

# Artículo de investigación

---

22 de junio de 2020

## En la minería la desigualdad de género está profundamente arraigada

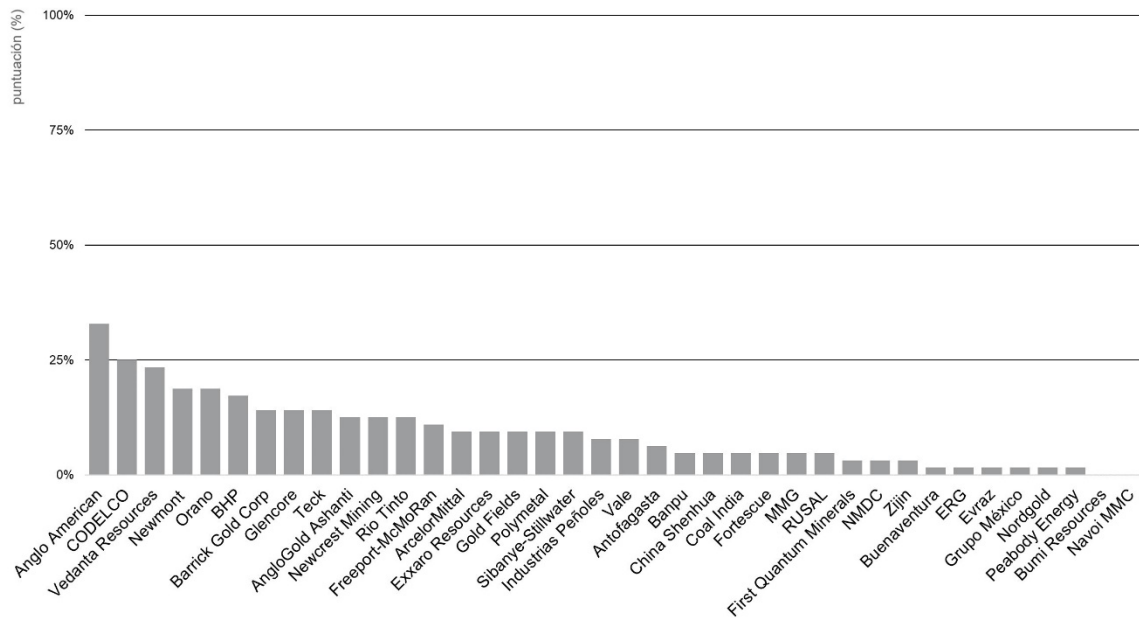
La igualdad de género es claramente un desafío para la industria minera. En las empresas mineras y las comunidades afectadas por la minería, las mujeres suelen estar en desventaja en comparación con sus homólogos masculinos. Parte del problema es claramente el prejuicio de género existente en las políticas y prácticas empresariales, como los procesos de contratación que discriminan a las candidatas o las indemnizaciones por tierras que excluyen a las mujeres. <sup>1</sup> Sin embargo, existe un problema más pernicioso y difícil de reconocer y abordar: la ceguera de género, que consiste en ignorar o no prestar atención a las diferentes realidades en función del género. Por ejemplo, las evaluaciones del impacto que solo consultan a organizaciones comunitarias formales pueden soslayar involuntariamente las perspectivas y preocupaciones de las mujeres, cuando dichas organizaciones tienen poca representación femenina.

Las empresas mineras deben adoptar medidas proactivas para contrarrestar estos posibles prejuicios y evitar efectos involuntarios en las mujeres. Para ello, será necesario actuar sistemáticamente en todos los niveles de la empresa, desde la gobernanza corporativa y las condiciones de trabajo hasta la participación comunitaria y las actividades de inversión.

¿Están las empresas adoptando las medidas adecuadas para estos temas? Hay indicios de que no. El informe [RMI Report 2020](#) muestra grandes lagunas en la manera de abordar la igualdad de género de las empresas mineras. Dicho informe, una evaluación basada en datos empíricos de las políticas y prácticas de 38 grandes empresas mineras en materia de asuntos económicos, medioambientales, sociales y de gobernanza (EESG, por su sigla en inglés), aborda el género como una cuestión transversal que afecta a diversos aspectos de las actuaciones empresariales. Los resultados generales de las empresas en materia de género son bastante deficientes, con iniciativas muy limitadas para abordar la cuestión de género en las comunidades afectadas por la minería y dentro de sus órganos de gobernanza, la dirección y la fuerza laboral (véase la Figura 1).

Este estudio incluye algunos ejemplos de lo que revelan los resultados sobre las iniciativas de género que adoptan las empresas mineras.

**Figura 1 Resultados generales de las iniciativas empresariales en materia de género**  
(Resultados del informe RMI Report 2020 - 16 preguntas métricas relacionadas con el género)



## Reducir las desigualdades de género: la responsabilidad de respetar los derechos humanos

Según los Principios Rectores de Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos, las empresas tienen el deber de respetar los derechos humanos tomando medidas destinadas a identificar, evaluar y abordar los riesgos en materia de derechos humanos asociados a su presencia o a sus actividades y ofrecer reparación por cualquier efecto negativo en los derechos humanos que ocasionen o del que sean partícipes.

El año pasado, el Grupo de Trabajo de Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos publicó una [guía](#) para los Estados y las empresas sobre cómo integrar una perspectiva de género a la hora de aplicar los Principios Rectores de Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos. La guía incluye un conjunto ilustrativo de medidas que las empresas pueden adoptar para cumplir con cada Principio. Al hablar de los resultados del informe RMI Report 2020, el profesor Surya Deva, miembro del Grupo de Trabajo sobre Empresas y Derechos Humanos, declaró:

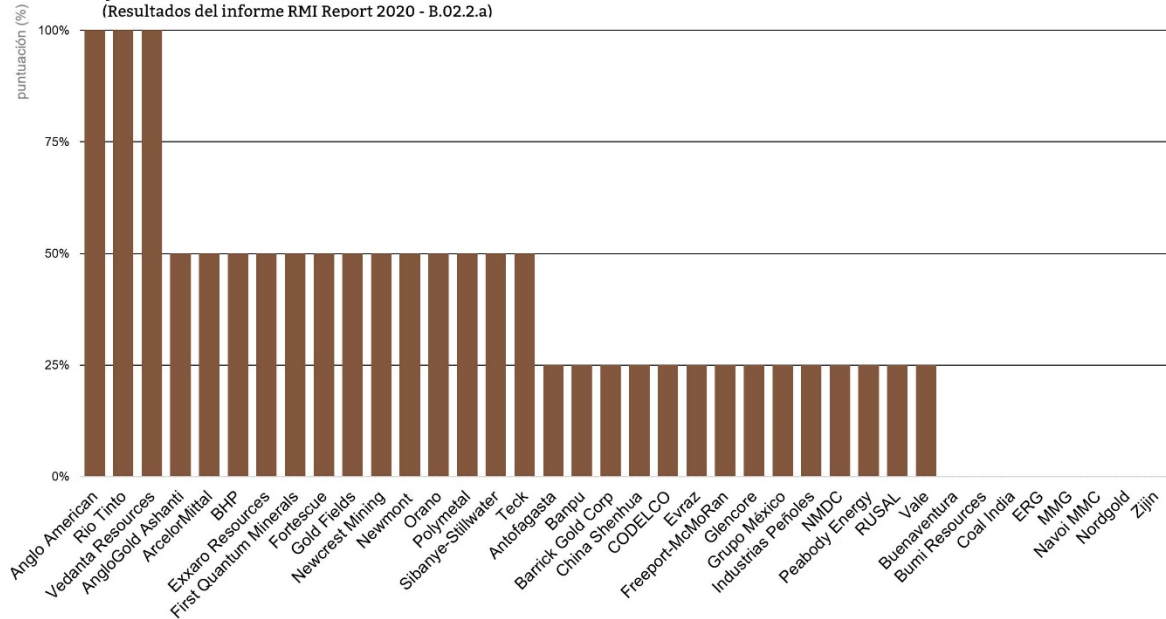
“ Los hallazgos relativos al género del RMI Report 2020 muestran que las empresas mineras líderes no están respondiendo adecuadamente a los efectos diferenciados y desproporcionados que la minería ocasiona en las mujeres y niñas. La guía, *Gender Guidance for the UN Guiding Principles on Business and Human Rights*, (Directrices de género para los Principios Rectores de Empresas y Derechos Humanos de las Naciones Unidas) ofrece una herramienta práctica para prevenir y abordar los efectos nocivos en las mujeres y las niñas mediante la adopción de políticas y medidas que tengan en cuenta las cuestiones de género.»

### **Medidas de alto impacto en la dirección, pero poca protección para las trabajadoras de las explotaciones mineras**

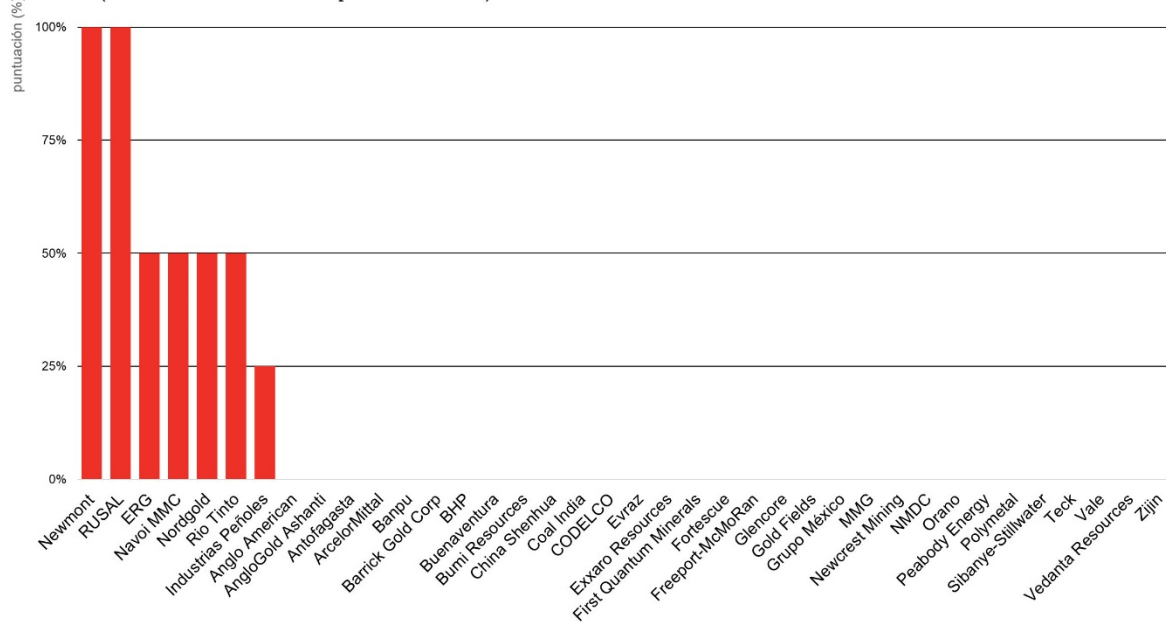
Quizás las medidas en materia de género más publicitadas por las empresas mineras sean el aumento de programas para una distribución más equilibrada de género en los Consejos de Administración y la consolidación de la diversidad de género en la alta dirección. Las empresas suelen citar estos programas como prueba de su contribución al logro del Objetivo de Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas sobre Igualdad de Género (ODS 5). El informe RMI Report 2020 revela que la mayoría de las empresas puede mostrar al menos algunas iniciativas a la hora de supervisar e informar del porcentaje de mujeres a nivel del Consejo de Administración y la alta dirección; y algunas empresas han establecido objetivos de representación de las mujeres en dichos niveles (véase Figura 2). Estos esfuerzos son alentadores y ha quedado ampliamente demostrado que un liderazgo con equilibrio de género conduce un mejor rendimiento en cuestiones ambientales, sociales y de gobernanza (ESG).

Sin embargo, existen menos datos de empresas que abordan un tema fundamental y mucho más importante para las trabajadoras mineras: el suministro de equipos de protección personal (EPI) adecuados para cada género. Un tema que ha captado mayor atención del público durante la crisis de la Covid-19 es la falta de EPI adecuados, eficaces, seguros y ergonómicos destinados a las trabajadoras, que supone un riesgo diario para las mujeres que trabajan en explotaciones mineras. Como ilustra la Figura 3, los resultados en esta cuestión son mucho menos sólidos que los relativos a la diversidad de género en los consejos de administración.

**Figura 2 Supervisar e informar acerca de la diversidad de género a nivel del Consejos de Administración y la alta dirección**  
(Resultados del informe RMI Report 2020 - B.02.2.a)



**Figura 3 Suministro de EPI adecuados para cada género**  
(Resultados del informe RMI Report 2020 - E.01.4.b)



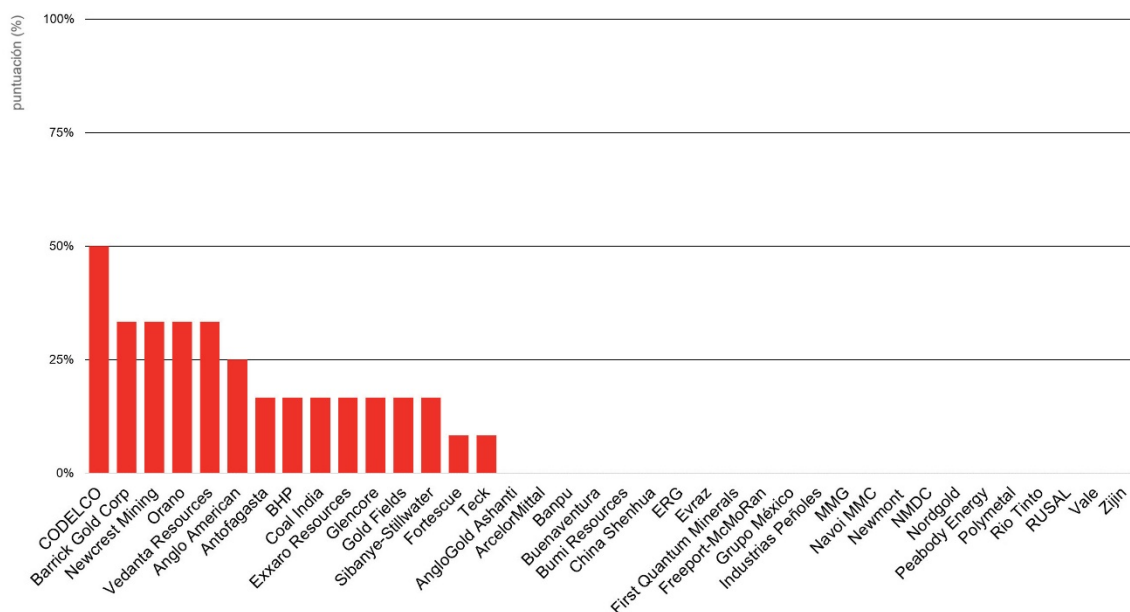
Los gobiernos de los países productores pueden influir positivamente en el suministro de EPI adecuados a cada género. Algunos gobiernos ya están tomando medidas para normalizarlo. Por ejemplo, resulta alentador observar que la Ley de salud y seguridad de la minería (MHSA, por su sigla en inglés) y las directrices del Departamento de Recursos Minerales de Sudáfrica exigen a las empresas que preparen códigos de prácticas obligatorios sobre el suministro de EPI para las mujeres mineras.

Sin embargo, sin una aplicación firme, estas medidas tendrán poca repercusión. Aludiendo a esta cuestión, Lydia Nkopane, presidenta de la estructura de mujeres del sindicato sudafricano de mineros (National Union of Mineworkers) declaró:

“ Pese a la MHSA, la mayoría de las minas de Sudáfrica no proporcionan sistemáticamente EPI adecuados a cada género. Y con frecuencia las empresas mineras y los legisladores no entienden bien el contexto. El polvo y el calor extremo son sumamente perjudiciales y nocivos para el cuerpo de la mujer, pero las trabajadoras que han estado pidiendo ropa interior protectora adecuada han sufrido acoso y burlas diarias por parte de sus colegas y superiores masculinos.»

Los resultados de las empresas son todavía más deficientes en otra cuestión básica para las trabajadoras: la protección frente al acoso y la violencia de género. Pese a que existen iniciativas en el sector que abordan estos riesgos, ninguna de las empresas evaluadas es capaz de mostrar que actúan sistemáticamente en este tema (véase Figura 4).<sup>2</sup>

**Figura 4 Protección de las mujeres trabajadoras frente al acoso y la violencia de género**  
(Resultados del informe Report 2020 - E.01.3)



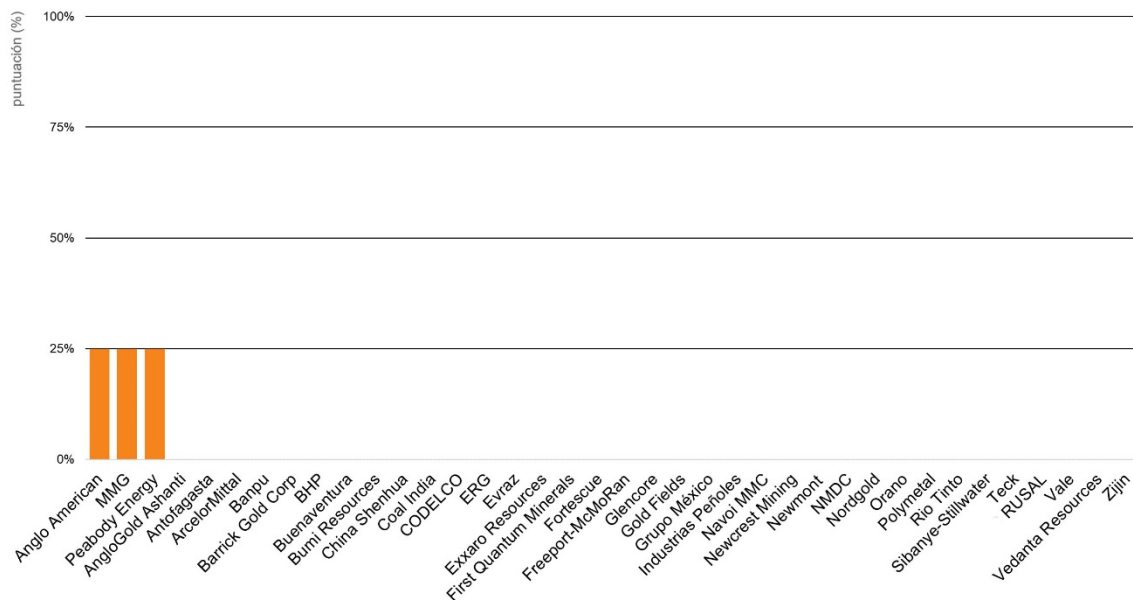
## Las empresas no evalúan su impacto en las mujeres

Un requisito esencial de un planteamiento bien fundado que fomente la igualdad de género en las comunidades afectadas por la minería es conocer cuál es la situación imperante, incluyendo las repercusiones actuales de las operaciones de la empresa en las mujeres. Esto bien puede parecer un paso obvio para cualquier empresa minera que se tome en serio su responsabilidad de evitar repercutir negativamente en las mujeres. Los posibles impactos son extensos e incluyen, por ejemplo, la perturbación de la vida social y familiar,

mayor riesgo de violencia de género y pérdida de acceso a la tierra. Aún así, los resultados del RMI Report 2020 son muy deficientes en esta cuestión: casi no existen ejemplos de empresas con sistemas que evalúen regularmente los impactos de sus operaciones en las mujeres (véase Figura 5).

Estos resultados son sorprendentes si tenemos en cuenta que ya hace varios años que existen directrices sobre las evaluaciones del impacto de género en la industria minera.<sup>3</sup> Tanto si las empresas realizan evaluaciones del impacto de género por separado como si lo hacen en el marco de sus evaluaciones del impacto ambiental y social o las evaluaciones del impacto en los derechos humanos, estas evaluaciones pueden proporcionar aprendizajes valiosos que permitan a las empresas prevenir o evitar los efectos negativos en las vidas y medios de subsistencia de las mujeres.

**Figura 5** Sistemas empresariales para evaluar regularmente los impactos en las mujeres (Resultados del informe RMI Report 2020 - D.04.3.a)



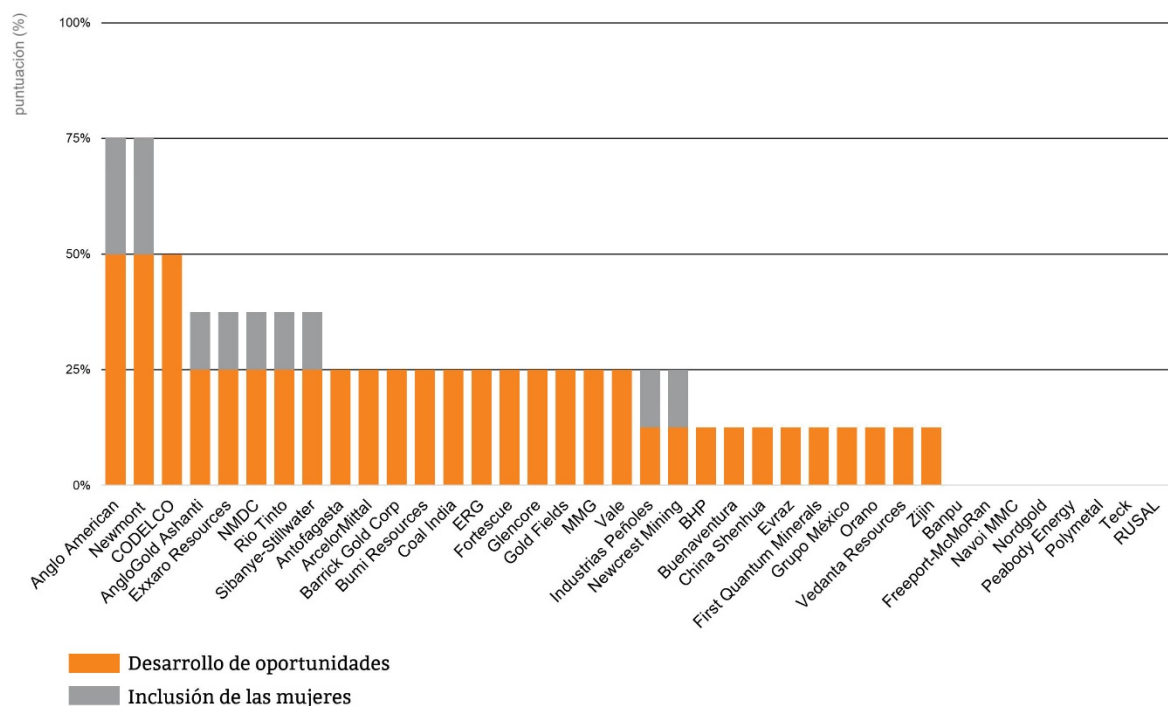
### Las adquisiciones locales que no tienen en cuenta la dimensión de género marginan a las empresas de mujeres

Es bien sabido que las actividades mineras afectan de manera desproporcionada a las mujeres en comparación con los hombres. Informes de la Corporación Financiera Internacional (IFC por su sigla en inglés) y Oxfam, entre otros, documentan que las mujeres suelen afrontar mayores riesgos para su salud y situación económica y social como consecuencia de la presencia de empresas mineras.<sup>4</sup> Incluso las iniciativas positivas de participación e inversión comunitarias pueden perjudicar aún más a las mujeres si se desarrollan sin considerar debidamente las cuestiones de género. Estas intervenciones que ignoran la dimensión de género en el mejor de los casos pueden perpetuar, y en el peor agravar, la discriminación y marginación existentes contra las mujeres. Esto es

especialmente cierto cuando las mujeres afrontan barreras adicionales debido a su edad, religión, etnia, o acceso a los recursos económicos, por ejemplo. <sup>5</sup>

Los resultados del Informe RMI 2020 indican que las iniciativas de muchas empresas mineras destinadas a desarrollar oportunidades de adquisición local no tienen en cuenta la dimensión de género y, por consiguiente, corren el riesgo de repercutir negativamente en la igualdad de género. Como muestra la Figura 6, solo una pequeña parte de las empresas toma medidas proactivas para incluir a las mujeres en sus medidas de apoyo a las adquisiciones locales. Sin estas medidas, las mujeres seguramente acabarán excluidas. Quizá las empresas no aprecien el valor de redoblar los esfuerzos para llegar a empresas locales de mujeres, o quizá les resulte complicado identificar empresas de este tipo que cumplan con sus necesidades. <sup>6</sup> Independientemente del motivo, estas empresas están perdiendo oportunidades valiosas de mejorar la diversidad de sus proveedores, contribuir a la igualdad de género y consolidar sus relaciones con las comunidades locales. Asimismo, según ha informado IFC, apoyar a las empresas locales dirigidas por mujeres genera los beneficios más generales de estabilidad comunitaria y desarrollo económico. <sup>7</sup>

**Figura 6 Medidas para incluir a las mujeres en las actividades de apoyo a las adquisiciones locales**  
(Resultados del informe RMI Report 2020 - D.04.2.a & b)



## Medidas inmediatas que pueden adoptar las empresas en materia de igualdad de género

Una empresa minera puede adoptar medidas inmediatas y prácticas para abordar la igualdad de género de forma sistemática. Algunas de estas medidas son, por ejemplo:

- Desarrollar una política empresarial de igualdad de género que incluya las cuestiones relativas a la gobernanza y liderazgo, la plantilla y las condiciones de trabajo de la empresa, y los impactos e iniciativas a nivel comunitario.
- Revisar las políticas, procedimientos y sistemas existentes para comprobar que no incluyan ningún prejuicio sexista involuntario y velar por que se aborde adecuadamente cualquier cuestión relacionada con la igualdad de género.
- Establecer una política de tolerancia cero frente al acoso y la violencia de género en la plantilla y adoptar medidas enérgicas para proteger a las trabajadoras de estos riesgos, incluyendo formación en cuestiones de género.
- Garantizar el suministro de EPI adecuados para cada género e instalaciones sanitarias y de saneamiento para las trabajadoras.
- Establecer sistemas para garantizar que las operaciones realicen evaluaciones regulares del impacto de género y que se actúe en función de sus resultados.
- Supervisar e informar sobre datos desglosados por género en materia de, por ejemplo, contratación, permanencia y representación en la fuerza laboral; empleo local y adquisiciones locales; salud y seguridad de los trabajadores y de las comunidades locales; y los salarios de los trabajadores. Sobre la base de estos datos, desarrollar las estrategias necesarias para reducir y eliminar las desigualdades de género.

Todavía más importante, las empresas pueden empezar preguntando a las mujeres, en las comunidades afectadas y en todos los niveles sus plantillas, sobre cuestiones relativas a la igualdad de género en la actividad minera que les afectan y las medidas que querrían ver adoptadas para abordar sus preocupaciones. Gracias a diálogos abiertos sobre estos temas, las empresas pueden incluir sistemáticamente a las mujeres en la toma de decisiones y el monitoreo del desempeño en torno a las prioridades que les conciernen.

En definitiva, las empresas solo podrán garantizar que sus iniciativas de género transformen efectivamente las relaciones de género si logran que las mujeres participen como codiseñadoras, coimplementadoras y coevaluadoras de las políticas y programas.



- 
- <sup>1</sup> Oxfam Internacional (2017). Documento de posición sobre justicia de género y las industrias extractivas ([https://www.oxfam.org.au/wp-content/uploads/2017/04/EI\\_and\\_GJ\\_position\\_paper\\_v.15\\_FINAL\\_03202017\\_green\\_Kenny.pdf](https://www.oxfam.org.au/wp-content/uploads/2017/04/EI_and_GJ_position_paper_v.15_FINAL_03202017_green_Kenny.pdf)).
- <sup>2</sup> Consulte, por ejemplo, Minerals Council South Africa (2020). Women in Mining. White Paper (<https://www.mineralscouncil.org.za/special-features/1064-women-in-mining-in-south-africa>); IndustriALL Global Union (2019). Our Future, Our Union: IndustriALL Women Conference Report ([http://www.industrialunion.org/sites/default/files/uploads/documents/2020/women\\_conference\\_report\\_eng.pdf](http://www.industrialunion.org/sites/default/files/uploads/documents/2020/women_conference_report_eng.pdf)); IFC (2018). Addressing Gender-Based Violence in the Workforce. Unlocking Opportunities for Women and Business: A Toolkit of Actions and Strategies for Oil, Gas and Mining Companies. Tool Suite 4 ([https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/topics\\_ext\\_content/ifc\\_external\\_corporate\\_site/gender+at+ifc/resources/unlocking-opportunities-for-women-and-business](https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/topics_ext_content/ifc_external_corporate_site/gender+at+ifc/resources/unlocking-opportunities-for-women-and-business)); MeTooMining Association (<https://www.metoomining.com/>).
- <sup>3</sup> Consulte, por ejemplo Hill, C, Madden, C y Collins, N. (2017). A Guide to Gender Impact Assessment for the Extractive Industries. Oxfam, Melbourne ([https://www.oxfam.org.au/wp-content/uploads/2017/04/2017-PA-001-Gender-impact-assessments-in-mining-report\\_FA\\_WEB.pdf](https://www.oxfam.org.au/wp-content/uploads/2017/04/2017-PA-001-Gender-impact-assessments-in-mining-report_FA_WEB.pdf)); Rio Tinto and the Centre for Social Responsibility in Mining (2009). Why Gender Matters. A resource guide for integrating gender considerations into Communities work at Rio Tinto (<https://www.commdev.org/pdf/publications/Why-Gender-Matters.pdf>).
- <sup>4</sup> IFC (2018). Women and Community Engagement. Unlocking Opportunities for Women and Business: A Toolkit of Actions and Strategies for Oil, Gas and Mining Companies. Tool Suite 3 ([https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/topics\\_ext\\_content/ifc\\_external\\_corporate\\_site/gender+at+ifc/resources/unlocking-opportunities-for-women-and-business](https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/topics_ext_content/ifc_external_corporate_site/gender+at+ifc/resources/unlocking-opportunities-for-women-and-business)); Hill, C., Madden, C. and Ezeleta, M. (2016). Gender and the Extractive Industries: Putting Gender on the Corporate Agenda. Australian Aid and Oxfam ([https://www.oxfam.org.au/wp-content/uploads/2016/09/2016-PA-004-Mining-and-Gender-report\\_FA3\\_web.pdf](https://www.oxfam.org.au/wp-content/uploads/2016/09/2016-PA-004-Mining-and-Gender-report_FA3_web.pdf)).
- <sup>5</sup> Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo y Grupo de Trabajo de Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos (2019). Gender Dimensions of the Guiding Principles on Business and Human Rights (<https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/BookletGenderDimensionsGuidingPrinciples.pdf>).
- <sup>6</sup> IFC (2018). Women-Owned Businesses and the Supply Chain. Tools to help companies identify and develop women-owned suppliers and suppliers with significant numbers of female employees. Unlocking Opportunities for Women and Business: A Toolkit of Actions and Strategies for Oil, Gas and Mining Companies. Tool Suite 2 ([https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/topics\\_ext\\_content/ifc\\_external\\_corporate\\_site/gender+at+ifc/resources/unlocking-opportunities-for-women-and-business](https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/topics_ext_content/ifc_external_corporate_site/gender+at+ifc/resources/unlocking-opportunities-for-women-and-business)).
- <sup>7</sup> *Ibid.*

## Responsible Mining Foundation

El Informe es elaborado por la Responsible Mining Foundation (RMF), una organización de investigación independiente que fomenta la mejora continua de la minería responsable en todo el sector diseñando herramientas y marcos de trabajo, compartiendo datos de interés público y facilitando la colaboración informada y constructiva entre las empresas mineras y otras partes interesadas.

Como Fundación independiente, la RMF no acepta contribuciones económicas ni de otro tipo del sector minero. [www.responsibleminingfoundation.org](http://www.responsibleminingfoundation.org)

### Descargo de responsabilidad

Las constataciones, conclusiones e interpretaciones recogidas en este artículo del Responsible Mining Index (RMI) Report 2020 no representan necesariamente los puntos de vista de los donantes, fideicomisarios y empleados de la Responsible Mining Foundation (RMF), ni los de otras personas que han participado como asesores en las consultas realizadas de cara a la elaboración del informe.

Este artículo tiene un propósito exclusivamente informativo y no pretende en modo alguno constituir material promocional. El informe no pretende ofrecer asesoramiento ni recomendaciones contables, jurídicos, tributarios o de inversión; tampoco debe considerarse como una oferta o solicitud de compra o venta de ningún instrumento financiero.

Pese a que se ha hecho todo lo posible por verificar la calidad de las traducciones, la versión que debe considerarse definitiva es la inglesa.

### Aviso de derechos de autor

Todos los datos y autorizaciones por escrito se encuentran sujetos a una licencia internacional de Reconocimiento-No comercial 4.0 de Creative Commons (CC BY-NC 4.0).



Los usuarios tienen libertad para compartir y adaptar el material, pero deben citar adecuadamente la fuente, incluir un enlace a la licencia e indicar si se ha realizado algún cambio. El material sujeto a licencia no podrá utilizarse con fines comerciales, ni de forma discriminatoria, degradante o engañosa. Cuando se cite, el material debe atribuirse a: «Responsible Mining Foundation (RMF) (2020), *‘En la minería la desigualdad de género está profundamente arraigada’*»

[www.responsibleminingfoundation.org](http://www.responsibleminingfoundation.org)