

SOLICITUD DE EXPRESIONES DE INTERÉS SERVICIOS DE CONSULTORÍA

Selección #: *RG-T3494-P004*

Método de selección: Competitivo Simplificado

País: Regional

Sector: *INE/INE*

Financiación - TC #: *ATN/CN-17596-RG*

Proyecto #: *RG-T3494*

Nombre del TC: *CANEF: Promoviendo la Igualdad de Género y Mejores Prácticas en el Sector Minero-Energético Fase II*

Descripción de los Servicios: *Diagnóstico de brechas y oportunidades e identificación de acciones prioritarias en torno a la equidad de género en el sector minero-energético de Perú, como eje para la competitividad del sector y el cierre de brechas sociales.*

Enlace al documento TC: <https://www.iadb.org/es/project/RG-T3494>

El Banco Interamericano de Desarrollo (BID) está ejecutando la operación antes mencionada. Para esta operación, el BID tiene la intención de contratar los servicios de consultoría descritos en esta Solicitud de Expresiones de Interés. Las expresiones de interés deberán ser recibidas usando el Portal del BID para las Operaciones Ejecutadas por el Banco <http://beo-procurement.iadb.org/home> antes del 18 de octubre de 2021 a las 5:00 P.M. (Hora de Washington DC).

Los servicios de consultoría ("los Servicios") incluyen la realización de un *Diagnóstico de brechas y oportunidades e identificación de acciones prioritarias en torno a la equidad de género en el sector minero-energético de Perú, como eje para la competitividad del sector y el cierre de brechas sociales.*

Las firmas consultoras elegibles serán seleccionados de acuerdo con los procedimientos establecidos en el Banco Interamericano de Desarrollo: [Política para la Selección y Contratación de Firms Consultoras para el Trabajo Operativo ejecutado por el Banco - GN-2765-4](#). Todas las firmas consultoras elegibles, según se define en la política, pueden manifestar su interés. Si la Firma consultora se presentara en Consorcio, designará a una de ellas como representante, y ésta será responsable de las comunicaciones, del registro en el portal y del envío de los documentos correspondientes.

El BID invita ahora a las firmas consultoras elegibles a expresar su interés en prestar los servicios descritos arriba donde se presenta un borrador del resumen de los Términos de Referencia de esta asignación. Las firmas consultoras interesadas deberán proporcionar información que indique que están calificadas para suministrar los servicios (folletos, descripción de trabajos similares, experiencia en condiciones similares, disponibilidad de personal que tenga los conocimientos pertinentes, etc.). Las firmas consultoras elegibles se pueden asociar como un emprendimiento conjunto o en un acuerdo de sub-consultoría para mejorar sus calificaciones. Dicha asociación o emprendimiento conjunto nombrará a una de las firmas como representante.

Las firmas consultoras elegibles que estén interesadas podrán obtener información adicional en horario de oficina, 09:00 a.m. - 5:00 PM (Hora de Washington DC), mediante el envío de un correo electrónico a: [Irene Irazábal Briceño, irenei@iadb.org](mailto:irenei@iadb.org)

Banco Interamericano de Desarrollo

División: *INE/INE*

Atención: *Natascha Nunes da Cunha, Jefe del Equipo del Proyecto*

1300 New York Avenue, NW, Washington, DC 20577, EE.UU.

Tel: [+12025237793](tel:+12025237793)

Email: nataschan@iadb.org

Sitio Web: www.iadb.org

BORRADOR DE RESUMEN DE LOS TÉRMINOS DE REFERENCIA

1. Antecedentes y Justificación

- 1.1.** El Perú es un país minero por excelencia, produce una considerable variedad de minerales metálicos, como el oro, plata, cobre, entre otros. Esta industria está presente en 17 regiones, representando cerca del 11% de la inversión privada nacional y el 60% de las exportaciones totales del país. Según el reciente reporte del Ministerio de Energía y Minas (MINEM), la minería genera más de 227,000 empleos directos, siendo esta una de las industrias estratégicas en la economía nacional.
- 1.2.** Sin embargo, la participación de la mujer en la industria minera peruana, según estadísticas del Ministerio de Energía y Minas (MINEM) presenta un promedio del 6% en los últimos 10 años. Cabe resaltar que, si bien el empleo en el sector minero ha crecido en un 10% en los últimos 10 años, la participación de la mujer en ese tiempo solo ha crecido en 1%. Las áreas operativas dentro del sector son aquellas que representan las menores tasas de participación, llegando a un promedio de solo 4% de mujeres en operaciones generales y personal de planta.
- 1.3.** Como parte de la agenda global de apoyo técnico del BID en el sector extractivo, desde el año 2018 se inició un esfuerzo para la construcción de una visión para la minería al 2030 (VM2030)¹ en Perú, poniendo a los Objetivos de Desarrollo Sostenible² al centro de la discusión. Contó con la participación de la más alta autoridad del Estado peruano, junto con autoridades públicas sectoriales, la Academia y otras instancias de Sociedad Civil y del Sector Privado. Dicho grupo recibió el mandato de delinear conjuntamente una propuesta de visión para el futuro de la minería del país. Este proceso de diálogo multiactor, alineado a la visión país que se construye en el Foro del Acuerdo Nacional, concluyó con la siguiente visión compartida que representa el consenso en los atributos que la minería necesita fortalecer, continuar, desarrollar, motivar, además de una lista de siete prioridades para la industria: *“Al 2030, la minería en el Perú es inclusiva, está integrada social, ambiental y territorialmente, en un marco de buena gobernanza y desarrollo sostenible. Se ha consolidado como una actividad competitiva e innovadora y goza de la valoración de toda la sociedad”*.
- 1.4.** Dicho informe refiere que el concepto de *“inclusiva e integrada social y territorialmente”*, está orientado a promover el desarrollo integral del país, especialmente de los territorios en donde opera, fomentando la responsabilidad y el valor compartidos, lo que se traduce en mayor bienestar para la ciudadanía. Para ello, participa en la planificación y ejecución de las acciones orientadas a cerrar brechas sociales, en el ordenamiento territorial consensuado sobre la base de información técnica, sólida y confiable y, junto al Estado, impulsa el desarrollo de los territorios a través de la diversificación productiva y la articulación de la minería con otros sectores económicos. Con estos propósitos, fortalece la institucionalización de la participación ciudadana, la Consulta Previa a los Pueblos Indígenas de acuerdo con la ley vigente, y el diálogo multiactor. De igual modo, su quehacer se guía por el respeto al Estado de derecho y a los derechos humanos y comportándose según altos estándares sociales.
- 1.5.** Por su parte en los últimos 10 años, el sector hidrocarburos ha generado cerca del 20% de lo recaudado por el Estado en regalías, impuesto a la renta e impuestos especiales, convirtiéndose también en una fuente de empleo a nivel nacional principalmente en regiones como Cusco, Loreto, Piura, Tumbes, Ucayali, Huánuco. Por cada empleo directo formal creado en el sector hidrocarburos, se podrían crear hasta 2 puestos de trabajo formales de manera indirecta.
- 1.6.** En el caso del sector eléctrico, la producción eléctrica se triplicó en los últimos 20 años. El 96% se genera con fuentes limpias como el agua y el gas natural, siendo uno de los sistemas más confiables de Latinoamérica, conformado por empresas de generación, transmisión y distribución estatales y privadas. Estas empresas formales generan importantes puestos de trabajo en el Perú.
- 1.7.** No obstante, el sector energético (hidrocarburos y eléctrico) presenta estimaciones de cifras entre 19-22% de participación de la mujer en su fuerza laboral.
- 1.8.** En los últimos años, algunas empresas del sector minero-energético han avanzado en sus compromisos e

¹ MINEM (2019): Visión Minera al 2030

² ONU (2015): Objetivos de Desarrollo Sostenible

indicadores de igualdad de género como un eje transversal a sus actividades, a través de Políticas, Planes y/o Programas que han sido incluidos en diferentes documentos, como sus Códigos de Conducta y/o procedimientos internos que contemplan promoción de la igualdad de oportunidades, diversidad, no discriminación e incluso prevención y sanción del acoso, entre otros.

- 1.9. Lograr la paridad de género podría llegar a agregar 12 billones de dólares al PIB mundial³. La participación de las mujeres en el mercado laboral es un componente clave para la reactivación económica de la región, más aún considerando que el impacto generado por la pandemia de COVID-19 ha agravado la situación de la mujer⁴.
- 1.10. La innovación requerida para responder a la necesidad de una mayor sostenibilidad y un menor efecto ambiental de las industrias extractivas está relacionada con la equidad de género. El sector minero genera grandes oportunidades de empleo y de desarrollo económico en las comunidades de influencia, sin embargo, requiere abordar de manera diferenciada los impactos sobre mujeres y niñas, especialmente aquellas que se encuentren en una situación de vulnerabilidad.
- 1.11. Diversos estudios han evidenciado que las empresas con mujeres en sus juntas directivas obtienen un mayor rendimiento en ventas, capital invertido y fondos propios, que las compañías con diversidad de género tienen una probabilidad más alta de superar a su competencia, dado que se aseguran de incluir una variedad de opiniones en los procesos de toma de decisiones, lo que promueve un terreno favorable para la innovación.⁵
- 1.12. Los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) también han establecido a la igualdad de género como una de sus prioridades. Por su parte, las empresas mineras han manifestado -como parte de su compromiso con el gobierno peruano- encaminar sus esfuerzos y ser un actor importante para cumplir los ODS. En ese sentido, el sector minero tiene una gran oportunidad para destacarse e incrementar el porcentaje de participación femenina, reducir los impactos desproporcionados por género y, a su vez, mejorar la productividad, como lo vienen haciendo en otros países de la región y del mundo.
- 1.13. Dado este contexto, persiste la necesidad de indagar en las oportunidades que se tienen para mejorar la equidad de género en distintos espacios de trabajo a nivel sectorial, como un eje importante para la competitividad del sector y el cierre de brechas sociales.
- 1.14. El Grupo Especial de Minería, Geotermia e Hidrocarburos del BID trabaja por promover un sector extractivo más sostenible. Como tal, acompaña a los países de América Latina y el Caribe en sus esfuerzos por promover la equidad de género en el sector.⁶
- 1.15. Women in Mining es una asociación internacional sin fines de lucro, cuyo objetivo es poner en relieve la labor de la mujer en el sector minero peruano, visibilizando su participación, promoviendo la mejora de sus competencias blandas y técnicas, el intercambio de experiencias, las buenas prácticas corporativas e inspirando a que más mujeres se involucren en el sector y que está presente en el Perú desde el 2016. En ese sentido, se posiciona como un socio local clave para avanzar en el análisis y definición de prioridades para construir un sector minero más inclusivo.
- 1.16. Esta consultoría busca identificar espacios y oportunidades para consolidar el trabajo sectorial con un avance en la equidad de género, poniendo insumos al servicio de los actores de gobierno, industria y sociedad civil, para la definición y priorización de acciones efectivas en sus respectivos ámbitos de acción.

2. **Objetivos**

- 2.1. **Objetivo 1:** Realizar un diagnóstico de la situación de equidad de género en el sector minero-energético peruano, tanto a nivel de fuerza laboral del sector, como a nivel del impacto de las operaciones en las comunidades en las áreas de influencia de la actividad minero-energética.
- 2.2. **Objetivo 2:** Elaborar una Hoja de Ruta para incorporar el enfoque de género en espacios de articulación del trabajo sectorial⁷, para socializar y promover la generación de compromisos consensuados entre los actores clave del sector minero-energético.

3. **Alcance de los Servicios**

- 3.1. El diagnóstico deberá abarcar a empresas medianas y grandes del sector, así como empresas proveedoras del sector. Se espera incluir por lo menos un 50% de representación del número total de las empresas pertenecientes a la Sociedad Nacional de Minería, Petróleo y Energía (SNMPE) y un 30% de empresas proveedoras de servicios.

³ Woetzel, J. et al. "[The power of parity: How advancing women's equality can add \\$12 trillion to global growth](#)" McKinsey & Company, 2015.

⁴ Aguerrevere, G. et al. "[La gran oportunidad: De la crisis a la transformación del empleo femenino](#)" BID, 2021.

⁵ Ver, por ejemplo: Noland, M. et al. "[Is Gender Diversity Profitable? Evidence from a Global Survey](#)" Peterson Institute for International Economics, 2016.

⁶ En Colombia, el BID ha apoyado el avance de la agenda de género en el sector, produciendo insumos clave para las acciones por parte de actores de gobierno, industria y sociedad civil. Un ejemplo de esto es el [Estudio sectorial de equidad de género para el sector minero-energético](#).

⁷ Uno de estos espacios podría ser la Visión de la Minería al 2030, sin perjuicio de que se identifiquen otros espacios relevantes para el avance de la equidad de género a nivel sectorial.

- 3.2. Para recabar los datos, se dará prioridad al uso de herramientas disponibles en línea que brinden sostenibilidad y permitan comparar resultados y que sean de acceso ilimitado y gratuito por el público en general. El objetivo de esto último es que puedan ser utilizadas en un futuro por la industria de manera independiente.⁸
- 3.3. Las acciones que se ejecuten como parte del estudio deberán coordinarse con los principales actores del sector, tales como el Ministerio de Energía y Minas, la Sociedad Nacional de Minería, Petróleo y Energía, Women in Mining Perú y/u otro(s) gremio(s) que conglomeren(n) empresas del sector.
- 3.4. El diagnóstico deberá incluir, como mínimo:
 - 3.4.1. Una Línea de Base que identifique cuál es la situación actual de la equidad de género en la industria minero-energética, para los diferentes actores: Estado, Empresa y Sociedad Civil, incluyendo la presencia de mujeres en puestos de toma de decisiones (directorios) y desagregado por tipo de funciones dentro de las actividades.
 - 3.4.2. El recuento de al menos 8 iniciativas desplegadas en materia de equidad de género en el sector, incluyendo las referentes a integración de mujeres en las cadenas de valor de las zonas de influencia de operaciones minero-energéticas;
 - 3.4.3. Los actores que hayan producido información relativa a participación de la mujer en la fuerza laboral y la periodicidad de dicha data;
 - 3.4.4. Las buenas prácticas promovidas por el sector en materia de equidad de género y producir entre cinco y ocho casos de estudio de buenas prácticas sobre la participación laboral de las mujeres en el sector, la brecha salarial, la atracción y retención del talento y/o liderazgo y crecimiento.
- 3.5. La hoja de ruta debe establecer:
 - 3.5.1. Una propuesta de visión informada por el diagnóstico y validada por los actores clave identificados en el marco del proyecto;
 - 3.5.2. Una recomendación de acciones que deberían ser priorizadas por cada uno de los actores involucrados;
 - 3.5.3. El diseño de un instrumento para medir el avance de implementación de la hoja de ruta, incluyendo disposición de recursos y responsables, para promover el cumplimiento de los compromisos apalancados.

4. **Actividades Clave**

- 4.1. Identificar/elaborar/adaptar los métodos de recolección de datos para abarcar cada aspecto requerido para el diagnóstico.
- 4.2. Realizar un mapeo de organizaciones vinculadas al sector minero-energético y organizaciones vinculadas a las comunidades en el área de influencia de operaciones extractivas que desarrollen actividades de empoderamiento y aspectos educativos con mujeres.
- 4.3. Identificar los principales actores a los cuales se les aplicará la encuesta, incluyendo tasas de participación representativas.
- 4.4. Elaborar un plan para la aplicación de la encuesta/otros métodos de recolección de datos y para la identificación de agendas de género de cada actor clave, estableciendo mecanismos de seguimiento pertinentes.
- 4.5. Solicitar e incorporar retroalimentación preliminar de los representantes del Estado, Empresa y Sociedad Civil identificados de la mano con el equipo impulsor del proyecto.
- 4.6. Preparar y organizar al menos 4 reuniones periódicas, en los plazos que se definan en conjunto con el equipo impulsor, incluyendo las citaciones de éstas, la elaboración de materiales didácticos, el proceso preparatorio con las empresas, la moderación de las sesiones de trabajo, donde se introduzca la relevancia del tema de los impactos diferenciados por género en el sector, el proyecto, los resultados esperados y cuestiones metodológicas sobre la herramienta y el llenado de datos.
- 4.7. Asesorar de manera directa a los participantes que requieran apoyo para la proporción de los datos.
- 4.8. Analizar los datos recabados y elaborar un informe de resultados.
- 4.9. Validar los hallazgos con los actores relevantes de la industria, el Estado y la sociedad civil.
- 4.10. Elaborar una Hoja de Ruta para propuesta a los actores sectoriales de gobierno, industria y sociedad civil, incluyendo al Ministerio de Minas y Energía y/o sus entidades adscritas, para incorporar el enfoque de género en las agendas de trabajo del sector minero-energético.

⁸ Un ejemplo de esto sería la Herramienta WEPS, instrumento online creado por el Pacto Global de la ONU, ONU Mujeres, BID Lab y BID Invest, que permite determinar las políticas y programas de equidad de género e identificar oportunidades de mejora de las empresas del sector minero.

- 4.11.** Identificar a los actores clave para el desarrollo e impulso de la agenda de género en la visión Minería al 2030 u otros espacios y/o documentos pertinentes.
- 4.12.** Realizar reuniones de acercamiento y entrevistas con actores clave de la Estado, Empresa y Sociedad Civil para validar y complementar la hoja de ruta.
- 4.13.** Generar un espacio de diálogo, aprovechando las plataformas sectoriales ya existentes, para impulsar la generación de compromisos concretos y medibles, en torno a los resultados y recomendaciones generadas.
- 4.14.** Entrevistar a una selección aleatoria de mujeres de empresas donde puedan recoger información que sirva de insumos y/o validación de información.
- 4.15.** Entrevistar a una selección aleatoria de mujeres de las comunidades beneficiarias para recoger información del impacto positivo y en sus familias sobre programas.
- 4.16.** Generar un mecanismo de seguimiento y definición de responsabilidades para el monitoreo de compromisos y de progreso respecto a la agenda de género sectorial.
- 4.17.** Elaborar una serie de presentaciones y un informe final con los resultados y avances de cada actividad, que incluya además áreas de mejora y desafíos para avanzar en la equidad de género en el sector en el Perú y recomendaciones para próximas fases.