

Perspectiva da investigação

22 de junho de 2020

A desigualdade de gênero tem raízes profundas na mineração

A igualdade de gênero é claramente um desafio para a indústria de mineração. As mulheres são colocadas frequentemente em desvantagem em comparação com os homens nas mineradoras e nas comunidades afetadas pelo setor, e políticas e práticas com viés de gênero nas empresas – como processos de recrutamento que discriminam candidatas ou pagamentos de compensação por aquisição de terra que excluem mulheres – claramente são parte do problema.¹ No entanto, a cegueira de gênero, que ignora ou negligencia as realidades baseadas em gênero, costuma ser um problema mais insidioso, e como tal difícil de reconhecer e tratar. Por exemplo, avaliações de impacto que consultam apenas organizações comunitárias formais podem inadvertidamente ignorar as perspectivas e preocupações das mulheres caso estejam sub-representadas nesses grupos.

Regular text

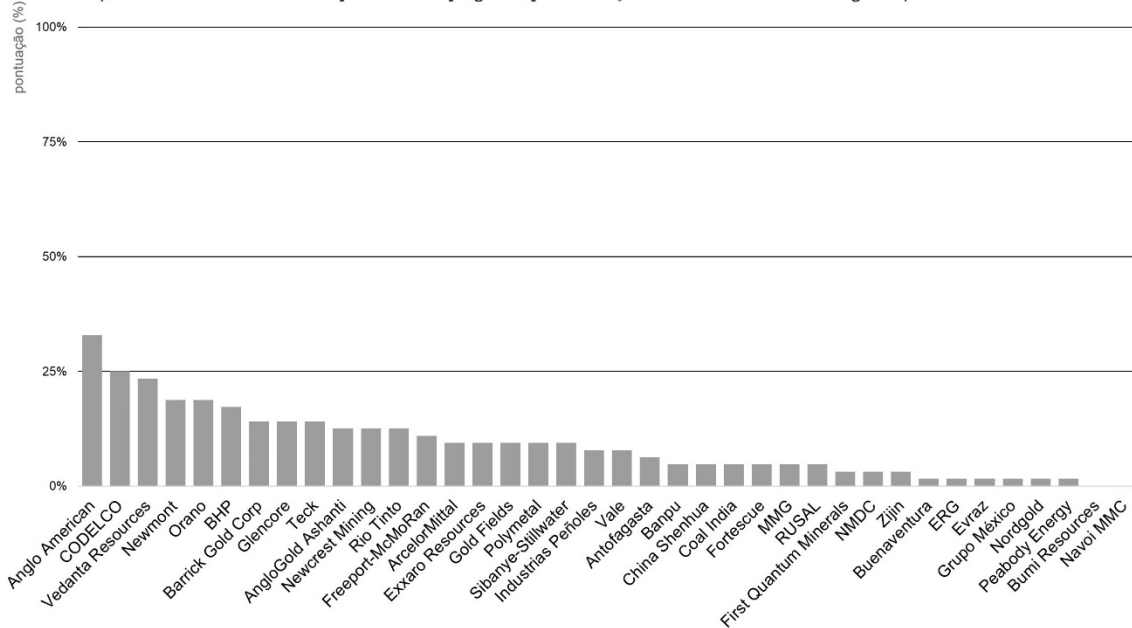
As empresas do setor de mineração precisam adotar medidas pró-ativas para combater esses possíveis vieses e evitar impactos indesejados nas mulheres. Fazer isso exige ação sistemática em todos os níveis do negócio, desde governança corporativa e condições de trabalho até atividades de investimento e envolvimento comunitário.

As empresas estão adotando medidas adequadas para tratar essas questões? As evidências sugerem que não. O relatório [RMI Report 2020](#) mostra enormes lacunas na maneira como as mineradoras lidam com a igualdade de gênero. O Relatório, uma avaliação baseada em evidências de 38 políticas e práticas de grandes empresas do setor em questões econômicas, ambientais, sociais e de governança (EESG), aborda o gênero como uma questão transversal que engloba uma série de aspectos diferentes das ações empresariais. Os resultados relacionados a questões de gênero em geral se revelaram bastante fracos. As ações analisadas se mostraram limitadas demais para abordar as questões de gênero nas comunidades afetadas pela mineração e dentro de seus órgãos de governança, liderança e força de trabalho (ver Figura 1).

Este Insight de Pesquisa fornece alguns exemplos do que os resultados revelam sobre os esforços relacionados às questões de gênero das empresas de mineração.

Figura 1
Resultados gerais das ações de gênero das empresas

(Resultados do Relatório RMI Report 2020 - 16 perguntas para avaliação de métricas relacionadas a gênero)



Reduzir as desigualdades de gênero é uma questão de respeito aos direitos humanos

De acordo com os Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos da ONU, as empresas têm o dever de respeitar os direitos humanos, o que requer atuação para identificar, avaliar e abordar os riscos de direitos humanos associados a sua presença ou atividades, além de fornecer soluções para quaisquer impactos adversos aos direitos humanos que causem ou com os quais contribuam.

No ano passado, o Grupo de Trabalho das Nações Unidas sobre Empresas e Direitos Humanos produziu [orientações](#) para Estados e empresas sobre como integrar uma perspectiva de gênero a sua implementação dos Princípios Orientadores. As orientações estabelecem ações ilustrativas que as empresas podem adotar para cumprir cada Princípio. Comentando os resultados do relatório RMI Report 2020, a professora Surya Deva, membro do Grupo de Trabalho das Nações Unidas sobre Empresas e Direitos Humanos, afirmou:

“ As conclusões relacionadas a questões de gênero do relatório RMI Report 2020 mostram que as principais empresas do setor de mineração não estão respondendo adequadamente ao impacto diferenciado e desproporcional da mineração sobre mulheres e meninas. As Orientações de Gênero para os Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos das Nações Unidas oferecem uma ferramenta prática para prevenir e enfrentar impactos adversos em mulheres e meninas através da adoção de políticas e ações sensíveis ao gênero.”

Ações de alta visibilidade no topo, mas pouca proteção para as trabalhadoras nas minas

Talvez a ação de gênero mais divulgada pelas empresas de mineração seja o crescente número de programas para melhorar o equilíbrio de gênero dos conselhos de administração e fortalecer a diversidade de gênero na alta administração. As empresas citam esses programas frequentemente como evidência de suas contribuições para o Objetivo de Desenvolvimento Sustentável da ONU sobre Igualdade de Gênero (ODS-5). O relatório RMI Report 2020 revela que a maioria das empresas pode mostrar pelo menos alguma ação tomada para monitorar e reportar a porcentagem de mulheres nos níveis de diretoria e conselho de administração; algumas empresas estabeleceram metas de representação feminina nesses níveis corporativos (ver Figura 2). Tais esforços são encorajadores, e há amplas evidências de que um maior equilíbrio de gênero nos níveis de liderança promove melhores resultados em questões de EESG.

No entanto, há muito menos evidências de empresas que estejam enfrentando uma questão mais fundamental para as trabalhadoras nas minas – o fornecimento de equipamentos de proteção individual (EPIs) apropriados para mulheres. A falta de EPIs adequados, eficazes, seguros e ergonômicos para uso pelas trabalhadoras (uma questão que chamou a atenção do público em geral durante a crise do Covid-19) representa um risco diário para as mulheres que trabalham nas minas. Como mostra a Figura 3, os resultados neste quesito são notavelmente mais fracos do que os resultados de diversidade de gênero no nível do Conselho de Administração.

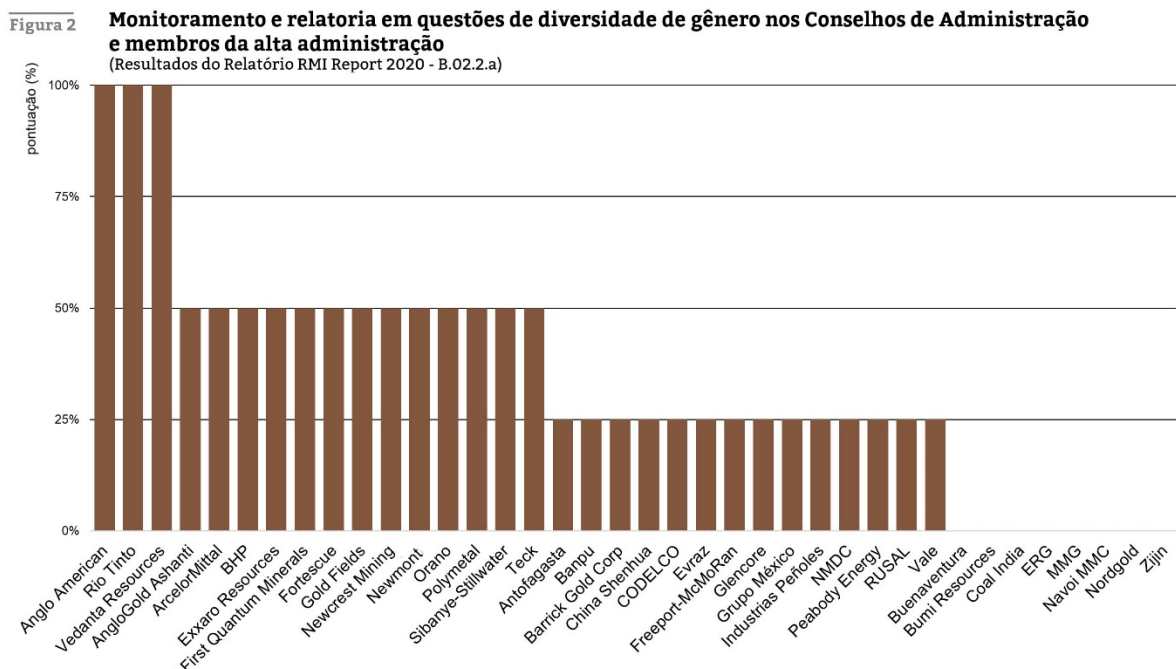
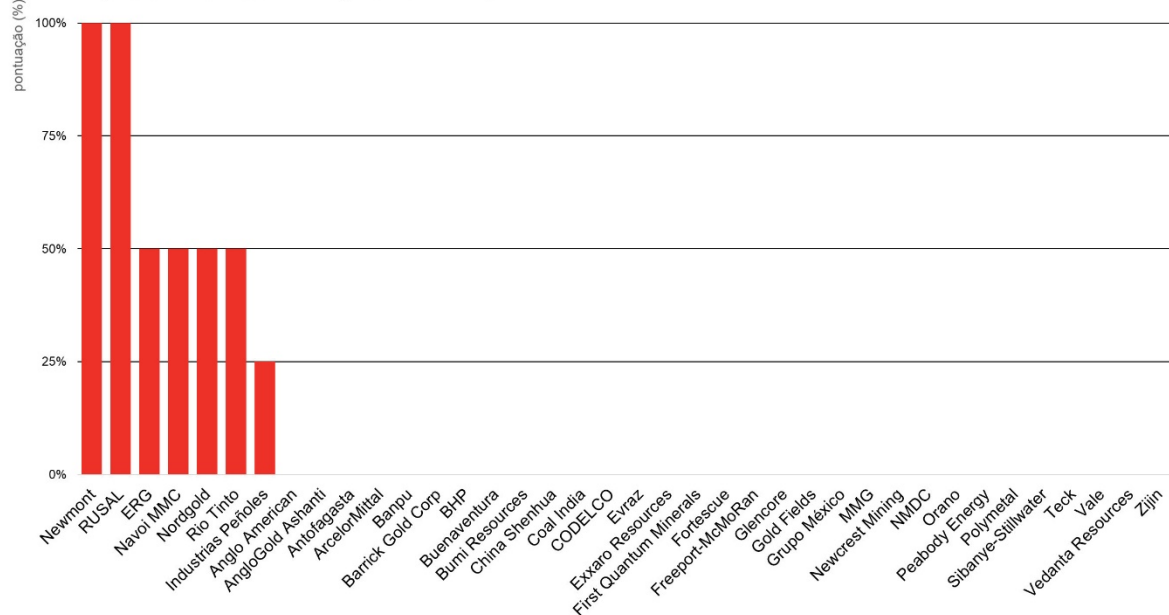


Figura 3 Fornecimento de EPIs com adaptações apropriadas de gênero
(Resultados do Relatório RMI Report 2020 - E.01.4.b)

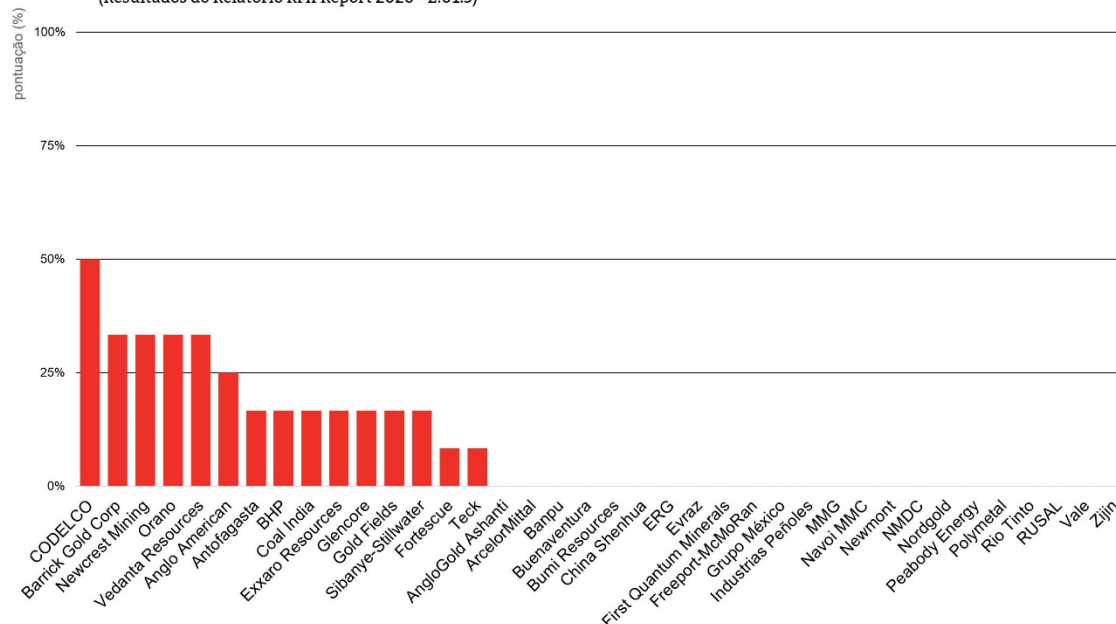


Os governos dos países produtores podem influenciar positivamente o fornecimento de EPIs com adaptações apropriadas de gênero. De fato, alguns governos já estão tomando medidas para normalizar isso. É encorajador ver, por exemplo, que a Lei de Saúde e Segurança na Mineração (MHSA) da África do Sul e as diretrizes do Departamento de Recursos Minerais do país exigem que as empresas preparem Códigos de Prática obrigatórios sobre o fornecimento de EPIs para trabalhadoras em minas. No entanto, sem uma aplicação rigorosa, essas medidas terão pouco impacto. Comentando sobre o assunto, Lydia Nkopane, Presidente da Divisão de Mulheres do Sindicato Nacional Sul-Africano de Mineradores, afirmou:

“ Apesar da MHSA, a maioria das minas na África do Sul ainda não fornece EPIs com as apropriações adequadas de gênero de forma sistemática. E o contexto é muitas vezes incompreendido pelas empresas do setor de mineração e pelas legislaturas. O calor extremo e a poeira são extremamente danosos e prejudiciais ao corpo das mulheres, mas as trabalhadoras que solicitam roupas de proteção adequadas são alvo de bullying e zombarias diárias de seus colegas e supervisores.”

Os resultados das empresas são ainda mais fracos em outra questão básica para as trabalhadoras: proteção contra assédio e violência de gênero. Embora as iniciativas relacionadas ao setor estejam tratando esses riscos, nenhuma das empresas avaliadas foi capaz de mostrar ações sistemáticas sobre esse assunto (ver Figura 4).²

Figura 4 Protegendo as trabalhadoras do assédio e da violência de gênero
(Resultados do Relatório RMI Report 2020 - E.01.3)

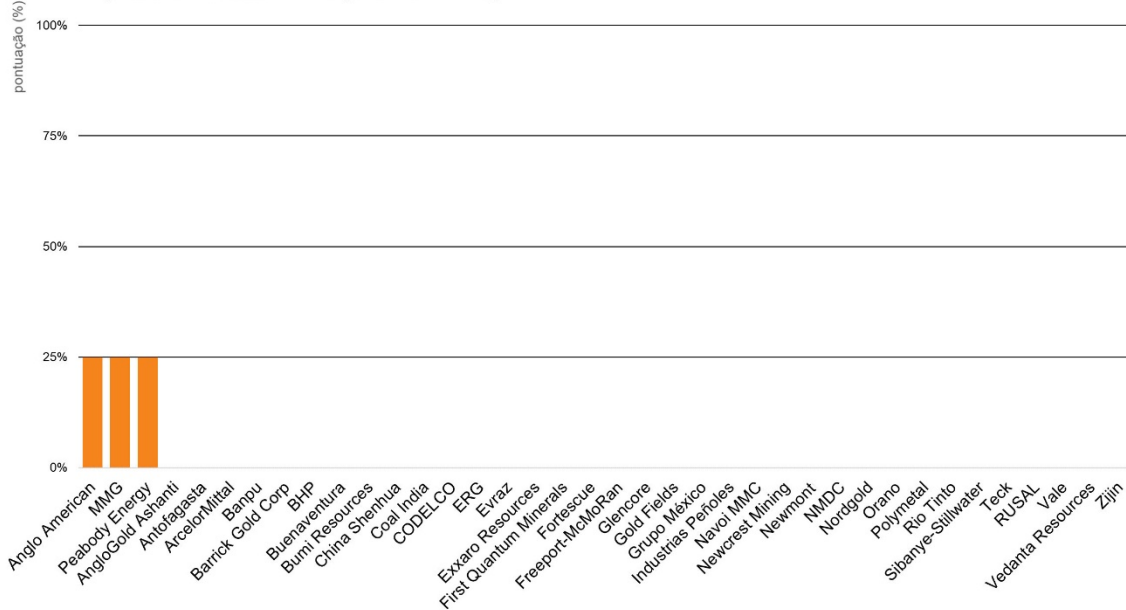


As empresas não estão avaliando seus impactos sobre as mulheres

Um requisito essencial para uma abordagem informada para promover a igualdade de gênero nas comunidades afetadas pela mineração é a conscientização sobre o status quo, incluindo os impactos que as operações da empresa têm sobre as mulheres hoje; parece ser um passo óbvio para qualquer mineradora que leve a sério sua responsabilidade de evitar impactos negativos sobre as mulheres. Os impactos potenciais são amplos, incluindo, por exemplo, interrupção da vida social e familiar, aumento do risco de violência de gênero e perda de acesso a terra. Apesar disso, os resultados do relatório RMI Report 2020 são muito fracos nesse quesito: praticamente não há evidências de empresas com sistemas para avaliar regularmente os impactos de suas operações nas mulheres (ver Figura 5).

Os resultados são alarmantes, especialmente considerando-se que há orientações para avaliações de impacto de gênero na mineração já há alguns anos.³ Quer seja como parte de exercícios específicos de Avaliação de Impacto de Gênero ou como parte de suas Avaliações de Impacto Ambiental e Social ou de Impacto de Direitos Humanos, essas análises podem fornecer aprendizados valiosos que permitem às empresas antecipar ou evitar impactos negativos sobre as vidas e meios de subsistência das mulheres.

Figura 5 Sistemas corporativos para avaliações regulares de impactos sobre as mulheres
(Resultados do Relatório RMI Report 2020 - D.04.3.a)



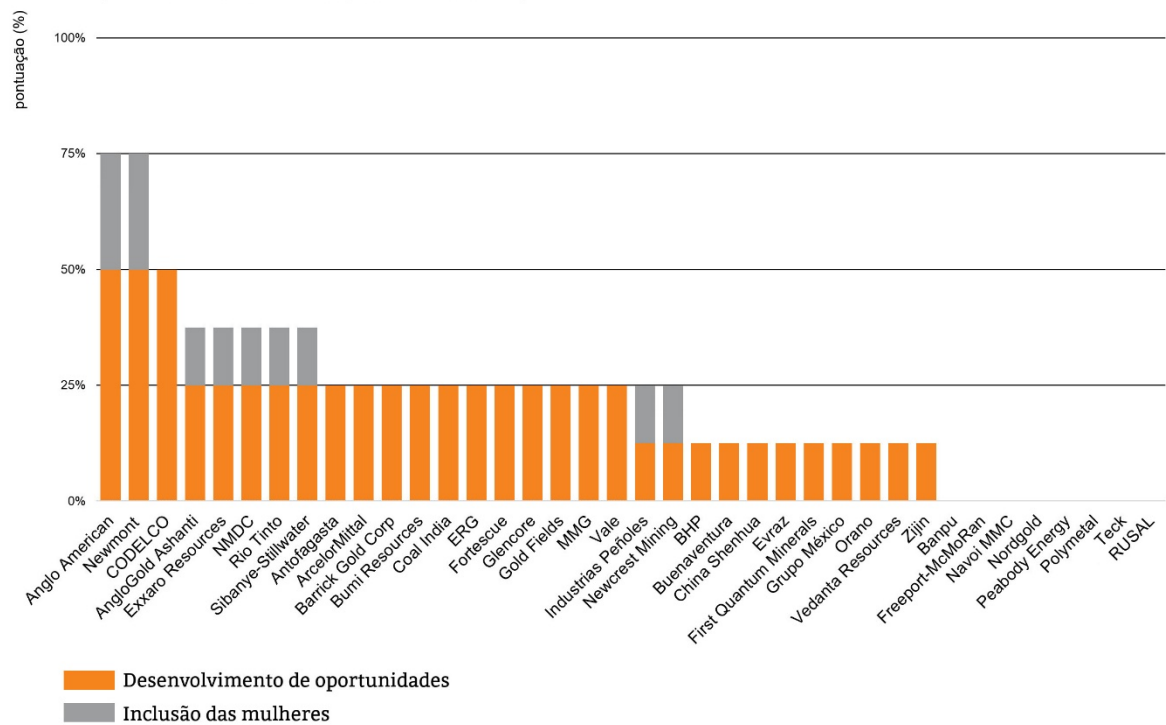
Aquisições locais sem considerações de gênero marginalizam empresas de mulheres

É ponto pacífico que as mulheres são impactadas desproporcionalmente pelas atividades de mineração em comparação aos homens. Relatórios da IFC, Oxfam e outras instituições documentam que as mulheres tendem a enfrentar riscos crescentes a sua saúde e status econômico e social devido à presença de empresas de mineração.⁴ Isto posto, mesmo ações positivas de envolvimento e investimento comunitário, se realizadas sem a devida consideração de questões de gênero, podem prejudicar ainda mais as mulheres. Estas intervenções “cegas ao gênero” perpetuam, e potencialmente exacerbam, a discriminação e a marginalização das mulheres. Isto ocorre com particular relevância quando as mulheres já enfrentam outras barreiras, por exemplo devido a sua idade, religião, etnia ou acesso a recursos econômicos.⁵

Os resultados do relatório RMI Report 2020 sugerem que os esforços de diversas empresas do setor de mineração para desenvolver oportunidades de aquisição de fato não levam questões de gênero em consideração, e, portanto, que correm o risco de impactar negativamente a igualdade de gênero. Como mostra a Figura 6, apenas uma pequena minoria das empresas toma medidas pró-ativas para incluir as mulheres em suas iniciativas locais de suporte a aquisições. Sem essas medidas, as mulheres provavelmente serão excluídas. Pode ser que isto ocorra porque as empresas não percebem o valor de fazer um esforço extra para entrar em contato com empresas locais com proprietárias mulheres, ou porque acham difícil identificar empresas que atendam às suas necessidades de aquisição⁶ Seja qual for o motivo, essas empresas estão perdendo oportunidades valiosas de

promover a diversidade de fornecedores, contribuir para a igualdade de gênero e fortalecer as relações com as comunidades locais. Além disso, conforme relatado pela IFC, o apoio a empresas lideradas por mulheres produz benefícios mais amplos na estabilidade da comunidade e no desenvolvimento econômico.⁷

Figura 6 Medidas para incluir as mulheres nas atividades locais de suporte a aquisições
(Resultados do Relatório RMI Report 2020 - D.04.2.a & b)



Medidas imediatas para as que as empresas possam tratar a igualdade de gênero

As empresas do setor de mineração podem tomar medidas práticas e imediatas no sentido de tratar a igualdade de gênero de maneira sistemática. Estas incluem, por exemplo:

- Desenvolver uma política de igualdade de gênero transversal à empresa que trate questões de gênero relacionadas a governança e liderança, força de trabalho, condições de trabalho e impactos e iniciativas comunitárias.
- Analisar as políticas, procedimentos e sistemas existentes para verificar se há algum viés não intencional de gênero e garantir que as questões de igualdade de gênero sejam abordadas adequadamente.
- Estabelecer uma política de tolerância zero para assédio e violência de gênero na força de trabalho e tomar medidas firmes para proteger as trabalhadoras contra esses riscos, incluindo treinamento de sensibilidade a questões de gênero.

- Garantir o suprimento de EPIs com as adaptações apropriadas de gênero e instalações de saúde e saneamento para trabalhadoras.
- Estabelecer sistemas para garantir que as operações realizem avaliações regulares de impactos de gênero e tomem medidas para tratar os resultados dessas avaliações.
- Acompanhar e relatar dados desagregados por gênero sobre uma série de aspectos, incluindo recrutamento, retenção e representação na força de trabalho, emprego local e aquisições locais, saúde e segurança dos trabalhadores e comunidades locais, e salários dos trabalhadores. Depois, com base nesses dados, desenvolver as estratégias necessárias para reduzir e eliminar as desigualdades de gênero.

Talvez o passo mais importante para as empresas seja começar perguntando às mulheres nas comunidades afetadas e em todos os níveis de sua força de trabalho sobre os problemas de igualdade de gênero que as afetam na área de mineração, e sobre as medidas que gostariam que fossem implementadas para resolver suas preocupações. Informadas por discussões abertas desses assuntos, as empresas podem incluir as mulheres sistematicamente na tomada de decisões e no monitoramento do desempenho das prioridades importantes para elas.

Por fim, é apenas envolvendo as mulheres como co-criadoras, co-implementadoras e co-avaliadoras de políticas e programas que as empresas podem garantir que suas ações de gênero sejam verdadeiramente transformadoras.

¹ Oxfam International (2017). Position Paper on Gender Justice and the Extractive Industries

(https://www.oxfam.org.au/wp-content/uploads/2017/04/EI_and_GJ_position_paper_v.15_FINAL_03202017_green_Kenny.pdf).

² Lihat sebagai contoh 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); 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); MeTooMining Association

(<https://www.metoomining.com/>).

³ Lihat sebagai contoh Hill, C, Madden, C and 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); 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.commddev.org/pdf/publications/Why-Gender-Matters.pdf>).

⁴ 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); Hill, C., Madden, C. and Ezpeleta, 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).

⁵ United Nations Development Programme and the United Nations Working Group on Business and Human Rights (2019). Gender Dimensions of the Guiding Principles on Business and Human Rights

(<https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/BookletGenderDimensionsGuidingPrinciples.pdf>).

⁶ 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).

⁷ *Ibid.*

Responsible Mining Foundation

O Relatório é elaborado pela Responsible Mining Foundation (RMF), uma organização de investigação independente que incentiva a melhoria contínua da mineração responsável em todo o sector através do desenvolvimento de ferramentas e estruturas, da partilha de dados de interesse público e da facilitação de um envolvimento informado e construtivo entre empresas mineiras e outras partes interessadas.

Como fundação independente, a RMF não aceita financiamento ou outras contribuições da indústria mineira. www.responsibleminingfoundation.org

Isenção de responsabilidade

As ilações, conclusões e interpretações do artigo Relatório Responsible Mining Index (RMI) Report 2020 não representam necessariamente os pontos de vista dos financiadores, dos administradores e dos trabalhadores da Responsible Mining Foundation (RMF) nem de outros que participaram em consultas e como consultores do relatório.

O artigo relatório tem finalidades meramente informativas e não visa servir de material promocional sob nenhum ponto de vista. O relatório não se destina a facultar recomendações ou conselhos contabilísticos, jurídicos, fiscais ou de investimento, nem pretende constituir uma oferta ou solicitação de compra ou venda de qualquer instrumento financeiro.

Embora tenham sido envidados todos os esforços para verificar a exatidão das traduções, a versão em língua inglesa deve ser tomada como versão definitiva

Aviso sobre direitos autorais

Todos os dados e o conteúdo escrito estão licenciados nos termos da Licença Internacional Creative Commons Atribuição-NãoComercial 4.0 (CC BY-NC 4.0).



Os utilizadores são livres de partilhar e adaptar o material, mas têm de dar o devido crédito, facultar uma ligação à licença e indicar se foram feitas alterações. O material licenciado não pode ser utilizado para fins comerciais, nem de forma discriminatória, degradante ou deturpada. Quando citado, atribuir a: «Responsible Mining Foundation (RMF), 'A desigualdade de género tem raízes profundas na mineração' (2020).

www.responsibleminingfoundation.org



**Responsible
Mining Foundation**