

INTEGRANDO EL GÉNERO EN OPERACIONES MINERAS



La evidencia es clara: la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres en el sector minero beneficia tanto a las empresas como a las familias y las comunidades. Si bien las mujeres son un segmento importante y creciente de la fuerza laboral y cadena de abastecimiento de una economía, el sector minero sigue siendo de dominio masculino. La evidencia ha demostrado que cuando las empresas reconocen la oportunidad de una fuerza laboral y una cadena de abastecimiento más diversas, y de relacionarse más ampliamente con las comunidades, pueden aumentar la productividad, reducir costos y fortalecer la licencia social para operar.

EL GÉNERO ES UNA PRIORIDAD CORPORATIVA DE IFC

El género es un tema estratégico transversal clave bajo IFC 3.0 y se incluye como parte de los compromisos de capital de IFC. La IFC lleva mucho tiempo adoptando un enfoque integral para reducir la desigualdad de género: desde el apoyo a las oportunidades y la mejora de las condiciones laborales

para las mujeres empleadas, ayudando a expandir el acceso a servicios financieros para mujeres, invirtiendo en tecnologías innovadoras que expanden las elecciones de las consumidoras, y apoyando formación en habilidades de negocios y liderazgo para las mujeres emprendedoras.

Como parte de su reciente aumento de capital, IFC se ha comprometido a:

- cuadruplicar la financiación para mujeres y PYMEs dirigidas por mujeres.
- aumentar la representación de las mujeres en juntas directivas.
- duplicar los compromisos a instituciones financieras que se focalizan en las mujeres.
- sistemáticamente integrar el género en los proyectos.

Mejorando como se integra el género en los proyectos IRN, IFC puede demostrar aún más su compromiso con mejorar la equidad de género globalmente.

Aumentar la participación de mujeres en operaciones mineras puede...

	TEMA CLAVE	CASO DE NEGOCIOS	ESTUDIO DE CASO	PUNTOS DE ENTRADA CLAVE PARA PROYECTOS DE IFC
 ...fortalecer la reserva de talentos y llevar a mejoras en la eficiencia organizacional y utilidad	Sólo el 5% de los puestos en las juntas directivas de las 500 principales empresas mineras del mundo están ocupados por mujeres, a pesar de la evidencia de que las juntas diversas en género son buenas para los negocios.¹	La diversidad de género a nivel de junta directiva se asocia con un mejor desempeño financiero² y se le relaciona con mejores prácticas de gestión de riesgos³, menos casos de corrupción y soborno⁴ y calificaciones más altas en materia de RSE.⁵	Los inversionistas y los gobiernos están prestando cada vez más atención a la importancia de la inclusión de mujeres en las juntas directivas. En Noruega, por ejemplo, las empresas están sujetas a disolución si no tienen un 40% de mujeres en sus juntas directivas.⁶ Y Hermes EOS, un fondo de inversión de 330 mil millones de dólares, se ha comprometido a oponerse a las elecciones de juntas directivas para empresas con menos del 25% de mujeres y sin un plan para mejorar la diversidad de género.⁷	► Evaluar y revisar las políticas y materiales de RH para alentar y apoyar a solicitantes masculinos y femeninos, la selección, la retención y la promoción ► Realizar auditorías de género para comprender los desafíos a la hora de atraer, retener y promover empleadas y empleados ► Evaluar y actualizar uniformes, EPP y diseño e infraestructura del lugar de trabajo para respaldar el mejor desempeño de empleadas y empleados ► Evaluar incidencias, riesgos y sistemas de denuncia y derivación relacionados con la violencia de género ► Identificar mujeres y hombres defensores de género que dirijan y coordinarán las actividades de género ► Proporcionar formación a RH, administración y el personal sobre el valor de una administración y equipos diversos de género. ► Obtener certificación global de género (p. ej. EDGE Gender, PNUD) y/o sello nacional de género
	Las mujeres representan sólo el 10% de la fuerza laboral minera a nivel mundial.⁸	Las fuerzas laborales con inclusión de género son buenas para los negocios. Una contratación más diversa e inclusiva puede ampliar la reserva de talentos, mejorar la retención del personal, promover la innovación y aumentar la productividad.⁹	BHP Billiton ha reportado una mejora del 15% en el desempeño en sus 10 operaciones con mayor inclusión de género, lo que ha contribuido al objetivo de la compañía de tener un 50% de fuerza laboral femenina para 2025.¹⁰	

¹ PwC, "Mining for Talent 2014: A Study of Women on Boards in the Mining Industry," London: PwC, 2013, 6.

² Vanessa Fuhrmans, "Companies with Diverse Executive Teams Posted Bigger Profit Margins, Study Shows," The Wall Street Journal, January 18, 2018.

³ Shimen Chen, Xu Ni, and Jamie Y. Tong, "Gender Diversity in the Boardroom and Risk Management: A Case of R&D Investment," Journal of Business Ethics, vol 136, no. 3 (2016): p. 599-621.

⁴ Linda-Eling Lee, Ric Marshall, Damion Rallis, and Matt Moscardi, "Women on Boards: Global Trends in Gender Diversity on Corporate Boards" (MSCI, 2015).

⁵ Rachel Soards, Heather Foust-Cummings, Claude Francoeur, and Real Labelle, "Companies Behaving Responsibly: Gender Diversity on Boards" (Catalyst, 2015).

⁶ Annette Ekin, "Quotas get more women on board and stir change from within," Horizon, September 6, 2018.

⁷ <https://portfolio-adviser.com/hermes-blasts-rio-tinto-lack-female-directors/>

⁸ PwC, "Mining for Talent 2014: A Study of Women on Boards in the Mining Industry," London: PwC, 2013, 4.

⁹ AmCham and BIAC, "Putting all our Minds to Work: Harnessing the Gender Dividend," 8.

¹⁰ James Wilson, "BHP Aims for 50% of Workforce to be Women by 2025," Financial Times, October 19, 2016. See Also: [IFC Corporate Governance Fact Sheet: Women on Boards and in Corporate Leadership](#), IFC 2018.

Aumentar la participación de mujeres en operaciones mineras puede...

	TEMA CLAVE	CASO DE NEGOCIOS	ESTUDIO DE CASO	PUNTOS DE ENTRADA CLAVE PARA PROYECTOS DE IFC
 ...fortalecer las cadenas de suministro y ayudar a mantener bajos los costos	Las PYME tienen un enorme potencial para integrarse en la cadena de suministro minera, pero hasta la fecha, las PYME propiedad de mujeres en particular han tenido dificultades para beneficiarse del sector debido a barreras legales y socioculturales, dificultades para acceder a financiación, redes profesionales más débiles y barreras relacionadas con las políticas corporativas de compras.	La diversidad de género en la cadena de suministro puede fortalecer la cadena de suministro, aumentar la competencia entre proveedores y mejorar la productividad y la calidad de los suministros. Las empresas que priorizan la diversidad de proveedores tienen un retorno de la inversión en compras un 133% mayor, gastan un 20% menos en operaciones de compra y tienen equipos de compras considerablemente más pequeños que aquellas con menor diversidad de proveedores.¹¹	SheTrades es una iniciativa del Centro de Comercio Internacional que reúne a mujeres empresarias y proveedoras, con el objetivo de conectar a un millón de mujeres empresarias con los mercados para 2020.	► Proporcionar capacitación dirigida y desarrollo de capacidades para empresas locales propiedad de mujeres. ► Desarrollar portales de proveedores para mejorar el acceso de los proveedores locales a las oportunidades de compra ► Evaluar las políticas de compras de los clientes para identificar oportunidades para aumentar el acceso de las pequeñas y medianas empresas. ► Asociarse con instituciones financieras locales y el programa Banking on Women [Banca Mujer] para aumentar el acceso a la financiación y reducir la brecha de financiación para las empresas propiedad de mujeres

¹¹ IFC, "Women Entrepreneurs are Essential for Private Sector Development in Emerging Markets," Washington, DC: IFC, 2015, 1

Aumentar la participación de mujeres en operaciones mineras puede...

	TEMA CLAVE	CASO DE NEGOCIOS	ESTUDIO DE CASO	PUNTOS DE ENTRADA CLAVE PARA PROYECTOS DE IFC
 ...fortalecer la licencia social para operar y mejorar los impactos en el desarrollo	La exclusión de las mujeres o su baja participación en las consultas públicas puede socavar la licencia social para operar, reducir la confianza de los inversionistas o socavar las inversiones o actividades comunitarias. Subsidios de reubicación y la participación en utilidades pagada sólo a los hombres jefes de hogar puede socavar los medios de vida de las mujeres.	La participación de las mujeres en las consultas mejora la eficiencia y fortalece el apoyo comunitario para las operaciones y mejora el potencial de la licencia social para operar, mejora la sostenibilidad a través del involucramiento inclusivo de la comunidad y responde a las consideraciones de los inversionistas.	En un estudio del Banco Mundial en Perú, los investigadores descubrieron que, si bien sólo los hombres participaban en las consultas comunitarias, a menudo regresaban para informar a sus esposas y, como resultado, con frecuencia cambiaban de rumbo. Esta consulta indirecta le costó tiempo y dinero a la empresa minera y arriesgó marginar las opiniones de las mujeres.¹²	► Realizar consultas sensibles al género; por ejemplo, según sea necesario, realizar consultas separadas para las mujeres ► Integrar el género en la metodología y el análisis de todas las evaluaciones comunitarias, programas de reasentamiento e iniciativas de desarrollo comunitario. ► Entrenar personal de relacionamiento con la comunidad sobre oportunidades, desafíos y puntos de entrada para integrar el género entre las actividades
 ...ayudar a comprender y mitigar la violencia basada en género (VBG)	Muchos aspectos de la industria minera—locaciones remotas con vuelos rotativos, fuertemente dominadas por hombres y rápidos cambios demográficos, sociales y económicos en las comunidades en el área de influencia del proyecto— contribuyen a menudo a una cultura asociada con incidentes de violencia basada en género (VBG).	Además de ser una violación de los derechos humanos, la violencia de género es una responsabilidad empresarial importante. Un estudio estimó los costos del acoso sexual para las empresas Fortune 500 en alrededor de 6,7 millones de dólares al año en ausentismo, baja productividad y rotación de empleados.¹³	En 2017, Rio Tinto introdujo un programa para apoyar a los sobrevivientes de violencia doméstica en su fuerza laboral, que incluye licencias adicionales, planes de seguridad, asistencia financiera de corto plazo y alojamiento de emergencia	► Realizar una evaluación del riesgo de VBG y definir una estrategia de mitigación ► Instituir una política contra el acoso sexual, enérgica y ampliamente difundida, un procedimiento de denuncia seguro y anónimo, medidas correctivas apropiadas, capacitación, seguimiento y evaluación ► Desarrollar sistemas de notificación de quejas, derivación, y apoyo para los empleados. ► Garantizar que existan mecanismos de informes, derivación y apoyo en la comunidad, y que las empresas estén conectadas con las autoridades locales para monitorear y responder a cualquier cambio en la violencia asociada con las operaciones mineras

¹² Bernie Ward and John Strongman, "Gender Sensitive Approaches for the Extractive Industry in Peru," (World Bank: Washington, DC, 2009) 69

¹³ IFC, SheWorks: Putting Gender Smart Commitments into Practice, 53, 54. 20 C

Integración del Género en un Proyecto de Inversión—Puntos de Entrada Operacionales

El equipo de género de IRN está disponible para ayudar a las OI en los siguientes puntos de entrada:

Revisión de Concepto	IDENTIFICAR OPORTUNIDADES DE GÉNERO	Identificar formas en que las mujeres y hombres pueden ser impactados por y beneficiarse del proyecto de manera diferente, incluyendo el acceso al empleo, cadena de suministro, y beneficios/riesgos. Evaluar acciones que maximicen oportunidades y minimicen riesgos para el proyecto.
Evaluación	SOPORTE	El soporte para equipos a través de una revisión de documentos de proyectos, Términos de Referencia, y aportes al diseño de proyectos.
	ALCANCE / DIAGNÓSTICO CON CLIENTES	Identificar acciones para cerrar potenciales brechas de género, como parte de un proyecto de inversión, o como oportunidades para colaborar a lo largo del tiempo, utilizando un conjunto de ofertas de IFC.
Aprobación de la dirección	PAPELES DE LA DIRECCIÓN	Proporcionar insumos y lenguaje inclusivo de género para los documentos de la dirección.
Desembolso/ Supervisión	SOPORTE AL CLIENTE	Para la implementación de actividades identificadas durante la determinación del alcance/diagnóstico, incluidas capacitaciones y construcción de capacidad.
	MONITOREO	Ayudar a medir y reportar sobre el impacto a negocios y desarrollo de las acciones de género. Documentar y aplicar lecciones aprendidas a futuras inversiones y relacionamiento con el cliente.

Recursos para Soluciones Inteligentes en Género en Minería

Gender Smart Solutions in IFC Natural Resource Projects: A Diagnostic Tool | IFC, 2017

Herramienta de diagnóstico diseñada en torno al ciclo de proyectos de IFC, para ayudar al personal de IFC a hacer las preguntas correctas para identificar oportunidades de género e integrar intervenciones por género en proyectos de Petróleo Gas y Minería [PGM].

IFC Guidance Notes on Gender: Investment, Advisory (Internal) | IFC Gender Secretariat, 2018

Estas notas brindan orientación que puede ayudar a los equipos a evaluar si existen oportunidades para cerrar las brechas de género en sus proyectos, siendo al tiempo consistentes con los requisitos de la Etiqueta de Género al incluir un análisis de la brecha de género, una intervención y un indicador correspondiente.

Mining for Equity: Gender Dimensions of the Extractive Industries | World Bank, 2010

Una publicación del Banco Mundial que describe las dimensiones clave de género de las industrias del petróleo, gas y minería, y específicamente cómo las mujeres y los hombres se ven afectados de manera diferenciada por los proyectos de PGM.

Unlocking Opportunities for Women and Business: A Toolkit of Actions and Strategies for Oil, Gas, and Mining Companies | IFC, 2018

Un conjunto de herramientas que incluye listas de verificación, términos de referencia y orientación para que las empresas integren el género en las operaciones de petróleo, gas y minería.

Women in Mining: A Guide to Integrating Women into the Workforce | IFC, Lonmin, 2010

Una publicación de IFC/Lonmin que describe un enfoque colaborativo para aumentar el número de mujeres en la fuerza laboral. Esta publicación incluye orientación detallada sobre cómo aumentar la representación de las mujeres en la fuerza laboral minera.



Para mayor información, favor contactar:

Adriana Eftimie | aeftimie@ifc.org

Katherine Heller | kheller@ifc.org

<https://www.commddev.org/topics/gender/>

DRAFT FOR EVENTS



Canada 



Creating Markets, Creating Opportunities