Comunicado de prensa

Estudio de investigación: Mujeres mineras

Nyon, Suiza – 26 de abril de 2019

¿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 del informe del RMI de 2018 reflejan que, si bien algunas empresas están fortaleciendo la igualdad de género y la diversidad de género en sus plantillas y órganos de gobernanza, muchas empresas no prestan la atención necesaria ni siquiera a cuestiones básicas como proporcionar a las mujeres trabajadoras equipos de seguridad que sean adecuados.

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 al reto?

Fortalecimiento de la diversidad 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.

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. Esto puede achacarse a prejuicios basados en género 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.

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. 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.

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.

Los resultados del RMI de 2018 reflejan que más del 75 % 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. 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.

El papel de otros actores

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. 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.

Iniciativas internacionales como la del grupo Women’s Rights and Mining o la del Grupo de Trabajo de las Naciones Unidas sobre la cuestión de las empresas y los derechos humanos

pueden generar conciencia mundial acerca de las cuestiones de género en la minería y ser efectivas en la mejora de políticas y prácticas.

Los trabajadores mineros y sus representantes también están haciendo realidad el cambio. Por ejemplo, IndustriALL Global Union, una federación internacional de sindicatos, promueve la diversidad de género y aborda la violencia de género en el trabajo del sector de la minería. Además, la red internacional Women in Mining está sacando a la luz cuestiones de la minería relacionadas con el género.

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. Este enfoque contribuiría enormemente a que las empresas mineras fueran más equitativas e inclusivas en cuanto al género y, en última instancia, impulsaría su éxito.

Acerca de la Responsible Mining Foundation

La Responsible Mining Foundation (RMF) es una organización de investigación independiente que fomenta la mejora continua en la minería responsable mediante una evaluación transparente del desempeño de las empresas mineras, incluso a nivel de explotación, centrándose en prácticas punteras y el aprendizaje. La Fundación no acepta contribuciones económicas de la industria minera.

Contactos

Contacto para el personal investigador

Jennifer Rietbergen

research@responsibleminingindex.org

Contacto para los medios de comunicación

Inka Sayed

media@responsibleminingindex.org

+41 22 361 1418