



PROMOVIENDO OPORTUNIDADES PARA LAS MUJERES Y EL SECTOR PRIVADO
Herramientas con acciones y estrategias para compañías de petróleo, gas y minería

INTRODUCCIÓN Y RESUMEN EJECUTIVO



UMBRELLA FACILITY
FOR GENDER EQUALITY



ADMINISTERED BY
WORLD BANK GROUP

Canada



CommDev
Enhancing benefits to communities



IFC

Corporación
Financiera Internacional
GRUPO BANCO MUNDIAL

Creamos Mercados, Creamos Oportunidades

© Corporación Financiera Internacional 2018. Todos los derechos reservados.
2121 Pennsylvania Avenue, N.W.
Washington, D.C. 20433
Internet: www.ifc.org

El material de esta obra está protegido por el derecho de autor. Su reproducción y/o transmisión total o parcial sin la debida autorización puede constituir una violación de la legislación aplicable. IFC alienta la difusión de su trabajo y, en general, dará prontamente su autorización para reproducir partes de la obra; cuando la reproducción es con fines educativos o no comerciales, no se cobran comisiones, pero se deben incluir los avisos y atribuciones de autoría que IFC razonablemente exija.

IFC no garantiza la exactitud, confiabilidad o exhaustividad del contenido de esta obra, ni de las conclusiones o juicios aquí expresados; tampoco se hace responsable de omisiones o errores (incluidos los errores tipográficos y técnicos, entre otros) en el contenido o en su utilización posterior. Las fronteras, los colores, las denominaciones y demás datos que aparezcan en los mapas que pudiera contener este documento no implican juicio alguno por parte del Grupo Banco Mundial acerca de la situación jurídica de ningún territorio, ni la aprobación o aceptación de tales fronteras. Las observaciones, interpretaciones y conclusiones aquí expresadas no reflejan necesariamente la opinión de los directores ejecutivos del Grupo Banco Mundial ni de los países que representan.

El contenido de esta obra es solo para fines de información general y no pretende constituir asesoría jurídica ni relativa a títulos o inversiones, una opinión sobre la conveniencia de una inversión, ni una solicitud de ningún tipo. IFC o sus instituciones afiliadas pueden tener inversiones en algunas de las empresas o partes (incluidas las que aquí se mencionan), brindarles otras asesorías o servicios, o tener un interés financiero en ellas.

Toda otra consulta sobre derechos y licencias, incluso sobre derechos subsidiarios, deberá ser remitida al Departamento de Relaciones Corporativas de IFC, 2121 Pennsylvania Avenue, N.W., Washington, D.C. 20433.

La Corporación Financiera Internacional es una organización internacional establecida mediante un Convenio Constitutivo entre sus países miembros y forma parte del Grupo Banco Mundial. Todos los nombres, logotipos y marcas son propiedad de IFC y no pueden utilizarse para ningún propósito sin su expreso consentimiento por escrito. Asimismo, “Corporación Financiera Internacional” y la sigla “IFC” son marcas registradas de IFC y están protegidas por el derecho internacional.

PROMOVIENDO OPORTUNIDADES PARA LAS MUJERES Y EL SECTOR PRIVADO

Herramientas con acciones y estrategias para compañías
de petróleo, gas y minería

INTRODUCCIÓN Y RESUMEN EJECUTIVO



MAPAI
TRANSPORT

475 7165
475 7166



ÍNDICE

RECONOCIMIENTOS	4
PRÓLOGO	5
DEFINICIONES DE CONCEPTOS EMPLEADOS EN ESTE KIT DE HERRAMIENTAS	7
RESUMEN EJECUTIVO	13
Por qué utilizar este kit de herramientas: Justificación económica para considerar las cuestiones de género en las industrias de petróleo, gas y minería	15
Qué hay en este kit de herramientas: Sinopsis de los cuatro sets de herramientas	15
Cómo utilizar este kit de herramientas: Desarrollo de un ecosistema empresarial sensible al género	20

RECONOCIMIENTOS

Este kit de herramientas fue desarrollado por el equipo de género para Infraestructura y Recursos Naturales de IFC liderado por Adriana Eftimie. Katherine Heller fue la consultora principal y autora del kit de herramientas; Sherry Goldberg fue la autora del Set de herramientas 3: Las mujeres y las relaciones con la comunidad. El respaldo editorial de Jen Scott fue clave; asimismo, Caitlin Fisher brindó asistencia en investigación.

El equipo quisiera agradecer a muchos colegas y asociados que proporcionaron perspectivas valiosísimas durante el desarrollo de este kit de herramientas.

Dentro del Grupo Banco Mundial, nuestro agradecimiento a Diana Arango, Diana Baird, Bettina Boekle, Susan Holloran, Heather Kipnis, Henriette Kolb, Amy Luinstra, Gulen Metin, Rudaba Nasir, Walid Nasr, Carmen Niethammer, Rachel Perks, Loty Salazar, Sunrita Sarkar, Niraj Shah, John Strongman, Rania Suidan y Robin Weisman. En particular, quisiéramos reconocer al equipo del instrumento coordinador para la diversidad de género denominado Umbrella Facility for Gender Equality (UFGE). Queremos agradecerles su respaldo, que hizo posible este proyecto.

Entre los socios externos, el equipo quisiera agradecer a: AngloAmerican, AngloGold, GIZ, GoldCorp, Consejo Internacional de Minería y Metales (ICMM por sus siglas en inglés), Oxfam, Women's Bureau y el Departamento de Trabajo de Estados Unidos; de igual forma, agradecer a las siguientes personas: Luke Balleny, Marzette Bedford-Billnghurst, Nicky Black, Tiffany Boiman, Christine Brendel, Cristina Bruce, Tom Butler, Maria Calero, Roper Cleland, Nina Collins, Katherine Cook, Aidan Davy, Fernanda Diez, Maria Ezpeleta, Joan Farrelly, Emily Greenspan, Kaylash Naidoo, Anna Tudela y Julian Whayman.

También quisiéramos incluir un agradecimiento especial para Amara Hunt, de The Humphrey Group, por sus contribuciones para el desarrollo de las herramientas 1.14 y 1.16.

Por último, quisiéramos extender nuestro reconocimiento a nuestra editora, Ann Moline; a nuestra diseñadora gráfica, Rikki Campbell Ogden; y a nuestro impresor, Brian Coache por la versión original en inglés. Para la versión traducida al español quisiéramos agradecer a Nora Fiorini y a su equipo de Trix Translations por la traducción; a Ada Calderón por la corrección de estilo; a Rikki Campbell nuevamente por su apoyo con los ajustes requeridos en el diseño; y a la empresa Luanos Servicios Generales E.I.R.L. por la impresión.

PRÓLOGO

Como inversionista en proyectos de petróleo, gas y minería en todo el mundo —y en su rol de asesor de confianza de compañías que operan en estos sectores— desde IFC animamos y respaldamos la creciente conciencia que este sector exhibe respecto de la importancia de incorporar las perspectivas, la participación y los intereses de las mujeres en las operaciones de sus proyectos y en el desarrollo de relaciones comunitarias. Cada vez con más frecuencia, las compañías de recursos naturales reconocen el valor de mejorar el equilibrio de género en su fuerza laboral —tradicionalmente dominada por hombres— y de garantizar que los beneficios de los proyectos sean compartidos de manera igualitaria entre hombres y mujeres en las comunidades dentro de su área de influencia.

La justificación económica es sólida y clara: un creciente volumen de evidencias demuestra que la igualdad de género implica mayor productividad, mejor eficiencia operativa, mejor acceso a las finanzas, relaciones comunitarias más sólidas, menores riesgos y mayor resiliencia ante los cambios bruscos.

Comprender la importancia teórica de abrir más puertas para las mujeres, en su condición de empleadas, gerentes y miembros del directorio, de contratistas y como valiosas integrantes de la comunidad es apenas el primer paso. Pasar de la comprensión a la acción que dará como resultado un cambio duradero y un impacto positivo es el siguiente paso y, sin dudas, un desafío estimulante.

Es aquí donde entra en juego este kit de herramientas. El mismo, está diseñado como un recurso práctico para ayudar a las empresas de petróleo, gas y minería a realizar progresos tangibles orientados a mejorar el equilibrio de género. Ofrece pautas concretas en distintos niveles: La alta gerencia puede aplicarlo para determinar prioridades estratégicas con relación a la igualdad de género y a la asignación de los recursos; mientras que los equipos de operaciones pueden utilizarlo para diseñar enfoques tácticos y acciones que aseguren la implementación y la adopción de dichas prioridades.

Este kit herramientas pretende ser un documento vivo. Esperamos trabajar junto a nuestros clientes para implementar estas herramientas y para extraer conclusiones a partir de las experiencias de puesta en práctica, de modo que podamos perfeccionar y actualizar las herramientas de acuerdo con su aplicación en la vida real. Los invitamos a acercarnos sus comentarios y aportes con la esperanza de que sean parte de una conversación fluida y a largo plazo, con el objetivo conjunto de IFC y la industria de capitalizar todo el potencial de las industrias del petróleo, gas y minería para crear un mundo con mayor equidad de género y compañías más resilientes.

IFC da la bienvenida a esta oportunidad de asistir a las compañías de recursos naturales, activas en los mercados emergentes, en su búsqueda de alcanzar sus objetivos de diversidad de género.



Lance Crist

Director Global de Recursos Naturales de IFC

SIGLAS Y ABREVIATURAS

ARPEL	Asociación Regional de Empresas de Petróleo y Gas Natural en Latinoamérica y El Caribe
(PNG) BCFW	Alianza Empresarial para las Mujeres de Papúa Nueva Guinea
BIAC	Comité Consultivo Empresarial e Industrial de la OCDE
CEO	Director General
HREOC	Comisión Australiana de Derechos Humanos e Igualdad de Oportunidades
IE	Industrias extractivas
IFC	Corporación Financiera Internacional
KPI	Indicadores clave de desempeño
OCDE	Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos
ONG	Organización no gubernamental
PBI	Producto bruto interno
PDK	Proyecto de Desarrollo Kecamatan
PGM	Petróleo, gas y minería
PNG	Papúa Nueva Guinea
ROI	Retorno sobre la inversión
RRHH	Recursos Humanos
SDX	Sigla reunida que incluye a las siglas para solicitud de información (SDI), solicitud de propuestas (SDP), solicitud de cotización (SDC) y solicitud de ofertas (SDO)
SEC	Comisión de Bolsa y Valores de Estados Unidos
STEM	Ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas
TdR	Términos de referencia
VIH	Virus de inmunodeficiencia humana
WGEA	Agencia Australiana de Igualdad de Género

DEFINICIONES DE LOS CONCEPTOS EMPLEADOS EN ESTE KIT DE HERRAMIENTAS

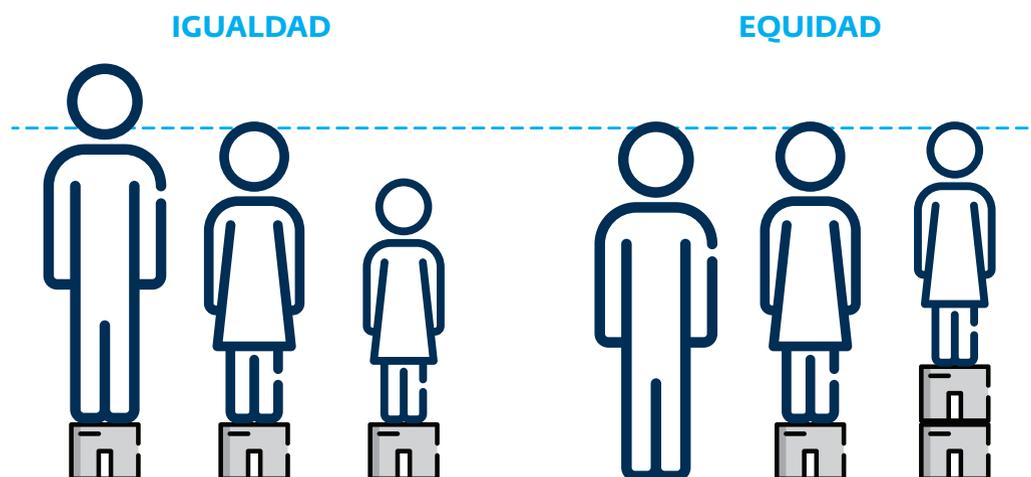
- **Código de conducta:** Conjunto de reglas que una organización o una persona decide adoptar, donde se describen sus normas y sus principios de conducta. En este kit de herramientas, se invita a las compañías a desarrollar códigos de conducta que especifiquen claramente su postura en aspectos tales como la violencia por cuestiones de género. Mientras las políticas se desarrollan, implementan y monitorean por separado, los códigos de conducta pueden ser suscritos a nivel institucional o a nivel personal. Cuando las personas firman un código de conducta corporativo, asumen la responsabilidad personal de respaldar los valores y las conductas allí contenidas.
- **Captura por parte de grupos de poder:** Situación en la cual los recursos o beneficios destinados a la comunidad son usurpados por individuos o grupos con mejor posición económica o más poderosos.
- **Género:** Género se refiere a los roles y características sociales de hombres y mujeres. Dichos roles y características pueden variar entre distintas culturas y comunidades y no son fijas, pero es habitual que se enseñen, o sean las esperadas, sobre la base de las características sexuales —o biológicas— de un individuo (generalmente determinadas según los órganos genitales con los que nace una persona y cómo se desarrollan biológicamente). El género es diferente de la orientación sexual (hacia quien siente atracción) y, en algunos casos, el género de un individuo no responde estrictamente a sus rasgos biológicos, como en el caso de las personas transgénero. En algunos casos, las características biológicas pueden no ser estrictamente binarias. Los individuos que no responden a las características sexuales o identidades de género tradicionales muchas veces enfrentan estigma y discriminación. Por ello, es importante destacar que “género” en este kit de herramientas no describe estrictamente una clasificación binaria. Más bien, pretende ser inclusivo de una diversidad de identidades de género¹.
- **Violencia basada en género:** La violencia por cuestiones de género se refiere a la violencia impulsada por expectativas y roles asociados con el género. Este término no es exclusivo de la violencia contra las mujeres y niñas, porque esta violencia también puede tener su impacto en hombres y niños, particularmente en aquellos hombres que desafían o no responden a los estereotipos “masculinos” tradicionales². La violencia basada en género no se limita tampoco a la violencia física. Puede incluir amenazas o actos que provoquen un daño físico o mental, en público o en privado, dentro y fuera de los sitios de trabajo. Este kit de herramientas considera principalmente la violencia basada en género dirigida contra mujeres, porque continúa siendo la forma más generalizada.

¹ World Health Organization, “Gender, Equity, and Human Rights” [Género, equidad y derechos humanos] <http://www.who.int/gender-equity-rights/understanding/gender-definition/en/>.

² WAVE y UNFPA, “Strengthening Health System Responses to Gender-Based Violence in Eastern Europe and Central Asia” [Cómo fortalecer las respuestas del sistema de salud ante la violencia por cuestiones de género en Europa oriental y Asia central], <http://www.health-genderviolence.org/training-programme-for-health-care-providers/facts-on-gbv/defining-gender-based-violence/21>.

- **Diversidad de género:** Diversidad de género significa la representación de todos los géneros. La diversidad con frecuencia se asocia con la inclusión, pero constituyen dos conceptos muy diferentes. Si bien diversidad significa representación masculina y femenina, no se refiere al poder, influencia o posición relativos de hombres y de mujeres³.
- **Equidad de género e igualdad de género:** Si bien son similares y están relacionados, estos términos se refieren a aspectos diferentes de la interacción con hombre y mujeres. De acuerdo con el Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA): “Equidad de género es el proceso de ser justo con mujeres y hombres. Para asegurar esta justicia, muchas veces debe disponerse de estrategias y medidas para compensar las desventajas históricas y sociales de las mujeres que impiden que mujeres y hombres lleguen a actuar en un campo de juego parejo. La equidad conduce a la igualdad. La igualdad de género exige el disfrute de igual manera, tanto de mujeres como de hombres, de los bienes, oportunidades, recursos y recompensas, valorados por la sociedad... En consecuencia, un aspecto crítico en la promoción de la igualdad de género es el empoderamiento de las mujeres, concentrándose en identificar y remediar los desequilibrios de poder, y en brindar más autonomía a las mujeres para gestionar sus propias vidas. La igualdad de género no significa que hombres y mujeres se convierten en lo mismo; solamente que el acceso a las oportunidades y a los cambios en la vida no depende ni esté restringido por el sexo”. Un enfoque con equidad de género no se trata de dar trabajo a las mujeres en desmedro de los hombres, ni de relajar los estándares para contratar a mujeres, sino más bien de diseñar políticas y programas que respalden que hombres y mujeres disfruten de un efecto más parejo⁴.

FIGURA A Cómo afecta el género en los impactos del reasentamiento



³ Women in Mining (WIM) Canada, *Welcoming to Women: An Action Plan for Canada's Mining Employers* [Bienvenidas las mujeres: Un plan de acción para empleadores mineros de Canadá], Women in Mining Canada, November 2016, <http://wimcanada.org/wp-content/uploads/2017/01/WIM-NAP-book-full.pdf>.

⁴ “Frequently Asked Questions about Gender Equality” [Preguntas frecuentes sobre igualdad de género], UNFPA, <http://www.unfpa.org/resources/frequently-asked-questions-about-gender-equality>.

- **Inclusión de género:** Inclusión de género significa no solo que existe una representación justa de hombres y mujeres, sino que se alienta a ambos por igual a participar. Por ejemplo, una compañía con una fuerza laboral con diversidad de género, pero no inclusiva tiene menos posibilidades de beneficiarse de la diversidad que una empresa en la cual ambos, hombres y mujeres, comparten opiniones, expresan sus preocupaciones y participan en equipos y en puestos de liderazgo⁵.
- **Transversalización del enfoque de género:** De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (OIT) la transversalización del enfoque de género es el “proceso de evaluar las implicancias para hombres y para mujeres de cualquier acción planificada, incluso de la legislación, las políticas o programas, en cualquier área y en todos los niveles. Se trata de una estrategia para hacer que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, así como también las de los hombres, sean un componente integral del diseño, la implementación, el monitoreo y la evaluación de las políticas y los programas, en todas las esferas políticas, económicas y sociales, de modo tal que hombres y mujeres se puedan beneficiar de igual manera, y que no se perpetúe la desigualdad”⁶.
- **Violencia de pareja:** La violencia de pareja (que a veces se denomina violencia doméstica) se refiere a la violencia entre miembros de la familia, parejas íntimas o miembros del mismo hogar. Puede estar perpetrada contra hombres o mujeres, pero comúnmente se refiere a la violencia por parte de un miembro de la pareja/matrimonio contra el otro o de los padres contra los niños. La violencia de pareja o violencia doméstica no se limita a la violencia física y puede incluir abuso físico, psicológico, sexual, emocional o financiero. También puede mostrarse en forma de conducta coercitiva o controladora⁷.
- **Industrias de los recursos naturales:** En este kit de herramientas, el término “industrias de los recursos naturales” se refiere a las industrias del petróleo, gas y minería, e incluye a las compañías dedicadas a estas industrias, así como también a sus contratistas y subsidiarias, junto con las firmas dedicadas a la extracción de metales, minerales y/o de agregados.
- **Necesidades prácticas de género:** Se refiere a lo que necesitan los hombres y las mujeres para ayudarlos con sus necesidades básicas y sus respectivas actividades diarias, de acuerdo con sus roles y responsabilidades socialmente aceptados.
- **Explotación y abusos sexuales:** Las Naciones Unidas define la explotación y abusos sexuales como “todo abuso con fines sexuales, en acto o intención, frente a una posición de vulnerabilidad, diferencias de poder o relación de confianza, entre los cuales se incluyen la obtención de beneficios monetarios, sociales o políticos a través de la explotación sexual de

⁵ Women in Mining (WIM) Canada, *Welcoming to Women: Action Plan for Canada's Mining Employers* [Bienvenidas las mujeres: Un plan de acción para empleadores mineros de Canadá], 7.

⁶ International Labour Organization, “Gender Equality Tool” [Herramienta para la igualdad de género], <http://www.ilo.org/public/english/bureau/gender/newsite2002/about/defin.htm>.

⁷ UK Government Home Office, “Domestic Abuse: Guidance and Support for the Armed Forces Community” [Abuso doméstico: Directrices y respaldo para la comunidad de las fuerzas armadas] London: UK Government, March 6, 2016, <https://www.gov.uk/guidance/domestic-violence-and-abuse>.

otra persona”⁸. La explotación y abuso sexual pueden volverse un problema preocupante para las compañías porque se pueden dar dentro del lugar de trabajo y porque pueden perpetrarse contra los miembros de la comunidad.

- **Acoso sexual:** El acoso sexual en el lugar de trabajo incluye avances verbales incómodos, solicitud de favores sexuales, comentarios sexuales, conductas verbales o físicas de naturaleza sexual, o invitaciones a citas no correspondidas y, particularmente, cuando los empleados sienten que sus puestos de trabajo dependen de cumplir con tales pedidos o de tolerar tales conductas⁹. También incluye la creación de un ambiente hostil en la oficina —como por ejemplo mostrando imágenes, sitios web, videos o protectores de pantalla y elementos similares sexualmente explícitos o sugestivos—¹⁰. El acoso sexual también puede adoptar la modalidad de intercambio de favores, mediante la cual los empleados o las personas en una posición de poder solicitan favores sexuales a cambio de oportunidades profesionales. También podría implicar la creación de un ambiente hostil a través del acoso físico, verbal o visual¹¹.
- **Monitoreo social:** El Banco Mundial define el monitoreo social como “un enfoque hacia la construcción de una responsabilidad que se apoya en el involucramiento cívico, es decir, por parte de ciudadanos comunes y/o de organizaciones de la social civil que participan directa o indirectamente para exigir la rendición de cuentas. El monitoreo social se refiere a una diversidad de acciones y mecanismos que los ciudadanos, las comunidades, los medios de comunicación independientes y las organizaciones de la social civil pueden aplicar para hacer que los funcionarios públicos, los servidores públicos y las empresas rindan cuentas. Esto incluye, entre otros, la definición participativa de presupuestos, el monitoreo participativo de los programas corporativos o de los servicios públicos, el seguimiento de los gastos públicos, el periodismo de investigación, las comisiones públicas y las juntas asesoras compuestas por ciudadanos. Las medidas de rendición de cuentas dinamizadas por los ciudadanos complementan y refuerzan los mecanismos convencionales de rendición de cuentas, como por ejemplo el monitoreo y la generación de informes liderados por la compañía, las verificaciones y los balances políticos, los sistemas de contabilidad y auditoría, las normas administrativas y los procedimientos legales”¹².

“El acoso sexual no es un problema de mujeres; es un problema de salud y seguridad en el lugar de trabajo”.

—Lisa Heap

Fuente: “Sexual Harassment isn’t a Women’s Issue - it’s a Workplace Health and Safety Issue” [El acoso sexual no es un problema de mujeres: es un problema de salud y seguridad en el lugar de trabajo].

⁸ United Nations Secretariat, “Secretary-General’s Bulletin: Special measures for protection from sexual exploitation and sexual abuse” [Boletín del Secretario General: Medidas especiales para la protección contra la explotación sexual y el abuso sexual], UNHCR, October 9, 2003, 1, <http://www.unhcr.org/protection/operations/405ac6614/secretary-generals-bulletin-special-measures-protection-sexual-exploitation.html>.

⁹ UN Women, “What is Sexual Harassment?” [¿Qué es el acoso sexual?], <http://www.un.org/womenwatch/osagi/pdf/whatish.pdf>.

¹⁰ Amy Luinstra, *Sexual Harassment in the Workplace* [Acoso sexual en el lugar de trabajo], Washington, D.C.: IFC, 2015, 3.

¹¹ Civility Partners, “White Paper: The Cost of Bad Behavior in the Work Place [Informe técnico: El costo del mal comportamiento en el lugar de trabajo], San Diego: StopIt Solutions, January 2012, 3.

¹² World Bank, *Social Accountability: An Introduction to the Concept and Emerging Practice* [Monitoreo social: Una introducción al concepto y a una práctica en ascenso], Washington, DC: World Bank, 2004, 2.

- **Licencia social para operar:** La licencia social para operar comprende las “percepciones de aceptación de una compañía y de sus operaciones locales por parte de una comunidad”¹³. La licencia social para operar es algo que una comunidad puede otorgar, pero conservar esa licencia es un proceso continuo. Contar con la licencia social al inicio de un proyecto no significa tenerla durante toda su duración. Las compañías deben trabajar de manera continua con las comunidades —que incluye a hombres, mujeres, minorías y a los vulnerables— para asegurar un respaldo amplio.
- **Necesidades estratégicas de género:** Es lo que necesitan las mujeres para mejorar su calidad de vida, así como también su condición social y la igualdad con relación a los hombres.
- **Pobreza de tiempo** Trabajar muchas horas sin tener ninguna otra opción. Una persona es pobre de tiempo cuando trabaja muchas horas y sigue siendo pobre de dinero, o se convertiría en pobre monetariamente si redujera sus horas de trabajo por debajo de una determinada línea de pobreza de tiempo¹⁴. Las mujeres con frecuencia son más pobres de tiempo que los hombres, dado que gran parte del tiempo lo dedican a tareas no remuneradas en el mantenimiento del hogar o en la atención de miembros de la familia. Esto limita su disponibilidad y capacidad para participar en actividades más productivas, comerciales o participativas, o incluso de cultivar sus intereses personales.
- **Empresas propiedad de mujeres** Compañías que son al menos 51 % de propiedad de mujeres, y en las cuales las mujeres gestionan las operaciones a largo plazo o toman decisiones de largo plazo para la empresa y tienen los puestos ejecutivos más altos¹⁵.



¹³ Thomas Boutilier e Ian Thomson, “Modelo y medidas de la licencia social para operar: Fruto del diálogo entre la teoría y la práctica”. *Social License*, 2011, 2.

¹⁴ Definición del World Bank, ver: <https://elibrary.worldbank.org/doi/abs/10.1596/1813-9450-4961>

¹⁵ U.S. Small Business Administration, “What You Need to Know if You are a Women Owned Small Business” [Qué necesita saber si usted es una pequeña empresa de mujeres propietarias], <https://www.sba.gov/contracting/government-contracting-programs/women-owned-small-businesses/what-you-need-know-if-you-are-women-owned-small-business>.



“IFC cree que las mujeres desempeñan un papel crucial para el logro de un crecimiento económico sólido y para la reducción de la pobreza. Son un componente esencial del desarrollo del sector privado. IFC espera que sus clientes minimicen los riesgos relacionados con cuestiones de género en las actividades comerciales y en los impactos involuntariamente diferenciados según el género. Reconociendo que las mujeres muchas veces se ven impedidas de realizar su potencial económico debido a la iniquidad de género, IFC se compromete a crear oportunidades para las mujeres a través de sus actividades de inversión y de asesoría”.

Fuente: Marco de Sostenibilidad de IFC

RESUMEN EJECUTIVO

En un entorno de inestabilidad en los precios de los commodities, con dinámicas socio-ambientales complejas y de creciente interés en la sostenibilidad, las compañías de petróleo, gas y minería (PGM) se esfuerzan por identificar prácticas de negocios más responsables y eficaces, que también contribuyan a un resultado económico saludable. Un creciente volumen de evidencias demuestra que la equidad de género es un determinante clave del desempeño de una empresa. Lograr aportes tanto de los hombres como de las mujeres en las comunidades dentro del área de influencia resulta crítico para asegurar la licencia social de una compañía y para ayudar a aquellas en sectores de petróleo, gas y minería a operar de manera responsable. Cada vez más, las compañías PGM reconocen que la participación equitativa de hombres y mujeres —en su condición de gerentes, empleados, proveedores y socios del crecimiento de la comunidad— desempeñan un papel clave para lograr sus objetivos de ser un negocio sostenible, responsable y rentable. Los inversionistas institucionales y los bancos multilaterales también han comenzado a reconocer al género como un factor en sus decisiones de inversión.

Trabajar de manera equitativa con hombres y mujeres —dentro de la compañía, como proveedores y en las comunidades dentro del área de influencia— tiene una fuerte justificación económica. Este kit de herramientas presenta pautas detalladas y paso a paso para que las compañías trabajen en pos de este objetivo en cada una de estas áreas. Algunas de estas herramientas han sido redactadas específicamente para este kit de herramientas; otras nacen de la gran cantidad de pautas que han sido desarrolladas por el Grupo Banco Mundial; otras han sido adaptadas de materiales disponibles para el público para ser utilizados en el contexto de género y de PGM; y otras fueron diseñadas específicamente para las compañías de PGM. Este kit de herramientas es una guía modular, personalizable e incluye cuatro sets de herramientas centrados en diferentes cuestiones:

SET DE HERRAMIENTAS 1:

INCREMENTANDO LA DIVERSIDAD DE GÉNERO, DESDE LA FUERZA LABORAL HASTA EL DIRECTORIO

SET DE HERRAMIENTAS 2:

EMPRESAS PROPIEDAD DE MUJERES Y LA CADENA DE ABASTECIMIENTO

SET DE HERRAMIENTAS 3:

LAS MUJERES Y LAS RELACIONES CON LA COMUNIDAD

SET DE HERRAMIENTAS 4:

ABORDANDO LA VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO DENTRO DE LA FUERZA LABORAL

Las pautas están redactadas específicamente para las unidades de negocio pertinentes dentro de las compañías de PGM. No es obligatorio utilizar la totalidad de las herramientas, ni todos los sets de herramientas para desarrollar un enfoque con sensibilidad de género; este kit de herramientas en su conjunto está diseñado como un menú de opciones para las compañías que buscan abordar brechas o cuestiones particulares dentro de su enfoque de género.

Tal como se mencionó anteriormente, inversionistas como la Corporación Financiera Internacional (IFC) y las mismas compañías de PGM están haciendo cada vez más hincapié en maximizar los beneficios potenciales de trabajar con ambos, hombres y mujeres. Este kit de herramientas ayudará a las empresas a responder a estas prioridades fortaleciendo su fuerza laboral y su cadena de abastecimiento y desarrollando relaciones de trabajo más estrechas y más positivas con las comunidades.

Más allá de la justificación económica, un número cada vez mayor de gobiernos de países reconocen la equidad de género y requieren que se le preste atención. Muchos acuerdos y normas internacionales apuntan en el mismo sentido. El género es un tema principal de los Objetivos de Desarrollo Sostenible 2030 de las Naciones Unidas, que muchas compañías se han comprometido a respaldar a través del Pacto Mundial de las Naciones Unidas. La publicación Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas, que brinda orientaciones sobre la puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para ‘proteger, respetar y remediar’, resalta el género como una cuestión clave¹⁶. El género también es un tema transversal en la Estrategia de Género (2016–2023) del Grupo Banco Mundial y en el Marco de Sostenibilidad y las Normas de Desempeño de IFC, lo que significa que para los clientes de inversiones de IFC, evaluar y abordar las consideraciones de género constituye una consideración de cumplimiento clave. Los Principios del Ecuador, un marco para la gestión de riesgos para las instituciones de financiamiento internacional —que, en forma combinada, representan el 70 % de los créditos para financiamiento de proyectos internacionales en los mercados emergentes— también resalta al género como una consideración clave¹⁷.

A nivel nacional, cada vez son más los gobiernos que impulsan una mayor equidad de género. Por ejemplo, en Canadá existe un compromiso para establecer un gabinete de gobierno con equidad de

“La diversidad de género —que incluye a ambos, hombres y mujeres, así como también a aquellos con identidades de género diferentes— ofrece muchos beneficios; pero es necesario que vaya a la par de la inclusión —para asegurar que se escuchen las opiniones de todos, que todos sean valorados y que todos se sientan alentados a participar—. Tal como se indicó en la publicación de Women in Mining Canada Action Plan for Canada’s Mining Employers [Plan de acción para empleadores mineros de Canadá], ‘Diversidad significa estar invitado a la fiesta. Inclusión quiere decir que te invitan a bailar’. La diversidad por sí sola no ayudará a las compañías a beneficiarse de una fuerza de trabajo diversa, si es que no hay inclusión”.

Fuente: Action Plan for Canada’s Mining Employers [Plan de acción para empleadores mineros de Canadá], Women in Mining Canada

¹⁶ ACNUR, “Principios rectores sobre las empresas y los derechos humanos: Puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para ‘proteger, respetar y remediar’”, https://www.ohchr.org/.../guidingprinciplesbusinessshr_sp.pdf.

¹⁷ “Los principios del Ecuador”, Equator Principles Association, <http://www.equator-principles.com/index.php/about-ep>, 2011.

género. En el Reino Unido, el gobierno ha ordenado una nueva exigencia de reportar las brechas salariales de género¹⁸. Estos esfuerzos remarcan el reconocimiento cada vez mayor de que trabajar hacia la equidad de género es importante no solo para el crecimiento del negocio, sino también para el progreso económico y social.

POR QUÉ UTILIZAR ESTE KIT DE HERRAMIENTAS: JUSTIFICACIÓN ECONÓMICA PARA CONSIDERAR LAS CUESTIONES DE GÉNERO EN LAS INDUSTRIAS DE PETRÓLEO, GAS Y MINERÍA

Tradicionalmente, las industrias de PGM han sido un sector dominado por hombres. Este kit de herramientas se apoya en un volumen de evidencias cada vez mayor que demuestra el valor económico de contar con diversidad de género en la fuerza laboral y en las cadenas de abastecimiento, así como la justificación económica de un desarrollo de relaciones significativas con las mujeres de la comunidad. Una mayor diversidad en la compañía y en la comunidad contribuirá a mejorar el desempeño y la innovación en la fuerza laboral, a contar con cadenas de abastecimiento más seguras y de menor costo, y a lograr una relación de mayor respaldo entre la empresa y la comunidad, menos propensa a protestas y a cierres de operaciones.

QUÉ HAY EN ESTE KIT DE HERRAMIENTAS: SINOPSIS DE LOS CUATRO SETS DE HERRAMIENTAS

Este kit de herramientas incluye cuatro sets que abarcan diversos temas relacionados con la transversalización de las consideraciones de género en todos los aspectos de las operaciones de una compañía de PGM.

Set de herramientas 1: Incrementando la diversidad de género, desde la fuerza laboral hasta el directorio

A pesar de que las mujeres históricamente han tenido una menor representación en la fuerza laboral de PGM —desde el sitio de operaciones en el campo, hasta la alta gerencia y el directorio— las investigaciones demuestran que, de manera transversal y en todos los sectores, la diversidad de género conduce a ganancias en desempeño, innovación y rentabilidad.

Muchos países observan un crecimiento en el número de mujeres que ingresan a los campos de ingeniería y de tecnología. Para las compañías que se abastecen en esos países, considerar solamente a los postulantes masculinos es subestimar una reserva de talentos influyente y cada vez mayor¹⁹. Alentar a hombres y mujeres a que se postulen puede duplicar la potencial reserva de talentos. Además, los estudios demuestran que las fuerzas laborales con diversidad de géneros mejoran la

¹⁸ UK Government, “Gender Pay Gap Reporting: Overview” [Informes sobre brecha salarial de género: Revisión general], UK Government,, December 1, 2017, <https://www.gov.uk/guidance/gender-pay-gap-reporting-overview>

¹⁹ UNESCO, “Women still a minority in engineering and computer science” [Las mujeres siguen siendo minoría en ingeniería y ciencias informáticas], UNESCO, February 2, 2017, http://www.unesco.org/new/en/unesco/themes/gender-equality/resources/single-view-gender/news/women_still_a_minority_in_engineering_and_computer_science/.

innovación, la comunicación, la salud y la seguridad en el personal y en los equipos, al mismo tiempo que reducen la rotación de empleados y aumentan los ingresos.

En algunos contextos, tomar la decisión de contratar mujeres locales, en lugar de traer una fuerza laboral masculina externa al lugar, también puede mejorar la relación entre una compañía de PGM y la comunidad, al mejorar sus percepciones sobre las preocupaciones de la comunidad y su capacidad de responder de manera más holística. También ayuda a la comunidad a desarrollar una mejor comprensión del proyecto, al mismo tiempo que incrementa la generación de empleo y riqueza locales dentro de la comunidad. En forma combinada, todo esto contribuye a construir un cimiento más robusto de comprensión y respeto mutuos, aumentando las posibilidades de que la empresa logre y conserve la licencia social para operar, lo cual a su vez reducirá los riesgos de interrupciones en la producción y protegerá los beneficios financieros de la compañía.

Se ha demostrado que la diversidad de género en la alta gerencia mejora el desempeño financiero de la compañía, aumenta la innovación, promueve la confianza de los inversionistas y mejora el cumplimiento de las exigencias y normativas internacionales. De acuerdo con un estudio realizado entre 2007 y 2009 por la Cámara de Comercio de Estados Unidos en Francia, las compañías con un mayor número de mujeres en su alta gerencia “superaron en desempeño a aquellas sin mujeres: 41 % más en términos de retorno sobre el capital (22 % contra 15 %) y 56 % más en términos de resultados operativos (17 % contra 11 %)”²⁰. Las empresas con un mayor equilibrio de género en la alta gerencia muchas veces están asociadas a posiciones más altas en rankings de gestión ambiental, social y de riesgos relacionados a gobierno corporativo.

En términos de representación en los directorios corporativos, las compañías con mayor equidad de género en sus directorios han mostrado un mejor desempeño de al menos un 53 % en retorno sobre el capital, en comparación con aquellas en los puestos más bajos dentro del ranking²¹. En un estudio reciente, PwC observó que “en promedio, por cada £1 invertida [en negocios relacionados con minería], las compañías con directorios compuestos exclusivamente por hombres tienen una pérdida del 2 % en sus inversiones y aquellas con dos o más mujeres en sus directorios obtienen un retorno del 6 % en sus inversiones”²². Además, los estudios demuestran que la confianza de los inversionistas crece con la diversidad de género. Cada vez más, inversionistas de todo el mundo están exigiendo a las empresas que divulguen cuáles son sus esfuerzos para conformar directorios con diversidad de género.

Por ejemplo, la Norma de Desempeño 2 de IFC, que especifica el trabajo y las condiciones laborales para los proyectos en los cuales invierte IFC, también describe las exigencias de igualdad de

²⁰ American Chamber of Commerce in France (AmCham France) y Business and Industry Advisory Committee to the OECD (BIAC), *Putting all our Minds to Work: Harnessing the Gender Dividend* [Poner todas nuestras mentes a trabajar: Aprovechar el dividendo de género], París: BIAC, 2012, 8.

²¹ AmCham France y BIAC, *Putting all our Minds to Work: Harnessing the Gender Dividend* [Poner todas nuestras mentes a trabajar: Aprovechar el dividendo de género], 8.

²² PwC, “Mining for Talent 2014: A Review of Women on Boards in the Mining Industry [Minería de talentos 2014: Un estudio de las mujeres en los directorios de la industria minera], London: PwC, 2014, 6.

oportunidades de empleo y no discriminación para hombres y mujeres. Esta norma aborda la salud y seguridad ocupacional y enfatiza la prevención de la violencia por cuestiones de género.

El Set de herramientas 1 detalla la justificación económica de aumentar el equilibrio de género en los directorios, en la alta gerencia y en la fuerza laboral. Presenta dieciséis herramientas para ayudar a las empresas a:

- Evaluar su desempeño en el equilibrio de género en todos los niveles de su organización.
- Incrementar el equilibrio de género en su fuerza laboral.
- Monitorear y evaluar el avance hacia las metas de diversidad de género.

Set de herramientas 2: Empresas propiedad de mujeres y la cadena de abastecimiento

De acuerdo con una investigación reciente, las compañías que priorizan la diversidad de proveedores, adoptando acciones, como aumentar el número de empresas propiedad de mujeres o dirigidas por mujeres dentro de su cadena de abastecimiento, logran una mejora del 133 % en el retorno de las inversiones de adquisición. Esas empresas gastan 20 % menos en las operaciones de compra²³. La diversidad en la oferta de contratación puede promover la innovación, mantener bajos los costos de la cadena de abastecimiento y reducir el riesgo de interrupciones en esta cadena. Además de mejorar la rentabilidad, apoyar a las empresas lideradas por mujeres contribuye a la estabilidad y al crecimiento de la comunidad, ya que es sabido que las mujeres, en comparación con los hombres, reinvierten una mayor cantidad de sus salarios directamente en sus familias y en sus comunidades²⁴.

El Set de herramientas 2 presenta una justificación económica detallada para incrementar la diversidad de género en las empresas que forman parte de la cadena de abastecimiento de una compañía de PGM. Presenta seis herramientas para ayudar a las empresas a:

- Evaluar su cadena de abastecimiento actual.
- Desarrollar criterios sensibles al tema de género para proveedores calificados, con el fin de mejorar la cobertura de las empresas propiedad de mujeres y fomentar su desarrollo.
- Monitorear y mantener el avance hacia una cadena de abastecimiento con mayor diversidad de género.

Set de herramientas 3: Las mujeres y las relaciones con la comunidad

En 2016, la consultora multinacional EY ubicó a la “licencia social para operar” en el cuarto lugar dentro de los riesgos que enfrenta el negocio de la minería y los metales²⁵. El término fue definido por

²³ Patrick Connaughton and Laura Gibbons, “Beyond Compliance: Top Supplier Diversity Programs Aim to Broaden Value Proposition” [Más allá del cumplimiento: Los principales programas de diversidad de proveedores apuntan a ampliar la propuesta de valor], Atlanta: The Hackett Group, 2016.

²⁴ OECD, “Investing in Women and Girls” [Invertir en mujeres y niñas], <http://www.oecd.org/dac/gender-development/investinginwomenandgirls.htm>.

Boutilier y Thomson como “las percepciones de aceptación de una compañía y de sus operaciones locales por parte de una comunidad”²⁶.

Sin embargo, la evidencia sugiere que dentro de esta noción de “aceptación de la comunidad”, los beneficios y los riesgos de los proyectos de PGM tienen una distribución desproporcionada entre hombres y mujeres dentro de las comunidades afectadas por el proyecto²⁷. Si bien las compañías de PGM con frecuencia cuentan con estrategias bien desarrolladas para el desarrollo de relaciones con las comunidades, destinadas a crear relaciones positivas, muchas no buscan comprender o adaptarse específicamente a los desafíos que puedan enfrentar las mujeres —ni pretenden considerar los inconvenientes que pueden enfrentar a la hora de expresar sus preocupaciones o de participar en las actividades de desarrollo de relaciones con de la comunidad.



Las empresas que desean desarrollar una licencia social sostenible y con una base amplia deben garantizar que están incorporando las perspectivas de la totalidad de la comunidad —incluidas las mujeres— al momento de desarrollar estrategias de desarrollo de relaciones que respondan a las preocupaciones, experiencias y objetivos comunitarios. Dejar de involucrar específicamente a las mujeres o de considerar su particular comprensión de la comunidad y sus roles dentro de ella, no solo es una desventaja para las mujeres, sino que también puede presentar riesgos reales para el negocio: desperdiciar el dinero en iniciativas de desarrollo comunitario ineficientes, ignorar a los interlocutores clave de la comunidad e incrementar las posibilidades de protestas y cierre de operaciones.

Reconociendo la importancia de la opinión y el papel de las mujeres en las comunidades del área de influencia, algunos inversionistas e instituciones financieras han comenzado a incluir requisitos de género como condición para el financiamiento de los proyectos —como parte del creciente impulso hacia las consideraciones ambientales y sociales en el proceso de verificación requerido (*due diligence*). Por ejemplo, las Normas de Desempeño de IFC exigen prestar atención a las

²⁵ EY, “Top 10 business risks facing mining and metals 2016–2017” [Los 10 principales riesgos de la minería y los metales 2016-2017], Washington, D.C.: EY, 2016, 1. En el informe EY actualizado para el periodo 2019 - 2020 [el más reciente al momento de realizar la presente traducción], la licencia social para operar es considerada como el riesgo número 1; fuente: <https://assets.ey.com/content/dam/ey-sites/ey-com/global/topics/mining-metals/mining-metals-pdfs/ey-top-10-business-risks-facing-mining-and-metals-in-2019-20.pdf>

²⁶ Boutilier y Thomson, “Modelo y medidas de la licencia social para operar: Fruto del diálogo entre la teoría y la práctica”, 2.

²⁷ Adriana Eftimie, Katherine Heller y John Strongman, *Gender Dimensions of the Extractive Industries* [Dimensiones de género en las industrias extractivas], World Bank, 2009, 1.

diferencias en las maneras en que hombres y mujeres se ven afectados por las estrategias de desarrollo de relaciones con la comunidad. Algunas de las normas de desempeño que incluyen específicamente esta dimensión de género son: Norma de Desempeño 1: Evaluación y gestión de los riesgos e impactos ambientales y sociales; Norma de Desempeño 4: Salud y seguridad de la comunidad; Norma de Desempeño 5: Adquisición de tierras y reasentamiento involuntario; Norma de Desempeño 6: Conservación de la biodiversidad y gestión sostenible de recursos naturales vivos; Norma de Desempeño 7: Pueblos indígenas; y Norma de Desempeño 8: Patrimonio cultural²⁸.

El Set de herramientas 3 presenta la justificación económica para considerar los problemas, perspectivas e inquietudes de los miembros femeninos de la comunidad dentro de las actividades de la empresa de desarrollo de relaciones con la comunidad. Presenta diez herramientas para ayudar a las empresas a:

- Evaluar el grado de sensibilidad de género actual en sus enfoques de desarrollo de relaciones con la comunidad.
- Integrar el tema de género en las evaluaciones y actividades actuales de desarrollo de relaciones con la comunidad.
- Monitorear y mantener el avance hacia una mayor equidad de género en la estrategia de desarrollo de relaciones con la comunidad y en su porfolio de actividades.

Set de herramientas 4: Abordando la violencia basada en género dentro de la fuerza laboral

Por diversas razones, las industrias de PGM han estado asociadas con altas tasas de violencia doméstica y por cuestiones de género, tanto en los sitios de las operaciones como en las comunidades aledañas. Esta es una cuestión transversal que alcanza a todos los aspectos de género y a la fuerza laboral, incluso a las abordadas en los otros sets de herramientas de este kit.

El acoso sexual y la violencia por cuestiones de género violan derechos humanos fundamentales. En muchos países, estos actos son ilegales. Como actores locales importantes, las compañías de PGM tienen la oportunidad de respaldar la legislación local y —de manera más amplia— demostrar el liderazgo en este aspecto. La violencia por cuestiones de género daña a las mujeres, a las comunidades y a los negocios —de hecho, hay importantes costos comerciales asociados con el acoso sexual y la violencia por cuestiones de género, incluso la pérdida de productividad—. Debido a la seriedad de lo que hay en juego, el Set de herramientas 4 fue desarrollado para ayudar a las empresas a reconocer la violencia por cuestiones de género y para ofrecer pautas para abordar los riesgos. Es de destacar que la Norma de Desempeño 2 de IFC, que especifica el trabajo y las condiciones laborales, describe específicamente los requerimientos para evaluar y abordar la violencia basada en género en la fuerza laboral de los clientes de IFC.

²⁸ IFC, “Normas de Desempeño sobre Sostenibilidad Ambiental y Social”, Washington, D.C.: IFC, 2012.

El Set de herramientas 4 aborda y define la violencia basada en género, que incluye la violencia de pareja, la explotación y abuso sexual, y el acoso sexual. Incluye siete herramientas para ayudar a las empresas a:

- Reconocer, abordar y respaldar a las víctimas del acoso sexual en el lugar de trabajo.
- Apoyar a los empleados que puedan haber experimentado violencia de pareja y explotación y abusos sexuales dentro de la comunidad.
- Diseñar actividades como parte de acciones de desarrollo de relaciones con la comunidad, con el fin de reconocer y abordar las formas de violencia basada en género que ocurren en la comunidad.
- Monitorear y mantener el avance hacia la reducción de la violencia basada en género.

CÓMO UTILIZAR ESTE KIT DE HERRAMIENTAS: DESARROLLO DE UN ECOSISTEMA EMPRESARIAL SENSIBLE AL TEMA DE GÉNERO

Diseñadas específicamente para proporcionar recursos autónomos y un menú de opciones, las herramientas que se brindan dentro de cada uno de estos cuatro sets se pueden adaptar de acuerdo con las necesidades de la compañía y los contextos locales. Tome en consideración su propia situación y sus circunstancias específicas al decidir cuál de los sets es el más apropiado (o apropiados), y cuáles son las herramientas dentro de cada set que ayudarán a su empresa a alcanzar sus objetivos de género.

Utilice las herramientas y los sets según sean necesarios —son complementarios entre sí y se pueden combinar, trabajar en paralelo, aplicar en distinto orden e implementar en diferentes líneas de tiempo. Es importante destacar que cada una de las herramientas identifica los departamentos específicos dentro de la compañía que se beneficiarán con estas guías, con el fin de permitir una acción rápida para abordar oportunidades y desafíos relacionados a temas de género.

Aplicadas por separado o adoptadas en conjunto, estas herramientas fáciles de usar están destinadas a ayudar a las compañías a:

- Comprender mejor de qué manera están desarrollando relaciones actualmente con hombres y mujeres.
- Adaptar políticas y programas para optimizar el desarrollo de relaciones con la fuerza laboral local y con la comunidad.

A partir de las indicaciones que brindan, los cuatro sets de herramientas pueden dar inicio a un proceso que, por su propia naturaleza, exigirá una atención y concentración continua. Servirán como guía de consulta a mano mientras su empresa avanza a lo largo de este continuo de inclusión de género proporcionando orientaciones para perfeccionar y adaptar las iniciativas de género a medida que van cambiando las condiciones.

CRÉDITOS DE FOTOS:

Tapa: Khasar Sandag / Oyu Tolgoi; Pág. 2: PNG Business Coalition for Women; Pág. 11: Iwan Bagus / IFC;
Pág. 12: Iwan Bagus / IFC; Pág. 18: David Houvenaghel-Sines / IFC

IFC
2121 Pennsylvania Avenue, N.W.
Washington, D.C. 20433 U.S.A.

ifc.org
commdev.org

Contactos

ADRIANA EFTIMIE | aefitimie@ifc.org
Oficial de Operaciones Sénior, Líder en Género

KATHERINE HELLER | kheller@ifc.org
Consultora Sénior Especialista en Género



Creamos Mercados, Creamos Oportunidades