mencionar que la demanda de extracción de oro, amatista y ágata en Uruguay va en crecimiento. Un punto más a resaltar es, la minería en Uruguay es monitoreada por Dirección Nacional de Medio Ambiente, por tanto Uruguay busca generar una minería amigable con el medio ambiente.

Mujer & Extractivas

A pesar que en Uruguay se tenía la creencia que si una mujer entraba a la mina la mina se ponía celosa, con el paso del tiempo este mito se ha olvidado y la mujer ha incidido en esta industria.

Las mujeres dentro de la minería han tomado diversas posiciones, entre las cuales se encuentran: empresarias, profesionales de la minería como geólogas e ingenieras de minas, las que se dedican a la investigación, las que trabajan en los yacimientos, y también las que son líderes en las comunidades. Este hecho, además de diversificar los trabajos que se pueden realizar para el desarrollo minero también ha causado un impacto social.

No obstante a pesar que se ha fomentado la participación de la figura femenina también se han generado conflictos de discriminación hacia las mujeres desde los niveles operativos hasta los cargos jerárquicos.

A pesar de los retos a los que se han enfrentado las mujeres se han modificado los empleos dentro de la minería, además que la industria minera contribuye a nuevos empleos. Una de las cualidades que se reconocen de las mujeres es su habilidad de comunicación, su empatía y logran captar impresiones y sensaciones que el hombre no logra.

Mujeres de Hierro

Mujer & Extractivas Venezuela

Extractivas en Venezuela Industria Petrolera



Venezuela es un país rico en recursos petroleros y es uno de los principales países exportadores de crudo, además que la constitución económica del país está basada en la industria petrolera. Venezuela es uno de los miembros fundadores de la organización de los países Exportadores de Petróleo (OPEP). El gobierno venezolano nacionalizó la industria petrolera en 1976.

Es importante mencionar que Venezuela además de tener recursos petroleros, también es uno de los principales productores mundiales de gas natural. Esto con el fin de hacer buen uso de sus recursos y generar un flujo económico en su país.

Otro recurso importante, son los productos derivados del petróleo los cuales contribuyen en la industrialización de Venezuela. Uno de los detalles que preocupan al país de Venezuela es que actualmente ha disminuido el negocio del petróleo debido a complicaciones en la actividad exploratoria.

Industria Minera

Debido a las limitaciones ya antes mencionadas en la industria petrolera, se necesitaron nuevas alternativas para el mejoramiento económico de Venezuela. El país además de tener recursos petroleros, también es uno de los principales productores mundiales de gas natural. Esto con el fin de hacer buen uso de sus recursos y generar un flujo económico. Se estima que Venezuela cuenta con una cuota alta de reservas mundiales las cuales contribuyen con 1.07 % de su PIB.

Venezuela expidió la Ley Orgánica que reserva al Estado la exploración y explotación del oro y todos los minerales estratégicos. Venezuela cuenta con los siguientes minerales aprovechables:

Minerales Metálicos	Minerales no metálicos
Oro, Plata, Platino, Cobre, Estaño y Titanio, Niquel, Hierro, Manganeso	Carbón, Sal, Asbestos, fosfatos, Mica, Yeso y Diamante

La minería en contribuye a la industria venezolana con la producción de acero, aluminio, fertilizantes, cementos, neumáticos y vehículos motorizados.

Mujer & Extractivas

En las industrias minera y petrolera la presencia de mujeres había sido restringida, sin embargo las mujeres son capaces de demostrar cuales son sus cualidades, la actitud que pueden tomar ante diversivas situaciones y la necesidad o el gusto de trabajar en este tipo de industria.

Uno de esos aspectos que recae sobre las mujeres en la industria extractiva Venezolana es el tema de la fertilidad, por tanto es necesario que cuente con determinados cuidados tanto en una operación minera (mina y planta), como en una operación petrolera.

Dentro de la industria de la pequeña minera se prefiere que las mujeres trabajen en el beneficio del mineral ó en cuestiones ambientales debido a su habilidad para concientizar, ser responsables y mantener buen trato con las personas.

Por otro lado, la industria petrolera, también demuestran lo capaces que pueden ser las mujeres en una industria predominantemente masculina apoyándose en diferentes estructuras para fortalecer la figura femenina en la industria extractiva. Alguna de estas estructuras son: Ley Orgánica y el Ministerio de la Mujer.

Es necesario mencionar que las mujeres venezolanas no solo se han enfocado en la industria minera y petrolera, sino que han ampliado sus fronteras trabajando en la Dirección de los servicios geológicos.

Recomendaciones

La integración del ODS 5 en la industria extractiva enfrenta retos significativos. Los desafíos que enfrentan las mujeres en su proceso de adaptación en la minería y la industria extractiva en general, ponen en riesgo su salud física y emocional, al igual que la productividad y licencia social para operar de las empresas. Estrés, discriminación, sentimientos de culpa y cambios en su identidad femenina son todos cambios experimentados por mujeres en la industria extractiva debido a las dificultades en compatibilizar la vida familiar y laborar, y al enfrentarse con un ambiente dominado por una hegemonía masculina. Las empresas enfrentan costos en su productividad debido a altas tasas de rotación, falta de acceso a capital humano avanzado, exposición a multas por potencial incumplimiento de normas de trabajo y deterioro de sus relaciones con la comunidad.

La incorporación de mejores prácticas para la limitación de la mujer en la minería se ha enmarcado dentro de principios y políticas de organismos internacionales, al igual que a través de lineamientos gubernamentales e iniciativas de empresas. El Consejo Internacional de Minería y Metales (ICMM) a través de sus 10 principios, el IFC y la normativa en otros países se han perfilado como promotores de mejores prácticas para la incorporación y retención de las mujeres en la industria.

La revisión de mejores prácticas para la disminución de los retos de la adaptación de la mujer en la minería demostró que uno de los requerimientos claves es el

compromiso institucional y gerencial, reflejado en políticas corporativas y la formalización de soluciones desarrolladas a través de procesos de diálogo en los diferentes niveles al interior de la organización. El compromiso institucional esta denotado por un proceso que identifica las motivaciones de la empresa para el cambio, conoce el estado actual y el clima laboral, abre la participación a las diferentes partes interesadas, genera acuerdos, incentivos y medidas de evaluación.

La promoción de una cultura de apoyo y la apertura de espacios de comunicación y diálogo abierto con los trabajadores se perfila como una segunda medida clave para disminuir los desafíos de adaptación de la mujer en la industria. Estos procesos de diálogo deben involucrar las diferentes partes interesadas, y deben perfilarse como procesos abiertos a hombres y mujeres dentro y fuera de la empresa que permitan un mayor conocimiento de las dinámicas de diversidad e inclusión de género en la industria y la importancia para las regiones en las que la esta ópera.

El co-diseño de soluciones desde diferentes partes interesadas –empresa, empleados, comunidad, gobierno-, permite que se generen prácticas de negocio más responsables y sostenibles y que estas prácticas sean ejecutables. Dentro de las iniciativas destacadas en el sector se encuentran la creación de comités, talleres de diversidad a lo largo de la organización.

La lucha contra el acoso sexual se perfila como el tercer pilar en la mejora de las condiciones laborales para las mujeres. Herramientas importantes para abordar el acoso sexual incluyen una política anti-acoso, la capacitación contra el acoso del personal y los mecanismos apropiados para que los trabajadores presenten quejas y busquen apoyo. Dentro de las iniciativas de la minería destacan programas "speak up" que proporcionan un espacio seguro de denuncia y canal de apoyo.

Un cuarto pilar, tiene que ver con el desarrollo de condiciones de trabajo compatible con la vida familiar. Las iniciativas que más se destacan tienen que ver con la promoción de la flexibilidad laboral (trabajo compartido, bancos de tiempo, horarios de trabajo compatibles con escolaridad). El ofrecer opciones de cuidado infantil confiables al igual que facilitar el retorno al empleo luego de la maternidad es una buena iniciativa para mejorar la retención de las mujeres. Finalmente, a un nivel básico se encuentra la adaptación y mejora de la infraestructura y las instalaciones de apoyo a la participación de la mujer incluyendo baños, lugares para cambiarse, alojamiento, opciones de transporte hogar-trabajo-hogar y lugares de entretención destinados para mujeres y hombres, son algunas de las mejores prácticas que puede impulsar la industria extractiva para la integración del ODS 5.

Referencias

- Ano, (2017). [online] Available at: <http://minerapanama.com/minera-panama-se-pinta-de-naranja-contra-la-violencia-hacia-las-mujeres/> [Accessed 7 Feb. 2017].
- Anon, (2017). [online] Available at: <http://minerapanama.com/mujeres-se-suman-a-la-fuerza-laboral-de-cobre-panama/> [Accessed 8 Feb. 2017].
- Ascanio, A . (2004). Análisis de la industria petrolera Venezolana. 25/02/2017, de Gestiopolis Sitio web: <http://www.gestiopolis.com/analisis-de-la-industria-petrolera-venezolana/>
- Australian Women in Resources Alliance (2012). Gender Diversity Capability Program. Australia: Australian Women in Resources Alliance.
- Australian Government (2012). Workplace Gender Equality Act 2012. Australia: Australian Government.
- Australian Human rights commission (AHRC) 2013, "Women in male-dominated industries, A toolkit of strategies", Department of Families, Community Services and Indigenous Affairs, Australia.
- Australian Human rights commission (AHRC) 2014, Male Champions of Change Charter, Junio 2014 en <http://www.humanrights.gov.au/publications/male-champions-change-charter-2011>
- Ávila, C . (2005). La mujer en La Pequeña minería de América Latina: El caso de Bolivia. 25/02/2017, de CEPAL Sitio web: https://books.google.com.mx/books?id=HEzBQDgES9cC&printsec=frontcover&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false
- Ávila, E y Lardé, J. (2009). El papel de la mujer en la industria minera de Centroamérica y el Caribe . 25/02/2017, de Naciones Unidas CEPAL Sitio web: http://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/6345/S0900270_es.pdf;jsessionid=02BCCE16CDCD0FC3B8AEF1C973386E5?sequence=1
- Banco Central de Ecuador . (2016). Reporte de minería. 01/02/2017, de Banco Central de Ecuador Sitio web: <https://contenido.bce.fin.ec/documentos/Estadisticas/Hidrocarburos/ReporteMinero072016.pdf>
- Buitrago-Franco, I (2014). Building Sustainable Communities: Enhancing Human Capital in Resource Regions. PhD Dissertation. Brisbane, Australia: The University of Queensland.
- Castillo Guzmán, G. (2015). Transforming Andean Space: Local Experiences of Mining Development in Peru. Doctor of Philosophy. The University of Queensland, Sustainable Minerals Institute.
- Caem.com.ar. (2017). Proyectos Mineros - CAEM. [online] Available at: <http://www.caem.com.ar/proyectos/> [Accessed 29 Jan. 2017].
- CAMIMEX. (2017). [online] Available at: <https://www.camimex.org.mx/files/1614/6852/9278/05-Estadisticas2016.pdf> [Accessed 15 Jan. 2016].
- CAMIMEX. (2017). [online] Available at: https://camimex.org.mx/files/7414/3917/8947/sup_2010-03.pdf [Accessed 17 Jan. 2017].

Camipa.org. (2017). Inicio. [online] Available at: <http://www.camipa.org/index.php/mineria-en-panama/indicadores-macroeconomicos> [Accessed 8 Feb. 2017].

CLADEM. (2014). Justicia para Las Mujeres, una Deuda Pendiente de los Estados de América Latina y El Caribe. 25/02/2017, de CLADEM Sitio web: <http://www.cladem.org/cladem2014/Declaraci%C3%B3n-Regional-25-de-noviembre.pdf>

Conciencia Minera. (2017). Resultados del análisis del rol de la mujer en minería. [online] Available at: <http://www.concienciaminera.com.ar/2016/06/resultados-del-analisis-del-rol-de-la-mujer-en-mineria/> [Accessed 26 Jan. 2017].

COMIBOL (2017). Inicio. Retirved from <http://www.comibol.gob.bo>

Comité Organizador . (2011). Documento de trabajo. Minería en Uruguay: Posturas, Argumentos y Aspectos Vinculados a la Temática. 08/04/2014, de - Sitio web: http://www.mec.gub.uy/innovaportal/file/11174/1/documento_de_trabajo.pdf

CLADEM. (2017). Diagnostico Derechos Económicos, Sociales y Culturales de las Mujeres en Paraguay con énfasis en el Derecho a la Vivienda. 08/04/2017, de CLADEM Sitio web: <http://www.cladem.org/campanas-y-publicaciones/publicaciones/publicaciones-nacionales/42-paraguay/194-diagnostico-derechos-economicos-sociales-y-culturales-de-las-mujeres-en-paraguay-con-énfasis-en-el-derecho-a-la-vivienda>

Chevnon. (2017). La industria petrolera en Ecuador . 20/02/2017, de Juicio Crudo. Sitio web: <http://www.juiciocrudo.com/video/la-industria-petrolera-en-el-ecuador/17>

Congreso Nacional de Bolivia (1997). Código de Minería. (Ley No 1777): Congreso Nacional de Bolivia

Dalence, P (2013). Segunda Conferencia Intemacional de Responsabilidad Social y Minería en Chile (Nov, 2013)

Consejominero.cl. (2017). Consejo Minero | Chile, país minero. [online] Available at: <http://www.consejominero.cl/chile-pais-minero/> [Accessed 27 Feb. 2017].

Consejominero.cl. (2017). Consejo Minero | Archivo por Categoría | ¿Sabías que...? – Personas. [online] Available at: <http://www.consejominero.cl/category/sabia-ud-que-personas/> [Accessed 28 Feb. 2017].

Countrymeters. (2017). Población de Surinam. 25/02/2017, de countrymeters Sitio web: <http://countrymeters.info/es/Suriname>

COSUDE (2017) Manejo ambiental en la pequeña minería . (-). Particularidades del sector minero. 25/02/2017, de COSUDE, Proyecto MEDMIN, Projekt-Consult GmbH Sitio web: <http://www.gama-peru.org/libromedmin/>

Cuentame.inegi.org.mx. (2017). ::PE | Minería: [online] Available at: <http://cuentame.inegi.org.mx/economia/parque/mineria.html#tema2> [Accessed 15 Jan. 2017].

CIDH. (2016). Pueblos Indígenas Comunidades afrodescendientes. Industrias extractivas . 25/02/2017, de Organización de los Estados Americanos Sitio web: <http://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/IndustriasExtractivas2016.pdf>

DNP (Departamento Nacional de Planeación). (2010). Plan de Desarrollo 2010-2014: Crecimiento Sostenible y Competitividad. Bogota: DNP

El Periódico Instantáneo del Ecuador. (2017). Analizan en Ecuador estado actual y proyección de industria petrolera. 01/02/2017, de Ecuadorinmediato.com Sitio web: [http://ecuadorinmediato.com/index.php?module=Noticias&func=news_user_view&id=2818808081&mt=analizan en ecuador estado actual y proyeccion industria petrolera](http://ecuadorinmediato.com/index.php?module=Noticias&func=news_user_view&id=2818808081&mt=analizan+en+ecuador+estado+actual+y+proyeccion+industria+petrolera)

Elmonetario.com.mx. (2016). Toma protesta Rosario Medina en Asociación de Mujeres Mineras | El Monetario. [online] Available at: <http://www.elmonetario.com.mx/toma-protesta-rosario-medina-en-asociacion-de-mujeres-mineras/> [Accessed 17 Jan. 2016].

El Nuevo Diario . (2016). Nicaragua afirma tener hidrocarburos en su litoral Pacífico. 02/017/2017, de El NuevoDiario Sitio web: <http://www.elnuevodiario.com.ni/nacionales/405611-nicaragua-afirma-tener-hidrocarburos-su-litoral-pa/>

Energia.gob.cl. (2017). Energía.gob.cl | Ministerio de Energía. [online] Available at: <http://www.energia.gob.cl/hidrocarburos> [Accessed 28 Feb. 2017].

Enami.cl. (2017). Directorio. [online] Available at: <http://www.enami.cl/acerca-de-enami/directorio/directorio.html> [Accessed 27 Feb. 2017].

Franco, I 2014, Diversidad de Género en el Trabajo, Guía Enfoque de Género en la Industria, Mujeres en la Minería y Recursos America Latina, eWisely.

Fundamin. (2012). Mujeres en la Minería. 06/04/2017, de Minería en Uruguay. al servicio del desarrollo naciona. Responsable, moderna, sustentable Sitio web: <http://www.mineria.com.uy/regionales/mujeres-en-la-mineria>

Fundamin . (2013). III Foro Internaciona "mijeres Trabajando en Minería" . 06/04/2017, de Findamin Sitio web: http://mujeresenlamineria.com.ar/MUJERES_2013.pdf

Grassy . (2015). Tema petrolero en Paraguay. 08/04/2017, de LUCIERNAGA INFORMATIVA Sitio web: <http://luciernagainformativa.blogspot.mx/2015/11/tema-petrolero-en-paraguay.html>

Gartor Miriam. (2014). El feminismo reactiva la lucha contra el 'extractivismo' en América Latina. 01/02/2017, de Lamarea.com Sitio web: <http://www.lamarea.com/2014/02/17/ecuador-extractivismo-mujeres/>

Guido Rodríguez Alcalá. (2015). Petróleo en el Paraguay. 08/04/2017, de Ultima Hora Sitio web: <http://www.ultimahora.com/petroleo-el-paraguay-n865823.html>

Hydrant (2017). La madurez de la minería panameña. [online] Oxford Business Group. Available at: <http://www.oxfordbusinessgroup.com/news/la-madurez-de-la-miner%C3%ADa-paname%C3%B1a> [Accessed 9 Feb. 2017].

Idarraga., A Munoz., A & Vélez., H. (2010). Conflictos Socio-Ambientales por la Extracción Minera en Colombia: Casos de la Inversión Británica. Bogota: Censat Agua Viva.

Indicadores transversales 2016. (2016). 1st ed. [ebook] Available at: <http://www.minmineria.gob.cl/media/2017/01/Cuadro-Indicadores-Transversales-a-diciembre-20161.pdf> [Accessed 26 Feb. 2017].

International Council on Mining and Metals (ICMM) 2014, 10 Principles. Junio 2014; www.icmm.com/our-work/sustainable-development-framework/10-principles>

International Finance Corporation (IFC) 2009, "Women in mining: A guide to integrating women into the workforce", International Finance Corporation, World Bank Group.

International Finance Corporation (IFC) 2013, "Investing in Women's Employment: Good for business, good for development", International Finance Corporation Group.

InvestInGuatemala. (2017). Minería. 25/02/2017, de InvestInGuatemala Sitio web: http://www.investinguatemala.org/sites/default/files/7-mining_esp_10_nov.pdf

Kemp, D. and Pattenden, C. 2007, Retention of women in the minerals industry, Unearthing new resources: attracting and retaining women in the Australian minerals industry. (eds. Office for Women, Minerals Council of Australia, Women in Social & Economic Research and CSRM).

Kokopelli.ca. (2017). Isabel Buitrago | Mining for Success II. [online] Available at: <http://www.kokopelli.ca/miningforsuccess/technical-committee/isabel-buitrago/> [Accessed 7 Feb. 2017].

La Patria . (2012). Mujeres mineras: La minería no es sólo de machos. 07/04/2017, de La Patria.com Sitio web: <http://www.lapatria.com/economia/mujeres-mineras-la-mineria-no-es-solo-de-machos-4397>

Lord, L 2012, Gender Diversity in the Australian Resource Industry. Australian Women in Resource Alliance: Australia.

Gobierno de Nicaragua. (2002). La Industria Minera en Nicaragua. 02/02/2017, de Gobierno de Nicaragua Sitio web: <http://www.bionica.info/biblioteca/MIFIC2002LaIndustriaMinera.pdf>

Gonzalez, F y Franco, I (2017). Minería en Bolivia: Research eWisely

González, D . (2015). Para crear una verdadera industria petrolera venezolana . 25/02/2017, de petroleo YV Sitio web: http://www.petroleoyv.com/website/uploads/gonzalez_3.pdf

Gómez, C y Velandia, A. (2012). Mujeres mineras: La minería no es sólo de machos. 02/02/2017, de LaParia.com Sitio web: <http://www.lapatria.com/economia/mujeres-mineras-la-mineria-no-es-solo-de-machos-4397>

McAnarney, A Y Kemper, R Traducción: Amaranta Cornejo Hernández. (2013). Surinam, el moderno El Dorado de América. 25/02/2017, de des informemonos Sitio web: <https://desinformemonos.org/surinam-el-moderno-el-dorado-de-america/>

Minería Argetina todas las Respuestas Aspectos Económicos. (2017). 1st ed. [ebook] Ciudad Autónoma de Buenos Aires: CAEM, pp.3-6. Available at: <http://www.caem.com.ar/wp-content/uploads/2013/10/Miner%C3%ADa-Argentina-Aspectos-Econ%C3%B3micos.pdf> [Accessed 26 Jan. 2017]. RED SOCIAL. (2016). Las mujeres mineras de la minería artesanal y de pequeña escala. [en línea] Disponible en: <http://www.redsocial.pe/noticias/las-mujeres-mineras-de-la-mineria-artesanal-y-de-pequena-escala/> [Tomado el 25 Jan. 2017].

Mineriarartesanalperu.pe. (2017). Portal de la Minería Artesanal. [en línea] Disponible en: <http://www.mineriarartesanalperu.pe/mujeresmineras.html> [Tomado el 25 Jan. 2017].

Minem.gob.pe. (2017). Ministerio de Energía y Minas - Perú: País Minero - Minería. [en línea] Disponible en: http://www.minem.gob.pe/_detalle.php?idSector=1&idTitular=159&idMenu=sub149 [Tomado el 25 Jan. 2017].

Ministerio de Minería. (2017). Género. [online] Available at: <http://www.minmineria.gob.cl/mineria-y-sociedad/genero> [Accessed 27 Feb. 2017].

Ministerio de Energía y Minas. (2012). Industria Petrolera en Guatemala, actualidad y potencial. 24/02/2017, de Gobierno de Guatemala Sitio web: http://www.olade.org/sites/default/files/seminarios/2_petroleo_gas/ponencias/11hs%20Guatemala-Luis%20Ayala.pdf

Mujeresenlamineria.com.ar. (2017). Mujeres trabajando en la Minería - Organizado por PANORAMA

MINERO y FUNDAMIN. [online] Available at: <http://mujeresenlamineria.com.ar/> [Accessed 26 Jan. 2017].

Mujeres en Minería y Recursos Naturales América Latina -WIMLATAM. (2017). Capítulos y Países. [online] Available at: <http://www.wimlatam.com/capiacutetulos-y-paiacuteses.html> [Accessed 29 Jan. 2017].

Mundominero.mx. (2016). Mundo Minero - Portal de Noticias. [online] Available at: <http://www.mundominero.mx/notacompleta.php?id=3970> [Accessed 15 Dec. 2016].

Ozkan, RU & Beckton, C 2012, The Pathway forward, creating gender inclusive leadership in mining and resources, centre for women in politics and public leadership, Carleton University.

Petróleos de Venezuela S.A.. (2012). Petroleras celebraron el Día Internacional de la Mujer. 25/02/2017, de

Petróleos de Venezuela S.A. Sitio web:

http://www.pdvsa.com/index.php?tpl=interface.sp/design/salaprensa/readnew.tpl.html&newsid_obj_id=9922&newsid_temas=1

Penzo, D. (2012). Surinam: Economía . 25/02/2017, de La guía Sitio web: <http://geografia.laguia2000.com/geografia-regional/surinam-economia>

Prendiz, J. (2003). La minería en Nicaragua. 02/02/2017, de LaPrensa Sitio web: <http://www.laprensa.com.ni/2003/09/24/economia/892879-la-minera-en-nicaragua>

Pérez de Sierra, I. (2013). Uruguay: Las mujeres incursionan en la minería. 06/04/2017, de AmecoPress. Información para la Igualdad Sitio web: <http://hablemosdemineria.com/2013/03/08/uruguay-las-mujeres-incursionan-en-la-mineria/>

Proyecto Gestion Ambiental en la Minería Artesanal – Gama Taller “Liderazgo Y Organización De Las Mujeres Mineras Artesanales”. (2017). 1st Ed. [Ebook] Ica Arequipa, Perú.: Desconocido., p.2. Disponible en: http://geco.mineroartesanal.com/tiki-download_wiki_attachment.php?attId=1263 [Tomado el 25 Jan. 2017].

Red Social. (2016). Las mujeres mineras de la minería artesanal y de pequeña escala. [en línea] Disponible en: <http://www.redsocial.pe/noticias/las-mujeres-mineras-de-la-mineria-artesanal-y-de-pequena-escala/> [Tomado el 25 Jan. 2017].

Reliabilityweb.com. (2017). La Participación De Las Mujeres En Argentina En La Industria Minera –

Reliabilityweb. [online] Available at: <http://reliabilityweb.com/sp/videos/article/la-participacion-de-las-mujeres-en-argentina-en-la-industria-minera> [Accessed 29 Jan. 2017].

Rio Tinto 2009, Why Gender Matters: A resource guide for Integrating gender considerations into communities work at Rio Tinto.

Sánchez, J. (2015). ¿Por qué es tan importante la minería para el Perú?. [en línea] El Comercio. Disponible en: <http://elcomercio.pe/economia/peru/que-tan-importante-mineria-peru-noticia-1818701> [Tomado el 24 Jan. 2017].

Salinas, P & Al'Dajani, H 2013, “Barriers to the inclusion of women in mining sites in Chile: An analysis from the workers perspective”, Conferencia de la Academica IberoAmericana, Brazil.

Sapón Velásquez, J . (2007). Tratamiento y Utilización de Gas Natural, para la Generación de Energía Eléctrica en un Campo de Producción de Petróleo . 24/02/2017, de Universidad de San Carlos De Guatemala..

Facultad de Ingeniería. Escuela de Ingeniería Industrial Sitio web:
http://biblioteca.usac.edu.gt/tesis/08/08_1814_IN.pdf

Tecoloco Nicaragua . (2011). Crecimiento de la industria petrolera. 02/02/2017, de Tecoleco.com Sitio web: <http://www.tecoloco.com.ni/blog/crecimiento-de-la-industria-petrolera.aspx>

TELE sur . (2015). Las potencialidades mineras de Venezuela representan una alta cuota de las reservas mundiales. Se estima que su producción abarque el 1,07 por ciento de su P.I.B.. 25/02/2017, de telesur Sitio web: <http://www.telesurtv.net/news/En-Claves-Asi-es-la-produccion-minera-en-Venezuela-20151231-0001.html>

Todos. (2016). Petroleo en Uruguay. ¿Estamos preparados?. 09/04/2017, de Todos Sitio web: <http://todos.uy/wp-content/uploads/2016/02/PETROLEO-EN-URUGUAY.pdf>

TVN. (2017). Actividad minera de Panamá generará 10% del PIB en 2 años, según empresarios. [online] Available at: http://www.tvn-2.com/economia/economia-panamena/Actividad-mineria-Panama-generara-PIB-empresarios_0_4611288826.html [Accessed 7 Feb. 2017].

U.S. Embassy Managua . (2015). Almuerzo con la Red de Empresarias de Nicaragua. 02/02/2017, de Estados Unidos de América y Nicaragua Sitio web: <https://ni.usembassy.gov/es/almuerzo-con-la-red-de-empresarias-de-nicaragua/>

UPME (Unidad de Planeación Minero Energética). (2005). Distritos Mineros: Exportaciones e Infraestructura. Bogota: Retrieved March 26, 2014 from, http://www.upme.gov.co/Docs/Distritos_Mineros.pdf.

Viceministerio de Minas y Energía . (2010). Reseña de la historia minera en Paraguay. 08/04/2017, de Ministerio de Obras Publicaciones y Comunicaciones Sitio web: http://www.ssme.gov.py/vmme/index.php?option=com_content&view=article&id=1205&Itemid=623

United Nations. (2011). América Latina y el Caribe. Atlas de un Ambiente e transformación . 25/02/2017, de PNUMA y CATHALAC Sitio web: <https://books.google.com.mx/books>

United Nations (2019). Igualdad de Género. Descargado desde: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/gender-equality/>

West, R.C. (1952). Folk Mining in Colombia. Economic Geography, 28(4), 323-330.

Women in Mining UK (WIMUK) 2012, "100 Global Inspirational Women in Mining", Standard Bank, Uk.

Yohany López. (2015). Mujeres se abren espacio en las minas. 02/02/2017, de La Prensa Sitio web: <http://www.laprensa.com.ni/2015/07/06/economia/1862100-mujeres-se-abren-espacio-en-las-minas>

Zamora, La Hora. (2017). Mujeres mineras se organizaron. 01/02/2017, de La Hora Nacional Sitio web: http://lahora.com.ec/index.php/noticias/show/547063/-1/Mujeres_mineras_se_organizaron.html#.WJVSOjvhDIW

URLS

https://es.wikipedia.org/wiki/Econom%C3%ADa_de_Brasil

<http://www.ibram.org.br/sites/1400/1457/00000290.pdf>

<http://www.mme.gov.br/web/guest/secretarias/geologia-mineracao-e-transformacao-mineral/publicacoes/boletim-informativo-do-setor-mineral>

<http://www.mme.gov.br/documents/>

<http://www.mme.gov.br/web/guest/publicacoes-e-indicadores/boletins-de-energia>

<http://www.mme.gov.br/web/guest/pagina-inicial>

<http://www.ibram.org.br/sites/1400/1457/00000292.pdf>

<http://siteresources.worldbank.org/INTOGMC/Resources/336099-1163605893612/hintonrolereview.pdf>

[http://www.ey.com/Publication/wLUAssets/ey-has-mining-discovered-its-next-great-resource/\\$FILE/EY-women-in-mining.pdf](http://www.ey.com/Publication/wLUAssets/ey-has-mining-discovered-its-next-great-resource/$FILE/EY-women-in-mining.pdf)

<http://unctad.org/meetings/en/Presentation/SUC%20MYEM2015%20Glen%20Gemerts.pdf>

<http://internationalwim.org/alcoa-employs-almost-20-of-women-in-brazil/>

<http://www.latinomineria.com/reportajes/mineria-en-brasil-apuesta-largo-plazo-2/>

<https://encrypted-tbn3.gstatic.com/images>



Exceptional Women in Sustainability



www.ewisely.org



[@InvestEwisely](https://www.facebook.com/InvestEwisely)



[@invest_ewisely](https://twitter.com/invest_ewisely)



invest@ewisely.org



www.linkedin.com/groups/5101180/