

## Equidad de género y protecciones basadas en el género en la minería a gran escala:

El enfoque IRMA en su estándar para la minería responsable v.1.0

### Resumen

Las mujeres son menos propensas que los hombres a beneficiarse de la minería a gran escala y más propensas a experimentar los impactos negativos. Las normas de género y la discriminación, presentes en los procesos de contratación, las estrategias de adquisición local, las políticas laborales o las creencias tradicionales y normas sociales de las comunidades cercanas a los yacimientos mineros, pueden limitar las oportunidades y beneficios para las mujeres, al tiempo que aumentan su vulnerabilidad ante los riesgos e impactos.

La importancia de la incorporación del enfoque de género en el sector extractivo es cada vez más reconocida como un componente clave para identificar, comprender y abordar la desigualdad de género en, y alrededor de las operaciones mineras, con el fin de desarrollar, implementar y monitorear estrategias continuas para atender los riesgos de derechos humanos que, de otra manera, podrían pasar desapercibidos. La minería a gran escala juega un papel importante en muchos países en desarrollo y, por lo tanto, significativo para lograr la igualdad de género a nivel mundial.

#### TÉRMINOS Y DEFINICIONES

##### Género

El género se refiere a las normas, responsabilidades y estructura social que imponen roles predefinidos para mujeres y hombres. En lo que respecta a la minería a gran escala, los problemas de igualdad de género suelen centrarse en las mujeres en particular, porque ellas enfrentan un mayor riesgo de efectos adversos derivados de la actividad minera, en gran parte debido a las normas de género.

##### Enfoque de género

La integración de los asuntos de género en el diseño y la gestión de las operaciones comerciales tiene como objetivo identificar áreas donde los beneficios, riesgos e impactos pueden experimentarse de manera diferente por hombres y mujeres. Esto puede incluir análisis de género, evaluaciones de impacto de género, consulta con expertos en género, entre otros. La incorporación del enfoque de género puede facilitar el desarrollo exitoso, la implementación y el monitoreo continuo de estrategias y medidas diseñadas para abordar cuestiones de igualdad de género.

La iniciativa para garantizar la minería responsable v.1.0 (el "Estándar de Minería de IRMA") y el sistema de garantía ofrecen requisitos, orientación y procedimientos para apoyar a las empresas en el fortalecimiento de su compromiso y esfuerzos hacia la igualdad de género. Por ejemplo:

- Las cuestiones de género tienden más a ser detectadas por las compañías mineras cuando estas evalúan y comprenden las dinámicas sociales y políticas de la comunidad circundante y recopilan datos desagregados por género. El Estándar de Minería de IRMA requiere un análisis del contexto antes y durante las evaluaciones de impacto y los procesos de participación, así como datos desagregados por grupo de titulares de derechos (por ejemplo, mujeres, hombres, niños, grupos vulnerables).
- Además, es más probable que los auditores detecten los problemas cuando el proceso de auditoría enfatiza las entrevistas con trabajadores y miembros de la comunidad, tanto hombres como mujeres (9), tal como lo requiere IRMA.

Las secciones a continuación ofrecen un resumen general de algunos problemas que deben abordarse desde una perspectiva sensible al género en la minería a gran escala, y cómo el Estándar de Minería de IRMA aborda actualmente estos asuntos.

## Mujeres en el lugar de trabajo

Las mujeres están ampliamente subrepresentadas en la fuerza laboral minera. Los empleos accesibles para las mujeres suelen tener salarios bajos y ofrecen pocas oportunidades de progreso. En casos de reducción de personal, las mujeres suelen ser las primeras en ser despedidas.

Las horas de trabajo inflexibles, las ubicaciones remotas de los sitios, la falta de adaptaciones para mujeres embarazadas y lactantes, la prevalencia de violencia sexual o basada en el género (SGBV, por sus siglas en inglés) y el acoso, pueden generar desventajas desproporcionadas para las mujeres. Las mujeres también son más vulnerables a la violencia y al acoso resultantes de las medidas de seguridad.

Las mujeres tienen más probabilidad de informar falta de confianza en los mecanismos de reclamo, a menudo como resultado de una falta de gestión equilibrada en cuanto al género, falta de soluciones oportunas o falta de anonimato.

La recopilación de datos desagregados por género, el establecimiento de objetivos de diversidad y el análisis de género pueden ayudar a identificar y abordar estos problemas.

### MUJERES EN LA MINERÍA

- De las 40 principales empresas mineras en 2019, el 21% de los miembros de la junta directiva y el 11% de la alta dirección eran mujeres (1).
- En 2019, las mujeres empleadas por las compañías mineras representaron el 15.7% de la fuerza laboral (2).
- En algunas comunidades, el porcentaje de desempleo en mujeres llegó hasta el 87%, a pesar de la creación de empleo por parte de la minería a gran escala. (3).
- En algunos países, las mujeres se ven obligadas a intercambiar favores sexuales por empleo y/o ayuda en el lugar de trabajo (4)(7).
- De las 325 empresas incluidas en el Índice de Igualdad de Género de Bloomberg que divulgan públicamente datos relacionados con el género, solo el 3% son compañías mineras. (5).

## Mujeres en el lugar de trabajo: Integración en el estándar de minería IRMA.

Asuntos de género	Como se integra
<ul style="list-style-type: none"> <li>— Igualdad de oportunidades</li> <li>— Acceso igualitario al trabajo</li> <li>— Igual remuneración por trabajo de igual valor</li> </ul>	<p><b>3.1–Trabajo y condiciones laborales justas</b></p> <p>Se requiere que todos los aspectos de la relación laboral (incluidas las prácticas de contratación, la remuneración, las oportunidades de capacitación y promoción, los planes de reducción de personal, etc.) estén basados en el principio de no discriminación e igualdad de oportunidades, y se destaca que las decisiones basadas en el género y el estado civil pueden constituir casos de discriminación (3.1.3.1, 3.1.4.1).<sup>1</sup></p> <p>Se hace una excepción para establecer objetivos de diversidad, e IRMA resalta el incentivo empresarial de incluir a más mujeres en la fuerza laboral. (3.1.3.2).<sup>2</sup></p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>— Permiso de maternidad</li> <li>— Equipos de protección personal (EPP) e instalaciones sanitarias adecuadas según el género</li> </ul>	<p><b>3.1– Trabajo y condiciones laborales justas</b></p> <p>Las empresas deben proveer permiso de maternidad por no menos de 14 semanas (3.1.10.2.b).</p> <p><b>3.2– Salud ocupacional y seguridad</b></p> <p>Se requiere equipo de protección e indumentaria apropiada para todos los trabajadores (3.2.4.1.b.), así mismo como instalaciones para lavado y casilleros apropiadas para el género (3.2.4.3).</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>— Servicios médicos específicos según el género,</li> <li>— Alojamientos Especiales para mujeres embarazadas o lactantes</li> </ul>	<p>Al identificar y abordar los riesgos para la salud y la seguridad, se requiere prestar especial atención a los trabajadores vulnerables para identificar aquellos con alto riesgo o únicos, como las mujeres, especialmente si están en embarazo o en período de lactancia (3.2.2.3).<sup>3</sup></p> <p>Se requieren medidas de protección adicionales, así como programas de capacitación y promoción de la salud, para los trabajadores con riesgos específicos, con el fin de garantizar que estén bien informados y capacitados para manejar esos riesgos. Los medios para verificar este requisito incluyen la entrevista a mujeres embarazadas o en período de lactancia.</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>— Violencia sexual o basada en el género (SGBV)</li> <li>— Discriminación o , acoso</li> </ul>	<p><b>3.1–Trabajo y condiciones laborales justas</b></p> <p>Las compañías mineras están obligadas a tomar medidas para abordar y prevenir la discriminación, el acoso y/o la explotación, especialmente en lo que respecta a las trabajadoras mujeres. (3.1.3.3).</p> <p>La Guía de IRMA proporciona una definición más detallada de la discriminación y el acoso sexual, así como una descripción de sus diversas formas, incluyendo ejemplos de comportamientos que pueden constituir violencia o acoso sexual o basado en el género, que van desde los abusos de poder más sutiles hasta instancias visibles de violencia física..<sup>5</sup></p> <p>Los medios de verificación incluyen la entrevista a trabajadores de diferentes géneros, buscar quejas laborales relevantes o ausencia de estas, y confirmar que las denuncias relacionadas con la discriminación o el acoso se resolvieron de manera oportuna. (3.1.3.3).</p> <p><b>3.5–Medidas de seguridad</b></p> <p>IRMA reconoce la vulnerabilidad de las mujeres a los impactos negativos de las medidas de seguridad y requiere que se realice un "esfuerzo especial" para incluir las opiniones de las mujeres durante la evaluación de riesgos de seguridad (3.5.2.2.c),<sup>6</sup></p>

<sup>1</sup> Guía IRMA. La nota explicativa 3.1.3.1 provee una descripción más detallada de lo que una "relación laboral" puede incluir y lista lo que puede constituir características que no estén relacionadas a los requisitos laborales inherentes.

<sup>2</sup> Ver nota explicativa 3.1.3.2 en la Guía IRMA.

<sup>3</sup> La nota explicativa 3.2.2.3 proporciona ejemplos de posibles trabajadores vulnerables y remite a las compañías operadoras al Instituto Danés de Derechos Humanos para obtener orientación sobre medidas específicas, incluyendo aquellas para mujeres embarazadas y en período de lactancia.

<sup>4</sup> Ver nota explicativa 3.2.4.2 en la Guía IRMA.

<sup>5</sup> Ver nota explicativa 3.1.3.3 en la Guía IRMA.

<sup>6</sup> Ver nota explicativa 3.5.2.2.c en la Guía IRMA.

## Asuntos de género    Cómo se integra

y que su alcance incluya consideración de riesgos de seguridad para las mujeres, por separado y potencialmente requiriendo "medidas de seguridad adicionales" (3.5.2.3.a.). Esto aplica tanto a las mujeres trabajadoras como a las mujeres de la comunidad afectada e incluye un análisis obligatorio del clima social y político de la comunidad y el país. (3.5.2.3.c).

IRMA requiere que las estrategias de mitigación diseñadas para abordar los riesgos identificados se desarrollen teniendo en cuenta las necesidades particulares de las mujeres. (3.5.2.5).

IRMA requiere que todo el personal de seguridad sea capacitado por la empresa operadora en cuanto a conducta ética y respeto por los derechos humanos, prestando especial atención a grupos vulnerables, como las mujeres. (3.5.4.1).<sup>8</sup>

### — Mecanismo de reclamos sensible al género

#### 1.4– Mecanismo de quejas y reclamos y acceso a soluciones

IRMA requiere que todas las personas tengan acceso a un mecanismo de quejas a nivel operativo (1.4.1.1), el diseño de este debe incluir asistencia para aquellos que puedan enfrentar barreras, como las mujeres (1.4.2.1.e.). La asistencia puede incluir líneas telefónicas gratuitas, reuniones con subgrupos o representantes, entre otros. El mecanismo de reclamos a nivel operativo también debe permitir que se realicen denuncias anónimas si es necesario. (1.4.2.1.d.).

#### 3.1– Trabajo y condiciones laborales justas

Cualquier mecanismo de reclamos relacionado con los trabajadores debe resolver las denuncias de acoso sexual o discriminación de manera oportuna. (3.1.3.3).<sup>9</sup>

## EJEMPLOS DE BUENAS PRÁCTICAS

- Exarro ha generado varias iniciativas dirigidas a empoderar a las mujeres en la minería sudafricana. Algunas de estas iniciativas exigen el desarrollo de equipos de protección personal (EPP) diseñados específicamente para mujeres, así como la consideración de la producción y el uso de botones de pánico diseñados específicamente para mujeres en casos de peligro o angustia mientras se encuentran en el subsuelo. (10).
- CODELCO adoptó una Estrategia de Diversidad de Género en 2015. Algunas acciones prácticas incluyen cambios en la infraestructura para proporcionar mejores condiciones de higiene y seguridad para las mujeres (incluyendo alojamiento para mujeres embarazadas), como vestuarios y baños separados, salas para la lactancia y almacenamiento de leche materna, y equipos de protección personal adecuados según el género. (12).
- AngloGold Ashanti realizó evaluaciones de riesgos específicas por género de cada elemento individual de los equipos de protección personal (EPP). La evaluación se llevó a cabo con la participación de representantes de las trabajadoras y condujo a la identificación de riesgos, como máscaras antipolvo demasiado grandes para proteger adecuadamente a las trabajadoras. Esto llevó a recomendaciones sobre posibles soluciones a los riesgos identificados. (13).

<sup>7</sup> Ver nota explicativa 3.5.2.3.a en la Guía IRMA.

<sup>8</sup> Ver nota explicativa 3.5.4.1 en la Guía IRMA.

<sup>9</sup> La Guía de IRMA para el requisito 3.1.3.3 incluye confirmar que no hay denuncias pendientes sin resolver de violencia sexual o basada en el género, acoso o discriminación en el momento de la auditoría..

## Mujeres en la comunidad

Las mujeres en comunidades afectadas por la minería corren un mayor riesgo de marginación social y económica, violencia doméstica y violencia sexual o basada en el género (SGBV), así como exclusión de la participación comunitaria. En algunos países, las mujeres son excluidas o desalentadas de las reuniones de partes interesadas por respeto o debido a las costumbres y normas de la comunidad. (3).

Estos riesgos se intensifican para los pueblos indígenas y en casos de reasentamiento, donde la pérdida de recursos debido al desplazamiento, la degradación o la competencia tiene el potencial de afectar desproporcionadamente a las mujeres, quienes pueden carecer de derechos de propiedad formales y a menudo son las únicas cuidadoras y responsables de proporcionar alimentos y agua para sus familias.

Las evaluaciones de impacto que se enfocan en el impacto diferencial de género y el análisis del contexto, así como la consulta con mujeres o representantes de mujeres, organizaciones de mujeres y/o expertos en género, pueden mejorar significativamente la capacidad de una empresa operadora para identificar y abordar cuestiones de igualdad de género en la comunidad circundante causadas o exacerbadas por la actividad minera.

### Violencia Sexual y de Género (SGBV) y acoso

- En un estudio realizado en una comunidad afectada por la minería en Sudáfrica en 2018, el 73% de las mujeres informaron que no recibieron ningún beneficio de la mina, mientras que el 25% reportó un aumento en las tasas de violación, abuso y asesinato, y el 85% atribuyó directamente el aumento de la violencia al desarrollo de la mina. (7).
- El aumento de la violencia doméstica y sexual, la explotación y el acoso se atribuyen a la migración de trabajadores masculinos temporales y a un aumento en el ingreso disponible de los trabajadores masculinos. (4)(6).
- En cuanto al bienestar de la comunidad, la evidencia indica que pocas empresas tienen sistemas para proteger a las mujeres de la discriminación y la violencia de género, y la mayoría muestra pocas o ninguna acción tomada para abordar la igualdad de género en general. (13).

## Mujeres en la comunidad: Integración en el Estándar de Minería IRMA.

### Asuntos de género

- La violencia de género basada en el sexo (SGBV), la prostitución, la explotación, etc., en la comunidad debido a la actividad minera o exacerbada por esta.

### Cómo se integra

#### 1.3- Diligencia debida en materia de derechos humanos

Las empresas están obligadas a realizar compromisos de políticas dirigidas a respetar todos los derechos humanos reconocidos internacionalmente, lo que incluye los derechos de las mujeres (1.3.1.1). Deben llevar a cabo su evaluación de los riesgos e impactos en materia de derechos humanos consultando y prestando especial atención a grupos vulnerables, como las mujeres, realizar un análisis de los riesgos diferenciales para hombres y mujeres, y recopilar datos desagregados por grupos de titulares de derechos. (1.3.2.2.c., 1.3.2.3.e.).<sup>10</sup>

<sup>10</sup> Nota explicativa 1.3.1.1 Esta nota remite a las empresas operadoras a los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos (UNGPs), que destacan la necesidad de prestar especial atención a los grupos vulnerables, incluyendo a las mujeres.

Asuntos de género	Cómo se integra
	<p>IRMA brinda orientación específica a los auditores para entrevistar a las mujeres con el fin de confirmar que "participaron significativamente" durante el proceso de evaluación de riesgos de derechos humanos. (1.3.2.2.c).<sup>11</sup></p> <p>2.1– Evaluación y Gestión de Impacto Ambiental y Social También se enfatizan los posibles impactos diferenciales o específicos de las operaciones mineras en las mujeres durante la Evaluación de Impacto Ambiental y Social. (2.1.3.3)<sup>12</sup></p> <p>3.3–Salud y seguridad de la comunidad En la determinación de los impactos diferenciales o específicos en las mujeres también se incluye el ejercicio de alcance de salud y seguridad comunitaria (3.3.1.3), y también la consideración de posibles impactos derivados del aumento de las oportunidades económicas o la llegada de trabajadores migrantes (3.3.1.1.f).<sup>14</sup></p> <p>3.4– Minería en áreas afectadas por conflictos o de alto riesgo El riesgo de violencia sexual como resultado de la actividad minera en áreas afectadas por conflictos o de alto riesgo se menciona, y el Estándar de Minería requiere que las evaluaciones de riesgo de conflicto incluyan una consideración especial y consulta con las mujeres, así como un análisis de la dinámica y los conflictos comunitarios. (3.4.3.1, 3.4.3.3).<sup>15</sup></p>
<p>— Intervención en la participación de las partes interesadas</p>	<p>1.2–Comunidad y participación de las partes interesadas El Estándar Minero de IRMA deja claro que la planificación y los procesos de participación de las partes interesadas siempre deben incluir tanto a mujeres como a hombres, y que se deben realizar esfuerzos demostrables para incluir a ambos, lo cual puede requerir asistencia para aquellos que enfrentan barreras. (1.2.1.1, 1.2.2.4).<sup>16</sup></p> <p>Se requiere que las empresas demuestren esfuerzos para comprender las dinámicas de la comunidad al diseñar procesos de participación, con el fin de identificar posibles barreras para la participación y quienes pueden ser vulnerables, como las mujeres, y realizar esfuerzos demostrables para eliminar estas barreras (1.2.1.3, 1.2.1.4). La Guía de IRMA ofrece varios ejemplos de barreras que las mujeres pueden enfrentar y proporciona sugerencias sobre cómo abordarlas..<sup>18</sup></p> <p>2.3– Obtención del apoyo de la comunidad y entrega de beneficios El Estándar requiere que las nuevas minas establezcan y mantengan un amplio apoyo comunitario (2.3.2.1, 2.3.2.3) y realicen esfuerzos demostrables para incluir a las mujeres de manera "significativa" (2.3.2.2.d.). La verificación de la participación significativa incluye entrevistar tanto a mujeres como a hombres de la comunidad</p>

La nota explicativa para el punto 1.3.2.3.e. hace referencia al requisito de los Principios Rectores de la ONU de prestar especial atención a los grupos vulnerables, en particular a los riesgos o impactos diferenciales en las mujeres que están en mayor riesgo de "vulnerabilidad y marginalización"

<sup>11</sup> Lo que se considera "participación significativa" se detalla en una nota explicativa del requisito crítico 1.2.2.2, haciendo referencia a la orientación de la OCDE sobre la participación significativa de las partes interesadas..

<sup>12</sup> Nota explicativa 2.1.3.3 en la Guía IRMA.

<sup>13</sup> Nota explicativa 3.3.1.3 en la Guía IRMA.

<sup>14</sup> Nota explicativa 3.3.1.1.f in en la Guía IRMA.

<sup>15</sup> La nota explicativa para el requisito 3.4.3.1 remite a las empresas operadoras a la orientación de la OCDE que describe los posibles riesgos a considerar, entre los cuales se encuentra la violencia sexual generalizada, que IRMA indica como necesario evaluar.

<sup>16</sup> Una nota explicativa para el requisito 1.2.1.1 especifica que una "gama de partes interesadas" debe "siempre incluir a mujeres, hombres y grupos vulnerables (o sus representantes)" y define "inclusivo" como necesariamente incluir a las mujeres en una nota explicativa para el requisito 1.2.1.3..

<sup>17</sup> La nota explicativa para los requisitos 1.2.1.3 y 1.2.1.4 enfatiza la importancia de comprender los contextos sociales y culturales para identificar barreras y desarrollar estrategias para abordarlas..

<sup>18</sup> Nota explicativa para 1.2.1.3, 1.2.1.4 y 1.2.2.5. Nota explicativa para 1.3.2.2.c que proporciona ejemplos y orientación adicional..

Asuntos de género	Cómo se integra
	<p>3.6– Minería artesanal y de pequeña escala</p> <p>Se requiere la participación tanto de mujeres como de hombres en la planificación y diseño de contribuciones a iniciativas comunitarias y beneficios (2.3.3.1 y 2.3.3.2), así como en los procesos de participación con entidades y comunidades de la minería artesanal y de pequeña escala (ASM), incluyendo la posible necesidad de estrategias específicas para permitir la participación. (3.6.2.1.a, 3.6.2.1.c).<sup>20</sup></p> <p>2.2– Consentimiento Libre, Previo e Informado</p> <p>IRMA enfatiza la importancia de fomentar la participación de las mujeres durante los procesos de participación con pueblos indígenas y exige a los auditores determinar si estuvieron involucradas, y en caso contrario, determinar si se hicieron esfuerzos por parte de la empresa operadora para involucrarlas, así como a otros grupos vulnerables, en cooperación con la comunidad (2.2.3.2.e). Sin embargo, la Guía de IRMA señala la recomendación del Relator Especial de las Naciones Unidas de evitar imponer el equilibrio de género en los pueblos indígenas y, por lo tanto, recomienda que los intentos de involucrar a las mujeres se realicen en coordinación con los pueblos indígenas y/o sus representantes.<sup>21</sup></p>
<p>— Impactos del desplazamiento físico y económico (compensación por la pérdida de tierras y/o medios de vida) en las mujeres.</p>	<p>2.4–Reasentamiento</p> <p>En casos de reasentamiento involuntario, se requiere que la empresa operadora realice una evaluación de los riesgos y/o impactos del desplazamiento económico o físico (2.4.1.1), prestando especial atención a los impactos diferenciales o riesgos para las mujeres (2.4.1.2.c). Además, se exige que se incluyan las opiniones y preocupaciones de las mujeres en los procedimientos de consulta previos a la toma de decisiones relacionadas con el desplazamiento y el reasentamiento, y se incorporen al Plan de Acción de Reasentamiento (RAP) de la empresa. (2.4.2.1).</p> <p>El Plan de Acción de Reasentamiento (RAP) debe incluir una descripción de estrategias para mitigar los impactos negativos en los afectados, prestando especial atención a las mujeres y otros grupos vulnerables (2.4.3.3.b). Al determinar la compensación y la asistencia, la Guía de IRMA hace referencia a la orientación del IFC en casos en los que las mujeres no tienen derechos de propiedad formales o derechos iguales, en cuyo caso pueden ser necesarias medidas especiales (2.4.3.1).<sup>22</sup></p> <p>La Guía de IRMA también indica la necesidad de monitorear a individuos/grupos vulnerables después del reasentamiento para garantizar la "efectividad de la compensación, asistencia y restauración de medios de vida" con el fin de abordar, entre otras cosas, los impactos "diferenciados por género". (2.4.8.2).<sup>23</sup></p>
<p>— Fomentar el empoderamiento de las mujeres en la comunidad</p>	<p>2.3– Obtención del apoyo de la comunidad y entrega de beneficios</p> <p>IRMA requiere que la empresa operadora realice esfuerzos para desarrollar iniciativas que beneficien a la comunidad, incluyendo a mujeres y otros grupos vulnerables (2.3.3.4.b).<sup>24</sup></p> <p>3.6–Minería artesanal y de pequeña escala.</p>

<sup>19</sup> Lo que constituye una "participación significativa" se detalla en una nota explicativa del requisito crítico 1.2.2.2, que hace referencia a la orientación de la OCDE sobre la participación significativa de las partes interesadas..

<sup>20</sup> Nota explicativa 3.6.2.1.a. y 3.6.2.1.c en la Guía IRMA.

<sup>21</sup> Consulte la nota explicativa del requisito 2.2.3.2.e y la nota explicativa del requisito 2.2.4.2, que sugiere considerar medidas especiales para asegurar la participación de las mujeres en el proceso de CLPI (Consentimiento Libre, Previo e Informado) y nuevamente enfatiza que este proceso debe ser determinado en gran medida por los pueblos indígenas.

<sup>22</sup> Nota explicativa 2.4.3.1 y nNota explicativa para 2.4.3.3 y 2.4.4.3.

<sup>23</sup> Nota explicativa. 2.4.8.2 en la Guía IRMA.

<sup>24</sup> La nota explicativa para el requisito 2.3.3.1 especifica que las iniciativas comunitarias pueden incluir programas de capacitación o sociales, becas, etc.

La igualdad de género en el contexto de la minería artesanal y de pequeña escala (ASM, por sus siglas en inglés) es soportado sugiriendo que las empresas operadoras mejoran la vida de las mujeres en las comunidades de ASM "a través de programas de concientización y empoderamiento de género" como parte de su cumplimiento del requisito de considerar formas de "mejorar la seguridad positiva", medio ambiente e impactos sociales de las actividades ASM". (3.6.3.2).<sup>25</sup>

## EJEMPLOS DE BUENAS PRÁCTICAS

- CODELCO estableció medidas para prevenir y crear conciencia sobre la violencia de género y el acoso, así como la violencia doméstica, a través de talleres de concientización de género y una amplia difusión de sus "Directrices sobre Protección Maternal, Prevención de Acoso Sexual y Moral y Violencia Intrafamiliar". (13).
- Rio Tinto realizó un análisis de género de las comunidades circundantes para identificar las posibles barreras que enfrentan las mujeres en su participación. Se descubrió que las mujeres a menudo son excluidas de las prácticas de participación comunitaria debido a diversos factores como la falta de conciencia, la presencia de hombres y la época del año (se encontró que las responsabilidades agrícolas de las mujeres son mayores en algunas estaciones). Las preocupaciones relacionadas con la mina y su impacto en el bienestar de la familia y la comunidad a menudo se pasaban por alto cuando las mujeres no eran incluidas en las reuniones de consulta (8). De manera similar, Minera Quellaveco realizó un análisis de género de las mujeres de la comunidad circundante a través de la consulta con representantes de las mujeres para evaluar la posición de las mujeres en la comunidad. (11).
- Minera Yanaquihua, una mina de tamaño mediano en Perú, apoya a las mujeres locales que venden mineral de baja calidad de los relaves descartados al comprarles y proporcionarles tanto equipos de protección personal como apoyo técnico. (11).

## Referencias

1. PwC 2019. Mine 2019: Resourcing the Future. [https://www.pwc.com.au/industry/mining/mine\\_2019.pdf](https://www.pwc.com.au/industry/mining/mine_2019.pdf)
2. Mackenzie, Wood (2019). Why The Mining Industry Needs More Women. Forbes, May 24. <https://www.forbes.com/sites/woodmackenzie/2019/05/24/why-the-mining-industry-needs-more-women/#31965f49585c>
3. Eftimi, Adriana; Heller, Katherine; Strongman, John. 2009. Gender Dimensions of the Extractive Industries : Mining for Equity. Extractive industries and development series No. 8. World Bank, Washington, DC. © World Bank. <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/18236>

<sup>25</sup> Explanatory note for 3.6.3.2 and explanatory note for 3.6.4.1.a.



4. Atim, L., Mwangoka, M., Dr. Martins, L., & Rickard, S., (2020) Sexual and Gender-Based Violence in the Mining Sector in Africa GIZ and Women's Rights and Mining. Available at: <https://womenandmining.org/wp-content/uploads/2020/09/Sexual-Gender-based-Violence-in-the-Mining-Sector-in-Africa.pdf>
5. Mining Journal, January 22, 2020, "ew miners on new gender-equality index." Available at: <https://www.mining-journal.com/leadership/news/1379468/few-miners-on-new-gender-equality-index>
6. World Bank, Gender and the Industries: An Overview. World Bank Group, No. 1. (2015) Available at: <https://olc.worldbank.org/content/gender-and-extractive-industries>
7. ActionAid South Africa (2018) Mining in South Africa 2018: Whose Benefit and Whose Burden? Social Audit Baseline Report 2018. Available at: [http://www.osf.org.za/wp-content/uploads/2019/02/sar-5.3\\_online.pdf](http://www.osf.org.za/wp-content/uploads/2019/02/sar-5.3_online.pdf)
8. Kemp, D., Keenan, J., Gronow, J., & Davidson, J. 2009. Why Gender Matters. Rio Tinto. Available at: [https://www.csr.m.uq.edu.au/media/docs/171/Why\\_Gender\\_Matters.pdf](https://www.csr.m.uq.edu.au/media/docs/171/Why_Gender_Matters.pdf)
9. BSR (Business for Social Responsibility). 2018 Gender Equality in Social Auditing Guidance. Available at: [http://www.bsr.org/reports/BSR\\_Gender\\_Equality\\_in\\_Social\\_Auditing\\_Guidance.pdf](http://www.bsr.org/reports/BSR_Gender_Equality_in_Social_Auditing_Guidance.pdf)
10. Leepile, Tebogo (2020) Breaking down the gender barriers in mining. Bee News, August 11. Available at: <https://www.bee.co.za/post/2020/08/12/breaking-down-the-gender-barriers-in-mining>
11. UN Women, 2016, Promoting Women's Participating in the Extractive Industries Sector: Examples of Emerging Good Practices. p. 13-15. Available at: <https://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2016/promoting-womens-participation-in-extractive-industries.pdf?la=en&vs=1955>
12. Responsible Mining Foundation (RMF). (September 2020) Mining and the SDGs: How to address the materiality mismatch? Available at: <https://www.responsibleminingfoundation.org/research/sdgs2020/>
13. Responsible Mining Foundation (RMF). Responsible Mining Index 2020: Results. <http://2020.responsibleminingindex.org/en/results/thematic/315>