



Fotografía: Dean Hutton, Bloomberg/Getty Images

Responsible Mining Foundation

Estudio de investigación: Mujeres mineras

Mayo de 2019



Responsible
Mining Foundation

Mujeres mineras

La sesión en torno al género celebrada este año en la Convención de la PDAC, la conferencia sobre minería más importante del mundo, claramente no hubiera estado en el programa hace una década.¹ Los delegados escucharon historias personales de mujeres ejecutivas de la minería sobre cómo habían vivido la exclusión, la marginación o el abuso en su carrera. También conocieron la iniciativa #MeTooMining y sus consejos prácticos sobre lo que pueden hacer los testigos de acoso o violencia sexual.² Asimismo, representantes de empresas mineras hablaron sobre sus esfuerzos para superar los prejuicios y las barreras que limitan la contratación y retención de mujeres trabajadoras.

El hecho de que acontezca este tipo de debates en eventos del sector muestra que la narrativa sobre el género y la minería se está desplazando desde la periferia hacia la corriente principal y desde los debates teóricos hasta los que versan sobre cuestiones prácticas y estratégicas. No hay duda sobre la justificación económica de la minería con perspectiva de género. Ya no se trata de “por qué hacerlo” sino de “cómo” las empresas mineras pueden abordar mejor las necesidades y los intereses de las empleadas.

Así pues, ¿cómo han respondido las empresas mineras a los retos de hacer más seguro y adecuado para las mujeres trabajadoras un sector tradicionalmente dominado por hombres? Los resultados relacionados con el género del Responsible Mining Index (RMI) de 2018 reflejan cuál está siendo la actuación de las empresas mineras a gran escala con respecto a estas cuestiones.

Empresas con mayor equilibrio de género

Los resultados del RMI de 2018 revelan que la mayoría de las 30 empresas evaluadas muestran escasas o nulas pruebas de esfuerzos para fortalecer el equilibrio de género en sus equipos de liderazgo y gobernanza. Solamente un promedio del 4,5 % de empresas afirmó haber implementado intervenciones para reforzar la diversidad y la inclusividad de sus consejos y cúpulas directivas. Estos resultados coinciden con otras investigaciones que han mostrado índices de participación de las mujeres muy bajos en estos niveles.³

Más allá de los niveles de consejo de administración y alta dirección, existe asimismo mucho margen para mejorar la diversidad de género en el conjunto del personal de las empresas. Según diversas estimaciones, las mujeres ocupan cerca del 10 % de los empleos en el sector de la minería a gran escala.⁴ Esto puede achacarse a prejuicios sexistas y a la discriminación en las prácticas de contratación, al igual que a unos horarios laborales que interfieren con las responsabilidades familiares y provocan aislamiento social, haciendo que el trabajo minero sea poco atractivo para muchas mujeres. También merece la pena recordar que hasta hace relativamente poco tiempo en muchos países las mujeres tenían prohibido el trabajo en minas subterráneas. Por ejemplo, las prohibiciones para las mujeres en este tipo de minería se derogaron en Sudáfrica hace apenas diez años, y en la India únicamente este año.⁵

Las empresas se ven beneficiadas por tener más mujeres en sus plantillas. Los datos indican que los consejos de administración y los equipos directivos con más paridad de género contribuyen a un mejor rendimiento ambiental, social y de gobernanza, lo que a su vez deriva en un mejor rendimiento empresarial.⁶ Una mayor participación laboral de las mujeres también puede aumentar las tasas de asistencia y retención, así como reducir los riesgos organizativos en el seno de las empresas.⁷ Los directores de minas afirmaron que una mayor diversidad de género promueve la innovación y mejora la dinámica de equipo y la comunicación.⁸

Una señal alentadora es que algunas empresas están abriendo camino en la promoción de la diversidad de género. Una práctica puntera identificada en el RMI de 2018 fue el plan de acción establecido por BHP para alcanzar la paridad de género en la empresa de aquí a 2025. Este incluía vincular las primas del personal más sénior con el logro de un aumento del 3 % en mujeres empleadas cada año. Asimismo, Goldcorp, por ejemplo, tiene un programa integral de formación, desarrollo y mentoría específico para sus empleadas, que se centra en el crecimiento

personal y profesional de las mujeres. Otra de las principales prácticas identificadas en el RMI de 2018 fue el compromiso de Newmont, como miembro de la coalición Paradigm for Parity, de alcanzar la paridad de género en la alta dirección de aquí a 2030, con un objetivo a corto plazo de al menos el 30 % de mujeres en cargos sénior.⁹ Otras empresas, como, por ejemplo, Goldcorp, AngloGold Ashanti y Anglo American, han fijado metas similares para la representación de mujeres en sus consejos.

Mejor seguridad en los yacimientos

Es a nivel de yacimientos mineros donde las mujeres son más vulnerables a la inseguridad y a condiciones laborales hostiles. A menudo las trabajadoras carecen de requisitos básicos tales como gafas adecuadas, cascos y otros equipos de protección personal, o de aseos y vestuarios seguros. La luz tenue y el entorno confinado de las minas subterráneas hacen que sean especialmente peligrosas para las mujeres, con el riesgo acrecentado de sufrir acoso y violencia de género. Un estudio realizado en Canadá, por ejemplo, descubrió que casi el 40 % de las mujeres que trabaja en yacimientos mineros informó haber sufrido acoso en los últimos cinco años.¹⁰

Los resultados del RMI de 2018 reflejan que la gran mayoría de las empresas evaluadas no puede demostrar que dispone de sistemas para garantizar la prestación de equipos de protección personal apropiados al género para sus empleadas: más del 75 % de las empresas evaluadas obtuvo cero puntos en este tema. Y si bien muchas de ellas tienen políticas para prevenir el acoso sexual, el 75 % de las empresas no evidencia medidas sistemáticas para prevenir el acoso a las empleadas. Solo una empresa, Barrick Gold Corporation, tenía sistemas para prevenir la violencia de género.

La empresa estatal chilena CODELCO, una de las de mejor trayectoria en estas cuestiones, ha creado principios y directrices en toda la empresa sobre la disposición de aseos, vestuarios, ropa de trabajo y equipos de protección personal adecuados al género, y salas donde las empleadas puedan extraer y guardar la leche materna. También las empresas sudafricanas AngloGold Ashanti y Exxaro puntúan bien en la prestación de equipos de protección personal adecuados al género.

El papel de otros actores

Las empresas mineras tienen una responsabilidad directa a la hora de garantizar condiciones laborales seguras para mujeres y hombres, y deben propiciar directamente que la minería sea un sector más pertinente y acogedor para las empleadas.

Por otro lado, hay otros interesados que pueden hacer mucho para apoyar e impulsar el cambio dentro del sector. Los gobiernos de países productores pueden prohibir prácticas laborales discriminatorias y establecer requisitos sobre el empleo de las mujeres y los equipos de protección personal adecuados al género en las empresas mineras.¹¹ No es casualidad, por ejemplo, que sean empresas sudafricanas y chilenas las que tengan la mejor consideración en el RMI de 2018 respecto a facilitar aseos y equipos de seguridad adecuados al género: ambos países han puesto en marcha medidas normativas especiales para las trabajadoras. Sudáfrica exige a las empresas mineras que elaboren un código de prácticas sobre el suministro de equipos de protección personal a las empleadas y la contratación de al menos un 10 % de mujeres en cargos decisivos de la minería; por su parte, Chile publicó en 2012 una norma nacional sobre "Gestión de Igualdad de Género y Conciliación de la vida laboral, familiar y personal".¹²

Las iniciativas internacionales pueden generar conciencia mundial acerca de las cuestiones de género en la minería y ser efectivas en la mejora de políticas y prácticas. Un ejemplo es el de Women's Rights and Mining, un grupo de multipartícipes internacional promovido por el Ministerio de Asuntos Exteriores de los Países Bajos que ha trabajado para apoyar los derechos de las mujeres en las minas y en comunidades afectadas por la minería.¹³

En términos más generales, el Grupo de Trabajo de las Naciones Unidas sobre la cuestión de las empresas y los derechos humanos ha elaborado recomendaciones prácticas para las empresas y los Estados sobre lo que significa proteger, respetar y remediar los derechos de las mujeres en un contexto empresarial, en consonancia con los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos humanos. El informe del Grupo de Trabajo será presentado ante el Consejo de Derechos Humanos en junio de 2019.¹⁴

Los trabajadores mineros y sus representantes también están haciendo realidad el cambio. IndustriALL Global Union, una federación internacional de sindicatos, promueve la diversidad de género y aborda la violencia de género en el trabajo, inclusive el sector de la minería. Sintracarbón, un sindicato laboral de Colombia afiliado de IndustriALL, ha establecido en un acuerdo de negociación colectiva con la empresa de carbón Cerrejón una cláusula que estipula que al menos el 25 % de los nuevos trabajadores contratados por la empresa deben ser mujeres. Por último, las redes de mujeres mineras se están uniendo para sacar a la luz cuestiones relacionadas con el género.¹⁵

La minería al servicio de las mujeres

La Responsible Mining Foundation (RMF) reconoce los esfuerzos realizados por algunas empresas para fortalecer la igualdad y la diversidad de género en su plantilla y órganos de gobernanza, y alienta a que más empresas mineras se adapten a los modelos de buenas prácticas ya existentes y los adopten. La RMF respalda además los llamamientos realizados por grupos como Oxfam International a gobiernos, empresas mineras, asociaciones sectoriales e inversores para promover la igualdad de género.¹⁶ Las medidas prácticas que las empresas pueden tomar incluyen:

- (1) examinar sus prácticas de contratación y laborales para detectar obstáculos y prejuicios involuntarios contra las mujeres aspirantes;
- (2) ofrecer becas educativas, oportunidades de pasantía, programas de formación profesional y técnica para mujeres, así como para hombres participantes de las comunidades locales;
- (3) elaborar estrategias de equidad de género para toda la empresa, crear oportunidades de desarrollo profesional para las trabajadoras y fomentar la movilidad de las mujeres hacia roles de liderazgo;
- (4) adoptar medidas firmes para proteger a trabajadores y trabajadoras contra el acoso y la violencia de género;
- (5) garantizar la prestación de equipos de protección personal apropiados al género y lugares de aseo y sanitarios para trabajadoras; y
- (6) facilitar formación sobre temas de género para el conjunto de empleados, e incentivos para que los directivos aumenten la diversidad de género de sus equipos.

La adopción de tales medidas contribuiría enormemente a que las empresas mineras fueran más equitativas e inclusivas en cuanto al género y, en última instancia, impulsaría su éxito.

¹ The Prospectors & Developers Association of Canada (PDAC)2019 Convention: www.pdac.ca/convention

² www.metoomining.com

³ Mining.com 2018. Only 13% of board members in the mining industry are women: Bedford. <http://www.mining.com/13-board-members-mining-industry-women-bedford/>. Financial Times. 2018. BHP on track to achieve 50% female workforce by 2025. www.ft.com/content/063eb6bc-d10f-11e8-a9f2-7574db66bcd5. Women in Mining (UK) and PwC. 2013. Mining

Responsible Mining Foundation. 2019. Estudio de investigación:

for talent: A study of women on boards in the mining industry by WIM (UK) and PwC.

www.pwc.com/gr/en/publications/assets/mining-for-talent.pdf.

4 Women in Mining (UK) and PwC. 2013. Mining for talent: A study of women on boards in the mining industry by WIM (UK) and PwC. www.pwc.com/gr/en/publications/assets/mining-for-talent.pdf

5 Minerals Council South Africa, 2017. Women in Mining in South Africa. Fact Sheet.

<https://www.mineralscouncil.org.za/industry-news/publications/fact-sheets>. Mahesh, K. 2019. Women break the glass floor: To work in underground mines. <https://timesofindia.indiatimes.com/india/women-break-the-glass-floor-to-work-in-underground-mines/articleshow/67922187.cms>

6 International Finance Corporation (IFC). 2018. Women in Business Leadership Boost ESG Performance: Existing Body of Evidence Makes Compelling Case. www.ifc.org/wps/wcm/connect/0c46a0b8-cc3b-4da0-8dcf-bde5af9ac166/PSO42.pdf?MOD=AJPERES

7 International Finance Cooperation (IFC). 2013. Investing in Women's Employment: Good for business, good for development, World Bank group, Washington.

www.ifc.org/wps/wcm/connect/topics_ext_content/ifc_external_corporate_site/sustainability-at-ifc/publications/publication_report_investinginwomensemployment

8 Ibid.

9 www.paradigm4parity.com

10 Mining Industry Human Resources Council Canada. 2014. Strengthening Mining's Talent Alloy: Exploring Gender Inclusion. www.mihr.ca/pdf/MiHR_Gender_Report_EN_WEB.pdf

11 The Advocates for Human Rights. 2019. Promoting Gender Diversity and Inclusion in the Oil, Gas and Mining Extractive Industries.

www.unece.org/fileadmin/DAM/energy/images/CMM/CMM_CE/AHR_gender_diversity_report_FINAL.pdf

12 ICMM. n.d. Promoting gender diversity in Chile. www.icmm.com/en-gb/case-studies/promoting-gender-diversity-in-chile

13 www.womenandmining.org.

14 OHCHR. n.d. Gender lens to the UNGPs. www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/GenderLens.aspx.

15 <https://internationalwim.org/>

16 Oxfam International. 2017. Position Paper on Gender Justice and the Extractive Industries.

<https://www.oxfam.org.au/what-we-do/mining/the-gendered-impacts-of-mining/>.