

MUJERES DEL Dorado

Integración del Objetivo de Desarrollo 5 (Igualdad de Género)
en la Industria Extractiva / El Caso Colombiano

Proyecto WIMLATAM

Contexto
Colombiano

Ranking
de empresas
Igualdad de Género
Industria Extractiva
Colombia

Enfoque

Capital Humano Sostenible
INDUSTRIA EXTRACTIVA
Análisis de datos científicos

5 IGUALDAD
DE GÉNERO



Contenido

Acerca de Ewisely.....	4
Prefacio.....	5
Resumen Ejecutivo.....	6
Introducción y Enfoque.....	7
Contexto Global.....	11
Contexto Colombiano.....	14
Evaluación de la Integración.....	16
Ranking y Análisis de Resultados.....	23
Percepciones de Mujeres en Extractivas en Colombia	25
Recomendaciones.....	27
Referencias.....	28
Conectores Globales.....	30



Esta publicación no puede ser reproducida en su totalidad o en parte con fines lucrativos sin el permiso especial de eWisely. El material de esta publicación también puede ser citado libremente, siempre que se reconozca la fuente. La Oficina de Publicaciones de eWisely agradece recibir una copia de cualquier documento que utilice esta publicación como fuente de consulta.

No se puede hacer uso de esta publicación para su reventa o cualquier otro propósito comercial sin permiso previo. Las solicitudes para tal permiso, con una declaración del propósito y extensión de la reproducción, deben ser dirigidas al Editor a editor@ewisely.org. Este ejemplar es de carácter informativo y por lo tanto eWisely no acepta ninguna responsabilidad por las decisiones o acciones tomadas por individuos u organizaciones sobre la base de este documento. Los fondos de apoyo, la cooperación en investigación e información de la industria no implican aprobación de, o la influencia de las opiniones aquí expresadas. En la medida de lo posible, se han verificado referencias bibliográficas y de otro tipo. eWisely no se hace responsable de la disponibilidad o el funcionamiento de las URLs.

**La investigación aquí reportada esta soportada en un estudio previo desarrollado por eWisely en el marco del proyecto y marca WIMLATAM, denominado 'MUJERES DE HIERRO EN AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE. Integración del Objetivo de Desarrollo Sostenible 5 (ODS 5 Igualdad de Género) en la Industria Extractiva (Minería, Petróleo y Gas).*

Contribuciones:

La investigación aquí reportada esta soportada en un estudio previo desarrollado por eWisely en el marco del proyecto y marca WIMLATAM, denominado 'MUJERES DE HIERRO EN AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE. Integración del Objetivo de Desarrollo Sostenible 5 (ODS 5 Igualdad de Género) en la Industria Extractiva (Minería, Petróleo y Gas). Agradecemos las contribuciones de las Mujeres Excepcionales en Sostenibilidad del equipo investigativo de eWisely que han contribuido en este estudio:

Natalia Cano, Ph.D Investigadora Afiliada

MA. Karen de la Hoz, Analista de Investigación

Isabel B. Franco, Ph.D Investigadora Principal

Research eWisely Publication Series

Copyright © eWisely 2018

Todos los derechos reservados

Para más información sobre esta publicación,
comuníquese con la Oficina de publicaciones eWisely

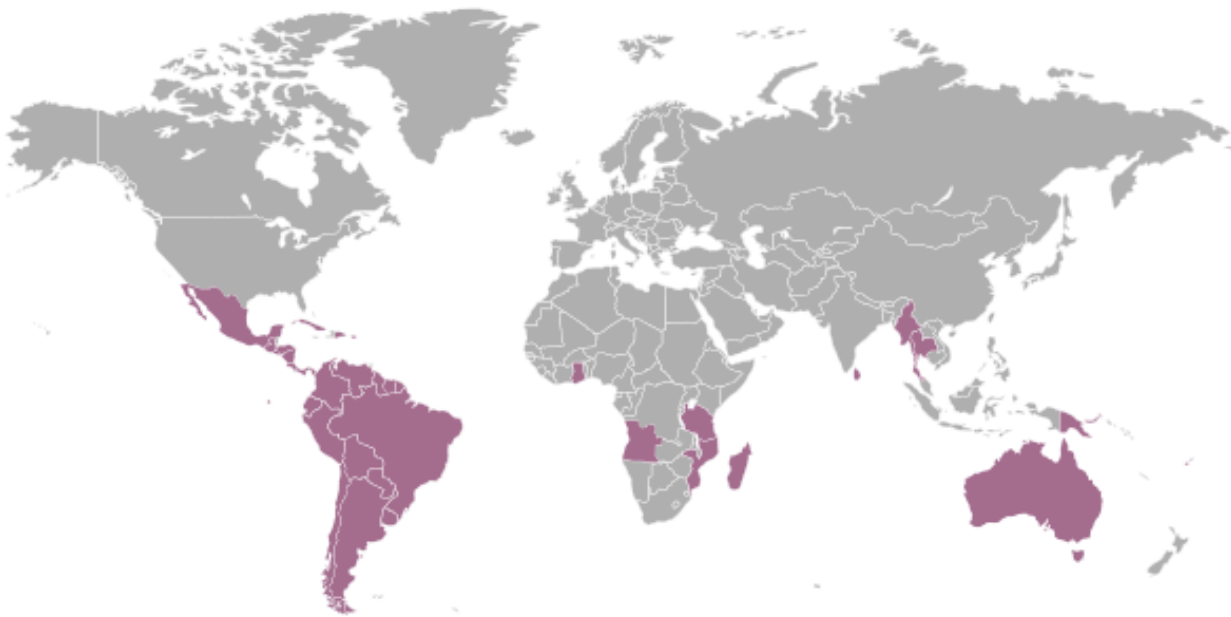
Email: editor@ewisely.org



Exceptional Women in Sustainability (eWisely) es el conector global de mujeres en sostenibilidad de mayor impacto en el mundo. eWisely conecta a nuestra comunidad global para integrar los Objetivos de Desarrollo Sostenible con un énfasis particular en la mujer. eWisely también asesora a stakeholders del sector público y privado en su viaje hacia la sostenibilidad.

Acerca de eWisely

eWisely ha sido reconocido como mejor práctica global por las Naciones Unidas en la publicación [Corporate Agenda of Sustainable Development](#). 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 reporte MUJERES DEL DORADO: EL OBJETIVO DEL DESARROLLO SOSTENIBLE EN LA INDUSTRIA EXTRACTIVA. Este reporte es útil para las empresas y otras partes interesadas en la inserción sostenible de la mujer en la industria extractiva como componente constituyente de la sostenibilidad corporativa y sostenibilidad de las regiones donde operan. Las empresas rankeadas en este reporte son a saber: Anglogold Ashanti Colombia, Red Eagle Colombia, Cerromatoso South32, Cerrejón, Continental Gold, Mineros S.A y Drummond LTD Colombia.

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, esta publicación proporciona a las partes interesadas una mejor comprensión acerca de la integración del ODS 5 igualdad de género, en la estrategia de negocio, así como cuestiones relacionadas con el rol de la mujer en el ejercicio de las agendas de sostenibilidad y la productividad empresarial. Con énfasis en el ODS 5 e interconexiones con los otros 16 ODS, eWisely asesora a las partes interesadas para alcanzar la sostenibilidad en sus operaciones diarias y a lo largo de su cadena de valor.

El presente reporte es un trabajo en progreso y hace parte del proyecto y marca Mujer en Minería América Latina WIMLATAM liderado por eWisely.

Isabel B. Franco, Ph.D

Científica y Estratega en Sostenibilidad

connect@drisabelfranco.com

drisabelfranco.com

Asesora Senior en Sostenibilidad, eWisely



Resumen

Ejecutivo

El reto principal que enfrentan las empresas en el desarrollo de su estrategia de sostenibilidad, es la integración efectiva de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), particularmente el ODS 5 Igualdad de Género y su impacto en las regiones donde operan, las comunidades y grupos vulnerables, especialmente las mujeres. Las estrategias de sostenibilidad existentes y agendas de responsabilidad social de las empresas en las regiones donde se realiza el aprovechamiento de los recursos naturales rara vez incorpora la integración de los ODS o en su defecto no existe una implementación adecuada de los mismos en contextos como el colombiano.

Soportado en hallazgos científicos, grupos focales con mujeres en la industria extractiva colombiana y un Marco Metodológico la Integración del ODS 5, este reporte presenta la evaluación del ranking realizado a empresas de la industria extractiva colombiana, en integración del ODS 5, igualdad de género. El reporte presenta recomendaciones para la industria en la promoción del ODS 5 y por lo tanto de la sostenibilidad de las regiones donde opera. Las empresas rankeadas en este reporte son a saber: AngloGold Ashanti Colombia, Red Eagle Colombia, Cerromatoso South32, Cerrejón, Continental Gold, Mineros S.A y Drummond LTD Colombia.

Investigación científica en el caso colombiano evidenció que la industria extractiva (minería, petróleo y gas) debe invertir en seis formas de capital humano de las mujeres que habitan las regiones donde se realiza el aprovechamiento de recursos naturales, a saber: educación, innovación, empleo, emprendimiento, liderazgo y uso de la tecnología. La inversión en estos assets o capitales tiene el potencial de facilitar la integración del ODS 5 en la estrategia de sostenibilidad de la empresa y de la región. Estos componentes hacen parte del denominado 'Marco de Integración ODS 5'TM aquí presentado.

En este contexto el presente reporte presenta las recomendaciones para una aplicación práctica del ODS 5 en la industria extractiva colombiana a través del ranking metodológico aplicado a las empresas seleccionadas. El reporte presenta hallazgos preliminares de investigación científica tendiente a explorar la aplicación del 'Marco' en el contexto colombiano y genera recomendaciones para la integración del ODS 5 en las estrategias de sostenibilidad corporativas de las empresas rankeadas.



Introducción y Enfoque



En las últimas décadas, el tema de la participación de la mujer en la industrias extractiva ha trascendido el discurso de la sostenibilidad y la responsabilidad social corporativa, debido a los impactos de la industria en los contextos donde opera. La integración sostenible de las mujeres en la industria y la 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 se realiza el aprovechamiento de recursos. Este reporte, por lo tanto presenta la evaluación de la industria extractiva y genera recomendaciones para la integración exitosa del ODS 5 Igualdad de Género. La evaluación se presenta de manera más detallada en las siguientes secciones. Sin embargo, una lectura gráfica del ranking se presenta en la figura a continuación. El estudio muestra que Cerrejón ocupa el primer lugar, seguido de Drummond y Cerromatoso South 32. Mineros S.A y AngloGold Ashanti ocupan ambos el cuarto lugar. Los puntajes más bajos fueron para Continental Gold y Red Eagle Mining respectivamente.



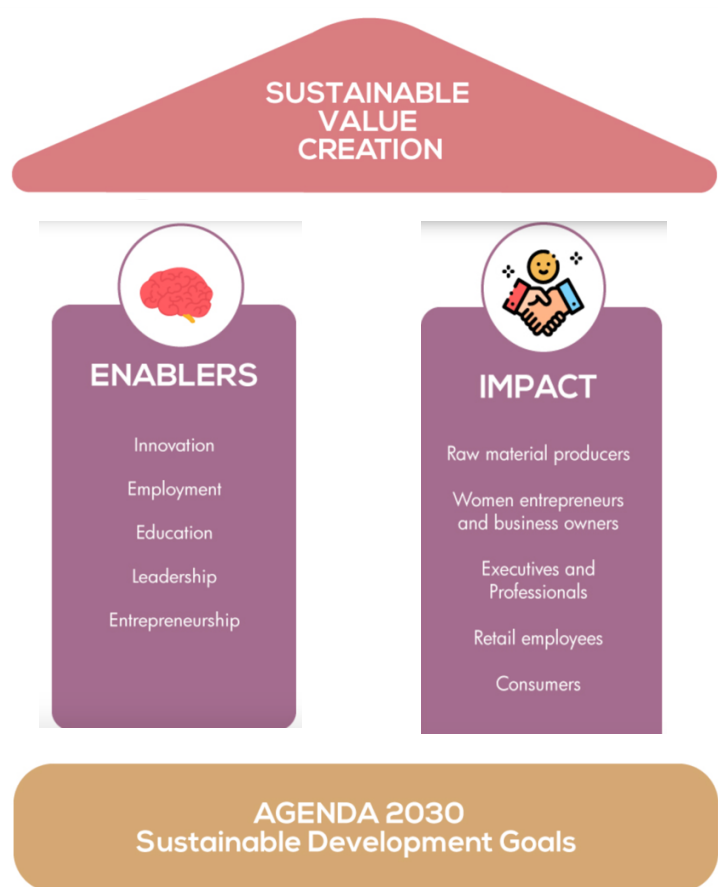


Figura. Ranking Integración ODS 5 (Igualdad de Género en la Industria Extractiva Colombiana) eWisely, 2018

La evaluación se realizó sobre la base del enfoque metodológico la integración del ODS 5. El enfoque aquí presentado indica que las áreas prioritarias para el desarrollo del capital humano y que son las 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 tenga un mayor impacto en la integración efectiva del ODS 5 en las estrategias de sostenibilidad. Asimismo, el enfoque permite promover la sostenibilidad en las regiones más allá de los enfoques y agendas desarrollados desde 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 la industria opera. Las mujeres que han sido debidamente consultadas acerca de sus prioridades para el desarrollo sostenible del capital humano han podido fortalecer los activos clave, a saber, la educación, empleo, emprendimiento, liderazgo e innovación/uso de tecnología



La aplicación de este enfoque demuestra que las mujeres son cada vez más capaces para hacer frente a los cambios inducidos por la industria extractiva dentro y fuera de la organización. Sin embargo, para lograr un impacto sostenible en el largo plazo, 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 son igualmente responsables en este ámbito.



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

La integración del enfoque en las agendas de gobierno y corporativas debe realizarse a través de la consulta entre las partes interesadas y 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 cinco prioridades de las que trata este modelo, particularmente 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 y todas aquellas que participan en la cadena de valor. 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 y en 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).



En este contexto, la metodología que sigue este reporte es la siguiente: la primera sección, presenta un estudio que profundiza en la aplicación de mejores prácticas y estándares internacionales desarrollados e implementados para mitigar limitaciones en el liderazgo sostenible de la mujer en la industria extractiva. Este reporte también documenta investigación científica en el caso colombiano y presenta un ranking corporativo para evaluar el liderazgo sostenible de la mujer en la industria. La investigación científica que soporta esta publicación involucró, análisis de los grupos de interés y de política pública, revisión de mejores prácticas en el nivel global, regional y local y grupos focales con mujeres en la industria extractiva.



Contexto Global

Los retos generados en el proceso de adaptación y la limitación del liderazgo de la mujer en la industria generan implicaciones negativas para la sostenibilidad y productividad de las empresas. 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. Los estándares internacionales coinciden con el enfoque aquí propuesto, en tanto que hacen un llamado a la industria para invertir en ejes esenciales como liderazgo, empleo, educación, entre otros y en aras de facilitar la integración del ODS 5 en la estrategia de sostenibilidad de la empresa.

El apoyo a los procesos de integración del ODS 5 tienen el potencial de generar buenas prácticas laborales, asegurando un capital humano sostenible y considerando a la empresa como un empleador con una imagen de liderazgo y agilidad. Las empresas que no apoyan la integración del ODS 5, particularmente a través de la contratación de mujeres 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).

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)



Una empresa comprometida a disminuir obstáculos de adaptación de la mujer, promueve grandes beneficios para sí. Algunas 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 integración del ODS 5 en la estrategia de sostenibilidad puede ayudar a las empresas a mantener relaciones positivas con la comunidad local, ya que frecuentemente las mujeres tienen acceso a mayores redes de apoyo dentro de la comunidad; y pueden mediar para evitar tensiones con la fuerza de trabajo y evitar quejas, protestas disruptivas y procesos legales (IFC, 2013).

La comunidad global a través de los estándares internacionales hace un llamado a la industria para la integración del ODS 5 en la estrategia de negocios. Estos marcos de política y 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. Estos principios deberían ser transversales y aplicarse debidamente para la integración del ODS 5 en la estrategia de sostenibilidad. Por ejemplo, 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).

Una referencia en el tema de integración del ODS 5 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. Un ejemplo en el caso en mención es La ley 2012 Igualdad de género en el lugar de trabajo. La 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.

Los estándares internacionales están en consonancia con los cinco ejes transversales para la integración del ODS 5 en la industria. La adopción voluntaria de la normativa internacional en las agendas corporativas y de gobierno, tiene el potencial de promover la productividad de las empresas, disminuyendo riesgos y costos asociados a la rotación de personal. De lo contrario, pasar por alto enfoques para el liderazgo sostenible incrementa el riesgo al capital reputacional y percepciones negativas desde los stakeholders externos en esta área. Ello se puede evidenciar en la próxima sección de este reporte, que explora el caso Colombiano en detalle.



Contexto

Colombiano

Colombia es un país latinoamericano ubicado en el norte de América del Sur que ha experimentado un crecimiento minero y en general de la industria extractiva, en aumento en las últimas tres décadas. El país es el principal productor de carbón en América Latina y el duodécimo más grande a nivel mundial (Idarraga, et al, 2010). Es el tercer mayor productor de níquel después de Cuba y la República Dominicana y también es conocido como un exportador de oro y esmeraldas (Torres, 2001; Vilora de la Hoz, 2009). La minería junto con la extracción de petróleo representó el 4.6% del PIB nacional en 2005 (UPME, 2006).

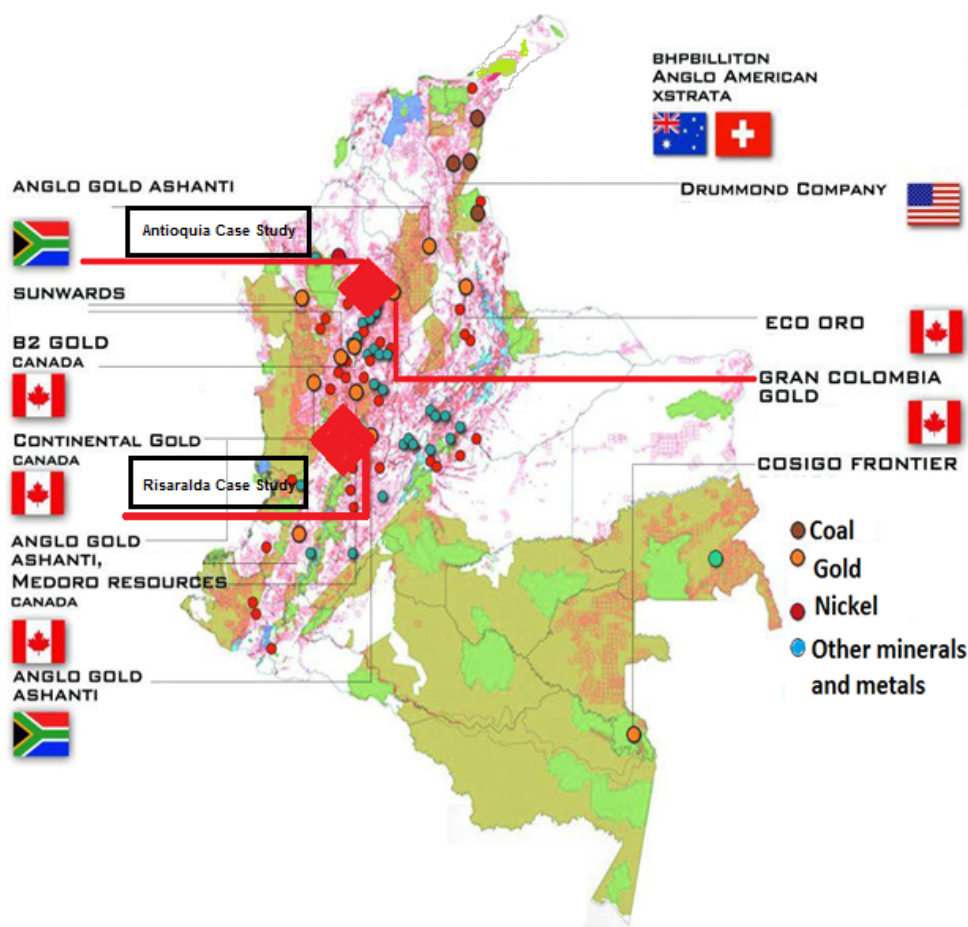


Figura 1: Proyectos de minería y exploración en Colombia. Adaptado de MOVICE (2012).



En el caso colombiano se ha evidenciado que existe un conocimiento limitado acerca de la integración del ODS 5, Igualdad de Género en la industria extractiva. El auge actual de la industria es vital para el desarrollo nacional (DNP, 2010). Sin embargo, debe realizarse sobre la premisa del desarrollo sostenible en todos los aspectos. En respuesta a las demandas globales actuales lideradas principalmente por los países BRIC (Brasil, Rusia, India y China), el gobierno colombiano se ha embarcado en una serie de estrategias clave que impulsan el auge de la industria. Una de esas estrategias es una gestión más eficiente de los recursos naturales y un desarrollo sostenible (DNP, 2010). En Colombia, existe una política pública nacional sobre competitividad, que determina los lineamientos para el desarrollo sostenible del capital humano. Este sistema debería considerarse como la línea de base para la integración del ODS 5 (DNP, 2010).

El auge de los recursos no es particular de una región específica. Por el contrario, como se muestra en la Figura 1, las operaciones extractivas se extienden por todo el país. La actividad ha sido emprendida por compañías nacionales e internacionales de Canadá, Australia, Sudáfrica, Estados Unidos y Suiza (Ver Figura 1). Existe una necesidad, ahora más que nunca, de planificar una industria sostenible. Esto ayudará a las comunidades, particularmente a las mujeres a hacer frente a los posibles impactos de la industria y ayudará a las empresas a colaborar más eficazmente en la construcción de comunidades sostenibles a través de enfoques como la integración del ODS 5 en la industria.

En este contexto, el estudio aquí presentado tiene como propósito presentar el los resultados de la aplicación de un ranking corporativo para la evaluación de siete

empresas en la industria extractiva, así como grupos focales que arrojaron hallazgos acerca de las percepciones de las mujeres en la industria, en lo concerniente con sus debilidades, oportunidades, fortalezas y amenazas presentadas durante el desarrollo de sus actividades laborales. La metodología utilizada también consistió en una revisión de los informes de sostenibilidad de empresas seleccionadas operando en Colombia. La investigación encontró que hay una compensación mínima de la industria minero-energética y la cadena de valor por el capital natural extraído (minerales, metales, petróleo y gas). Esta situación impacta principalmente varias formas de capital humano y el liderazgo de las comunidades que habitan las regiones donde se realiza el aprovechamiento de recursos naturales, siendo las mujeres dentro y fuera de la industria extractiva las más impactadas con la expansión de las operaciones. Este hecho además aumenta el riesgo social y capital reputacional de las empresas que operan en la región.



Evaluación de la Integración

del ODS 5, Igualdad de Género

La metodología que se utilizó para la realización de la evaluación involucró dos componentes, a saber: a) alineación de los reportes de sostenibilidad de las compañías extractivas con los componentes del enfoque y un segundo componente denominado b) Inclusión de la mujer dentro de los componentes del enfoque. En primera instancia se seleccionaron siete compañías extractivas (minería, petróleo y gas) con una actividad significativa en Colombia, cuyos últimos (en lo posible) informes de sostenibilidad fueron revisados y analizados, determinando los estándares de sostenibilidad bajo el cual se alinean y se articulan con los componentes del enfoque en cuatro de sus componentes: educación, empleo, innovación y liderazgo. Adicionalmente se evaluó el uso de tecnología, en reemplazo del eje emprendimiento, dada la injerencia del primero en las labores diarias que desempeñan las mujeres al interior de la industria. De allí fueron analizadas las estrategias implementadas en cada uno de estos componentes y se examinó como ha sido la integración del ODS 5 en las compañía rankeadas.

Una vez evaluada la integración del ODS 5 dentro de los componentes del enfoque se rankearon cada una de las empresas con el fin de contabilizar en puntos como están posicionadas cada una de ellas con respecto a la otra en miras de identificar soluciones sostenibles en términos de la integración del ODS 5 en el sector extractivo. El ranking se llevó acabo de la siguiente manera:

- **3 puntos:** Reporta y tiene una estrategia para cada uno de los componentes del marco y discrimina entre número hombres y mujeres
- **2 puntos:** Reporta y tiene una estrategia para cada uno de los componentes del marco pero no discrimina entre número de hombres y mujeres
- **1 punto:** Reporta una implementación para cada uno de los componentes del marco pero las estrategias no son especificadas
- **0 puntos:** No se reporta una estrategia para cada uno de los componentes del marco



Anglogold Ashanti Colombia

Fuente: Reporte de Sostenibilidad 2010, Global Reporting Initiative (GRI-3)

Educación	Empleo	Innovación (investigación)	Liderazgo	Uso de la Tecnología
<p>- Capacitación a Docentes: fortalecer y mejorar el desempeño de los estudiantes del municipio de Cajamarca, en las Pruebas Saber y Pruebas de Estado ICFES mediante la capacitación y orientación a docentes y estudiantes</p>	<p>- 987 empleos directos, 209 empleos temporales, 10 empleos por prestación de servicios. Entre empleos directos y temporales 199 son mujeres el resto son hombres</p>	<p>-----</p>	<p>- Escuela de liderazgo Juntas de Acción Comunal: Contribuir a la modernización de las Juntas de Acción Comunal para que sean más eficientes en el logro del mejoramiento de la calidad de vida de sus afiliados y de sus comunidades de influencia mediante un proceso de formación y de capacitación para los integrantes de las organizaciones comunales y sociales de Cajamarca</p>	<p>- Mejora en la infraestructura física de la plaza de mercado de Cajamarca</p> <p>- Adecuaciones físicas de la planta de beneficio animal en la sección de porcinos y bovinos</p> <p>- Construcción del Aula Múltiple en el Hogar Infantil el Muñequero</p> <p>- Empleados directos: 934 término indefinido (64 mujeres, 870 hombres); término fijo: 4(1 mujer, 3 hombres). - 685 contratistas. Término fijo 25 (5 mujeres, 20 hombres; obra 660 (90 mujeres, 570 hombres).</p> <p>- Empleos directos del área de influencia directa (hombres 359, mujeres 23). Empleos indirectos del área de influencia directa (hombres 305, mujeres 52).</p> <p>- Para el año 2015, se mantuvo el indicador de participación de mujeres a pesar del proceso de optimización en el que se ha visto inmersa la Compañía, situándose en 7% de la planta de personal</p>

Con base en los resultados, Anglogold Ashanti Colombia en su reporte de sostenibilidad del 2010 sólo contempla la inclusión de género en el componente de empleo representado por el 16 % del total. Con respecto al componente educación, liderazgo y uso de tecnología presenta una estrategia clara, sin embargo, no se realiza ninguna actividad de inclusión de género. En el componente de innovación no se reporta nada al respecto.



Red Eagle Colombia

Fuente: No reporta informe de sostenibilidad con relación a estándares internacionales

Educación	Empleo	Innovación (investigación)	Liderazgo	Uso de la Tecnología
-----	-----	-----	-----	-----

Red Eagle mining Colombia no reporta informe de sostenibilidad a la fecha.

Cerromatoso South32

Fuente: Reporte 2015, Global Reporting Initiative (GRI-3)

Educación	Empleo	Innovación (investigación)	Liderazgo	Uso de la Tecnología
<ul style="list-style-type: none"> - Fundación educativa Montelíbano \$1.550. - 100 becas para educación superior. - Se estructuró un programa de 90 horas dirigido a preparar en cuatro competencias a 106 adultos jóvenes de las comunidades de área de influencia, a saber: comprensión lectora, lógico – matemáticas, tratamiento de la información digital y competencias ciudadanas. - En el 2015 un total de 100 jóvenes ingresaron y continuaron el programa de becas de educación superior. - Se realizaron en total de 88 Patrocinio SENA Otros beneficiarios: 799 estudiantes en edad preescolar, 3728 estudiante de básica primaria, 4.046 estudiantes de educación secundaria, formación de 34 docentes - 7 sedes educativas rurales mejoraron su infraestructura beneficiando a 1.112 Estudiantes 90 Docentes 	-----	-----	<ul style="list-style-type: none"> - Capacitación y entrenamiento de los trabajadores 873 hombres (45.7 horas), 65 mujeres (53.7 horas) con base a la evaluación de desempeño. - 7 cabildos indígenas, 5 juntas de acción comunal, 1 consejo comunitario de comunidades negras (4500 habitantes, 850 familias). 57% hombres (75% edad productiva), 43% mujeres (27% edad productiva) - Para el periodo 2015 se realizaron un total de 6 mesas de trabajo con los comités de diferentes comunidades. - 15 líderes comunitarios revisaron el EIA para el proyecto de expansión minera (MEP) 	-----



El reporte de sostenibilidad Cerromatoso South32 para el año 2015 esta soportado en el componente de generación de empleo haciendo una diferenciación amplia entre empleos directos (indefinidos y fijos) contratistas (fijos y de obras) y directos en el área de influencia directa del proyecto. Asimismo, realiza una discriminación acerca de la participación de género en cada uno de ellos; siendo las mujeres el 7% del personal de planta. En cuanto al componente educativo contabiliza el número de personas beneficiadas, sin embargo, no se conoce el porcentaje de beneficiados femeninos. En lo concerniente a liderazgo y participación se muestran las estrategias de participación de la mujer pero las cifras son desconocidas. Asimismo, en el uso de tecnologías son claras las estrategias de mejoras en infraestructura y optimización en las operaciones del proceso, sin embargo, no se contabiliza la población beneficiada por estas estrategias de mejoras. Finalmente la evidencia muestra que no se presentan estrategias de innovación.

Carrejón

Reporte 2015, Global Reporting Initiative (GRI-4)

Educación	Empleo	Innovación (investigación)	Liderazgo	Uso de la Tecnología
<ul style="list-style-type: none"> - Mejoramiento en la captación de agua: El 94,4% del total de agua utilizada para la operación es reciclada. Sólo el 5,6% del agua empleada proviene de la captación de fuentes superficiales, subterráneas y de agua lluvia. - Optimización de la operación de secadores (gas natural), optimización del uso de extrusoras (electricidad), mejoramiento de la eficiencia en las calcinadoras (gas natural), mejorar el sistema de control de hornos (electricidad) - Sistema de filtros, reducción del uso de carbón, optimización de la flota de camiones. - Se estructuró el proyecto de construcción de la sede del SENA regional de Córdoba en Montelíbano - contemplado en la Alianza por lo Social-, en la que Cerro Matoso invertirá aproximadamente 10.000 millones de pesos. - Mejoramiento en infraestructura a 7 instituciones educativas rurales de san José de Uré y Puerto Libertador. - Fortalecimiento educativo y desarrollo de competencias en "Pruebas Saber". - 612 estudiantes beneficiados de los grados tercero, quinto, noveno y once. - 105 jóvenes de educación superior apoyados con el pago de matrícula, auxilio de manutención, y plan de acompañamiento académico durante sus estudios. - 848 jóvenes y 115 docentes de 14 instituciones educativas participaron en programas Jóvenes Más Emprendedores y Juventud Rural. - 59 becas de matrícula y mensualidad en carreras técnicas y profesionales a 10 estudiantes 	<ul style="list-style-type: none"> - 12.865 puestos de trabajo - 6.133 directos (5.695 hombres, 438 mujeres), - 6.732 indirectos (6.083 hombres, 649 mujeres) 	<ul style="list-style-type: none"> - Innovación en la protección y el uso eficiente del agua en la operación, siguiendo las mejores prácticas de la industria minera. 	<ul style="list-style-type: none"> - Horas de capacitación anuales por empleado (hombre 45 horas, mujer 39 horas). - Evaluación de desempeño y desarrollo profesional por género y categoría de trabajo MPT1 (729 hombres, 181 mujeres), PTC2 (711 hombres, 42 mujeres) - Mesa de líderes con el fin de definir e implementar conjuntamente soluciones a los retos del pos reasentamiento. - Durante 2015 se llevaron a cabo 50 sesiones con la Mesa de Líderes conformada por representantes de las comunidades reasentadas. fomentando el empoderamiento de las comunidades en el desarrollo de proyectos de abastecimiento y la protección de las fuentes hídricas (modelo de gestión integral del agua). 	<ul style="list-style-type: none"> - Desarrollo de 56 soluciones de abastecimiento (45 sistemas de captación de aguas lluvia, 1 solución temporal para la entrega de agua en un carro tanque. - Reparación de 11 JAGUEYES a lo largo de la vía férrea infraestructura que permite la captación de agua lluvia, mitigando el desabastecimiento en épocas secas - Construcción de 5 pozos profundos. Estas soluciones tecnológicas generan disponibilidad de 118.000 litros de agua al día y capacidad de almacenamiento de 39 millones de litros para el beneficio de 1539 personas, 323 familias y 23 comunidades - Inauguración en el Internado Indígena Akuaipa el aula ambiental "Naturaleza Viva" construida en alianza con la Fundación Colombia Verde y Limpia. Beneficiando a 1100 estudiantes y 39 docentes de internado. - Entre 2009 y 2015 se ha logrado reducir en un 56 % la captación de agua de alta calidad. - Establecer alianzas con entidades nacionales e internacionales como USAID, Servicio Geológico Colombiano, Embajada de Holanda, Orden de Malta, entre otras, para desarrollar soluciones de abastecimiento de agua, de mediano y largo plazo en La Guajira.

Cerrejón es la compañía extractiva mejor posicionada con respecto a las demás compañías incluidas dentro del presente análisis, esto se evidencia en la generación de empleos directos e indirectos diferenciados entre hombres y mujeres. En el liderazgo se muestra la inclusión tanto de hombres y mujeres. Asimismo en innovación y tecnología y educación se especifican las estrategias adoptadas y sólo el número de beneficiados sin una diferenciación entre hombres y mujeres para el componente educativo.

Continental Gold

Fuente: Reporte 2015, Global Reporting initiative (GRI-4)

Educación	Empleo	Innovación (investigación)	Liderazgo	Uso de la Tecnología
<ul style="list-style-type: none"> - 831 millones de pesos colombianos. - Capacitación: 9.31 horas por persona al año 	<ul style="list-style-type: none"> - 582 empleos: 223 indirectos, 359 directos (85 mujeres, 274 hombres), de los cuales el 50.4 % es de Buritica, 0.8% de Santa Fe de Antioquia, 35.7% de Medellín, 11.2% resto del país, 1.9% del exterior. - Cargos directivos (17% mujeres, 83% hombres); Jefes (18% mujeres, 82% hombres); coordinadores (42% mujeres, 58% hombres); profesionales y de soporte (52% mujeres, 48% hombres); aprendiz (63% mujeres, 38% hombres), operativos (13%, 87% hombres). - empleados con contratos a término fijo, pilotos de Puerto Bolívar y empleados a término indefinido que ingresen en el último trimestre del año. 	-----	<ul style="list-style-type: none"> - Durante el 2015 se llevaron a cabo 9 reuniones con los diferentes grupos de interés del área de influencia directa del proyecto con los mineros en proceso de formalización y los líderes comunitarios (principios de inclusión, materialidad y capacidad de respuesta fueron respetados en estas sesiones de diálogo). - Alianzas estratégicas para la sostenibilidad (grupos sociales y ambientales). - Gracias al programa de Formación para el Empleo con el apoyo del SENA, la Gobernación de Antioquia y la Alcaldía Municipal, en 2015 brindamos capacitación a 590 personas. 	<ul style="list-style-type: none"> - Infraestructura educativa 55 millones COP

Continental Gold es la compañía que se posiciona en el puesto más bajo en el Ranking. No se presentan estrategias claras ni número de beneficiados en el componente educativo y de liderazgo puesto sólo se contempla el capital invertido. En innovación no se reportan estrategias, sin embargo está fuertemente posicionada en términos de empleo haciendo la diferenciación entre empleos directos e indirectos y los cargos directivos, operativos, profesionales y aprendices ocupados tanto por hombres como por mujeres.



Mineros S.A

Reporte 2016, Global Reporting Initiative (GRI-4)

Educación	Empleo	Innovación (investigación)	Liderazgo	Uso de la Tecnología
<p>- Mineros S.A apoya la construcción de sedes educativas, restaurantes escolares, dotación de equipos de cómputo, dotación de kits escolares, entrega de material para la promoción de la lectura, reparación y mejoramiento de aulas, entre otras acciones. Se beneficiaron doce instituciones educativas rurales de los municipios de Anorí, El Bagre y Zaragoza</p> <p>- Donación de becas: 33 becas a hijos de jubilados de la compañía, quince becas para bachillerato, quince becas universitarias y cuatro auxilios para cursos.</p> <p>- Donación de quince mil colecciones de Secretos para Soñar (Contiene 4 tomos diseñados para promover la lectura en la escuela).</p> <p>Apoyo a la actualización de la metodología para la enseñanza del ajedrez, dirigida a profesores: dos talleres a 48 educadores, donación de mis ejemplares del libro El Ajedrez como Herramienta Pedagógica.</p> <p>Realización de talleres para la prevención y formación para enfrentar el Bullying, dirigidos a 5.678 estudiantes de instituciones educativas de El Bagre y Zaragoza.</p> <p>- A través del Programa de Educación Ambiental se realizaron 96 eventos en 32 instituciones educativas de los municipios del El Bagre, Anorí, Zaragoza y Nechí, con los cuales se capacitaron 1.198 estudiantes y 24 docentes.</p>	<p>- Mineros S.A para el 2016 contaba con 1.731 colaboradores en los municipios de El Bagre, Zaragoza, Nechí, Anorí, Medellín y otras partes del país, de los cual el 8% son mujeres</p>	<p>.....</p>	<p>- Realización de sexto encuentro con las Juntas de Acción Comunal (JAC) del área de influencia de las operaciones del Grupo en Colombia, en 2016 asistieron 33 juntas de acción comunal.</p> <p>- Se realizaron 26 reuniones, para el apoyo a la gestión de los Comités de Convivencia de los municipios de El Bagre y Zaragoza.</p> <p>- Apoyo a la realización de dos pasantías convocadas por Naciones Unidas y la Universidad de Antioquia, a las que asistieron cuarenta miembros de los Comités de Convivencia Municipales.</p> <p>- Horas totales de formación 33.980 impactando a 1.489 personas</p>	<p>- Construcción de sistemas de suministro de agua (conducción y almacenamiento) en siete comunidades del Bagre, Zaragoza y Nechí.</p> <p>- Construcción de 82 soluciones sanitarias que beneficiaron a igual número de familias en ocho comunidades de El Bagre y Zaragoza.</p>

Teniendo en cuenta los resultados de los componentes que involucra el marco, Mineros S.A no discrimina la participación de hombres o mujeres en las estrategias planteadas. Para Mineros S.A en lo concerniente al componente de empleo se observa una contratación de mujeres limitada en las operaciones realizadas por la compañía, representando un 8%. Asimismo, en el componente de innovación no fue posible identificar estrategias claras. En lo concerniente al componente de empleo se reitera contratación limitada de mujeres en las operaciones realizadas por la compañía, representando actualmente el 8%.



Drummond LTD Colombia

Fuente: Reporte 2015, Global Reporting Initiative (GRI-4)

Educación	Empleo	Innovación (investigación)	Liderazgo	Uso de la Tecnología
-----	<ul style="list-style-type: none"> - Números de hombre contratados directamente: 4.733 - Número de mujeres contratados directamente: 190. 	<ul style="list-style-type: none"> - Drummond a través de la innovación busca alternativas de mejora en los procesos de mitigación y control de impactos potenciales en las operaciones, y define 4 estrategias de innovación: Reducción de impacto, implementar medidas de manejo ambiental adecuadas, implementar esquemas de monitoreo confiable y pertinente, construcción de futuro: enfoque uso y calidad del agua, calidad del aire, biodiversidad. 	<ul style="list-style-type: none"> - Capacitación a servidores públicos: A través del Taller - Seminario de Buen Gobierno como capacitación y fortalecimiento con la finalidad de potenciar la acción y gestión de los líderes en aras del beneficio comunitario - Horas promedio de capacitación a empleados: Nivel operativo 80 horas hombres, 65 horas mujeres. - Nivel asistencial 60 horas hombres, 15 horas mujeres. - Nivel profesional 50 horas hombres, menos de 10 horas mujeres. - Nivel táctico 25 horas hombres, menos de 10 horas mujeres. - Nivel estratégico 20 horas hombres, 10 horas mujeres. - Medición de competencias: sesiones grupales e individuales de coaching (219 colombianos, 23 expatriados). - Dialogo permanente con comunidades a través del Departamento de Relación con Comunidades. - Talleres de formación o informativo con las comunidades. - Políticas de reasentamiento de comunidades. 	<ul style="list-style-type: none"> - Construcción de filtros caseros para la potabilización de agua

Los resultados para Drummond Ltd Colombia evidenciaron mayor discriminación por género en el componente de liderazgo. Sin embargo, la participación de mujeres en capacitación fue en todas las categorías muchos más baja que los hombres. En su mayoría el número de horas de formación fue menos de 50% de las horas de formación para los hombres. Respecto a la contratación de mujeres por parte de Drummond Ltd Colombia se observa que no supera el 80% del personal contratado para las operaciones en mina y puerto.



Ranking y

Análisis de Resultados

Finalmente se hizo una sumatoria total para cada una de las compañías bajo las directrices anteriormente descritas indicando aquellas compañías que obtuvieron el menor y mayor ranking como se muestra en la tabla 1.

Tabla 1. Puntaje acerca de la liderazgo sostenible de la mujer en la industria extractiva

EMPRESA	REPORTE AÑO	ESTANDAR	COMPONENTES					TOTAL
			Educación	Empleo	Innovación (investigación)	Liderazgo	Uso de tecnología	
Anglogold Ashanti Colombia	2012	Global Reporting Initiative (GRI-3)	2	3	0	2	2	9
Red Eagle Mining Colombia	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	
Cerromatos o. South32	2015	Global Reporting Initiative (GRI-3)	2	3	0	3	2	10
Cerrejón	2015	Global Reporting Initiative (GRI-4)	2	3	2	3	2	12
Continental Gold	2015	Global Reporting Initiative (GRI-4)	1	3	0	2	1	7
Mineros S.A	2016	Global Reporting Initiative (GRI-4)	2	3	0	2	2	9
Drummond Ltd Colombia	2015	Global Reporting Initiative (GRI-4)	2	3	2	3	1	11

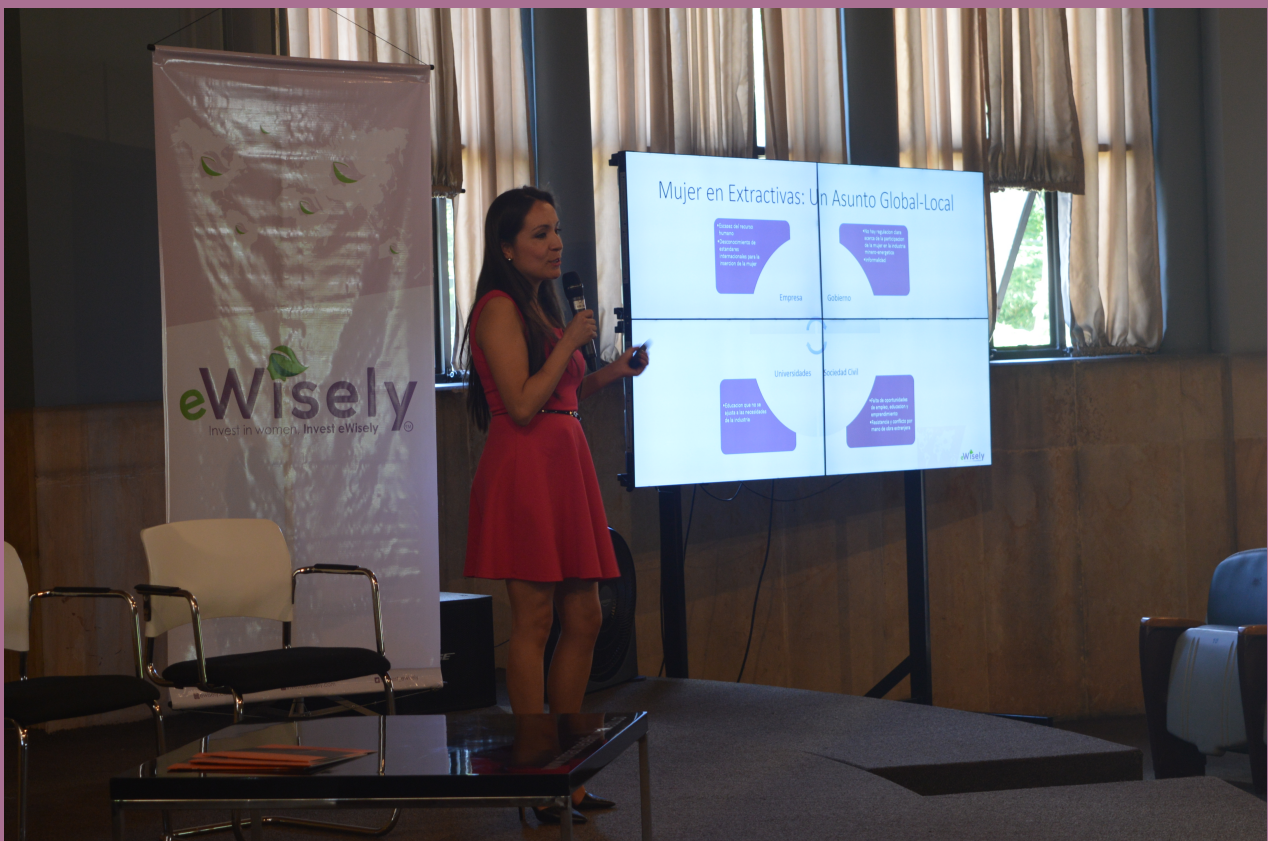
De la tabla 1, las tres compañías mejor posicionadas fueron: Cerrejón es la compañía extractiva mejor posicionada con respecto a las demás compañías incluidas dentro del presente análisis, con un puntaje igual a 12 puntos, ello se evidencia en la generación de empleos directos e indirectos diferenciados entre hombres y mujeres. En el componente de liderazgo se muestra la inclusión tanto de hombres y mujeres. Asimismo en lo referente a innovación y tecnología y educación se especifican las estrategias adoptadas y sólo el número de beneficiados sin una diferenciación entre hombres y mujeres para el componente educativo.

Seguido de Drummond Ltd Colombia con 11 puntos; se evidenció mayor discriminación por género en el componente de liderazgo; sin embargo, la participación de mujeres en capacitación fue en todas las categorías mucho más baja que en relación con capacitación para los hombres, en su mayoría horas de formación menor al del 50% de horas de formación para hombre.

[1] No se encontró reporte de sostenibilidad para Red Eagle Mining Colombia en los proyectos desarrollados en Colombia siendo el proyecto "San Ramón" uno de los más grandes del país.



Finalizando con Cerromatoso South32, en su reporte de sostenibilidad del año 2015 se consolida fuertemente en el componente de generación de empleo haciendo una diferenciación amplia entre empleos directos (indefinidos y fijos) contratistas (fijos y de obras) y directos en el área de influencia directa del proyecto y la participación del género femenino en cada uno de ellos; siendo las mujeres el 7% del personal de planta. En cuanto al componente educativo contabiliza el número de personas beneficiadas, sin embargo, no se conoce el porcentaje de beneficiados femeninos. En lo concerniente a liderazgo y participación se muestran las estrategias de la participación de la mujer pero las cifras son desconocidas; de igual manera en el uso de tecnologías son claras las estrategias de mejoras en infraestructura y optimización en las operaciones del proceso pero no se contabiliza la población beneficiada por estas estrategias de mejoras. Finalmente no se presentan estrategias de innovación.



Percepciones de Mujeres en

Extractivas en Colombia

La evaluación también se soportó en hallazgos investigativos con grupos focales con mujeres empleadas en industrias extractivas en minería, petróleo y gas. Los hallazgos derivados de las entrevistas grupales emergieron del taller realizado en el marco del Congreso de Mujer en Minería, Petróleo y Gas Colombia, el día 1 de Junio de 2017, en la ciudad de Medellín. Los grupos focales involucraron diversos grupos de interés a saber: (industria, mujeres en minería, petróleo y gas, gobiernos y sociedad civil) y permitieron entender las percepciones, experiencias y vivencias de las mujeres en el lugar de trabajo y en su día a día. Las mujeres participantes compartieron sus percepciones a través de la metodología DOFA y comentaron acerca de las debilidades, oportunidades, fortalezas y amenazas asociadas a la integración del ODS 5 en la industria. Los hallazgos se presentan a continuación:

• Integración ODS 5: Debilidades

- Ofertas laborales limitadas para perfiles femeninos en la industria. Ello se manifiesta en la inexistencia de políticas claras de inclusión sostenible de la mujer en la industria extractiva.
- Comunicación limitada en el gremio, lo que impide emprender esfuerzos colaborativos que beneficien la toma de decisiones en esta y otras áreas.
- Inversión limitada en tecnologías e infraestructura para ampliar la participación de las mujeres en el trabajo operativo.
- Las políticas de la industria reflejan estrategias machistas que impiden la participación de la mujer en la industria.

• Integración ODS 5: Oportunidades

- Generar políticas claras desde el gobierno centradas en la inclusión sostenible de género, reflejadas en el diseño de indicadores que fomenten la participación de la mujer en la industria
- Una mayor participación de la mujer, no sólo genera mayor productividad, sino que además permite la alineación con estándares internacionales en esta materia.
- Fomentar la interdisciplinariedad del personal en la industria extractiva.
- Aplicación de tecnología e ingeniería moderna en la industria



• Integración ODS 5: Fortalezas

- Las mujeres cuentan con formación académica relevante para el sector. Ello ha devenido en un mayor empoderamiento que las hace más competitivas.
- Se han evidenciado mejoras en las condiciones laborales debido a la ruptura paulatina de paradigmas tradicionales. Ello ha fomentado la inclusión, participación, retención y empoderamiento de la mujer en la industria.
- La inclusión de un grupo interdisciplinar evidencia grupos de trabajo más fortalecidos y con mejores indicadores de productividad.

• Integración ODS 5: Amenazas

- Existen políticas públicas discriminatorias y que por lo tanto impiden el buen desempeño del rol de la mujer en la industria.
- La mayoría de las actividades en la industria es de naturaleza pesada, generando segregación de hombres y mujeres para la realización de estas actividades.
- Existe una ausencia del Estado en regiones donde se realiza el aprovechamiento de recursos naturales, lo cual pone en peligro la gobernanza del sector.
- Existen limitaciones en los marcos legislativos en la industria, impidiendo la ejecución adecuada de las actividades dentro del sector. Una situación que exacerba la ilegalidad en la industria.



Recomendaciones

El estudio evidenció que existen retos importantes para la integración del ODS 5 en la industria extractiva. Los desafíos que enfrentan las mujeres en su proceso de integración y adaptación en la industria extractiva ponen en riesgo su salud física y emocional, al igual que la productividad y sostenibilidad de las empresas. Bajos índices de empleabilidad y problemas de comunicación, 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, particularmente en su capital reputacional debido a las altas tasas de rotación, falta de acceso a capital humano avanzado y uso de nuevas tecnologías, incumplimiento de normas internacionales de trabajo y deterioro de sus relaciones con la comunidad.

La incorporación de mejores prácticas para el liderazgo de la mujer en la industria extractiva 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 se han perfilado como promotores de mejores prácticas para la incorporación y retención de las mujeres en la industria global.

La revisión de mejores prácticas para la disminución de los retos para la adaptación de la mujer en la industria 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 en los cinco ejes de los que trata el enfoque aquí presentado: educación, empleo, emprendimiento, liderazgo e innovación.

La promoción de una cultura de apoyo y la apertura de espacios de comunicación y diálogo abierto como los grupos focales llevados a cabo para efectos del presente estudio 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 industria ópera.

Soluciones innovadoras desde las 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 liderazgo y diversidad en las organizaciones.

Asimismo, se recomienda el desarrollo de condiciones de trabajo alineadas con estándares internacionales y compatible con la vida familiar y en comunidad. Las iniciativas que más se destacan tienen que ver con la promoción de la flexibilidad laboral (trabajo compartido, innovación en tecnología, entre otras). 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.



Referencias

- AngloGold Ashanti Colombia (2010). Reporte a la sociedad Oro sostenible 2010. Recuperado 11 de marzo de 2017 de, <http://www.anglogoldashanti.com.co/saladeprensa/Informes/Reporte%20a%20la%20sociedad,%20Oro%20sostenible%202010.pdf>
- 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>
- Buitrago-Franco, I (2014). Building Sustainable Communities: Enhancing Human Capital in Resource Regions. PhD Dissertation. Brisbane, Australia: The University of Queensland.
- Cerrejon (2015). Informe de sostenibilidad 2015. Recuperado 11 de marzo de 2017 de, http://www.cerrejon.com/site/Portals/0/Documents/pdf/Informe%20sost_2015_ce.pdf
- Continental Gold (2015). Informe de Sostenibilidad 2015. Recuperado 11 de marzo de 2017, de http://www.continentalgold.com/wp-content/uploads/2016/09/CNL_SustainabilityReport_ES_fontquality.pdf
- DNP (Departamento Nacional de Planeación). (2010). Plan de Desarrollo 2010-2014: Crecimiento Sostenible y Competitividad. Bogotá: DNP
- Drummond Ltd Colombia. (2016). Informe de Sostenibilidad 2015. Gatos Gemelos Comunicaciones. -- -- Recuperado el 02 de abril de 2017, de <http://www.drummondlt.com/noticias-publicaciones/informes-de-sostenibilidad/>
- 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.
- Franco, I 2017, Toward a Women-Centric Approach to Sustainability in Resource Regions. International Journal of Women, Sustainability and Leadership. 1(1): 4-15
- Grupo Empresarial Mineros S.A. (2017). Memoria de Sostenibilidad 2016. Recuperado el 02 de abril de 2017, de <http://mineros.com.co/pdf/Memoria-Sostenibilidad-2016.pdf>
- 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.
- Idarraga., A Munoz., A & Vélez., H. (2010). Conflictos Socio-Ambientales por la Extracción Minera en Colombia: Casos de la Inversión Británica. Bogotá: Censat Agua Viva.
- International Finance Corporation (IFC) 2013, "Investing in Women's Employment: Good for business, good for development", International Finance Corporation Group.
- 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 CSR).
- Lord, L 2012, Gender Diversity in the Australian Resource Industry. Australian Women in Resource Alliance: Australia.

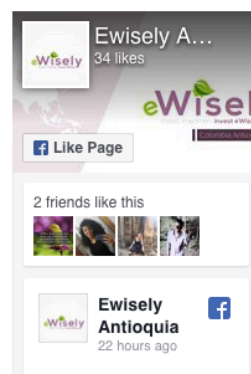
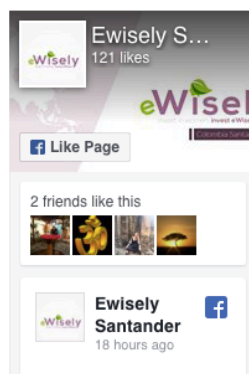
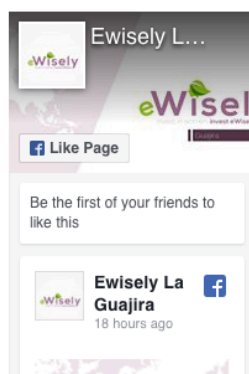
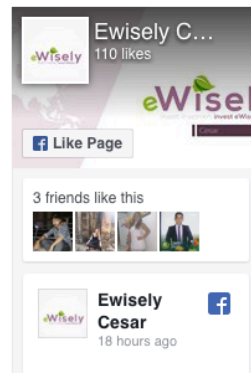
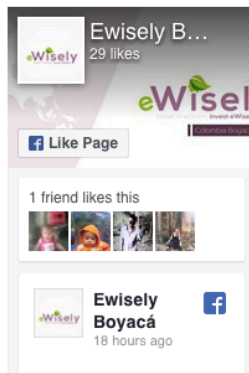
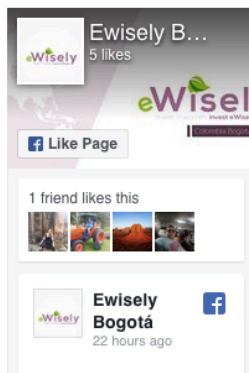
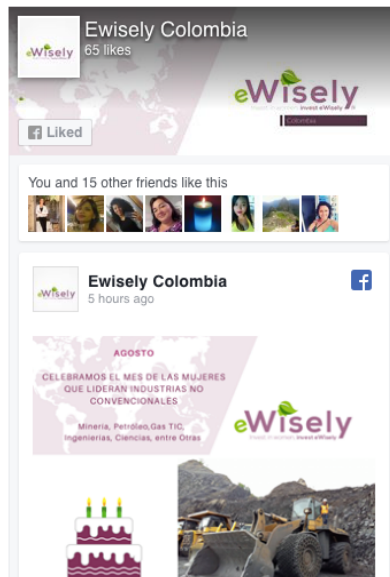


- Ozkan, RU & Beckton, C 2012, The Pathway forward, creating gender inclusive leadership in mining and resources, centre for women in politics and public leadership, Carleton University.
- Rio Tinto 2009, Why Gender Matters: A resource guide for Integrating gender considerations into communities work at RioTinto.
- 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.
- South Cerro Matoso (2015). Reporte de sostenibilidad 2015. Recuperado 11 de marzo de 2017, de <http://www.fundacioncerromatoso.org/index.php/cerro-matoso/reporte-de-sostenibilidad-2015>
- UPME (Unidad de Planeación Minero Energética). (2006). Colombia País Minero 2019. Bogota: Unidad de Planeación Minero Energética.
- Vilora de la Hoz, J. (2009). Cerro Matoso y la Economía del Ferroníquel en el Alto San Jorge (Córdoba). Banco de la Republica: Documentos de Trabajo sobre Economía Regional (119), 41-58
- Women in Mining UK (WIMUK) 2012, "100 Global Inspirational Women in Mining", Standard Bank, Uk.



Conectores Globales

Sigamos la conversación en nuestros conectores locales para Colombia. A la fecha, contamos con conectores activos en Antioquia, Bogotá, Boyacá, Cesar, La Guajira y Santander.





Invest in women, **invest eWisely**

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/

Research eWisely Publication Series
Exceptional Women in Sustainability
eWisely
Copyright © eWisely 2018

Todos los derechos reservados

