

INTEGRANDO GÊNERO NAS OPERAÇÕES DE MINERAÇÃO



As evidências são claras: a igualdade de oportunidades para mulheres e homens no setor de mineração beneficia as empresas, bem como as famílias e as comunidades. Embora as mulheres sejam um segmento importante e crescente da força de trabalho e da cadeia de suprimentos de uma economia, o setor de mineração continua a ser dominado pelos homens.. As evidências mostram que quando as empresas reconhecem a oportunidade de uma força de trabalho e de uma cadeia de suprimentos mais diversificadas, e de um engajamento mais amplo com as comunidades, elas podem aumentar a produtividade, reduzir custos e reforçar a licença social para operar.

GÊNERO É UMA PRIORIDADE CORPORATIVA DA IFC

O gênero é um tema estratégico transversal fundamental no âmbito da IFC 3.0 e faz parte dos compromissos de capital da IFC. A IFC há muito adota uma abordagem abrangente para reduzir a desigualdade de gênero – desde o apoio a oportunidades e melhores condições de trabalho para as funcionárias, ajuda na expansão do acesso a serviços financeiros para as mulheres ao investimento em tecnologias inovadoras que ampliam as escolhas das consumidoras e apoio à capacitação de qualificações de negócios e liderança para mulheres empreendedoras.

Como parte do recente aumento de capital, a IFC comprometeu-se a:

- quadruplicar o financiamento para mulheres e PMEs lideradas por mulheres.
- aumentar a representação das mulheres nos conselhos de administração.
- mais do que duplicar os compromissos com instituições financeiras destinadas às mulheres.
- integrar sistematicamente o gênero nos projetos.

Ao melhorar a forma como o gênero é integrado nos projetos de INR, a IFC pode demonstrar ainda mais o seu compromisso em melhorar a igualdade de gênero em todo o mundo.

Aumentar o engajamento das mulheres nas operações de mineração pode...

	QUESTÃO PRINCIPAL	CASO DE NEGÓCIO	ESTUDO DE CASO	PRINCIPAIS PONTOS DE ENTRADA PARA PROJETOS DA IFC
 ...fortalecer o pool de talentos e levar a melhorias na eficiência organizacional e no lucro	Apenas 5% dos assentos nos conselhos de administração das 500 maiores empresas de mineração globais são ocupados por mulheres, apesar das evidências de que conselhos com diversidade de gênero são bons para os negócios. ¹	A diversidade de gênero no conselho de administração está associada a um melhor desempenho financeiro ² e a melhores práticas de gestão de riscos ³ , a menos casos de corrupção e suborno ⁴ e a classificações mais elevadas de RSE. ⁵	Os investidores e os governos estão dando cada vez mais atenção à importância da inclusão das mulheres nos conselhos de administração. Na Noruega, por exemplo, as empresas estão sujeitas à dissolução se não tiverem 40% de mulheres nos conselhos de administração. ⁶ E o Hermes EOS, um fundo de investimento de US\$ 330 bilhões, comprometeu-se a opor-se às eleições para conselhos de administração de empresas com menos de 25% de mulheres e sem plano para melhorar a diversidade de gênero. ⁷	▶ Avaliar e revisar políticas e materiais de RH para incentivar e apoiar candidatos homens e mulheres, recrutamento, retenção e promoção ▶ Realizar auditorias de gênero para compreender os desafios para atrair, reter e promover colaboradores homens e mulheres ▶ Avaliar e atualizar uniformes, EPI e design e infraestrutura do local de trabalho para apoiar um desempenho melhor e seguro de colaboradores homens e mulheres ▶ Avaliar incidências, riscos e sistemas de notificação e encaminhamento relacionados com a violência de gênero ▶ Identificar mulheres e homens defensores do gênero que liderarão e coordenarão as atividades de gênero ▶ Fornecer treinamento para RH, gestão e equipe sobre o valor de uma gestão e equipes diversificadas em termos de gênero
	As mulheres representam apenas 10% da força de trabalho em mineração no mundo inteiro. ⁸	Forças de trabalho inclusivas em termos de gênero são boas para os negócios. Um recrutamento mais diversificado e inclusivo pode ampliar o pool de talentos, melhorar a retenção de pessoal, promover a inovação e aumentar a produtividade. ⁹	A BHP Billiton registrou uma melhoria de 15% no desempenho em suas 10 operações com mais inclusividade de gênero, o que contribuiu para a meta da empresa de ter 50% de força de trabalho feminina até 2025. ¹⁰	▶ Obter certificação de gênero global (por exemplo, EDGE Gender, PNUD) e/ou selo de gênero nacional

¹ PwC, "Mining for Talent 2014: A Study of Women on Boards in the Mining Industry," Mineração de Talentos 2014: Um Estudo de Mulheres em Conselhos na Indústria de Mineração London: PwC, 2013, 6.

² Vanessa Fuhrmans, "Companies with Diverse Executive Teams Posted Bigger Profit Margins, Study Shows," Empresas com equipes executivas diversificadas registraram margens de lucro maiores, mostra estudo, 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, (Diversidade de gênero na alta administração e gestão de riscos: um caso de investimento em P&D)," 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" - Mulheres em Conselhos: Tendências Globais em Diversidade de Gênero em Conselhos Corporativos (MSCI, 2015).

⁵ Rachel Soards, Heather Foust-Cummings, Claude Francoeur, and Real Labelle, "Companies Behaving Responsibly: Gender Diversity on Boards" Empresas que se comportam de forma responsável: diversidade de gênero nos conselhos (Catalyst, 2015).

⁶ Annette Ekin, "Quotas get more women on board and stir change from within." As quotas atraem mais mulheres e promovem mudanças internas 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," Um estudo sobre mulheres em conselhos de administração na indústria de mineração London: PwC, 2013, 4.

⁹ AmCham and BIAC, "Putting all our Minds to Work: Harnessing the Gender Dividend," Colocando todas as nossas mentes para trabalhar: aproveitando o dividendo de gênero 8.

¹⁰ James Wilson, "BHP pretende que 50% da força de trabalho seja composta por mulheres até 2025," Financial Times, October 19, 2016. Ver também: [IFC Corporate Governance Fact Sheet: Women on Boards and in Corporate Leadership](#), Ficha informativa sobre governança corporativa da IFC: mulheres em conselhos e na liderança corporativa, IFC 2018.

Aumentar o engajamento das mulheres nas operações de mineração pode...

	QUESTÃO PRINCIPAL	CASO DE NEGÓCIO	ESTUDO DE CASO	PRINCIPAIS PONTOS DE ENTRADA PARA PROJETOS DA IFC
 ... fortalecer as cadeias de suprimentos e ajudar a manter os custos baixo	As PMEs têm um enorme potencial para serem integradas na cadeia de suprimentos de mineração, mas até o momento, as PMEs pertencentes a mulheres, em particular, têm tido dificuldades beneficiar-se do setor devido a questões legais. E barreiras socioculturais, dificuldade de acesso ao financiamento, redes profissionais mais fracas e barreiras relacionadas com políticas de compras corporativas.	A diversidade de gênero na cadeia de suprimentos pode fortalecê-la, aumentar a concorrência entre fornecedores e melhorar a produtividade e a qualidade dos fornecimentos. As empresas que priorizam a diversidade de fornecedores têm um retorno sobre o investimento em compras de mais de 133%, gastam 20% menos em operações de compras e têm equipes de compras consideravelmente menores do que aquelas com menor diversidade de fornecedores.¹¹	SheTrades é uma iniciativa do International Trade Center que reúne empreendedoras e fornecedoras, com o objetivo de conectar um milhão de empreendedoras com os mercados até 2020.	▶ E capacitação para empresas locais pertencentes a mulheres ▶ Desenvolver portais de fornecedores para melhorar o acesso dos fornecedores locais às oportunidades de aquisição ▶ Avaliar as políticas de aquisição dos clientes para identificar oportunidades para aumentar o acesso para pequenas e médias empresas ▶ Estabelecer parcerias com instituições financeiras locais e com o programa Banking on Women para aumentar o acesso ao financiamento e reduzir a disparidade de financiamento para empresas pertencentes a mulheres

¹¹ IFC, "Women Entrepreneurs are Essential for Private Sector Development in Emerging Markets," Colocando em prática os compromissos de gênero inteligentes. Washington, DC: IFC, 2015, 1

Aumentar o engajamento das mulheres nas operações de mineração pode...

	QUESTÃO PRINCIPAL	CASO DE NEGÓCIO	ESTUDO DE CASO	PRINCIPAIS PONTOS DE ENTRADA PARA PROJETOS DA IFC
 ...fortalecer a licença social para operar e melhorar os impactos do desenvolvimento	A exclusão ou a baixa participação das mulheres nas consultas públicas pode minar a licença social para operar, reduzir a confiança dos investidores ou minar o investimento ou as atividades comunitárias. Os auxílios de transferência e a participação nos lucros pagos apenas aos chefes de família do sexo masculino podem prejudicar os meios de subsistência das mulheres.	A participação das mulheres nas consultas aumenta a eficiência, fortalece o apoio da comunidade às operações e melhora o potencial de licença social para operar, melhora a sustentabilidade por meio do engajamento inclusivo da comunidade e responde às preocupações dos investidores.	Em um estudo do Banco Mundial no Peru, os pesquisadores descobriram que, embora apenas os homens estivessem envolvidos em consultas na comunidade, muitas vezes eles passavam as informações para suas esposas e, como resultado, mudanças foram frequentemente feitas. Esta consulta indireta custou tempo e dinheiro à empresa de mineração e correu o risco de marginalizar as opiniões das mulheres.¹²	► Realizar consultas sensíveis à questão de gênero ; por exemplo, se necessário, realizar consultas separadas para mulheres ► Integrar o gênero na metodologia e análise para todas as avaliações de comunidade, programas de reassentamento e iniciativas de desenvolvimento comunitário ► Capacitar a equipe de engajamento comunitário sobre oportunidades, desafios e pontos de entrada para integrar o gênero em todas as atividades
 ...ajudar a compreender e mitigar a violência baseada em gênero	Muitos aspectos da indústria de mineração - fly-in-fly-out em locais remotos, locais de trabalho fortemente dominados por homens e rápida evolução demográfica, social, e econômica nas comunidades anfitriãs - contribuem para uma cultura frequentemente associada a incidentes de violência baseada em gênero (VBG).	Além de ser uma violação dos direitos humanos, a violência baseada em gênero é uma importante responsabilidade empresarial. Um estudo estimou os custos do assédio sexual para empresas da Fortune 500 em cerca de US\$ 6,7 milhões por ano em termos de absentismo, baixa produtividade e rotatividade de colaboradores.¹³	Em 2017, a Rio Tinto introduziu um programa para apoiar sobreviventes de violência doméstica na sua força de trabalho, incluindo licença adicional, planos de segurança, assistência financeira de curto prazo e alojamento de emergência.	► Realizar uma avaliação de risco de violência baseada em gênero e definir uma estratégia de mitigação ► Instituir uma política antiassédio sexual rígida e amplamente divulgada, um procedimento de reclamação seguro e anônimo, medidas de correção apropriadas, treinamento, monitoramento e avaliação ► Desenvolver relatórios de reclamações, encaminhamento e sistemas de apoio para colaboradores ► Garantir que existem mecanismos adequados de notificação, encaminhamento e apoio na comunidade, e que as empresas estejam ligadas às autoridades locais para monitorar e responder a quaisquer mudanças na violência associada às operações de mineração

¹² Bernie Ward and John Strongman, "Gender Sensitive Approaches for the Extractive Industry in Peru," Abordagens sensíveis ao gênero para a indústria extrativa no Peru (World Bank: Washington, DC, 2009) 69

¹³ IFC, SheWorks: Putting Gender Smart Commitments into Practice, Colocando em prática os compromissos de gênero inteligentes, 53, 54. 20 C

Integração do gênero em projetos de Investimento – Pontos de Entrada Operacionais

A equipe de gênero do INR está disponível para ajudar as IOs nos seguintes pontos de entrada:

Revisão de conceito	IDENTIFICAR OPORTUNIDADES DE GÊNERO	Identificar formas pelas quais mulheres e homens podem ser impactados e se beneficiar com o projeto de forma diferente, incluindo acesso ao emprego, cadeia de suprimentos e benefícios/riscos. Avaliar ações que maximizarão oportunidades e minimizarão riscos para o projeto.
Avaliação	APOIO	Apoiar as equipes por meio da análise de documentos do projeto, ToRs (termos de referência) e contribuições na concepção do projeto.
	ESCOPO/ DIAGNÓSTICO COM CLIENTES	Identificar ações para eliminar potenciais disparidades de gênero, como parte de um projeto de investimento ou como oportunidades de colaboração ao longo do tempo, utilizando o conjunto mais amplo de ofertas da IFC.
Aprovação do Conselho	DOCUMENTOS DO CONSELHO	Fornecer informações e linguagem para abordar o gênero nos documentos do conselho.
Desembolso/ Supervisão	APOIO AO CLIENTE	Para implementação de atividades identificadas durante o escopo/diagnóstico, incluindo treinamentos e capacitação.
	MONITORAMENTO	Ajudar a medir e reportar o impacto das ações de gênero nos negócios e no desenvolvimento. Documentar e aplicar as lições aprendidas em investimentos futuros e no engajamento do cliente.

Recursos para soluções inteligentes de gênero na mineração

Soluções Inteligentes de Gênero em Projetos de Recursos Naturais da IFC: Uma Ferramenta de Diagnóstico | IFC, 2017

Ferramenta de diagnóstico concebida em torno do ciclo de projetos da IFC, para ajudar a equipe da IFC a fazer as perguntas certas para identificar oportunidades de gênero e integrar intervenções de gênero em projetos de petróleo, gás e mineração.

Notas de orientação da IFC sobre gênero: Investimento, consultoria (Interna) | Secretariado de gênero da IFC, 2018

Estas notas fornecem orientações que podem ajudar as equipes a avaliar se existem oportunidades para eliminar as disparidades de gênero nos seus projetos, ao mesmo tempo que são consistentes com os requisitos da Bandeira do Gênero, incluindo uma análise das disparidades de gênero, uma intervenção e um indicador correspondente.

Mineração para Equidade: Dimensões de Gênero nas Indústrias Extrativas | Banco Mundial, 2010

A Uma publicação do Banco Mundial que descreve as principais dimensões de gênero das indústrias de petróleo, gás e mineração, especificamente como as mulheres e os homens são afetados de forma diferente pelos projetos de petróleo, gás e mineração.

Promovendo oportunidades para mulheres e empresas: Kit de ferramentas de ações e estratégias para empresas de petróleo, gás e mineração | IFC, 2018

Um kit de ferramentas que inclui listas de verificação, ToRs (termos de referência) e orientações para as empresas integrarem o gênero nas operações de Petróleo, Gás e Mineração.

Mulheres na Mineração: Um Guia para Integração das Mulheres na Força de Trabalho | IFC, Lonmin, 2010

Uma publicação da IFC/Lonmin que descreve uma abordagem colaborativa para aumentar o número de mulheres na força de trabalho. Esta publicação inclui orientações detalhadas sobre como aumentar a representação das mulheres na força de trabalho de mineração.



Para mais informações por favor entre em contato com:

Adriana Eftimie | aeftimie@ifc.org

Katherine Heller | kheller@ifc.org

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

DRAFT FOR EVENTS



Canada 



Creating Markets, Creating Opportunities