

Río Tinto

Por qué importa el género
Guía de recursos para integrar las
consideraciones en materia de
género en el trabajo del equipo de
Comunidades de Río Tinto



Acerca de Río Tinto

Río Tinto es un grupo minero internacional líder con sede en el Reino Unido, conformado por Río Tinto plc, una sociedad anónima que cotiza en la Bolsa de Valores de Londres, y Río Tinto Limited, que cotiza en el Mercado de Valores de Australia.

El negocio de Río Tinto consiste en encontrar, explotar y procesar recursos minerales. Los principales productos son aluminio, cobre, diamantes, carbón, uranio, oro, minerales industriales (bórax, dióxido de titanio, sal, talco) y mineral de hierro. Sus actividades abarcan todo el mundo, pero se encuentran fuertemente representadas en Australia y América del Norte, con operaciones importantes en América del Sur, Asia, Europa y África.

El objetivo del Grupo es maximizar su valor y el retorno a largo plazo para sus accionistas a través de una estrategia que consiste en invertir en minas y negocios grandes y competitivos en cuanto a costos, guiada por la calidad de cada oportunidad.

Dondequiera que opere Río Tinto, la salud y seguridad de sus empleados, y la contribución con el desarrollo sostenible son valores clave. Trabaja tan de cerca como es posible con los países y comunidades anfitriones, respetando sus leyes y costumbres, y garantizando una participación justa de los beneficios y oportunidades.

Portada

Consulta con la
comunidad en Madhya
Pradesh, India.

A la derecha

Riego de cultivos en un
huerto de la comunidad
financiado por Murowa
Diamond Mine,
Zimbabwe.







Prólogo

Bruce Harvey

Líder global de la práctica Relaciones Comunitarias

Cada vez es mayor el reconocimiento que tiene el papel del género en la dinámica social de las comunidades locales. Estas dinámicas sociales pueden tener impacto en la calidad y efectividad de los programas de interacción con la comunidad y el legado de las operaciones de Río Tinto. Prestar mayor atención a los aspectos relacionados con el género en nuestro trabajo ayudará a mejorar nuestra capacidad para obtener y mantener una licencia social para operar; a mejorar la calidad de vida y las condiciones socioeconómicas de las mujeres y hombres de las comunidades que resulten impactadas y afectadas; incrementar las oportunidades de empleo para los pobladores locales e Indígenas; a honrar nuestros compromisos en materia de derechos humanos; a minimizar los impactos negativos de nuestras operaciones; y en general, avanzar hacia el logro de los objetivos de desarrollo sostenible de Río Tinto.

En los últimos tiempos, han tenido lugar avances significativos en la práctica de la interacción con la comunidad en Río Tinto. Contamos con una arquitectura sólida de políticas, guías y procesos que ayudan a facilitar resultados equitativos para las comunidades locales dentro de un marco de desarrollo sostenible. Si bien contamos con una serie de herramientas y guías disponibles para facilitar y promover el trabajo del equipo de Comunidades, la referencia a la dimensión del género muchas veces es poco clara.

Las consideraciones en materia de género trascienden todas las etapas de la vida de una operación, desde la exploración hasta el cierre, así como todas las áreas operacionales, como es el caso de Comunidades, Recursos Humanos, Adquisiciones y Salud, Seguridad y Medio Ambiente. Esta guía se enfoca en consideraciones en materia de género a través de todas estas etapas y funciones.

Río Tinto reconoce la gran importancia que tiene la relación de sus operaciones con las comunidades locales. Sin embargo, no siempre logramos los resultados que nosotros y otros quieren ver. Si miramos nuestras operaciones desde una perspectiva de género, sabemos que los beneficios directos para la comunidad local (por ejemplo, empleo e ingresos) son principalmente para los hombres, mientras que los riesgos que recaen en las mujeres y las familias a las que cuidan (como es el caso de las presiones sociales, daño cultural y daño ambiental) no siempre se consideran a plenitud. Si miramos nuestros programas comunitarios desde una perspectiva de género, sabemos que la interacción con las mujeres en programas comunitarios facilita resultados más generales y duraderos, en comparación con aquellos diseñados únicamente por líderes comunitarios varones. Con el objeto de mejorar el impacto positivo de nuestras operaciones y fortalecer nuestras relaciones con las comunidades, reconocemos que el género es un aspecto clave por mejorar en los programas comunitarios de Río Tinto.

El compromiso de Río Tinto es respetar los derechos humanos y abordar los impactos del género en nuestras operaciones. Reconocemos las posibles implicancias en materia de derechos humanos de situaciones en las que se discrimine a las mujeres, y se violen sus derechos fundamentales.

Brindamos asesoría a todas nuestras operaciones acerca de cómo mejorar su capacidad para considerar los impactos en derechos humanos y género de su trabajo, y cómo desarrollar respuestas adecuadas. A medida que comprendamos mejor la forma en que nuestras operaciones y programas comunitarios tienen impacto en mujeres y hombres de manera diferente, podremos mejorar nuestros procesos de toma de decisiones.

De esta manera, podemos avanzar hacia el logro de las metas y valores clave de Río Tinto como diversidad, inclusión y respeto por los derechos humanos. El proceso de desarrollar y redactar esta guía ha dado lugar a un gran debate dentro de Río Tinto, que ha ayudado a comprender mejor y reflexionar acerca de nuestro enfoque en materia de género en el trabajo del equipo de Comunidades.

Prólogo

Narelle Crux

Líder global de la práctica Gestión del talento

En Río Tinto nos enfocamos en la diversidad debido a que tiene sentido para el negocio. Sabemos que consultar y dar empleo a gente diversa nos da acceso a una amplia gama de perspectivas que nos permiten tomar las mejores decisiones con respecto a cómo operamos y hacemos crecer nuestro negocio. Nuestra meta de construir un entorno en el que se valoricen todas las diferencias se extiende a la forma en que trabajamos con nuestros grupos de interés externos. Obtener opiniones representativas tanto de hombres como de mujeres de las comunidades locales maximiza la probabilidad de causar un impacto sostenible positivo y nos ayuda a minimizar nuestro riesgo y exposición como inversionista.

Río Tinto se encuentra comprometido con la inclusión e igualdad de todos los grupos de la sociedad, incluyendo a las minorías étnicas, indígenas, migrantes, desposeídos, personas infectadas con VIH y todos los demás grupos vulnerables y marginados. Las implicancias prácticas para la gestión en materia de inclusión e integración de géneros que se abordan en esta guía se aplicarán a todos estos grupos.

En el trabajo del equipo de Comunidades resulta crítico responder a la diversidad de nuestros grupos de interés e integrar las consideraciones en materia de género. Necesitamos asegurar que los beneficios de nuestras inversiones en los diferentes países en los que operamos estén al alcance del espectro completo de la comunidad. Esto significa que hombres y mujeres, niñas y niños, y de manera particular, los más vulnerables, deben beneficiarse. Debemos garantizar también que las decisiones con respecto a la forma y naturaleza de nuestra contribución con los desarrollos económicos, sociales y de infraestructura consideren los deseos de todos los grupos que integran la comunidad local, reconociendo que es posible que exista una gran diversidad de opiniones e inquietudes entre mujeres y hombres.

Con esta orientación práctica, esperamos que esta guía sea una referencia útil para los profesionales de Comunidades de Río Tinto, y para educar a nuestros negocios en forma más amplia. Es importante que los empleados de diversos niveles (desde operaciones hasta áreas especializadas, como es el caso de Recursos Humanos y Adquisiciones) incorporen mejor las consideraciones en materia de género en sus planes y programas. Debido a que esta guía es aplicable a todos los proyectos y emplazamientos, incluyendo exploración, minas y fundiciones, ayudará a fortalecer la diversidad en Río Tinto.

Grupo de Trabajo Interno de Río Tinto

Jane Gronow (Líder de Proyecto)

Asesora principal,
Comunidades
(Rio Tinto Services)
Melbourne, Australia

Jeffrey Davidson

(coautor, con el equipo de CSRSM)
Asesor principal,
Comunidades
(Rio Tinto Shared Services)
Washington DC, EE.UU.

Sharon Flynn

Asesora principal,
Comunidades
(Rio Tinto Shared Services)
Salt Lake City, EE.UU.

Lisa Dean

Ex-asesora principal,
Comunidades
(Rio Tinto Management
Services – África)
Johannesburgo, Sudáfrica

Karin Lorenzon

Asesora principal,
Relaciones Corporativas
(Rio Tinto Services)
Melbourne, Australia

Kirsten Gollogly

Asesora principal,
Desarrollo Sostenible
(Salud, Seguridad y Medio
Ambiente)
Brisbane, Australia

Etienne Lamy

Asesor Senior,
Comunidades
(Rio Tinto Alcan)
Montreal, Canadá

Anita Fleming

Asesora del Grupo, Diversidad
(Rio Tinto Services –
Recursos Humanos)
Melbourne, Australia

Centro de Responsabilidad Social en Minería (CSRSM, por sus siglas en inglés)

Autores:

Dra. Deanna Kemp
Investigadora senior
(gerente de proyecto)

Julia Keenan

Funcionaria de investigación

Otros colaboradores del CSRSM:

Nora Gotzmann
Asistente de investigación

Carol Bond

Asistente de investigación

Courtney Fidler

Experta de la industria

El Centro de Responsabilidad Social en Minería es miembro del Sustainable Minerals Institute de The University of Queensland, Australia.

Director:

Profesor David Brereton

www.csrsm.uq.edu.au



THE UNIVERSITY
OF QUEENSLAND
AUSTRALIA

Panel de Asesores Externos

Río Tinto consideró importante incorporar perspectivas desde fuera de la compañía en el desarrollo de la guía.

Para tal fin, se estableció un Panel de Asesores Externos conformado por expertos y defensores en el campo de género y minería.

El papel del panel fue asesorar y cuestionar el modo de pensar de Río Tinto, sugerir recursos y literatura clave para revisar y formular críticas en torno a puntos clave del proceso. Si bien no fue posible incorporar todas las opiniones, el aporte del panel ha sido valiosísimo.

La inclusión de los miembros del Panel de Asesores Externos en la lista de ninguna manera sugiere su respaldo total al contenido de la guía, el mismo que sigue siendo responsabilidad de Río Tinto.

Cristina Echavarria

Directora ejecutiva,
Alianza por la Minería Responsable (ARM)
Colombia

Profesor May Hermanus

Centre for Sustainability
in Mining and Industry
Escuela de Ingeniería de Minas
University of the Witwatersrand
Sudáfrica

Christina Hill

Coordinadora en funciones
de defensa de las industrias
extractivas, Oxfam Australia

Dr. Kuntala Lahiri-Dutt

Miembro de
Resource Management
in Asia Pacific Program (RMAP)
Research School of Pacific
and Asian Studies
Australian National University
Australia

Dra. Geraldine McGuire

Consultora de
Sustainable Solutions
Consulting Pty Ltd
Queensland, Australia

Otros Agradecimientos

Río Tinto desea agradecer a todos aquellos que hicieron comentarios a los diversos borradores de esta guía, entre los que se incluyen:

Allan Lergerg Johnson

The Danish Institute
of Human Rights

Dra. Helen Johnson

The University of Queensland

John Strongman

Banco Mundial

Río Tinto agradece también las contribuciones de:

Glynn Cochrane

Río Tinto

Simon Nish

Río Tinto Services

Melanie Wilson

Río Tinto Services

Nos gustaría agradecer también al personal de los emplazamientos que brindó información para los estudios de caso:

Layton Croft, G. Sugar and B.

Bayarmaa

Departamentos de Comunidades y
Comunicaciones
Ivanhoe Mines Mongolia Inc.

Kellie McCrum,

Tracey Heimberger,

Lynette Upton

y Catherine Taplin

Río Tinto Iron Ore

Penny Carr

Dampier Salt

Israel Chokuwenga

Murowa Diamonds

Robert Smith-Clare,

Helen Pittendreigh

y Rowena Lupton

Argyle Diamonds

Srinivasan Krishnan

y Santosh Pathak

Río Tinto India

Margaret Tracey,

Eleanor Cooper,

Justin Shiner

y John Graham

Río Tinto Alcan, Weipa

Stephan Lorenzon

y Amitra Mahli

Proyecto de Níquel de Sulawesi

Catherine Garcia

Río Tinto Iron Ore Simfer

Mike DeVold

Kennecott Utah Copper



Índice

1	
Introducción	
Un mensaje de Bruce Harvey, líder global de la práctica Relaciones Comunitarias	4
Un mensaje de Narelle Crux, líder global de la práctica Gestión del talento	6
Introducción	14
2	
Guía acerca de “cómo” integrar las consideraciones en materia de género en el trabajo del equipo de Comunidades en Río Tinto	21
Sección 1 - Conocer y entender	34
Sección 2 - Planificar e implementar	48
Sección 3 - Monitorear, evaluar y mejorar	70
Sección 4- Informar y comunicar	71
3	
Lectura complementaria	75
Sección 1- Conceptos de género	77
Sección 2 - La justificación para integrar el género en el trabajo comunitario en minería	81
Sección 3 - La naturaleza de los impactos y beneficios de la minería diferenciada por género	83
Sección 4- Protocolos y estándares internacionales para la equiparación en materia de género	87
4	
Referencias	97
Glosario	103
Lista de cuadros y figuras	104

A la izquierda

Nicolene Gault midiendo la calidad del agua de la 'Presa Jacko' en Argyle Diamond Mine, Australia.



Estudios de caso

1 Río Tinto en Mongolia

Compromiso sensible al género y mapeo de comunidades
Pg 30

2 Río Tinto en Australia

Consideraciones en materia de género para el trabajo relacionado con el patrimonio cultural
Pg 33

3 Río Tinto en Mongolia

Estudio de línea base sensible al géneroPg 37

4 Río Tinto en India

Sensibilidad en materia de género en el trabajo de evaluación y desarrollo de las comunidades
Pg 40

5 Río Tinto en Indonesia

Análisis de géneros en acción
Pg 42

6 Río Tinto en Australia

Acuerdo de Participación en Argyle Diamond Mine
Pg 46

7 Río Tinto en Guinea

Proyectos específicos para mujeres en Simandou
Pg 51

8 Río Tinto en Zimbabwe

Compromiso de las mujeres con el proceso de reasentamiento
Pg 55

9 Río Tinto en Australia

Interacción con la comunidad con hombres y mujeres Aborígenes en una serie de áreas del programa
Pg 57

10 Río Tinto en Australia

Estrategias de Río Tinto Iron Ore en la región de Pilbara para incrementar los recursos de mano de obra
Pg 61

11 Río Tinto en EE.UU.

Atrayendo y reteniendo a mujeres en la fuerza laboral de Kennecott Utah Copper
Pg 65

Introducción

Un objetivo clave de la política y estándar de Comunidades de Río Tinto es “construir relaciones duraderas con nuestros vecinos que se caractericen por el respeto mutuo, alianzas activas y compromisos de largo plazo”. Para lograr esto de manera efectiva, las consideraciones en materia de género, diversidad y derechos humanos deben integrarse en la gestión y planificación de todo el trabajo del equipo de Comunidades y en todas las áreas del negocio.

El género hace referencia a los diferentes roles, derechos, responsabilidades y recursos de las mujeres y hombres y las relaciones entre ellos. Un enfoque en el género destaca las relaciones complejas y muchas veces desiguales entre hombres y mujeres que existen en casi todas las culturas y en muchos lugares de trabajo. Si bien se requiere un enfoque holístico en la igualdad en materia de género, las mujeres demandan particular atención debido a las características de la industria minera - su orientación “masculina” y sus impactos particulares en las mujeres. La desigualdad en materia de género es una característica de la mayoría de las sociedades. La desigualdad puede ser experimentada en diferentes formas porque es causada por otros factores además del género. La equidad en materia de género hace referencia a medidas para compensar una falta de igualdad. La igualdad en materia de género es una de las metas principales del trabajo del equipo de Comunidades de Río Tinto.

Cada vez existe mayor evidencia de que las mujeres y las niñas muchas veces son discriminadas, experimentan consecuencias desproporcionadamente negativas como resultado de la minería y tienen menores probabilidades de beneficiarse de las oportunidades económicas y de empleo que puede generar la minería. Continúan formulándose preguntas acerca de la capacidad de la industria minera de considerar en forma adecuada las perspectivas de las comunidades locales, minorías y grupos marginados. Algunas

de estas preguntas se centran en la capacidad de la industria de contratar a las mujeres en forma aceptable y finalmente obtener una licencia social para operar con equilibrio de género. Si bien no puede esperarse que Río Tinto cambie, por sí sola, desigualdades de género enraizadas, tenemos la responsabilidad de garantizar que nuestras acciones no exacerben o distorsionen desigualdades actuales o creen nuevos problemas en las comunidades en las que operamos. Nuestros compromisos corporativos con la diversidad y los derechos humanos exigen que llevemos la mitigación de impactos a un punto donde nos esforcemos proactivamente por mejorar la situación de personas impactadas y afectadas - mujeres y hombres, niñas y niños - en todos los lugares en los que tenemos operaciones y proyectos. Integrar las consideraciones en materia de género y diversidad en el trabajo del equipo de Comunidades de Río Tinto exigirá un enfoque deliberado en los derechos, necesidades y aspiraciones de las comunidades locales. Para lograr esto, es necesario contar con un enfoque claro en materia de diversidad.

Nuestro enfoque en materia de biodiversidad

En Río Tinto, definimos la diversidad como diversidad de perspectiva. Queremos maximizar el valor a partir de nuestro acceso a una serie de destrezas, experiencia y visiones del mundo diferentes, y reunirlos para abordar de forma óptima los desafíos comerciales actuales y futuros. Esto requiere que construyamos un entorno de trabajo

y una cultura organizacional donde se reconozcan, valoren y aprovechen las diferencias a través de cuatro dimensiones de diferencia:

- Diversidad de grupos de interés: comunidades locales, empleados, gobiernos, organismos multilaterales, organismos no gubernamentales, propietarios tradicionales, clientes, mercados, proveedores.
- Diversidad de la fuerza laboral: edad, género, etnicidad (incluyendo grupos indígenas), nacionalidad, orientación sexual, discapacidad, idioma.
- Diversidad de modos de pensar: estilos de pensamiento, enfoque de trabajo y capacidad para resolver problemas, apreciar y valorar la diferencia (modelada por la educación, experiencia, cultura, legado, geografía, etc.).
- Diversidad de la composición organizacional: estructuras de equipos, oficinas, opciones de subcontratación, alianzas entre niveles de roles, funciones, unidades operativas y geografías.

Considerar y abordar de forma efectiva estas cuatro dimensiones es una meta de diversidad e inclusión de plazo más largo para Río Tinto. De manera específica, aspiramos a:

- reconocer y tomar en cuenta los diversos intereses y culturas entre nuestros diversos grupos de interés;
- desarrollar una fuerza laboral que sea representativa de las comunidades y geografías en las que operamos;

- utilizar al máximo la contribución potencial de todos los empleados;
- aproveche los modos de pensar y la capacidad para resolver problemas que aportan las diferentes destrezas, ideas y experiencias; y
- tomar decisiones acertadas acerca de cómo organizamos nuestro negocio, recursos, y trabajo, para eliminar barreras | estructurales y culturales y, de esta manera, trabajar juntos con eficacia (tanto interna como externamente).

En este escenario, considerar la diversidad de perspectivas de género en un contexto de comunidades y operaciones es crítico para garantizar que se tomen decisiones equilibradas y óptimas.

Nuestro enfoque en materia de derechos humanos

Río Tinto tiene la obligación de respetar los derechos de todas las personas, incluyendo a las mujeres y niñas, de acuerdo con estándares adecuados de vida y a medios de subsistencia sostenibles. La igualdad de género significa que mujeres y hombres tienen igual acceso a oportunidades laborales que les brinden condiciones de trabajo seguras, remuneración justa, educación y servicios de salud de calidad. Significa también que las barreras para participar en la vida política, económica y comunitaria deben eliminarse de forma tal que las

mujeres puedan compartir por igual con los hombres las oportunidades y beneficios que trae consigo el desarrollo minero.

Río Tinto se ha comprometido firmemente con el respeto por los derechos humanos, y la igualdad en materia de género entre mujeres y hombres es parte integral del disfrute de los derechos humanos universales. Junto con otras 5.000 empresas de todo el mundo, Río Tinto ha firmado el Pacto Global¹ de las Naciones Unidas (ONU), inspirado en la Declaración Universal de Derechos Humanos y otras convenciones y declaraciones, que exigen a las empresas apoyar e implementar una serie de valores básicos en materia de derechos humanos, estándares laborales, el medio ambiente y anticorrupción. La desigualdad en materia de género, especialmente en los países en vías de desarrollo, es reconocida a nivel internacional como un obstáculo importante para la erradicación de la pobreza; y su eliminación es el enfoque de una de las Metas de Desarrollo del Milenio (MDM 3). Las otras MDMs se relacionan directa o indirectamente con el bienestar o derechos de las mujeres, y se ha reconocido el empoderamiento de las mujeres como un requisito de “ruta crítica” para lograr todas las MDM - metas que Río Tinto respalda.²

Río Tinto reconoce que abordar los problemas que tienen que ver con género, diversidad y derechos

humanos demanda atención y orientación específicas. Esta guía cubre la mayoría de las áreas clave de preocupación con respecto a la discriminación y la violación de los derechos humanos, ya sea directamente o indirectamente. Éste es particularmente el caso cuando se examinan las secciones de esta guía acerca de cómo integrar el género en la evaluación de comunidades, evaluación de impactos sociales y evaluación de riesgos sociales de línea base, debido a que cuando esto se hace esto bien, es posible identificar los riesgos de violaciones de derechos humanos, con un enfoque particular en las mujeres y niñas. Una vez que se identifiquen los riesgos (como acceso desigual a los recursos y oportunidades y la falta de un entorno seguro y libre de riesgos para trabajar y vivir), pueden desarrollarse e implementarse estrategias para evitarlos, minimizarlos y mitigarlos.

Esta guía es aplicable tanto a países desarrollados como aquellos en vías de desarrollo; y a entornos estables o políticamente volátiles. Proporciona un recurso práctico para que el personal y los gerentes de Río Tinto comprendan mejor e integren con mayor efectividad las consideraciones en materia de género en el trabajo del equipo de Comunidades, dentro del marco más general de diversidad y respeto por los derechos humanos.

1. Los diez principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas extraídos de la Declaración Universal de Derechos Humanos; la Declaración de Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo de la OIT; La Declaración de Río Tinto sobre Medio Ambiente y Desarrollo; y la Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción.

2. Las MDMs fueron desarrolladas por los 189 estados miembro de las Naciones Unidas en la Cumbre del Milenio del año 2000. Las metas sintetizan compromisos importantes efectuados en conferencias y cumbres clave durante la década de 1990 y reconocen explícitamente la interdependencia entre crecimiento, pobreza y desarrollo sostenible. En suma, las metas marcan un compromiso

de la comunidad internacional con un conjunto común de metas de desarrollo básicas en materia de pobreza, educación, género, mortalidad infantil, salud materna, enfermedades epidémicas, sostenibilidad ambiental y financiamiento del desarrollo. Las ocho metas están acompañadas por 18 objetivos diseñados para medir indicadores sociales, económicos y ambientales

Acerca de esta guía

La idea para la elaboración de esta guía se originó a partir de la solicitud de un emplazamiento específico de Río Tinto de información acerca de cómo incorporar consideraciones en materia de género en un estudio de línea base social. Se solicitó asesoría también con respecto al desarrollo de programas adecuados en materia de género, ubicados tanto dentro de la compañía como de la comunidad local.

Está disponible una gran cantidad de información y literatura en los sectores de desarrollo académico y general (ver Parte 3 y Parte 4 de esta guía) acerca de género y desarrollo. Sin embargo, los recursos que brindan orientación práctica acerca de cómo integrar las consideraciones en materia de género en el desarrollo minero y comunitario no son tan abundantes. Los profesionales y otro personal de Comunidades necesitan herramientas accesibles y aplicables que los guíen y ayuden en el desarrollo e implementación de enfoques y programas sensibles a la igualdad en materia de género específicos para la industria minera. Por este motivo, Río Tinto emprendió el desarrollo de esta guía.

El proceso de desarrollar la guía hizo posible que tuviese lugar una conversación dentro de Río Tinto acerca del género y el trabajo del equipo de Comunidades a nivel global. Estas discusiones han ayudado a sentar las bases para obtener conocimiento y capacidad organizacionales en esta área. Se han asegurado también de que el contenido sea relevante para el personal de Río Tinto que trabaja en el campo. Continuando, la introducción de la guía será importante para asegurar que sea “aceptada” a

nivel operacional y para continuar con la conversación acerca de “por qué importa el género”.

Metodología

Para captar las perspectivas internacionales en materia de minería y género y promover conceptos, enfoques y experiencias prácticos y correctos, el grupo de trabajo interno de Río Tinto apoyó la idea de contar con un Panel de Asesores Externos. Se invitó a cinco especialistas a participar, de acuerdo con su conocimiento y experiencia en temas de minería y género.

Los miembros del panel procedían de Australia, Sudáfrica y América del Sur. Durante el desarrollo de esta guía, el Panel de Asesores Externos brindó aportes en diversos puntos. Sus perspectivas y sugerencias han sido valiosísimas y se adoptaron siempre que fue posible. Sin embargo, aún están pendientes algunos puntos de diferencia. Los miembros del Panel de Asesores Externos han respaldado el proceso y los cambios que han tenido lugar durante el curso del proyecto. Su inclusión en la lista que aparece al inicio del documento de ninguna manera sugiere su respaldo total al contenido.

El alcance del proyecto original demandó que se extrajese una serie de estudios de caso detallados de una serie de emplazamientos de Río Tinto alrededor del mundo. Estos estudios de caso iban a ser realizados en colaboración con socios de investigación local.

Una metodología para investigación basada en el emplazamiento fue desarrollada por el Centre for Social Responsibility in Mining (CSRM) de la University of Queensland, con el aporte y sugerencias del Panel de Asesores Externos. Por una serie de motivos, no fue posible efectuar una investigación detallada de los casos. A cambio se presentan descripciones avanzadas más detalladas elaboradas en consulta con Río Tinto que respaldan la discusión y la guía que se ofrece.

Quedan pocas dudas de que una investigación exhaustiva que capte las perspectivas de una serie de grupos de interés, incluyendo a mujeres y hombres locales, serviría para profundizar nuestro conocimiento del género y de la minería en Río Tinto y podría efectuarse en algún momento en el futuro.

Estructura de la guía

La guía se divide en cuatro partes.

La Parte 1 presenta la guía, y ubica el género dentro de los principios operativos básicos de Río Tinto de diversidad y derechos humanos.

La Parte 2 es el componente básico

– el “cómo”. Esta sección adopta un enfoque instructivo y proporciona instrucciones claras acerca de cómo integrar el género en nuestro trabajo, según solicitan los profesionales de Comunidades que revisaron la guía.

La Parte 3 incluye una lectura adicional para aquellos que deseen ahondar en los debates de fondo.

La Parte 4 proporciona una lista de referencias utilizadas en la guía, una lista de referencias de Río

Tinto y algunos sitios web útiles.

En qué áreas de nuestro trabajo tendrá impacto la guía

La guía será relevante y útil para las siguientes áreas de actividad. Algunas de estas áreas de actividad se abordan en la política y estándar de Comunidades de Río Tinto y son el enfoque de guías de orientación específicas.

- Cualquier análisis situacional de Comunidades, perfiles o línea base (consulte la guía de orientación de evaluaciones de comunidades de línea base (BCAs, por sus siglas en inglés) de Río Tinto).
- Trabajo de evaluación de impactos sociales, ya sea para un propósito regulatorio u operacional (consulte la guía de *orientación de evaluación de impactos sociales (SIA, por sus siglas en inglés) de Río Tinto*).
- Evaluaciones de riesgo que deben abordar de manera explícita riesgos sociales y comunitarios (consulte la guía de *orientación sobre la evaluación de riesgos sociales (SRA) de Río Tinto*).
- Desarrollo de planes y presupuestos multianuales para las comunidades (consulte la nota de *orientación del plan multianual para las comunidades de Río Tinto*).
- Diseño e implementación de políticas, procedimientos y planes operacionales con implicancias para las comunidades locales, incluyendo:
 - planes y procedimientos de recursos humanos, por ejemplo, reclutamiento y alojamiento de la fuerza laboral;
 - adquisición de bienes y servicios (uso de contratistas de fuera de la comunidad, políticas y procedimientos de contratación local, programas de desarrollo de negocios locales); y
 - salud y seguridad de la comunidad.
- Desarrollo o modificación de procedimientos operativos estándar (SOPs, por sus siglas en inglés).
- Diseño y aplicación de estructuras de monitoreo y evaluación.
- Selección y recopilación de datos de monitoreo y evaluación.
- Diseño e implementación de procedimientos de consulta.
- Planificación de las etapas de cierre y post-cierre de la mina.







Guía acerca de “cómo” integrar las consideraciones en materia de género en el trabajo del equipo de Comunidades de Río Tinto

A la izquierda

Los pobladores de Arandis se ocupan de su huertohidropónico, un proyecto de desarrollo comunitario financiado por The Rossing Foundation, Namibia.

Introducción a la Parte 2 - Guía acerca de “cómo”

En Río Tinto, tenemos la responsabilidad de asegurar que nuestras acciones no empeoren las desigualdades existentes en las comunidades en las que operamos. Los compromisos de Río Tinto con el desarrollo sostenible y los derechos humanos nos exigen también que pasemos a situaciones en las que hayamos mejorado la calidad de vida y las condiciones socioeconómicas de las comunidades impactadas y afectadas - para mujeres y hombres, niñas y niños - en todos los lugares donde tengamos operaciones.

La Parte 2 de la guía busca brindar una orientación clara acerca de cómo podemos:

- fomentar la interacción y desarrollo inclusivos mediante la incorporación de consideraciones en materia de género en el trabajo que hacemos;
- evitar poner en riesgo a mujeres y hombres, comunidades y proyectos; y
- alcanzar nuestras metas de diversidad de mejor manera.

Se proporcionan ejemplos de las experiencias de Río Tinto para ilustrar por qué importa una perspectiva de género y cómo puede servir para tomar decisiones informadas.

The Way We Work - el documento de políticas corporativas que rige a Río Tinto, señala que Río Tinto “apoya los derechos humanos de acuerdo con la Declaración Universal de Derechos Humanos y espera que estos derechos sean defendidos al conducir las operaciones del Grupo a nivel mundial”. Río Tinto reconoce que junto con la diversidad, la consideración de los derechos humanos es una parte central del trabajo del equipo de Comunidades. Los derechos humanos se encuentran arraigados en el sistema de gestión del grupo a través de varios medios, entre los que se incluyen

capacitación para sensibilizar a empleados y contratistas; consulta regular con las comunidades; códigos de conducta para empleados (incluyendo políticas estrictas con respecto al acoso); condiciones laborales; sistemas de contratación; y política de seguridad (ver guía de Derechos Humanos - guía para gerentes acerca de cómo implementar la política de derechos humanos de *The way we work*, Río Tinto, 2003). Esta guía arraiga aún más esos principios de derechos humanos.

Un enfoque en materia de género y diversidad “compatible con los derechos” ayudará a mejorar nuestra capacidad para minimizar los impactos negativos de la minería; obtener y mantener una licencia social para operar; brindar oportunidades de empleo a pobladores e Indígenas locales; honrar compromisos corporativos en materia de derechos humanos; mejorar el acceso a fuentes de financiamiento para el proyecto; y avanzar hacia el logro de las metas de desarrollo sostenible de Río Tinto.

La participación de mujeres y hombres de todos los estratos de la comunidad en actividades económicas ayudará a fomentar comunidades más fuertes y mejorar las posibilidades de incrementar la base de destrezas en la comunidad, mejorar los ingresos y reducir la pobreza.

El enfoque de Río Tinto en materia del trabajo del equipo de Comunidades gira en torno a la meta central de promover y lograr la interacción inclusiva de las comunidades. La interacción inclusiva es un medio y un fin. Como medio, debe informar acerca de la forma en que trabajamos con las comunidades. Además, nuestra capacidad para participar inclusivamente con las comunidades se verá afectada por la forma en que trabajamos.



Arriba

Consulta con la comunidad en Madhya Pradesh, India.

A la izquierda

El Área de Geología del Campamento de La Granja en Querecoto, Chota, Cajamarca, Perú.



Cuatro fases para integrar el trabajo del equipo de Comunidades con la interacción inclusiva como eje

A través del desarrollo de la noción de interacción inclusiva, el enfoque de Río Tinto en materia del trabajo del equipo de Comunidades es captado en la estructura conceptual simplificada que se presenta a continuación. El enfoque puede dividirse en cuatro fases interrelacionadas, en las que la interacción inclusiva ocupa un lugar central, como un aspecto común que se relaciona con las demás fases:

Interacción inclusiva

Asegurar que las mujeres y hombres de diferentes grupos sociales sean consultados y puedan participar de forma significativa en materia de interacción y desarrollo.

1 Conocer y comprender

Desarrollar perspectivas de género a través de la consulta específica con grupos de mujeres y hombres y la discusión de los hallazgos con los miembros de la comunidad. Integrar temas relacionados con el género en todas las evaluaciones de línea base: evaluaciones de comunidades de línea base (BCAs), evaluaciones de impactos sociales (SIAs) y evaluaciones de riesgos sociales (SRAs).

Considerar los impactos de género para las diferentes etapas de la vida de la mina (incluyendo el cierre). Identificar barreras y limitaciones a la participación por líneas de género.

2 Planificar e implementar

Considerar e integrar temas relacionados con el género en la estrategia y planes multianuales de Comunidades.

Alinear las consideraciones en materia de género en los planes multianuales de Comunidades con los demás planes operacionales en la unidad de negocios. Utilizar metodologías sensibles al género para planificar e implementar iniciativas de interacción y programas comunitarios.

Desarrollar otros planes operacionales y procedimientos operativos estándar, teniendo en mente impactos potenciales en el género.

3 Monitorear, evaluar y mejorar

Utilizar una estructura de monitoreo que incluya indicadores sensibles al género, respaldados por datos creíbles, que se actualice con regularidad.

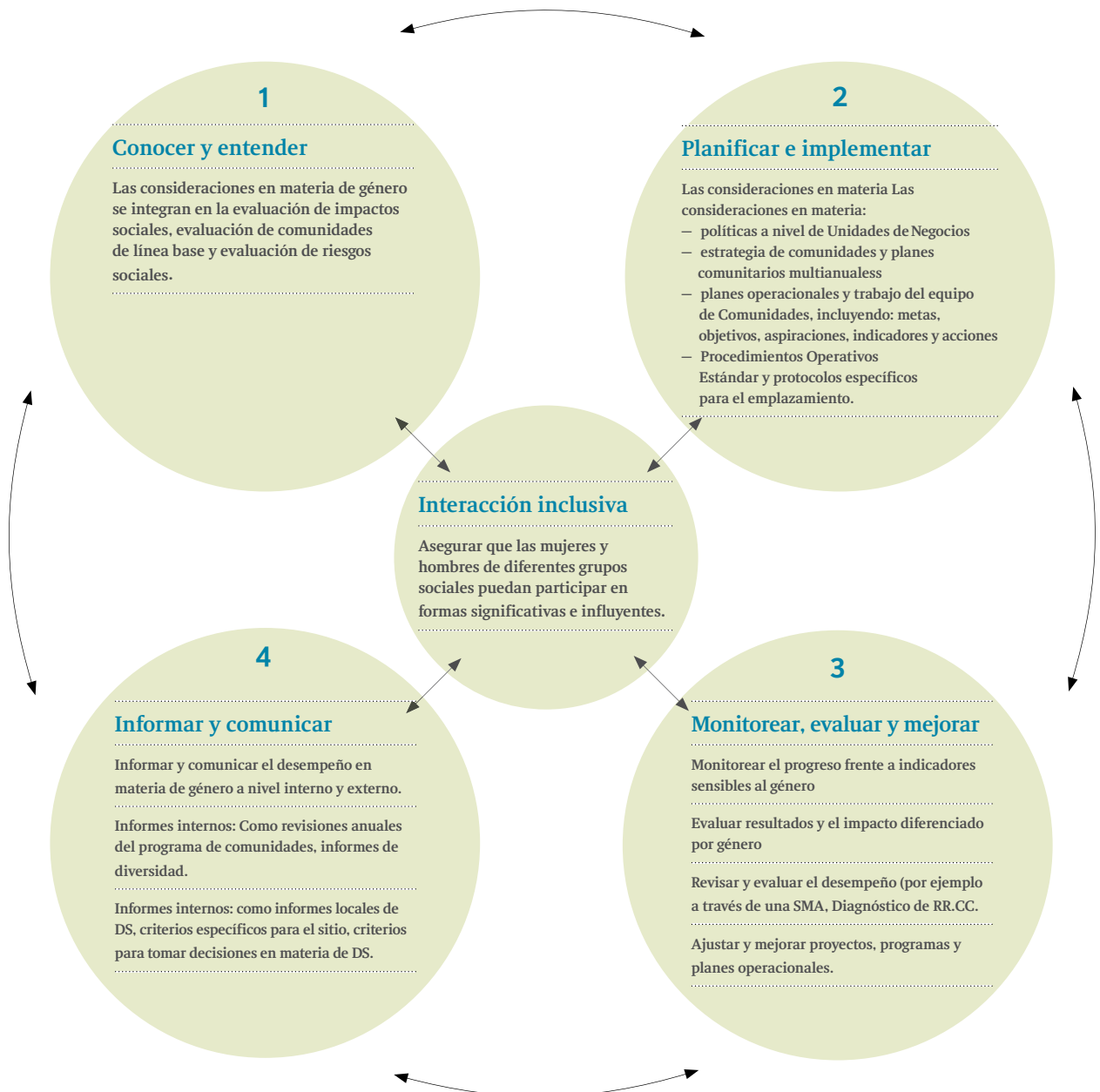
Planificar programas y proyectos para promover la igualdad en materia de género, y medir el progreso frente a indicadores sensibles al género. Desarrollar procesos de monitoreo y evaluación participativos donde sea posible, que incluyan tanto a mujeres como a hombres.

4 Informar y comunicar

Informar públicamente acerca de qué acciones está adoptando cada emplazamiento para abordar problemas de género y los resultados de estas acciones.

Presentar datos desagregados para áreas de desempeño clave en los informes de los emplazamientos. Comunicar esta información a la comunidad.

Siempre que sea posible, las consideraciones en materia de género deben integrarse en los procesos existentes para líneas base sociales, evaluación de impactos y de riesgos. Sin embargo, si los problemas de género no se consideraron en forma adecuada en los primeros estudios, debe garantizarse un proceso independiente para mejorar el conocimiento y el entendimiento en materia de género.



En el centro: el género importa para la interacción inclusiva

Nuestra meta es la interacción inclusiva. Esto significa reconocer la diversidad en las situaciones socioeconómicas y políticas de los diversos grupos que forman una comunidad. Dentro de una comunidad, algunas personas tienen más recursos materiales e influyen en asuntos de la comunidad más que otras que puede ser que tengan menos ventajas en términos de riqueza y poder.

Integrar las consideraciones en materia de género en el trabajo del equipo de Comunidades es una parte crítica de responder de manera efectiva a los diferentes grados de marginalización y vulnerabilidad de las comunidades locales; recordar que no “todas las mujeres” como grupo se encuentran en una situación de desventaja frente a los hombres, y que algunos hombres se encuentran en una situación de desventaja extrema (Lahiri Dutt, 2009, comunicación personal). Nuestra preocupación es fomentar condiciones de desarrollo más general que permitan a tantas personas como sea posible compartir y beneficiarse de nuestra presencia y actividades. Nos esforzamos por mejorar la calidad de vida de todas las personas que viven en las áreas en las que operamos y, al mismo tiempo, contribuir con una operación comercial exitosa.

Hacemos frente a muchos desafíos en lo que respecta a fomentar la interacción inclusiva en torno a nuestros proyectos. Las consideraciones de cultura, idioma, historia, política, raza, religión y género agregan complejidad a la tarea

de lograr una interacción inclusiva. Si vamos a lograr una interacción exitosa, incluyendo cuando surgen problemas de desacuerdos, debemos interactuar inclusivamente y esto significa trabajar a través de las complejidades planteadas por cada situación y por cada conjunto de relaciones.

Históricamente, los proyectos y operaciones mineras han sido dominio de los hombres, lo que se ha reflejado en la estructura demográfica de los campamentos y aldeas asociadas. Esto difiere considerablemente de las condiciones de cualquiera de las comunidades aledañas (anfitrionas) cuyas características demográficas y las relaciones entre hombres y mujeres muchas veces han sido definidas por la cultura y la ecología, no por los requisitos de un lugar de trabajo industrial.

Operamos en muchas comunidades en las que las mujeres aún son excluidas de los procesos de toma de decisiones en su contexto familiar, en su comunidad y en el lugar de trabajo. Derribar estas barreras de forma tal que las mujeres tengan más voz en asuntos que afecten sus

La interacción inclusiva de las personas afectadas por la mina y los beneficiarios del proyecto, tanto mujeres como hombres, es un desafío continuo que impacta y afecta todos los aspectos del desarrollo y operación de una mina, la planificación de un proyecto y el trabajo enfocado en la comunidad en el que estamos involucrados. El género intersecta otros aspectos de la diversidad, como edad, clase, etnicidad, discapacidad, familia, situación económica y estado civil, todos los cuales deben tomarse en cuenta durante el proceso de identificación e interacción de grupos de interés, incluyendo las respuestas de las compañías a reclamos y quejas.

Algunos factores que pueden influir en la participación de las mujeres

Tiempo/carga de trabajo	Las mujeres con frecuencia tienen la carga de los trabajos domésticos, productivos y reproductivos por lo que se les hace difícil asistir a reuniones si éstas tienen lugar lejos de las comunidades locales a horas inapropiadas.
Protocolos culturales	Es posible que las mujeres no puedan participar plenamente (en voz alta) en reuniones donde estén presentes hombres debido a protocolos culturales, lo que evita que se tomen en cuenta sus necesidades y opiniones.
Movilidad	Las responsabilidades domésticas de las mujeres pueden tener impacto en su capacidad para desplazarse a un lugar que se encuentre lejos de su hogar. Es menos probable que las mujeres tengan acceso a un transporte seguro.
Acceso a la información	Las diferencias relativas en materia de educación y alfabetización podrían significar que es posible que las mujeres no tengan un acceso equitativo a información sobre la compañía/proyecto, ni oportunidades equitativas de comunicar sus inquietudes o participar en la toma de decisiones.

Adaptado de The World Bank participation sourcebook: 239-442, Banco Mundial, 19963

vidas, incluyendo la posibilidad de plantear inquietudes y quejas con respecto a un proyecto u operación particular, no es tarea sencilla y exigirá un esfuerzo concertado. En efecto, incluso en las comunidades donde las mujeres son elegidas para ocupar puestos de liderazgo, los hombres siguen dominando.

Si vamos a intentar, de una determinada manera, mejorar la inclusión de mujeres y hombres, entonces debemos comenzar por comprender los diversos factores que limitan o impiden la participación en los procesos de toma de decisiones y desarrollo del hogar, comunidad y lugar de trabajo. El cuadro anterior identifica algunos de los factores que pueden surgir tanto en el hogar como en la comunidad en general que pueden ser obstáculos para que las mujeres

asistan o participen de manera activa en eventos, reuniones o procesos para el manejo de quejas.

El conocimiento y comprensión de estos obstáculos debe reducir nuestro riesgo de reforzar barreras existentes para la participación o de crear nuevas. En efecto existen muchas cosas que podemos hacer para mejorar las oportunidades de las mujeres de acceder al empleo y de participar en actividades de interacción y desarrollo comunitario. La lista de acciones de la página 28 no es de ninguna manera exhaustiva, y tendrá más éxito como parte de una estrategia global, que como actividades individuales.

La experiencia sugiere que es útil involucrar a un especialista o a una institución en materia de género en las primeras etapas de la interacción. Necesitan conocer el contexto local

para ayudar a la persona de contacto en materia de género, profesionales de Comunidades y otro personal de la compañía y de la operación a integrar las consideraciones en materia de género en sus programas de trabajo.

Algunas actividades que pueden incrementar la participación de las mujeres

Designar un “abanderado del género” - un representante de la compañía a cargo de abordar las inquietudes y quejas de las mujeres - tanto en la comunidad como en la fuerza laboral.
Asegurarse de que las mujeres puedan plantear sus ideas, problemas y necesidades sin interferencia, y que estos problemas sean resueltos.
Capacitar al personal/facilitadores del equipo de Comunidades en metodologías participativas y sensibles al género, y enfoques basados en derechos y defensa.
Dar empleo a personal de ambos géneros en niveles similares de responsabilidad y autoridad.
Tener como objetivo en las mujeres en campañas promocionales de empleo.
Capacitar a todo el personal en sensibilización en materia de diversidad y género.
Asegurarse de que las reuniones tengan lugar en el dialecto local.
Encontrar formas creativas para que mujeres analfabetas asuman responsabilidad por el monitoreo y evaluación de proyectos, incluyendo la alfabetización de mujeres adultas.
Sostener reuniones en lugares convenientes a horas adecuadas para las mujeres de la comunidad.
Brindar el servicio de transporte para las reuniones/actividades.
Proporcionar o apoyar iniciativas para el cuidado de niños.
Asegurar un acceso sencillo y conveniente a agua y saneamiento en la comunidad.
Realizar reuniones separadas con hombres y mujeres, seguidas tal vez por reuniones que incluyan a ambos grupos.
Diseñar evaluaciones específicamente para lograr que las mujeres expresen sus opiniones.
Realizar entrevistas personales (que pueden hacer posible una expresión individual de opiniones), de manera particular con los miembros de la comunidad que, por cualquier motivo, no puedan o no deseen participar en reuniones grupales o compartir ideas o plantear inquietudes en un foro abierto.
Apoyar a la comunidad a crear sus propias estructuras y organizaciones, como es el caso de comités permanentes, para facilitar la sostenibilidad del proyecto e institucionalizar el papel de las mujeres así como de los hombres en la vida pública local.

Adaptado de The World Bank participation sourcebook: 239-442 and World Bank 2005 Gender responsive social analysis: a guidance note: 38-39, Banco Mundial, 1996

La experiencia en Río Tinto nos ha demostrado que es importante considerar los problemas de género en el trabajo del equipo de Comunidades. Los impactos sociales, económicos y culturales de la minería son complejos y pueden diferir entre emplazamientos, incluso dentro del mismo país. El sector minero con frecuencia pasa por alto los impactos de género, tanto positivos como negativos, en las mujeres. Nuestra incapacidad de reconocer, si no comprender, las dimensiones de género de una situación y dentro de una comunidad puede generar ramificaciones complicadas, si no severas, para la compañía.

El estudio de caso 1 destaca la interacción sensible al género y agrupar a mujeres de Mongolia para un proyecto de exploración de Río Tinto.



Arriba

Antoinette Hoeses recibe capacitación en un simulador en Rossing Uranium, Namibia.

A la izquierda

Pobladores locales asisten a una sesión informativa comunitaria presentada por el personal de Rio Tinto Minerals Exploration.



Estudio de caso 1: Río Tinto en Mongolia

Interacción sensible al género y mapeo de comunidades

Movilizando el trabajo de exploración

A fines de 2005, Río Tinto Mongolia LLC, una subsidiaria de Río Tinto Exploration en la Región de Asia, inició un programa temprano de exploración para carbón coquizable de baja volatilidad dentro del territorio de Tugrug y Tseel soums (sub-provincias) de Gobi-Altai aimag (provincia) en el sudeste de Mongolia. El sitio de exploración se ubica principalmente en Khuren Gol bagh (aldea) de Tugrug soum. La comunidad de Khuren Gol se encuentra compuesta por cinco grupos familiares.

Se prevé que el programa de perforación se inicie en mayo de 2006. En marzo, representantes senior de la compañía visitaron Tugrug soum para reunirse con los funcionarios del gobierno local. En abril, el equipo de Salud, Seguridad, Medio Ambiente y Comunidad de Río Tinto Exploration visitó Tugrug soums y la aldea de Khuren Gol para realizar la evaluación inicial del área del proyecto. Si bien el equipo se reunió con los gobernadores de soum y bagh, no se reunió oficialmente con la comunidad local para evitar crear expectativas.

En mayo de 2006, dos campamentos, uno para exploración y el otro para perforación, se movilaron cerca de la aldea Khuren Gol bagh. Un Funcionario de Relaciones Comunitarias (CRO, por sus siglas en inglés) visitó también el campamento en ese momento. El campamento de exploración alojó a aproximadamente 20 personas, incluyendo a los equipos del servicio de alimentación y logística, mientras que el campamento de perforación alojó a otras 40 personas, que eran principalmente contratistas.

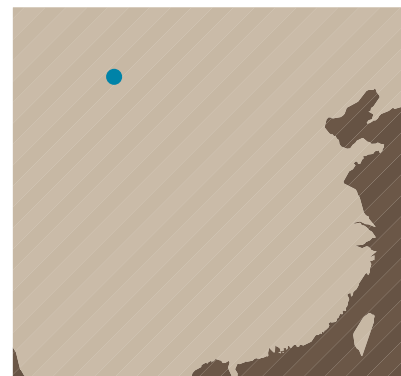
Consulta con la comunidad en general

Después de movilizar los campamentos y que el CRO estuvo a bordo, Río Tinto Exploration sostuvo una serie de reuniones públicas para presentar al equipo y explicar el plan de trabajo. La primera reunión pública tuvo lugar en junio de 2006, y fue presidida por el gobernador de la bagh. Asistieron más de 30 pobladores de la zona. Río Tinto Exploration elaboró una hoja informativa acerca de las actividades de exploración. El equipo de Río Tinto Exploration observó que si bien se discutió adecuadamente acerca de la información brindada, existían ideas erróneas con respecto a las actividades de exploración planificadas. Antes la información sólo se había recibido por vía oral, y se iniciaron los rumores. No obstante, la primera reunión registró las consultas y respuestas a las hojas informativas y la discusión. En la segunda

reunión, Río Tinto Exploration confirmó el programa de trabajo y respondió a los problemas y preguntas planteados en la primera reunión. La compañía sugirió también que la comunidad establezca un Grupo Asesor Comunitario (CAG, por sus siglas en inglés) para abrir canales de comunicación entre la compañía y la comunidad. Durante la reunión, la comunidad designó y eligió a los miembros. El CRO se aseguró de que existiese una representación equitativa entre los grupos familiares. Al final, la CAG estuvo conformada por ocho hombres, de los cuales dos eran jóvenes. La tercera reunión continuó con la discusión y el CAG comenzó a trabajar. La función del CRO fue estar en contacto con el gobernador de la bagh, el CAG y desarrollar relaciones con los miembros de la comunidad local, incluyendo a mujeres y jóvenes.

Objetivo de interacción a nivel de hogares

En mayo de 2007, el CRO se ubicó permanentemente en el campamento de exploración con un horario de trabajo de dos semanas en el emplazamiento y dos semanas fuera de éste. El CRO comenzó entonces un proceso de consulta puerta por puerta a nivel de hogares. Fueron 114 familias en total, en cinco grupos. El CRO conversó, cada vez que fue posible, con cada uno de los miembros de las familias, no sólo con el jefe de hogar, que por lo general era un hombre.



Tugrug soum

Mongolia

El CRO determinó que si bien los hombres aceptaban que el CAG y la información brindada por la compañía sobre el programa de exploración eran adecuados, muchas de las mujeres tenían preguntas e inquietudes adicionales. Estas preguntas no se pusieron en conocimiento de la compañía antes porque las mujeres tienden a no hablar abiertamente en las reuniones públicas y no tenían representación en el CAG. Muchas de las mujeres se quejaron de que no se les había consultado adecuadamente y querían un comité aparte que expresase sus inquietudes.

Nunca se estableció formalmente un grupo de mujeres, pero el CRO dio inicio a un programa forma de consulta para reunir las perspectivas de las mujeres. El CRO organizó una reunión de mujeres en el centro de la bagh a fines de julio de 2007. Se invitó a todas las mujeres de los cinco grupos familiares. Un total de 20 mujeres asistió a la reunión. El CRO informó que las mujeres apreciaron la oportunidad de reunirse colectivamente y expresarse con respecto a sus problemas e inquietudes. Durante las actividades de exploración, Río Tinto Exploration contrató a hombres que los ayudasen con los trabajos preliminares pero no se contrató a ninguna mujer.



Las mujeres querían saber qué oportunidades había para ellas si el proyecto prosperaba. Otras inquietudes planteadas se relacionaban con la educación de sus hijos, oportunidades de empleo para sus hijos y esposos, medios de subsistencia, generación de ingresos y pastos y vegetación. Algunas mujeres afirmaron que les gustaría que sus hijos fueran a la universidad para recibir educación en minería de forma tal que tuviesen un trabajo en el futuro. Veían a la minería como el futuro de sus hijos.

En esa reunión, las mujeres sugirieron también que sería mejor si la compañía buscara llevar a cabo una consulta significativa con las mujeres en invierno porque no tienen tantas responsabilidades domésticas durante esta época. En la primavera, las mujeres tienen que cuidar a las crías de sus animales, en verano están ocupadas procesando productos lácteos, y en otoño se concentran en preparar a sus hijos para la escuela y en prepararse para el invierno. Además, sugirieron crear un buzón de comunicación en el centro de la bagh de forma tal que pudieran escribir sus inquietudes o pedidos.

Después de muchas conversaciones con las mujeres, quedó claro para el CRO que el tema de la pastos era extremadamente importante para ellas. Las mujeres se encargan de procesar la leche y los productos lácteos y los pastos

afecta la calidad de todos estos productos lácteos. A las mujeres les preocupaba los impactos que la mina podría tener en los pastos y sienten temor de que la mina los destruya. Las mujeres formulaban preguntas específicas acerca de cómo Rio Tinto Exploration planeaba rehabilitar los pastos que perturbaría debido a la exploración y a las operaciones. Habían visto los barrenos rehabilitados por Rio Tinto con tierra vegetal (topsoil). Les alegró que volviese a crecer el pasto, pero no volvió a crecer en todos los lugares, por lo que se preguntaban cómo sería esto con una mina tan grande. Las mujeres preguntaron también por los riesgos que implicaba la introducción de plantas exóticas, y la forma en que podrían afectar a los pastos. Si bien los hombres plantearon algunas de las mismas inquietudes, tanto a nivel individual como en el CAG, las mujeres detallaron más su línea de preguntas acerca de los pastos.

Como resultado de este trabajo, Rio Tinto Exploration ahora es más receptivo a los problemas e inquietudes que planteen las mujeres, y los planes para efectuar consultas significativas

Mapeo Comunitario

La CRO participó también en ejercicios de mapeo comunitario en junio, julio y agosto de 2007. De acuerdo con la información recopilada de la comunidad, la CRO comenzó a trabajar en un mapa de movimiento comunitario. Después

de completar el mapa preliminar, ella compartió el mapa con el CAG, que efectuó algunas aclaraciones. Sugirieron también que la CRO visite cada hogar para recopilar información más detallada. Después de actualizar el mapa, la CRO visitó cada hogar comenzando por el lado oeste de Khuren Gol bagh. La CRO habló con los hombres y con las mujeres. El mapa se hizo más detallado mientras más hablaba con las personas y particularmente mientras más hablaba con las mujeres, que podrían darle información más detallada acerca de los movimientos en el área.

A nivel de hogares, las mujeres fueron perspicaces y participaron en forma más activa que sus esposos, aunque conversaron con sus esposos a lo largo de toda la consulta. Los hombres hablaron acerca de lugares con significado espiritual, y del pasto, pero las mujeres hablaron acerca de la vegetación, migraciones estacionales y los refugios en forma más detallada que los hombres. Toda la información y las coordenadas se mapearon en el SIG. El mapa muestra los pastos más importantes de verano, primavera y otoño, y también los refugios de invierno. Graficó también las áreas con significado espiritual.

Rio Tinto Exploration entonces pudo evitar o minimizar la perturbación de los suelos en áreas importantes. El mapa de la comunidad continúa siendo un “trabajo en proceso”. ¹

¿Qué es lo que ya sabe?

Antes de que podamos comenzar a integrar las consideraciones en materia de género en el trabajo del equipo de Comunidades, necesitamos dejar claro qué sabemos y qué no sabemos acerca de los problemas de género y las relaciones dentro de las comunidades afectadas por nuestras actividades.

Esto significa hacernos algunas preguntas. Las siguientes preguntas, que de ninguna manera son definitivas, le permitirán saber rápidamente qué tan informado o desinformado está su emplazamiento en cuanto a problemas de género.

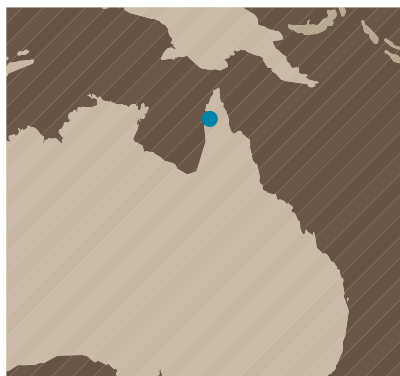
Preguntas: ✓ o ✗

En el trabajo del equipo de Comunidades en Río Tinto, ¿abordamos problemas relacionados con las diferentes situaciones entre mujeres y hombres?	[]
¿El trabajo de alguna evaluación de comunidades de línea base efectuado consideró problemas basados en el género como:	[]
– Niñas/niños que reciben educación?	[]
– Roles económicos, salarios y trabajo informal de mujeres y hombres?	[]
– Hogares con un solo jefe de familia?	[]
¿Analizó la evaluación de comunidades de línea base los diferentes impactos del proyecto en mujeres y hombres?	[]
¿Cubrió la evaluación de comunidades de línea de base el tema del acceso y el control de recursos, y de propiedad de la tierra tanto para hombres como para mujeres?	[]
¿Reflejó la evaluación de comunidades de línea base la forma en que los roles y responsabilidades de hombres y mujeres afectan su acceso al empleo o a beneficios generados directamente por la mina?	[]
En su trabajo y en las evaluaciones de comunidades de línea de base, ¿se recopiló información con respecto a los impactos en materia de seguridad, salud y protección de mujeres como resultado del proyecto o de la operación?	[]
Al planificar nuestros programas de comunidades, ¿hemos considerado cómo afectará/beneficiará el programa a hombres y mujeres de distinta manera, y si un grupo podría beneficiarse a expensas del otro?	[]
En los procesos de consulta y revisión, ¿se encuentran los hombres y mujeres representados en igual proporción, participan las mujeres plenamente y se toman en cuenta sus opiniones? ¿Se utilizan las diferentes opiniones para informar sobre decisiones relacionadas con las operaciones y la comunidad?	[]

Si respondió “sí” a muchas de estas preguntas, entonces usted se encuentra en camino de considerar algunos de los aspectos de género de la vida comunitaria y los impactos del proyecto en su trabajo comunitario. Si la mayoría de sus respuestas fue “no”, entonces tiene trabajo por hacer para asegurar que los problemas de género y

situaciones de riesgo potenciales no caigan en saco roto en su operación. Las siguientes secciones lo ayudarán a comprender cómo integrar mejor el género en su trabajo como profesionales de Comunidades de Río Tinto y se basa en las cuatro frases de la página 24, de las que el tema común es la interacción inclusiva. Si bien el enfoque ha

sido bastante informal, y basado en el conocimiento adquirido durante muchos años, el estudio de caso 2 demuestra una percepción subyacente de los problemas planteados en el cuadro anterior en las operaciones de Weipa de Río Tinto Alcan.



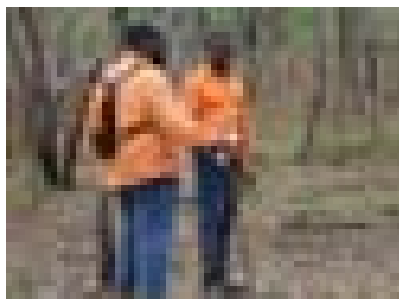
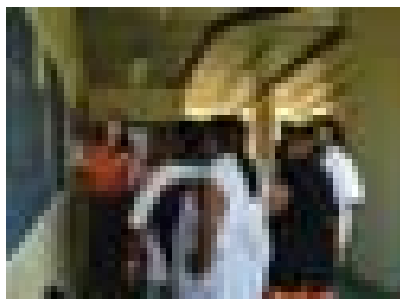
Weipa

Australia

Estudio de caso 2: Río Tinto en Australia

Consideraciones en materia de género para el trabajo relacionado con el patrimonio cultural

El equipo de Relaciones Comunitarias⁴ de Río Tinto Alcan Weipa está a cargo del proceso de gestión del patrimonio cultural de los Indígenas que aceptó de conformidad con el Acuerdo de Coexistencia de Comunidades de Western Cape (WCCCA, por sus siglas en inglés) que fue firmado en el año 2001. Los procesos de gestión para el patrimonio Indígena que se especifican en este acuerdo exigen que se notifique, de antemano, al Comité de Coordinación del WCCCA del plan de minas quinquenal. El comité nombra entonces a las personas que deben ser consultadas acerca de las áreas que deben despejarse. La naturaleza de la minería de bauxita (de poca profundidad, tajo abierto) significa que existe una necesidad constante de despejar áreas nuevas. Se destinan aproximadamente seis meses al año a realizar estudios sobre el patrimonio de estas áreas. Durante el desarrollo de este trabajo, se toman en cuenta las diferencias culturales en materia de género para asegurar que se protejan los sitios de patrimonio cultural importantes.



El equipo de Relaciones Comunitarias busca adoptar un enfoque apropiado a nivel cultural a las consultas con los Propietarios Tradicionales de la región y, con el tiempo, ha llegado a comprender el contexto en materia de género que existe en las comunidades locales. Existen muchos factores entrecruzados acerca de los que el equipo de Relaciones Comunitarias necesita estar al tanto para asegurarse de que se tomen en cuenta los intereses basados en el género.

Es importante evitar imponer una segregación de roles por género, pero a veces es necesario utilizar diferentes estrategias para asegurar que se incluyan las opiniones de hombres y mujeres. El equipo de Relaciones Comunitarias ha percibido una división de género en la forma en que los miembros de la comunidad interactúan con la mina. Las mujeres tienden a ser más dominantes en cuestiones administrativas, reuniones formales y negociaciones. Por ejemplo, el comité

de gestión del WCCCA se encuentra conformado en su mayoría por mujeres, quienes participan activamente, son directas y desempeñan un importante papel. En este caso, es importante asegurarse de que se tomen en consideración las opiniones de los hombres en los procesos de toma de decisiones. Podrían ser necesarias consideraciones especiales para asegurar una adecuada interacción. De manera inversa, los hombres tienden a ser más dominantes en sus propias comunidades y en menor proporción, en reuniones informales y consultas frente a frente. Son los hombres, por lo general, quienes llevan a cabo el despeje de tierras de los emplazamientos con el equipo de Relaciones Comunitarias.

Otro factor que debe reconocer el equipo de Relaciones Comunitarias es las "reglas de evasión" tradicionales que establecen si hombres y mujeres relacionados pueden mirarse o hablar unos con otros. Entender estas reglas

es esencial para asegurar la efectividad de la consulta. El equipo es también respetuoso de la necesidad de consulta que surge a veces y los lugares que son adecuados para los miembros de la comunidad. Esto podría significar conversar con las mujeres cuando no haya hombres presentes, o viceversa.

Conocer y comprender la naturaleza del conocimiento Indígena tradicional ha ayudado al equipo de Relaciones Comunitarias a reconocer que las consultas sólo con hombres o sólo con mujeres no necesariamente proporcionará toda la información que se requiere para proteger sitios de patrimonio cultural importantes. Si bien cierto conocimiento tradicional es compartido por ambos géneros, existen muchas historias y prácticas que sólo son conocidas por hombres o por mujeres. Por lo tanto, si el equipo sólo consulta con uno de los géneros, podría pasarse por alto conocimiento important. **2**

4. Unidad de Reconocimiento Mutuo de Relaciones Comunitarias de Río Tinto Alcan Weipa (que incorpora los equipos de Patrimonio y Comunidad)

1.0 Conocer y comprender

Conocer y comprender la comunidad es esencial para los esfuerzos de su equipo de desarrollar relaciones positivas con la comunidad y con los grupos de interés y para que el programa del equipo de Comunidades sea efectivo.

Esto toma tiempo, pero un importante primer paso, incluido en el estándar de Comunidades de Río Tinto, es desarrollar perfiles comunitarios acertados y profundizar continuamente la comprensión de las comunidades locales. Esto es tan crítico para las operaciones, como lo es para los proyectos que están por comenzar a producir, los proyectos que aún se encuentran en la etapa de evaluación y los proyectos que ya se encuentran en la etapa de cierre.

Si bien podría ser demasiado difícil detectar todos los problemas significativos en materia de género dentro de una comunidad en una etapa inicial del estudio, es importante que se lleve a cabo la consulta temprana con mujeres y hombres, ya que esto podría revelar ciertos problemas que ameriten una investigación posterior

Desde el principio, debemos buscar la forma de desarrollar nuestro conocimiento y comprensión de:

- g roles y responsabilidades en materia de género;
- diferencias en el acceso de mujeres y hombres a los recursos y al control de éstos;
- las necesidades prácticas y estratégicas en materia de crédito de mujeres y hombres⁵;y

- el potencial de que las actividades de Río Tinto tengan impacto en cualquiera de los anteriores, ya sea positiva o negativamente.

La recopilación y análisis rigurosos de datos en la evaluación de la comunidad de línea base (BCA) debe permitir a los equipos de Comunidades y Gestión de Proyectos comprender mejor problemas, roles y relaciones sociales y económicas en materia de género. Estos aspectos podrían plantear dificultades o desafíos importantes al desarrollo de relaciones y distribución de beneficios con las comunidades locales. Recopilar datos desagregados por género desde el principio es indispensable para lograr estas metas. El estudio de caso 6 sobre la operación de Argyle Diamond ilustra qué puede suceder si se ignoran a los grupos de mujeres (página 46). Por el contrario, el estudio de caso 4 acerca del proyecto de exploración de Río Tinto en India destaca los esfuerzos por tender puentes con las mujeres para obtener sus opiniones, que fueron tomadas en cuenta por el proyecto (página 40).

Lista de comprobación

- | | |
|-----|--|
| [✓] | ¿Incluyó información sobre hombres y mujeres, niños y niñas en las evaluaciones de línea base social, impactos y riesgos? |
| [✓] | ¿Ha sostenido una consulta(s) con mujeres y hombres (incluyendo grupos separados, según sea pertinente)? |
| [✓] | ¿Ha desglosado los datos socioeconómicos y organizacionales por género? |
| [✓] | ¿Se han considerado los impactos en materia de género y diversidad para las diferentes etapas de la vida de la mina, incluyendo el cierre? |
| [✓] | ¿Se han identificado barreras y limitaciones a la participación por líneas de género? |

5. Las necesidades prácticas son aquéllas que ayudan a las personas (por lo general mujeres) en su posición subordinada actual en la sociedad y las necesidades estratégicas son aquéllas que ayudan a transformar las relaciones subordinadas actuales (Moser, 1993).

1.1 Consideraciones en materia de género en las evaluaciones de las comunidades de línea de base (BCA)

La actualización periódica de estudios de línea base integrales forma parte de la estructura de Comunidades y del requisito de trabajo del equipo de Comunidades de Río Tinto. Para que una BCA sea más útil, debe concluir durante el período inicial de evaluación del proyecto, antes de la construcción. Si un sitio operativo aún no cuenta con una BCA, entonces debe realizarse una tan pronto como sea posible. Una BCA puede ser un vehículo efectivo para aclarar atributos de género y sentar las bases para integrar las consideraciones en materia de género en el trabajo del equipo de Comunidades. Sin una apreciación de la dinámica de los géneros y de las diferentes experiencias de mujeres y hombres, los negocios no estarán bien posicionados para comprender el proceso de cambio social en las comunidades o identificar riesgos y oportunidades potenciales que surjan en torno a la minería. Las implicancias de los proyectos en los derechos humanos de mujeres y hombres deben investigarse en las primeras etapas del proceso de desarrollo del negocio.

Los datos que se requieren para comprender los problemas y relaciones en materia de género dentro de una comunidad pueden extraerse de una serie de fuentes secundarias, entre las que se incluyen estadísticas

de censos oficiales, encuestas de salud del gobierno o de ONGs, registros tributarios de gobiernos locales, asociaciones de negocios, sociedades históricas, estudios universitarios, etnografías e historias locales, si existen. Podría requerirse también la recopilación de datos primarios, lo que implica censos, encuestas de hogares y medios de subsistencia locales. Una parte esencial de una BCA es el diálogo abierto así como entrevistas estructuradas y semiestructuradas con personas y/o grupos (donde resulte pertinente, en forma separada para grupos de mujeres y de hombres). La consulta es realizada o supervisada mejor por un especialista en ciencias sociales familiarizado con métodos de encuestas y entrevistas y conocedor de estrategias de investigación intergrupales y de comunidades, con el apoyo de los miembros de la comunidad. El equipo de investigación debe estar familiarizado con las costumbres, cultura y estructuras sociales, y ser sensible a problemas y relaciones en materia de género.

Además de la recopilación de datos, la culminación de una BCA requerirá la compilación y organización de los datos y de la información recopilada, así como de su análisis. El análisis extraerá los principales atributos de la comunidad así como diferencias significativas a nivel social,

cultural, económico o político, que es importante conocer. Lo que es más importante, deben identificarse, analizarse y tomarse en consideración las diferencias en las opiniones de hombres y mujeres. Este análisis integral puede realizarse con la participación del equipo de Comunidades, o independientemente, y sus resultados deben ser compartidos y validados por los miembros de la comunidad.

Los profesionales de Comunidades se encargan de definir los términos de referencia de los asesores para la BCA o estudios adicionales. Estos términos de referencia son de importancia crítica puesto que orientan al investigador a recopilar información relevante, supervisar el proceso de consulta y analizar las características de la comunidad e intergrupales y las relaciones de interés. Es esencial que el género se integre como un componente central de los términos de referencia para cualquier estudio.

Ejemplos de preguntas que podrían incluirse como parte de una evaluación de comunidades de línea base

¿Se encuentran las mujeres impedidas de realizar ciertas ocupaciones y ocupar ciertos roles en la comunidad, o se les niega un acceso equitativo a la educación o a servicios de salud apropiados para su género/culturalmente?
¿De qué manera las tradiciones culturales y expectativas sociales locales definen los roles de mujeres y hombres? ¿De qué formas estos roles son diferentes?
¿Qué diferencias existen entre las actividades y responsabilidades diarias de mujeres y hombres? ¿Participan las mujeres al igual que los hombres en los diferentes sectores productivos, y en los diversos aspectos y etapas de las actividades productivas (como cultivo, procesamiento y comercialización de la cosecha)?
¿Existen diferencias entre mujeres y hombres en la toma de decisiones y la capacidad de influir en otros? ¿En el hogar? ¿En la comunidad en general? ¿En lugares de culto? ¿En consejos de la aldea/tribu?
¿Qué instituciones comunitarias, si existe alguna, brindan oportunidades para que las mujeres y los hombres integren sus necesidades e inquietudes?
¿Cómo se comparan los indicadores de salud entre mujeres y hombres? ¿Qué diferencias sugieren?
¿Participan en forma equitativa las mujeres locales en instituciones formales e informales (por ejemplo, consejos tribales, gobierno local), o son en gran parte excluidas de éstas?
¿Cuál es la proporción de hogares en los que el jefe de familia es una mujer? ¿Son estos hogares significativamente más pobres que los hogares en los que el jefe de familia es un hombre? ¿Qué factores contribuyen con estas diferencias? ¿Tienen los hombres y mujeres similares/diferentes opiniones acerca de por qué sucede esto?
¿Existen diferencias significativas en las relaciones de género dentro de sub-poblaciones de la comunidad (grupos indígenas, grupos religiosos o étnicos, estratos socioeconómicos diferentes)?
¿Qué acuerdos institucionales, estructuras organizacionales y normas sociales respaldan o limitan las actividades productivas de hombres y mujeres?
¿Qué contribuciones hacen las actividades de hombres y mujeres al desarrollo del hogar, clan y/o comunidad? ¿Se basan estas contribuciones en la edad, etnicidad y otros factores de diversidad, así como el género?
¿Cuál es el contexto de derechos humanos? ¿Se encuentran los derechos formales e informales individuales y grupales a la tierra, propiedad, bienestar físico y seguridad salvaguardados por las leyes y la constitución del país? ¿Tienen las mujeres los mismos derechos ante la ley? ¿Tienen los hombres y mujeres el mismo derecho a oportunidades de empleo y servicios básicos como educación y salud? ¿Discriminan los lugares de trabajo entre grupos en cuanto a oportunidades y desarrollo laboral? ¿Forma parte el acoso político, físico o sexual de los entornos laborales o de la comunidad?
¿Cuáles son las aspiraciones y visiones de las mujeres y hombres para ellos y para la comunidad en el futuro? ¿Son iguales o diferentes?
¿Existen diferencias entre mujeres y hombres en el acceso a los recursos y al control de éstos? ¿Qué razones dan los hombres y las mujeres? ¿Son razones similares o diferentes?

Adaptado de Gender responsive social analysis: a guidance note: 17, Banco Mundial, 2005

El estudio de caso 3 es un ejemplo de un estudio reciente encargado por el equipo de Comunidades del proyecto Oyu Tolgoi, en el que los problemas y aspectos en materia de género de la vida comunitaria fueron examinados en relación con otros aspectos de diversidad comunes, como es el caso de la edad y de los ingresos. Éste fue un estudio más general, y demandó la cooperación y participación de muchas comunidades diferentes, así como de autoridades del gobierno y empresas de servicios. El estudio implicó la recopilación y análisis de datos primarios y secundarios.

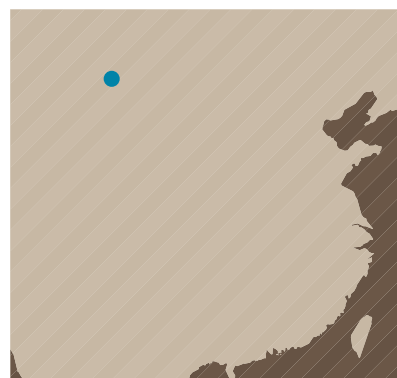
Los estudios de caso 4 y 5 proporcionan ejemplos de BCAs con consideraciones integradas en materia de género - la primera de las cuales es de exploración en el estado de Madhya Pradesh, en la India y la segunda de Sulawesi, en Indonesia. El estudio de caso 4 describe también el enfoque del proyecto en materia de empoderamiento de las mujeres.

Estudio de caso 3: Río Tinto en Mongolia

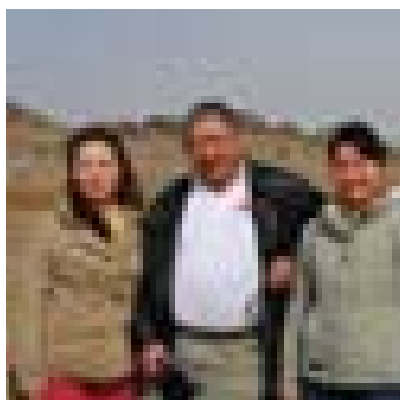
Estudio de línea base sensible al género

El proyecto

Oyu Tolgoi, conocido también como Turquoise Hill (Cerro Turquesa), un proyecto de oro y cobre se ubica en Aimag Umnugovi (south Gobi) en el sur de Mongolia, aproximadamente a 550 km al sur de Ulaanbaatar y a 80 km al norte de la frontera entre China y Mongolia. Un Comité Técnico Ivanhoe-Río Tinto diseñó, construyó y opera en forma conjunta el complejo minero de cobre-oro Ivanhoe de Oyu Tolgoi. Ivanhoe Mines y Río Tinto actualmente cooperan con los Miembros del Parlamento Europeo para llegar a una conclusión satisfactoria de un acuerdo de inversión entre Ivanhoe Mines y el Gobierno de Mongolia



Oyu Tolgoi
Mongolia (South Gobi)



El estudio de línea base

Existen varios proyectos mineros grandes en cartera en Aimag Umnugovi, incluyendo Oyu Tolgoi, que introducirá una serie de cambios e impactos en el entorno social, económico y físico de Aimag Umnugovi. Se requerirá una infraestructura importante para desarrollar estas minas, incluyendo ferrocarril, caminos e infraestructura eléctrica.

Para planificar estos cambios, es importante que los grupos de interés comprendan el contexto actual de Aimag Umnugovi de forma tal que sea posible monitorear estos cambios a través del tiempo.

Para contextualizar Aimag Umnugovi, el proyecto Oyu Tolgoi financió un estudio de línea base social para establecer un conjunto de puntos o indicadores de referencia a nivel nacional, de aimag (provincial)

y de soum (sub-provincial). La línea base social proporciona un entendimiento cuantitativo de género y de otros aspectos socioeconómicos y culturales. El equipo de Comunidades de Oyu Tolgoi se encuentra realizando un ejercicio de mapeo social con las familias de las áreas de impacto más inmediatas de los alrededores del lugar donde se ubica el proyecto. Este proceso proporcionará datos y entendimiento cualitativos y ayudarán a desarrollar relaciones a nivel local.

El estudio de línea base utilizó fuentes secundarias para gran parte de los datos de nivel nacional y condujo una investigación de campo a nivel de hogares locales. Se utilizaron focus groups (FG) para reunir datos cualitativos para complementar los datos de la encuesta cuantitativa. Los grupos se diseñaron de forma tal que todos los segmentos de la sociedad estuviesen representados, siendo el género uno de los principales

criterios de selección. Se utilizaron cuestionarios detallados de 43 secciones con 417 preguntas para recopilar datos de 1.325 hogares. Los cuestionarios cubrieron representaciones de todos los grupos sociales, incluyendo a hogares en los que los jefes de familia son mujeres.

Un Grupo Asesor (AG) conformado por diferentes grupos de interés (stakeholders) de diferentes partes interesadas y áreas de experiencia, tanto dentro de Mongolia como externamente, guiaron el estudio y el informe final para asegurar que los datos fuesen accesibles a aquellos que desean utilizar los hallazgos en el futuro. Los miembros del AG incluyen aproximadamente un tercio de mujeres y aproximadamente la mitad del equipo de investigación se encontraba conformado por mujeres, que ayudaron a asegurar que los problemas de género fueran una característica importante del estudio.



Algunos ejemplos de los datos de aimags relacionados con el género obtenidos a partir del estudio de línea base

Categoría	Hallazgos específicos por género - Aimag Umnugovi
Dinámica y vulnerabilidad de los hogares	– Los jefes de familia de aproximadamente una quinta parte de los hogares son mujeres. – Las participantes de los focus group (FG) sentían que sus esposos debían ser el principal sostén económico y no les importaba si sus esposas trabajan por un salario además del trabajo doméstico. – Se informó que la participación de las mujeres en las actividades económicas se incrementó de manera significativa en los últimos años. – Las participantes del FGD informaron que los hombres/esposos y mujeres/esposas participan por igual en la toma de decisiones con respecto a la administración de los bienes y del patrimonio del hogar y que el ingreso familiar se distribuía por igual entre los miembros de la familia. – Muchas participantes del FGD indicaron que la violencia doméstica es bastante común en sus comunidades.
Población y salud	– Los partos entre adolescentes representan el 8,6 por ciento de todos los partos, un indicador relativamente alto en Mongolia. – Desde 1980, la fertilidad ha caído en más de cinco hijos por familia. – La expectativa de vida al nacer para las mujeres (2005-2007) es 71,82 años, mucho más alta que para los hombres, que es 61,21 años. – Se espera una caída en la proporción hombres-mujeres de la población de Mongolia: se asume que la expectativa de vida al nacer será mayor debido a que las mujeres experimentan cambios más importantes en sus condiciones de vida que los hombres.
Instituciones educativas y sociales	– La mayoría absoluta de la población es analfabeta: 96,6 por ciento en el caso de los varones y 97,6 por ciento en el caso de las mujeres. – Los aimag tienen organizaciones activas que representan a varios grupos sociales, entre los que se incluyen mujeres, ancianos, Indígenas y protección del medio ambiente.

Hallazgos clave

El informe de línea base incluye una descripción de la cultura de Mongolia, que cubre roles y responsabilidades por género, tanto a través de su historia como en la actualidad. Tal como se indicó en la sección del informe sobre la cultura de Mongolia, a diferencia de sus contrapartes en otros países de Asia, las mujeres mongoles disfrutaron de un alto estatus y de libertad a lo largo de su historia. Debido a que la fertilidad se valora más que la virginidad, los mongoles no pusieron el mismo énfasis en la pureza femenina que las sociedades islámicas de Asia. Si bien las mujeres tenían, legalmente, los mismos derechos que los hombres según el socialismo, se les asignaron las responsabilidades del trabajo doméstico y del cuidado de los hijos así como su trabajo por un salario (p35 del Estudio de Línea Base Económico y Ambiental de 2008). El informe de línea de base

recuerda también la relación de consanguinidad del siglo 13 a la fecha y los acuerdos del sistema socialista más recientes que impactaron en las estructuras tradicionales.

La cultura mongólica y el estilo de vida nómada se describen con una explicación detallada de las cargas de trabajo domésticas de marido y mujer.

El estudio reconoce el rápido crecimiento del sector minero en Aimag Umnugovi, y detalla la forma en que los residentes desean beneficiarse de oportunidades nuevas pero al mismo tiempo asegurar cómo se hace frente a sus inquietudes con respecto a pérdidas de la cultura tradicional, degradación del medio ambiente y desigualdad social. No obstante, la línea base evalúa el proceso de desarrollo en los aimag, por medio de un enfoque integrado que considera aspectos de los

elementos económicos, sociales, ambientales e institucionales de la región, incluso de problemas específicos de género.

Pasos a seguir

Una vez que se haya firmado el acuerdo de inversión, Oyu Tolgoi pondrá en marcha una evaluación socioeconómica y ambiental en el área del proyecto, y utilizará parte de la información del estudio de línea base como referencia. El equipo de evaluación de impactos deberá asegurar que se considere el género en la metodología para la evaluación primaria.

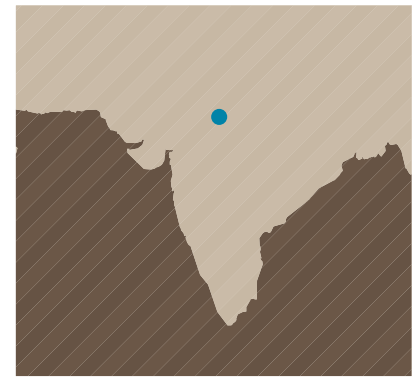
Para mayor información, la versión completa en inglés del estudio se encuentra disponible en: <http://en.umnugovi.mn/static/687.shtml?menu=817.3>

Estudio de caso 4: Río Tinto en India

Sensibilidad en materia de género en el trabajo de desarrollo y evaluación de las comunidades

El proyecto

Río Tinto Exploration ha explorado en busca de diamantes desde el año 2003 en el estado indio de Madhya Pradesh en el distrito de Chhatarpur. En el año 2007, después obtener resultados positivos en las actividades de exploración, el proyecto avanzó a la etapa del estudio de orden de magnitud, que implicó impactos adicionales en la comunidad por efecto de la perturbación de grandes extensiones de terreno. El proyecto pasó de la etapa Exploración al grupo de productos de Cobre y Diamantes a fines de 2008 para una evaluación posterior y un posible desarrollo minero.



Madhya Pradesh

India



El estudio de línea de base y el perfil comunitario

Un equipo de Comunidades ha participado en el proyecto desde el año 2003. Este equipo ha trabajado para recopilar datos de línea base social y completar perfiles comunitarios. Los estudios determinaron que el área y en las inmediaciones del proyecto se encuentra, a nivel comparativo, en una situación desfavorable en materia de indicadores de desarrollo humanos y económicos. Los estudios concluyeron también que el área del proyecto tiene raíces arraigadas de tradiciones feudales y patriarcales, así como la discriminación generalizada, basada en el género, entre comunidades. Esto se ve reflejado por los bajos niveles de alfabetización, salud precaria, altas tasas de mortalidad y bajo nivel nutricional de las mujeres. La proporción desequilibrada entre hombres y mujeres en esta comunidad (es decir, el número de mujeres en comparación con los hombres en la población) es un indicador cuantitativo de falta de apoyo para el empoderamiento de las mujeres. Esta situación se ve

complicada porque la India aún acata una versión de su sistema de castas tradicional aunque la Constitución moderna ha proscrito la discriminación explícita basada en castas. Se negaba, oficialmente, el acceso a las "Castas Clasificadas" y las "Tribus Clasificadas", y otras "Clases Postergadas" contemporáneas que antes eran conocidas como "Intocables" o "Dalits", únicamente por este motivo, a los servicios públicos, educación, puestos de trabajo y servicios incluso hasta el año 1955. Aún no se ha logrado la emancipación total de este grupo.

Este grupo heterogéneo y de rápido crecimiento en la India se encuentra constituido por aproximadamente el 25 por ciento de la población india y es una de las comunidades "minoritarias" más grandes del mundo. Si bien las mujeres Dalits han comenzado a participar en actividades económicas, su rol en la toma de decisión y estatus es aún secundario con respecto al de los hombres. En términos de roles de hombres y mujeres en este grupo, los estudios descubrieron que las mujeres "tienen muy poco tiempo disponible". El término

hace referencia al hecho de que las mujeres utilizan gran parte de su tiempo consiguiendo agua o leña y cuidando a los miembros de la familia más que comprometerse en otras actividades productivas o de comercialización, o sencillamente tener la capacidad de perseguir sus propios intereses. Este contexto más amplio significó que fue muy difícil para Río Tinto lograr que las mujeres comprendiesen la forma en que el proyecto iba a impactar en forma específica en sus vidas. En respuesta a estos desafíos, Río Tinto Exploration ha propuesto emprender un proyecto de empoderamiento de las mujeres



Proyecto de empoderamiento de las mujeres como parte del Plan de Desarrollo Comunitario

El propósito del proyecto de empoderamiento de las mujeres es crear conciencia dentro de la comunidad acerca del estatus de las mujeres, su papel en el desarrollo de la comunidad, su contribución con el hogar y también elevar el nivel de percepción y voz de las mujeres en el proceso de desarrollo.

Si bien el proyecto de empoderamiento de las mujeres se encuentra dirigido a las mujeres, el plan de desarrollo comunitario incluye otras iniciativas que incorporan consideraciones en materia de género y metodologías participativas. El equipo de Comunidades se reunió con los líderes varones y autoridades de gobierno locales para discutir la posibilidad de iniciar un proyecto de empoderamiento de las mujeres como parte del plan de desarrollo comunitario integral, y ganar su confianza. Los profesionales de Comunidades se reunieron también con las mujeres del lugar para discutir la propuesta. Si bien manifestaron su apoyo, las mujeres

expresaron su recelo acerca de la resistencia de los hombres a la idea, y las implicancias sociales que podrían surgir con el empoderamiento. De acuerdo con estas consultas, el equipo del proyecto tiene pensado trabajar en iniciativas de pequeña escala con la comunidad que se encuentre más cerca de las operaciones a manera de “prueba”.

Las iniciativas del año 2008 incluyeron la formalización de una alianza estratégica de largo plazo con UNICEF para facilitar la provisión de educación (alfabetización, salud, higiene y derechos), acceso a agua potable y foros para facilitar la interacción y la participación pública.

La evidencia anecdótica sugiere que el trabajo ha tenido impactos positivos, pero aún no se ha llevado a cabo una evaluación formal. El equipo del proyecto tiene pensado ampliar el proyecto mediante el incremento paulatino del trabajo en otras comunidades y la participación de otras partes, como es el caso de grupos de defensa en materia de “problemas de las mujeres” y otros organismos no gubernamentales ⁴

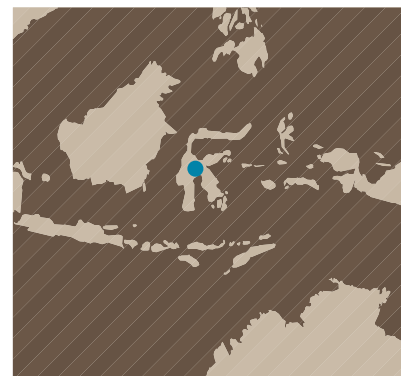


Estudio de caso 5: Río Tinto en Indonesia

Análisis de géneros en acción

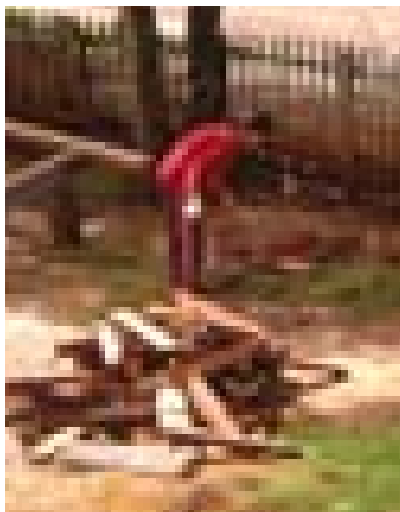
Routa es un área remota de Sulawesi, la provincia sudeste de Sulawesi. Río Tinto se encuentra en las primeras etapas de exploración y negociación con gobiernos nacionales y locales con miras a explotar, en el largo plazo, níquel en el sudeste y centro de Sulawesi.

El Proyecto de Níquel de Río Tinto en Sulawesi inició una investigación de línea base social en y en las inmediaciones de Routa en marzo de 2009. El proyecto de investigación ha intentado modelar la mejor práctica en el análisis e inclusión de géneros desde sus inicios.



Sulawesi

Indonesia



A cargo de la Australian National University (ANU), y en alianza con dos universidades de Sulawesi - Universitas Tadulako (UNTAD) y Universitas Haluoleo (UNHALU), el proyecto de investigación destacó a un antropólogo de ANU a Routa, que trabajará con cuatro equipos de investigación de UNTAD y UNHALU en forma rotativa durante ocho meses, de marzo a octubre de 2009. Los cuatro equipos de investigación trabajarán en proyectos más pequeños e independientes, que se integrarán directamente en el trabajo de campo de largo plazo del antropólogo.

El primer equipo de investigación estuvo conformado por dos jóvenes investigadores de UNTAD y UNHALU, que estudiaron relaciones de propiedad, divisiones de mano de obra y prácticas heredadas diferenciadas por género. Sus primeras observaciones destacaron la importancia de lograr la interacción con las mujeres en

la comunidad antes de decidir estrategias de compensación o de relaciones comunitarias. El proyecto destaca también la necesidad de metodologías de investigación participativa basadas en acciones, que reconozcan las diversas realidades económicas a las que hacen frente las mujeres y los hombres que viven en las comunidades que se encuentran en las inmediaciones de los emplazamientos mineros.

Asegurar una representación razonable de mujeres en los equipos de investigación hace posible el acceso a las mujeres de las comunidades. El cronograma de investigación en Routa ha dado prioridad a un proyecto centrado en el género como el primer módulo independiente para los investigadores de UNTAD y UNHALU. Ejecutar un proyecto como este antes de todos los demás ha hecho posible la creación de estructuras metodológicas que son

al mismo tiempo, tanto dinámicas como sensibles al género desde sus inicios. La información recopilada establecerá un recurso para equipos de investigación posteriores y para otros científicos sociales del proyecto para el resto de la vida del proyecto.

Algunas observaciones muy tempranas indican que el mercado laboral y los resultados educativos están diferenciados por género, al igual que las expectativas con respecto al trabajo que realizan las mujeres y los hombres.

Estas observaciones indican también que los datos disponibles con frecuencia incluyen supuestos relacionados con el género, y a través del análisis de línea base en las primeras etapas pueden ayudar a mitigar la disminución de las contribuciones de las mujeres a la seguridad y desarrollo económico de la comunidad. 5

1.2 Consideraciones en materia de género en las evaluaciones de impactos sociales (SIA)

Las consideraciones en materia de género necesitan incorporarse desde los inicios del proceso de SIA. Las SIAs por lo general se efectúan como parte del proceso regulatorio, y con frecuencia forman parte de la evaluación de impactos ambientales de la cual dependen las aprobaciones en materia de medio ambiente. Sin embargo, los tiempos están cambiando, y se esperan estudios más rigurosos e integrales sobre los impactos sociales y económicos potenciales, incluyendo una evaluación de impactos en materia de género y la identificación de medidas de mitigación para impactos adversos.

Asimismo, se está adjudicando una importancia cada vez mayor a la distribución de beneficios entre las comunidades locales, lo que significa que una SIA debe demostrar también que se han entendido las diferencias en materia de género, y la forma en que el proyecto puede mejorar, de manera potencial, la calidad de vida de mujeres y hombres. Otra medición importante atañe a la forma en que los beneficios locales generados por el proyecto se distribuirán en forma equitativa dentro de la población afectada, incluyendo a los más vulnerables. En momentos importantes del ciclo de vida operacional (como es el caso de las expansiones), el negocio debe evaluar la forma en que las condiciones sociales y económicas han cambiado e intentar definir la extensión en que algunos o todos estos cambios pueden ser atribuidos a la presencia de la operación. Las actualizaciones al BCA proporcionarán perspectivas sobre la naturaleza y extensión del cambio

tanto natural como inducido, pero un estudio más enfocado de los cambios podría realizarse como parte de la revisión post-cierre.

El SIA debe recurrir al trabajo de línea base existente a partir del cual pueden proyectarse los impactos socioeconómicos potenciales del escenario de construcción y operaciones preferido. El SIA debe recurrir también a los resultados de las consultas con mujeres y hombres. Con frecuencia una SIA incluirá una encuesta de actitud, que intenta revelar la forma en que grupos diferentes en la comunidad perciben el proyecto o la operación y cómo ven que impactará en sus vidas e intereses. Se requiere también una estrategia para evitar y mitigar impactos negativos e intensificar los resultados positivos (tanto para la comunidad como para la operación o proyecto).

Ciertos tipos de cambios podrían afectar en forma negativa las relaciones de género y la calidad de las condiciones de vida para las mujeres. Esto podría suceder si:

- se exacerban la desigualdad y la exclusión social
- por ejemplo, los hombres reciben el grueso del trabajo y de los ingresos del proyecto y los líderes varones son las principales contrapartes para las consultas del proyecto, ambos factores pueden debilitar el estatus de las mujeres en la comunidad;
- la salud y el bienestar se ven afectados en forma negativa para los miembros de la comunidad que resultan

lesionados o enferman y tienen que ser atendidos por las mujeres de la familia, particularmente en países con sistemas y servicios de salud deficientes;

- la capacidad de las personas de ganarse el sustento disminuye especialmente donde se pierde la tierra para la agricultura de subsistencia que, por lo general, está a cargo de las mujeres;
- la autonomía de una comunidad se reduce y se incrementa su dependencia social o económica en extraños (como la mina o la operación);
- se daña o destruye el patrimonio cultural de las mujeres o de los hombres; y
- la cohesión social se ve socavada por actividades o condiciones y relaciones que han cambiado y que podrían o no ser consecuencia de las operaciones del proyecto.

Al comprender y gestionar los impactos, los negocios deben adoptar todas las medidas que resulten necesarias para asegurar que los proyectos no empeoren las desigualdades de género de las comunidades impactadas. Además de esto, los negocios, previa consulta con las comunidades, deben buscar oportunidades para apoyar iniciativas que sean inclusivas en materia de género y que tengan el potencial de reducir las desigualdades de género.

Para evaluar los impactos relacionados con el género, la SIA debe proyectar o evaluar el cambio teniendo en cuenta las dimensiones de género. Más adelante se incluyen algunas preguntas que podrían ser respondidas por una SIA, con enfoque en la evaluación de impactos proyectados a través de un enfoque basado en el género.

También deben comprenderse las diferencias en la forma en que mujeres y hombres de la comunidad perciben y comprenden el potencial de que la operación impacte en sus vidas. Si la SIA se lleva a cabo para una operación existente, deben responderse las mismas preguntas, pero en el contexto de una consideración de los impactos reales, en lugar de los previstos.

Un nuevo conjunto de impactos relacionados con el género, positivo así como negativo, puede surgir en el contexto de una expansión de la mina o un cierre y reducción de la mina. A medida que cambien las circunstancias del cambio de operación, podrían cambiar los requisitos del trabajo, los medios de subsistencia podrían verse alterados y, una vez más cambian los patrones y necesidades de uso de tierras y recursos naturales y humanos. Podría ser necesario efectuar análisis adicionales de impactos, incluyendo la consulta en ese momento.

Ejemplos de las preguntas que una SIA podría responder

¿Ven mujeres y hombres de la comunidad el proyecto minero en forma diferente y tienen diferentes aspiraciones e inquietudes?

¿Existe la probabilidad de que los impactos sociales, económicos y ambientales previstos del proyecto sean experimentados en forma diferente por mujeres y hombres?

¿Planteará el proyecto más riesgos a los derechos e intereses de las mujeres u hombres (por ejemplo, mayor incidencia de enfermedades de transmisión sexual, mayor riesgo de violencia, amenazas a la seguridad personal, amenazas a medios de subsistencia actuales, cambios en las “reglas” para la administración del patrimonio familiar?)

¿Qué posibilidad existe de que el proyecto altere las relaciones de género dentro de la comunidad?

- ¿Ofrece el proyecto oportunidades para crear relaciones dentro del hogar más equitativas?
- ¿Plantea el proyecto amenazas potenciales a mujeres u hombres al cambiar los patrones de equilibrio de poder o toma de decisiones dentro de la familia o el acceso a recursos, etc.? ¿Pueden estos cambios devenir en un incremento en la violencia por conflictos basados en el género? ¿Qué medidas pueden adoptarse para minimizar o evitar estos riesgos?
- ¿Existe la probabilidad de que la elite, tanto hombres como mujeres, de cualquier comunidad de prioridad a sus propias inquietudes sin pensar en los más vulnerables?

¿Cómo puede el proyecto evitar o minimizar conflictos de interés potenciales entre hombres y mujeres y promover la inclusión y cohesión social?

- ¿Existen grupos de interés (ONGs que trabajan con mujeres, sindicatos conformados sólo por hombres) que podría esperarse que fomenten o entorpezcan esfuerzos por lograr metas relacionadas con el género más equitativas? ¿Cómo puede asegurarse su contribución de una manera que no comprometa nuestros esfuerzos de integrar el género en nuestro trabajo?

1.3 Consideraciones en materia de género en el análisis de riesgos sociales (SRA)

¿Qué es el riesgo social?

Si bien Río Tinto tiene un proceso de evaluación de riesgos bien establecido que incluye un “riesgo comunitario”, los atributos e implicancias del riesgo comunitario para el negocio aún no se han definido claramente. Para mejorar nuestro proceso de evaluación de riesgos, el equipo corporativo de Comunidades ha desarrollado una nota de orientación para el análisis de riesgos sociales que facilita la definición y clasificación de riesgos sociales y comunitarios. Los riesgos potenciales para el negocio surgen a partir de problemas sociales no resueltos, falta de comunicación, impactos no mitigados y situaciones comunitarias difíciles. Los “riesgos sociales” no son constantes -pueden desarrollarse o aflorar durante el ciclo de vida

del proyecto. El grado de riesgo social depende de la probabilidad de ocurrencia de una situación y su potencial de afectar en forma negativa la “confianza de la comunidad”, la estabilidad de las relaciones con los grupos de interés, o de lugares o prácticas relacionadas con patrimonio cultural importante. Los riesgos sociales definen la licencia social para operar de un proyecto. Un riesgo social no abordado puede, a la larga, generar la pérdida de confianza y de la licencia, que puede manifestarse mediante la ruptura de relaciones, protesta, controversia y confrontación. Las manifestaciones del descontento del grupo o de la comunidad pueden paralizar el trabajo, interrumpir y ampliar los plazos de desarrollo del proyecto,

generar costos imprevistos para el proyecto, dañar la reputación de la compañía, y afectar en forma negativa la economía del proyecto u operación. Una parte importante del ejercicio de identificación y análisis de riesgos sociales es identificar medidas y actividades específicas que deben ser emprendidas o mejoradas para mitigar o manejar estos riesgos, incluyendo aquellos que se relacionan con el género.

Los riesgos más altos se incorporarán al registro de riesgos del emplazamiento, pero el análisis completo de riesgos funciona como una fuente importante de planes e información de gestión de riesgos que necesita incluirse en el programa estratégico y en los procesos de planes de trabajo del equipo de Comunidades.

Ejemplos de riesgos potenciales en materia de género para prácticas comunitarias no inclusivas

Exclusión de mujeres u hombres de las negociaciones formales, y también de los procesos informales de interacción.
Distribución poco equitativa de riesgos, impactos y beneficios de la minería.
Incapacidad de proteger, o eliminar el acceso a sitios que son importantes para mujeres u hombres.
Intensificación de conflictos con o al interior de las comunidades locales..
Cambios en la división de la mano de obra (incluyendo responsabilidades laborales, familiares y comunitarias), con impactos desproporcionados en mujeres y hombres
Cambios en la dinámica de la comunidad como resultado de la inmigración (incluyendo mayor probabilidad de actividad sexual temprana, VIH, y ETS, explotación, prostitución e intercambio de sexo por beneficios económicos o sociales, así como mayor abuso del consumo de alcohol u otras sustancias).
Incrementar el nivel y la extensión de la desigualdad económica a través de redistribuciones de recursos financieros.
La alteración, pérdida o destrucción de tierras y recursos tradicionales y/o comunales que son importantes para mujeres y hombres.
La contaminación del agua que por lo general es utilizada por las mujeres para bañarse, lavar y preparar los alimentos, o cambios significativos en el acceso al agua para mujeres u hombres.
Impacto desproporcionado del reasentamiento incluyendo el desplazamiento físico, social, cultural y económico, incluyendo la pérdida de medios de subsistencia a partir de recursos de subsistencia locales..

El no reconocer los riesgos sociales de las mujeres en relación con los derechos de custodia sobre sitios culturales específicos impidió a la gerencia de Argyle llegar a un acuerdo con los Propietarios Tradicionales sobre la extensión de la operación subterránea de la mina de diamantes (ver estudio de caso 6). Fue sólo después de reconocer los derechos de las mujeres que se logró llegar a un acuerdo sobre el uso, acceso y manejo de la tierra, y se firmó un acuerdo con respecto a la expansión subterránea.

Estudio de caso 6: Río Tinto en Australia

Acuerdo de Participación en la Mina Argyle Diamonds

La mina Argyle Diamonds se ubica en Barramundi Gap, un sitio con significado cultural para las mujeres de Miriuwung y de Gija.

Un sitio cultural importante para los hombres, Devil Devil Springs, se encuentra también en las inmediaciones de la mina. El compromiso inicial de la comunidad con respecto al desarrollo de la mina, y el acuerdo comunitario firmado en ese momento, no consideró plenamente el hecho de que la mina se encontraba en un sitio de particular importancia para las mujeres. El trabajo antropológico en el que se basó el modelo etnográfico inicial de la operación presentaba defectos ya que se basó en pocos informantes, de manera particular, muy pocos informantes de sexo femenino y se realizó en un espacio de tiempo muy corto. Dos décadas después de que se inició la mina, los Propietarios Tradicionales ancianos intentaron renegociar la relación entre la mina y la comunidad local de manera tal que considerase en forma adecuada la importancia del sitio para las mujeres. Los Propietarios Tradicionales, de manera particular las mujeres, aprovecharon cada oportunidad, particularmente a través del arte, actividades culturales y representaciones ceremoniales, de hacer valer sus derechos y responsabilidades sobre el área donde se ubicaba la mina.

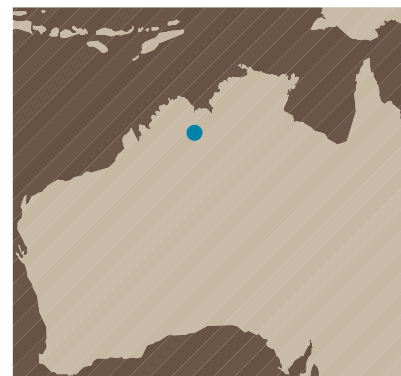
La renegociación del acuerdo fue el detonante para el deterioro de la relación con los Propietarios Tradicionales y del deseo de abordar errores pasados e incluir a aquellos que fueron excluidos incorrectamente del acuerdo previo. Se vio también como una oportunidad para que la relación se alinee, o superase las expectativas actuales de la comunidad.

El género fue tomado en cuenta correctamente en la renovación de la relación de la operación con la comunidad aborígen local, lo que culminó en la firma del Acuerdo de Participación de la Mina Argyle Diamonds en el año 2004. El proceso de acuerdo se inició con un estudio etnográfico exhaustivo que tardó dos años, que analizó los intereses tanto de mujeres como de hombres en la concesión minera. Los resultados del estudio etnográfico se aplicaron para establecer un grupo de negociación de Propietarios Tradicionales, conformado por mujeres y hombres ancianos,

y también por adultos jóvenes para ayudar a los mayores en el proceso del acuerdo. El estudio etnográfico estuvo a cargo y fue apoyado por Kimberley Land Council, que proporcionó una verificación independiente importante del proceso y del resultado.

El Acuerdo de Participación de la mina Argyle Diamonds reconoce formalmente la importancia de Barramundi Gpa para las mujeres, y la importancia de Devil Devil Springs para los hombres. Uno de los resultados del acuerdo es el establecimiento de un fondo de beneficencia, a cargo de los Propietarios Tradicionales, para apoyar el saber y la cultura aborígenes a perpetuidad, con asignaciones equitativas a las actividades relacionadas con el saber y la cultura de mujeres y hombres cada año.

El acuerdo se basa en el reconocimiento del estatus de mujeres y hombres sobre el área de la concesión minera en una serie de formas. El acuerdo



Barramundi Gap

Australia

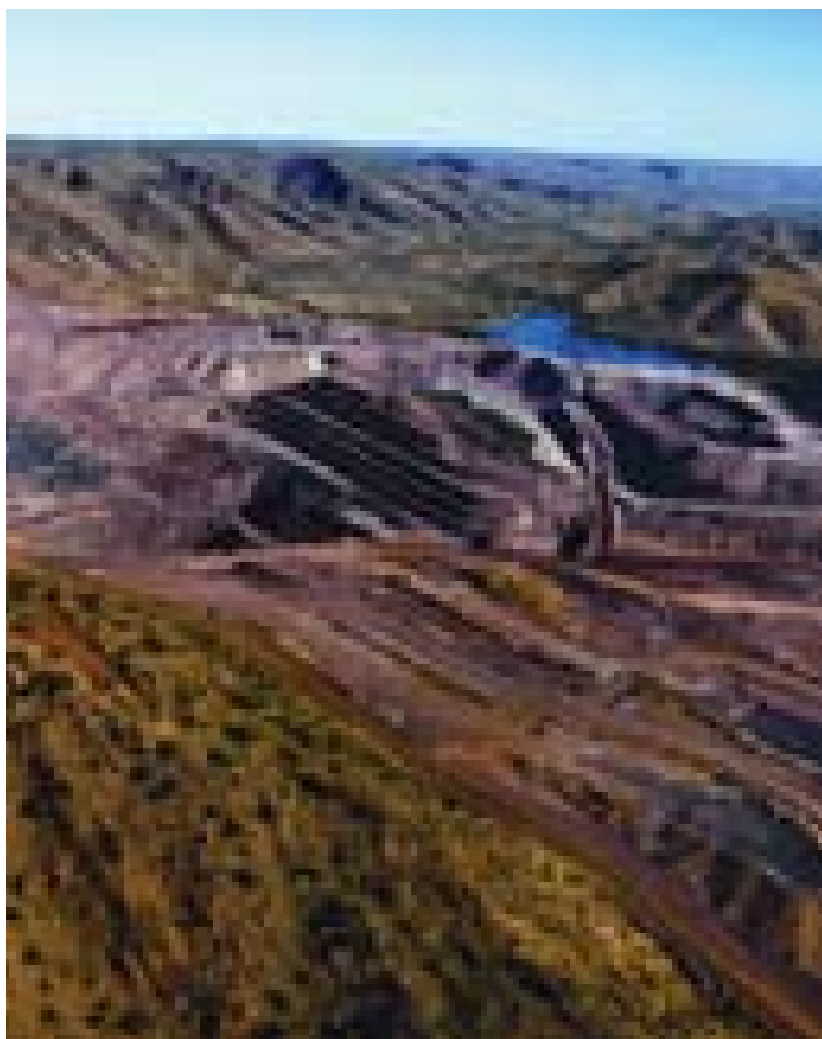
dio origen a la formación de un Comité de Relaciones, conformado por representantes de los cinco grupos de idiomas de los Propietarios Tradicionales y Argyle Diamonds, con responsabilidad por garantizar que se honre el acuerdo. El Comité de Relaciones es dirigido por un copresidente de Argyle Diamonds y dos copresidentes que representan a los Propietarios Tradicionales (un hombre y una mujer, que representan a Miriuwung y Gija).

El acuerdo incluye una serie de planes de gestión que forman parte integral del éxito de la operación minera, uno de los cuales establece una Manthe regular (ceremonia en la que se la bienvenida al país con humo o agua) para todos los empleados nuevos, contratistas y personas que visiten el sitio. Esto proporciona un medio regular para los visitantes recuerden la naturaleza de Barramundi Gap y las responsabilidades de las mujeres con respecto a este



sitio, y ayudar a las personas a mantenerse culturalmente seguras mientras se encuentran en el sitio. La representación de la ceremonia es una de las formas en que los Propietarios Tradicionales ejercen sus responsabilidades con Barramundi Gap. El acuerdo, por lo tanto, estipula que las ceremonias se efectúen en la mina, teniendo como resultado que las ceremonias de mujeres tengan lugar en hitos clave de una mina subterránea, así como para otras ocasiones.

Existe también un plan específico para el manejo de Devil Devil Springs que garantiza el mantenimiento del área.



2.0 Planificar e implementar

2.1 Integrando las consideraciones en materia de género en los planes y procedimientos operacionales

Es necesario incorporar las consideraciones en materia de género en los planes de proyectos y programas desde sus inicios. Los planes para el trabajo del equipo de Comunidades en un proyecto u operación tienen lugar en dos niveles: (1) el nivel estratégico tal como se presenta en planes multianuales de Comunidades, y (2) el nivel del programa para el diseño de iniciativas comunitarias específicas. Deben considerarse los aspectos de género en ambos niveles. Otros tipos de políticas, planes y actividades operacionales que tienen implicancias en

materia de género incluyen políticas y planes en materia de recursos humanos (reclutamiento, gestión y alojamiento de fuerza laboral); adquisición de bienes y servicios (uso de contratistas de fuera de la comunidad, políticas y procedimientos de contratación local, programas de desarrollo de negocios locales); y Estos deben diseñarse teniendo en cuenta el género, como procedimientos operativos estándar (SOPs).

Lista de comprobación

- [✓] ¿Se encuentra la operación alineada con el marco general de políticas para el trabajo multianual de Comunidades?
- [✓] ¿Consideran las estrategias y planes de Comunidades en forma adecuada el género a nivel estratégico?
- [✓] ¿Se utilizan metodologías sensibles al género para planificar e implementar iniciativas comunitarias?
- [✓] ¿Se han desarrollado otros planes operacionales y procedimientos operativos estándar, teniendo en cuenta impactos potenciales en el género?
- [✓] ¿Incluye la estructura de monitoreo indicadores sensibles al género?
- [✓] ¿Se encuentran estos indicadores respaldados por datos creíbles y se actualizan en forma regular?

2.2 Planes multianuales de Comunidades

Río Tinto requiere que cada operación implemente un plan multianual de Comunidades, el cual se actualizará anualmente. El plan debe definir iniciativas del programa acordadas con las comunidades vecinas, identificar requisitos de recursos y definir objetivos, metas e indicadores. Es esencial que dichos planes consideren el género, y su intersección con otras consideraciones de diversidad, como edad, etnicidad, entre otras. El estudio de caso 4, por ejemplo, aborda algunos problemas comunes de género

y otras consideraciones de diversidad en el trabajo del equipo de Comunidades en las primeras etapas de desarrollo de un proyecto.

Los planes de Comunidades deben identificar también impactos diferenciados de asignaciones de recursos ya que afectan a mujeres y hombres.

El siguiente cuadro proporciona una guía para integrar el género en los planes multianuales de Comunidades.

Los presupuestos y recursos asignados a iniciativas de desarrollo comunitario o prestación de servicios podrían parecer ser neutrales al género. Sin embargo, en la práctica, mujeres y hombres, niños y niñas tienen necesidades diferentes; utilizan y se benefician de los servicios en forma diferente. Las asignaciones para planes de gestión, planes multianuales de Comunidades y presupuestos anuales necesitan incorporar consideraciones en materia de género.

Preguntas a considerar para integrar el género en los planes multianuales de Comunidades de Río Tintos

¿Se identificaron las opiniones de mujeres y hombres en las consultas comunitarias?

¿Aborda el plan adecuadamente los riesgos y oportunidades relacionadas con el género en la evaluación de impacto social y en el análisis de riesgo social?

¿Se vincula el plan a otros planes que podrían impactar de manera potencial en el género? (por ejemplo adquisiciones y fuerza laboral, reclutamiento y planes de desarrollo)

¿Hace posible el portafolio de iniciativas comunitarias del plan un equilibrio en la participación y oportunidades que generan beneficios entre mujeres y hombres?

Si la operación está llegando al término de su vida, ¿aborda el plan las implicancias del cierre, puesta fuera de servicio de la planta y rehabilitación del sitio para la estabilidad y sostenibilidad futuras de hogares y comunidades anfitrionas, y en las relaciones entre mujeres y hombres dentro de las familias y en las comunidades?

¿Incluye el plan estrategias e indicadores de monitoreo que permitan monitorear y evaluar posible impactos en materia de género?

¿Refleja el plan los resultados de un proceso de planificación que incluya el género y contiene mecanismos para asegurar que se mantenga la interacción y la interacción inclusivas?

¿Se han obtenido las opiniones de las mujeres en el plan multianual del grupo de Comunidades? De ser así, ¿consideran las mujeres que el plan responde a sus necesidades e inquietudes?

2.3 Iniciativa comunitaria

Según se indica, las iniciativas específicas para la comunidad que forman parte de nuestros planes multianuales de Comunidades necesitan considerar también impactos en materia de género y deben diseñarse para asegurar que los beneficios y resultados sean equitativos desde una perspectiva de género.

Un proceso de consulta bien diseñado y efectivo que proporcione aportes para la preparación de la BCA, SIA, SRA y planes multianuales de Comunidades pueden dar como resultado iniciativas implementadas que son impulsadas por las necesidades y aspiraciones de mujeres así como de los hombres.

El siguiente cuadro resume los factores a considerar al diseñar y revisar los proyectos, planes e iniciativas comunitarios propuestos

Lista de comprobación básica para integrar el género en las iniciativas comunitarias

Metas	¿Contribuyen o merman las metas de la iniciativa la equidad en materia de género? Es decir, ¿si la iniciativa tiene éxito, reduce, refuerza o exagera las desigualdades de género existentes?
Beneficiarios	¿Existe un equilibrio de géneros dentro del grupo objetivo? De no ser así, ¿puede justificarse el desequilibrio debido a que es necesario lograr una mayor equidad en materia de género (por ejemplo, un programa dirigido a las mujeres pobres)?
Objetivos y metas	¿Tiene en cuenta de manera explícita los objetivos del programa las consideraciones en materia de género? ¿Se ha planificado la implementación de manera que mejorará las oportunidades de una contribución positiva neta a la equidad en materia de género? Las metas no garantizan resultados - una planificación, organización y atención a los detalles sí lo hacen.
Actividades	¿Incluyen las actividades planificadas a mujeres y hombres? ¿Se ha empleado un proceso participativo para llegar a decisiones? Si no fuese así, ¿es posible justificar el enfoque exclusivo en un grupo u otro en términos de metas de equidad en materia de género en un plazo más largo?
Indicadores	¿Se han identificado indicadores que permitirán monitorear y medir los impactos en materia de género en relación con los objetivos del programa? ¿Se desagregaron los indicadores de edad y género?
Implementación	¿Participarán por igual mujeres y hombres en la implementación? De no ser así, ¿puede esto justificarse en términos de metas de equidad en materia de género? ¿Se identificaron obstáculos y limitaciones potenciales en relación con el género para el éxito de la implementación, así como las formas de trabajar para encontrar una solución?
Monitoreo y evaluación	Ver Sección 2.6 de la página 67
Evaluación de impactos	¿Se evaluaron los riesgos negativos y los impactos involuntarios? ¿Se desarrollaron planes de contingencia para la mitigación en caso de que ocurriesen? (por ejemplo, una consecuencia imprevista de la implementación del programa podría ser una mayor carga para las mujeres o el aislamiento social de los hombres)
Presupuesto	¿Benefician los aportes financieros tanto a mujeres como a hombres? (Frecuentemente, las regalías o los beneficios económicos de la minería van a los hombres y las mujeres quedan fuera, o no los benefician ni directa ni indirectamente).
Comunicación	¿Considera la estrategia de comunicación las preferencias de mujeres y hombres y las necesidades de información? ¿Se empleó un proceso de consulta?

Adaptado de A framework in UNDP 2007 Gender mainstreaming in practice: a toolkit: 42

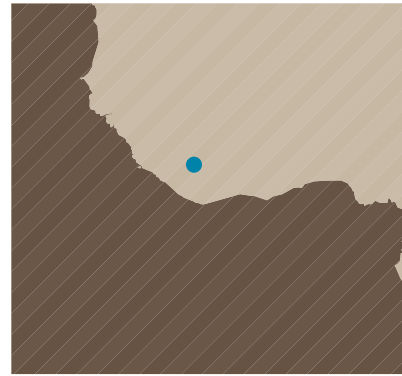
Estudio de caso 7: Río Tinto en Guinea

Proyectos específicos para mujeres en Simandou

Río Tinto SIMPER SA Simandou es un proyecto de exploración y explotación de mineral de hierro de talla mundial. La Corporación Financiera Internacional posee una participación de cinco por ciento en el proyecto. Se está evaluando la factibilidad de explotar un yacimiento de hierro importante, ubicado en el sudeste de Guinea en África Occidental, en la cordillera de Simandou.

Un Acuerdo de Explotación que se suscribió en febrero de 2003 entre el Gobierno de Guinea y Río Tinto estableció un plazo inicial de 25 años con la posibilidad de renovación por otros 25 años. Un decreto presidencial otorgó la Concesión Minera de Río Tinto en el año 2006.

Río Tinto ha estado presente en Guinea desde 1997 y ha completado una serie de estudios, incluyendo estudios de línea base para el puerto, el ferrocarril y la mina en 2009, que incluyó un análisis de género.



Simandou

Guinea



Contexto

El proyecto se ubica en un entorno rural. En Guinea, la contribución de las mujeres a la economía rural es clave. Su trabajo es vital, porque se encargan de aproximadamente el 80 por ciento de la producción de alimentos además de desempeñar un importante papel en la crianza del ganado. Las mujeres generan un pequeño ingreso mediante la venta de productos agrícolas excedentes en los mercados locales, y manejan este ingreso ellas mismas. Los hombres aportan el porcentaje más alto de ingresos del hogar, que generan a partir de la venta de ganado, mano de obra durante la temporada agrícola y otros trabajos formales e informales. Si bien Guinea ratificó la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés) en 1982, las mujeres siguen siendo marginadas debido a los sistemas tradicionales que continúan predominando en las áreas rurales.

La mayoría de las mujeres tienen un acceso más limitado que los hombres a: educación (los padres por lo general prefieren enviar a sus hijos hombres a la escuela y dejar a las jóvenes en la casa para que ayuden con las labores domésticas); medios de producción como la tierra (el sistema consuetudinario impide a las mujeres ser dueñas de tierras y el sistema para heredar tierras es patrilineal); y el ingreso (tradicionalmente, se espera que las mujeres permanezcan en el hogar y se encarguen de los hijos en lugar de trabajar). Además, un alto porcentaje de mujeres continúa muriendo al dar a luz ya que existe un acceso limitado a los servicios de salud en las áreas rurales.

Compromiso con Río Tinto

La interacción con la comunidad es una actividad clave del equipo de Comunidades de Río Tinto y, a través de esto, las mujeres de las comunidades afectadas por la mina han planteado sus inquietudes con

respecto a la generación de Ingresos, salud y saneamiento y educación. Tomando en cuenta las barreras antes mencionadas, el Equipo de Comunidades de Río Tinto, previa consulta con las mujeres, grupos de la sociedad civil y autoridades locales, diseñó una serie de actividades cuyo objetivo es mejorar el estatus de las mujeres del área.

El enfoque del Equipo de Comunidades en esta primera etapa del proyecto ha sido apoyar a las instituciones existentes, como es el caso de asociaciones de padres, ya que estas instituciones ya eran aceptadas por hombres y mujeres. Sin embargo, este enfoque tiene limitaciones si las mujeres van a ser integradas en el proyecto y beneficiarse de éste. El equipo de Comunidades está consciente de esta situación y buscará desarrollar estrategias adecuadas a medida que avance el proyecto.



Proyectos Específicos

Asociación de Padres

Todas las escuelas de las zonas rurales de Guinea tienen una asociación de padres, conformada principalmente por las madres de los escolares que asisten a la escuela primaria. En asociación con una ONG internacional que ya opera en el área, Río Tinto aceptó apoyar a los miembros de la asociación y facilitó un programa de alfabetización vinculado con actividades para generar ingresos. Estas actividades ayudaron a las mujeres a agregar valor a los productos agrícolas que ya cultivaban. Las mujeres lograron aprender cómo hacer mangos secos, mermeladas y otras conservas y venderlas en el mercado local. La asociación utiliza las ganancias generadas por la venta de estos productos para comprar útiles escolares para los escolares. El programa de alfabetización ha permitido a las mujeres comprender mejor los requisitos escritos de las actividades generadoras de ingresos, como es el caso de llenar recibos, comprender solicitudes por escrito, mantenimiento básico de registros financieros y control de inventarios.

Refugio educativo para mujeres jóvenes

Las estudiantes jóvenes del área del proyecto hacen frente a barreras adicionales en comparación con sus contrapartes hombres. Se espera que las jóvenes se encarguen de las tareas domésticas, mientras que a sus hermanos se les da tiempo para que estudien para sus exámenes finales. Las jóvenes con frecuencia se quejan que no tienen tiempo suficiente para estudiar durante la época de exámenes debido a la

carga que se les impone de cuidar a sus hermanos menores o las tareas domésticas. APROFIG, una ONG local, se puso en contacto con el equipo de Comunidades de Río Tinto para solicitar ayuda para un refugio para las jóvenes que les permitiese estudiar para los exámenes finales (equivalente de los niveles O y A) sin las interrupciones a las que harían frente en casa. Como parte del compromiso de Río Tinto de apoyar la educación en un área con un sistema educativo débil y reconociendo que las medidas proactivas dirigidas a las mujeres son necesarias para mejorar la igualdad, Río Tinto se comprometió a apoyar esta iniciativa para los próximos dos años. Con el apoyo de este programa, 75 por ciento de las jóvenes que iban al refugio aprobaron los exámenes finales de la escuela en el año 2008. El apoyo posterior dependerá de los resultados exitosos continuos y del estatus de desarrollo del proyecto Simandou.

Saneamiento

La aldea de Moribadou se ubica aproximadamente a 15 km del campamento minero principal. El pequeña aldea ha experimentado la inmigración, lo que dio como resultado la presión en el sistema tradicional de saneamiento de la aldea.

La inmigración es uno de los principales riesgos sociales del proyecto y está implementándose el Plan de Inmigración, elaborado en el año 2008. Como parte de esto, el equipo de Comunidades trabajó con las mujeres de la aldea para generar conciencia acerca de la higiene. Esto hizo que las mujeres solicitaran apoyo para

construir letrinas tradicionales. El equipo de Comunidades aceptó apoyar a las mujeres, entregarles los materiales y capacitarlas en el uso y mantenimiento de las letrinas, y la comunidad construyó los huecos para las letrinas. A la fecha, Río Tinto y los hombres y mujeres de Moribadou han construido 60 letrinas nuevas.

En la misma aldea, un grupo de mujeres creó una asociación denominada AMVP para limpiar el pueblo después de cada mercado. Río Tinto ha ayudado al grupo a mejorar su organización y les ha entregado materiales de seguridad, como máscaras y guantes, y equipos de trabajo como escobas y carretillas. Río Tinto también está ayudando al grupo a hacerse más sostenible mediante la participación de la municipalidad, que considerará el financiamiento del grupo.

Género y VIH

El equipo de Comunidades tiene un programa proactivo de concientización en VIH en las aldeas de los grupos de interés para prevenir el VIH y otras ITS. Para llegar mejor a la población femenina, se ha capacitado a las mujeres como educadoras comunitarias para la prevención del VIH y de ITS. Las educadoras comunitarias dirigen sesiones para concientizar a la población general y facilitan también sesiones exclusivamente con mujeres donde se trata la prevención del VIH y de ITS, permitiendo a las mujeres formular sus preguntas en un entorno más privado. Río Tinto brinda cursos de actualización y los materiales de enseñanza y de comunicación con la comunidad que se requieran.

2.4 Áreas del programa en Comunidades

La siguiente lista proporciona algunos breves ejemplos de la forma en que debería considerarse el género en diferentes áreas temáticas, no todas las cuales serán responsabilidad directa de los profesionales de Comunidades. Al considerar la lista, los profesionales de Comunidades deben reconocer algunas áreas del programa a las que pueden llegar mediante un enfoque directo mientras que para otras uno indirecto podría ser más efectivo.

Áreas potenciales del programa

Empleo local	La sensibilidad en materia de género en las prácticas de contratación puede ayudar a asegurar que tanto mujeres como hombres de las comunidades locales tengan iguales oportunidades de empleo. La equidad en materia de género en el empleo ayuda a asegurar un alcance más general de los beneficios comunitarios, particularmente si se brinda a las mujeres igualdad de oportunidades para acceder a capacitación y ascensos. Deben considerarse también oportunidades de empleo más allá de la mina.
Seguridad y protección	Los programas de seguridad y protección podrían incluir iniciativas comunitarias para hacer frente a la violencia contra, acoso y explotación de la mujer y promover su seguridad. Las políticas y procesos en el lugar de trabajo para abordar la seguridad física y la explotación y acoso sexual de las mujeres también son importantes. Debe incentivarse a los empleados a conducirse de una forma consecuente con su función y la política de la compañía tanto dentro como fuera de su lugar de trabajo.
Lugar de trabajo	Los lugares de trabajo deben asegurar que exista infraestructura e instalaciones adecuadas para que las mujeres que trabajen en todos aspectos del negocio. Debe coordinarse que hayan servicios higiénicos, uniformes apropiados, un entorno seguro y alojamiento adecuado en el emplazamiento.
Recursos	El género es un aspecto transversal del negocio y es responsabilidad de todos. Se encuentran disponibles diferentes acuerdos organizacionales, desde una unidad autónoma, hasta uno o una serie de personas a las que se les asignó la responsabilidad por el género y la equidad. Las consideraciones en materia de género deben incluirse en los presupuestos desde el principio.
Comunicación organizacional	La comunicación entre hombres y mujeres en el lugar de trabajo es importante para asegurar la búsqueda de la equidad en materia de género en un entorno de apoyo. La comunicación debe ser constante, transparente y sensible a los problemas.
Medio Ambiente	Debe prestarse atención a la forma en que los hombres podrían verse afectados en forma diferente de las mujeres en caso de producirse un incidente ambiental. Deben considerarse también las percepciones de las mujeres en torno al riesgo ambiental. Con frecuencia las mujeres son más rápidas para movilizarse y organizarse debido a que los asuntos ambientales muchas veces tienen impacto en la salud de sus familias.
Respuesta ante emergencias	La vulnerabilidad de hombres y mujeres, niños y niñas en caso de emergencias podría ser diferente dependiendo de sus actividades y de la exposición a un determinado peligro. El análisis de géneros en el caso de emergencias puede ayudar a reducir el riesgo para las personas y también para la reputación de la compañía. Con frecuencia las mujeres tienen la principal responsabilidad en cuanto a organización comunitaria y pueden servir como los contactos de respuesta ante emergencias más efectivos para una compañía.

Áreas potenciales del programa (continuación)

Empoderamiento	El empoderamiento de las mujeres es un proceso que tiene lugar desde abajo (bottom-up) para transformar las relaciones de poder en materia de género a través de personas o grupos que desarrollan conciencia sobre el estatus de las mujeres y desarrollan su capacidad para hacer frente a desafíos y cambiar el status quo. Los programas deberían incluir el empoderamiento a través de negocios pequeños y desarrollo empresarial.
Educación y capacitación	La educación es una herramienta esencial para lograr la igualdad y el desarrollo. Es bien sabido que la educación para niñas y mujeres tiene un efecto prolongado en el desarrollo como menor mortalidad materno-infantil, mejor gestión ambiental y desarrollo económico. Los programas podrían enfocarse en un acceso en igualdad de condiciones a la educación para niñas y niños y a alfabetización para adultos por igual para mujeres y hombres.
Economía	El empoderamiento de las mujeres con frecuencia se encuentra vinculado con la independencia económica. Los proyectos podrían implicar un mejor acceso a empleos a nivel local y oportunidades de negocios pequeños y capacitación. La igualdad en materia de género en los servicios financieros ha demostrado mayores retornos económicos, ya que las mujeres tienen mejores antecedentes de iniciar negocios exitosos y repagar préstamos. La evidencia de prestamistas de microcréditos indica que las mujeres tienen mejores récords de repago, invierten de forma más productiva y son más reacias al riesgo. Sin embargo, debe tenerse cuidado de alentar y permitir que las mujeres sean autosuficientes a nivel económico de una forma que no exacerbe las tensiones domésticas en materia de género.
Salud	Los programas de salud deberían incluir, por ejemplo, campañas de sensibilización con respecto a infecciones de transmisión sexual, incluyendo el VIH, y el cuidado de la salud para despertar conciencia entre mujeres y hombres.
VIH	Debido a la desproporcionada vulnerabilidad a la infección, su función como encargada de atender y cuidar a los hijos, es importante prestar particular atención a la educación de las mujeres en VIH, a las estrategias para la prevención y tratamiento. Comprender las relaciones de género, dinámica de poder y desigualdades que existen en una sociedad es también un factor crítico al diseñar e implementar programas efectivos de VIH. Debe adoptarse un enfoque que incluya a toda la comunidad, en alianza con el gobierno, sectores bilaterales, multilaterales y/o no gubernamentales que vaya más allá de los trabajadores de la mina.
Reasentamiento	Las mujeres y las niñas con responsabilidades domésticas primarias son las que más probabilidades tienen de verse afectadas por la reubicación. Es posible que los programas tengan que tomar en cuenta, reestablecer y/o compensar por necesidades específicas en materia de género, entre las que se incluyen: continuidad del acceso a recursos y medios de subsistencia; pérdida de oportunidades en la minería artesanal y de pequeña escala; salud y rehabilitación ambiental de la minería de pequeña escala; acceso a servicios educativos y de salud; e incentivos domésticos, en forma de recursos y de negocios para el reasentamiento..
Minería artesanal y de pequeña escala	En muchos países, las mujeres que trabajan en la minería artesanal forman parte importante de la comunidad afectada, y debido a que sus actividades a veces se consideran “ilegales”, muchas veces no se benefician de los programas de desarrollo comunitario. Es importante contar con un enfoque específico para resolver las relaciones entre la minería artesanal y la minería de gran escala, con un enfoque diferenciado por género.

A continuación se presentan dos estudios de caso de enfoques diferentes en materia de programas comunitarios: el primero en Zimbabwe y el segundo en Australia Occidental. Ambos estudios de caso describen una serie de intervenciones e iniciativas, desde el empleo y la educación hasta la concientización intercultural y el alivio de la pobreza.

Estudio de caso 8: Río Tinto en Zimbabwe

Compromiso de las mujeres en el proceso de reasentamiento

El proyecto

La Mina de Diamantes Murowa se ubica cerca de Zvishavane en el sudoeste de Zimbabwe. Río Tinto inició los trabajos de exploración en la región en el año 1992, y posteriormente desarrolló una operación de pequeña escala con potencial de expansión si las condiciones socioeconómicas y políticas locales actuales y las condiciones del mercado mundial mejoran para permitir una inversión más fuerte. Los primeros diamantes se extrajeron en el año 2004, y la operación actualmente emplea aproximadamente a 100 empleados permanentes y a 200 personas en contratos a largo plazo.

Río Tinto inició las consultas y interacción con la comunidad en la primera etapa del proyecto en 1999, se determinó que la concesión minera requeriría 1.200 hectáreas de tierra, que se encontraba ocupada por 142 familias que debían ser reasentadas para que el proceso tuviese lugar. Al mismo tiempo, debían reubicarse 265 tumbas antes de comenzar a construir la mina.



Zvishavane

Zimbabwe



Interacción y negociación tempranas con la comunidad por reasentar

La compañía llevó a cabo un programa integral de consultas comunitarias como parte de su análisis de impacto social y ambiental. Este análisis incluye el programa de participación pública (PIP, por sus siglas en inglés) y un estudio de línea base de la comunidad. Se prestó especial atención a los hogares en los que el jefe de familia era una mujer, y también a los hogares en los que el jefe de familia era un niño, asegurándose de garantizar la igualdad de oportunidades para participar en el proceso de consulta que otras familias.

En el año 2000, la compañía inició las negociaciones con todas las partes, incluyendo el gobierno, ONGs y comunidades. La finalidad de las negociaciones fue llegar a un acuerdo común sobre el proceso y los resultados de un programa de reasentamiento. Las partes llegaron a un acuerdo con respecto a los principios de reubicación, que incluían todas las

familias se desplazarían como un grupo y que Río Tinto debía intentar encontrar tierras cerca, en un área que resultase familiar para la comunidad y con una cultura similar. Esto tendría por finalidad minimizar los impactos sociales y culturales.

Las partes pasarían entonces a un proceso de negociaciones de dos años mediante una serie de talleres, a cargo de un mediador externo, que dieron como resultado acuerdos con respecto a la reubicación, compensación y otras condiciones y solicitudes de la comunidad. La comunidad eligió un comité de representantes para negociar en su representación; cuatro de los once representantes eran mujeres.

La necesidad de la participación de las mujeres se hizo particularmente evidente en el proceso de consulta ya que las mujeres sistemáticamente se encontraban en mayor capacidad de brindar la información necesaria acerca de la tenencia de tierras, incluyendo los cultivos plantados

y a veces la historia de las familias. Estos temas son clave para un reasentamiento y métodos de compensación exitosos.

Río Tinto trabajó con los hombres y mujeres para apoyar a las mujeres a interactuar en áreas que tradicionalmente no dominaban. Por ejemplo, aquellas mujeres cuyos esposos murieron tenían sus bienes y propiedades registrados a nombre de ellas, lo cual no sucedía en el pasado. En el proceso de reasentamiento, las mujeres tuvieron un papel central durante la reubicación de tumbas, y algunas dirigían las plegarias y rituales tradicionales al lado de las tumbas exhumadas.

En mayo de 2001, la compañía, la comunidad y el gobierno lograron llevar a cabo una ceremonia oficial de suscripción del acuerdo de reubicación que incluyó



acuerdos acerca de la forma en que muchas familias eran elegibles para la reubicación y un esquema de compensación del tipo “bien por bien”.

Compromiso y negociación en el lugar de reasentamiento

Río Tinto reubicó y compró seis bloques de tierra (conocidos como el “Bloque Shashe”) en una región cercana, la Provincia de Masvingo, inició la construcción de una nueva infraestructura comunitaria previa consulta con el gobierno local. El acuerdo de infraestructura que se negoció incluyó cláusulas por las cuales Río Tinto se comprometía a construir una escuela, un centro de salud rural, viviendas para profesores y enfermeras, una iglesia, perforación de 17 pozos y caminos, así como un cronograma para la construcción y traspaso eventual al gobierno.

El aspecto más controversial y difícil de estas negociaciones se centró en la asignación de la tierra que cada familia recibiría, ya que el Bloque Shashe había sido ocupado por otras familias de la provincia de Masvingo bajo el “Programa de Reforma de Tierras y Reasentamiento”

del gobierno de Zimbabwe. Sin más tierras disponibles para reasentar a las familias de Masvingo, y con Río Tinto expresando su preocupación con respecto al reasentamiento de las familias de Murowa en menos de 65 hectáreas que ya habían sido prometidas al iniciarse el proceso, las negociaciones llegaron a un punto muerto.

A partir de ese momento siguieron dos años de reuniones y talleres difíciles e intensos, en los cuales las mujeres fueron protagonistas principales en las negociaciones y se aseguraron de que las consideraciones en materia de género se incorporasen en la distribución de beneficios. La tierra asignada pasó por mejoras y preparación, gracias a lo cual las comunidades reasentadas pudieron plantar un cultivo de inmediato, y obtener una cosecha valiosa en la temporada 2002/3.

Desarrollando una comunidad sostenible

En el traspaso del esquema de reasentamiento de Sashe, Río Tinto se comprometió también con un “Plan de Acción de Comunidades” que incluye programas de desarrollo de capacidades en materia de salud, capacitación y agricultura para diez años después del reasentamiento. La finalidad del programa es ofrecer destrezas y desarrollo de capacidades agrícolas para permitir a los agricultores llevar a cabo actividades agrícolas que les sirvan de sustento.

Otras iniciativas incluyen la implementación de un programa de capacitación a nivel nacional para granjeros, y la introducción de ganado híbrido y cultivos de alta producción. En el programa de capacitación para Granjeros Expertos, aproximadamente 75 por ciento de los estudiantes se encontraba constituido por mujeres. En la actualidad existen seis micro-jardines y 90 por ciento de los miembros de estos jardines son mujeres. Casi el 99 por ciento de los miembros del comité del proyecto se encuentra constituido por mujeres.

Estudio de caso 9: Río Tinto en Australia

Interacción con la comunidad de hombres y mujeres Aborígenes en una serie de áreas del programa

Con una red integrada de 11 minas, tres terminales de embarque y el sistema ferroviario de propiedad y operado por una compañía privada en Australia, nuestras operaciones de Pilbara produjeron más de 175 millones de toneladas de mineral de hierro en el año 2008 y estamos en camino hacia una tasa de producción anual de 220 millones de toneladas.

Río Tinto Iron Ore es también uno de los más grandes empleadores de la región, con aproximadamente 6.200 empleados (Informe de Recursos Humanos de Río Tinto Iron Ore, 1T - 2009). Los Ngarluma son uno de los once grupos de propietarios tradicionales que se vieron impactados por las operaciones de explotación de mineral de hierro de Río Tinto en la región de Pilbara.

Los Ngarluma (junto con el pueblo Yinjibarndi) tienen un título nativo sobre la tierra del oeste de Pilbara en las inmediaciones de Dampier, Karratha, Cape Lambert y Roebourne. Un fallo judicial del año 2005 otorgó un título nativo sobre un área 24.428 kilómetros cuadrados que excluía a municipios y concesiones mineras.



Pilbara

Australia



En una celebración en Roebourne en julio de 2008, Río Tinto y el pueblo Ngarluma firmaron un Acuerdo Vinculante inicial (la 'Carta Acuerdo') que condujo a un Acuerdo para el Uso de Tierras Indígenas (ILUA, por sus siglas en inglés). El acuerdo se basó en la infraestructura (puertos y ferrocarril) porque no existían minas en la nación Ngarluma. Según el acuerdo, Río Tinto pagará los beneficios financieros por las actividades que tengan lugar en la nación Ngarluma, y a cambio Ngarluma Aboriginal Corporation aceptará estas actividades, llegará a cabo encuestas sobre patrimonio prioritario y no se opondrá a solicitudes de ocupación. El ILUA proporcionará también un marco para la relación de Río Tinto con los Ngarluma sobre temas que incluyen el empleo y capacitación, desarrollo de negocios y contratación, y gestión de tierras y cultural. La interacción

de Río Tinto Iron Ore con el pueblo Ngarluma se desarrolló a través de los años. Existen varias iniciativas que buscan asegurar que las mujeres, así como los hombres, Indígenas, se benefician con la presencia de la mina. Las iniciativas que se presentan a continuación destacan algunos de los compromisos de Río Tinto Iron Ore con las mujeres Ngarluma en particular, desde procesos de consentimiento hasta compromiso y desarrollo comunitario.

Consentimiento

Las mujeres participaron en las negociaciones con Río Tinto Iron Ore desde el principio y Río Tinto Iron Ore se aseguró de que tanto hombres como mujeres fuesen consultados en las negociaciones iniciales. Río Tinto Iron Ore reconoce que, a nivel cultural, mujeres y hombres tienen papeles y responsabilidades diferentes.

A nivel histórico, las mujeres han desempeñado papeles importantes en el avance de los asuntos relacionados con Aborígenes en Roebourne. El Acuerdo Vinculante entre Ngarluma Aboriginal Corporation y Río Tinto tiene las firmas de 17 Propietarios Tradicionales de la nación Ngarluma en la parte de negociación, nueve de los cuales son mujeres. Doce personas firmaron los términos del acuerdo. Siete de los 12 signatarios fueron mujeres. Además, los tres signatarios que representan a Ngarluma Aboriginal Corporation, Mt Welcome Pastoral Company y Río Tinto Iron Ore eran mujeres.



Cifras de empleados Aborígenes de Rio Tinto Iron Ore, segundo trimestre de 2009

Disciplina	Total	Hombres	Mujeres
Practicantes	77	50	27
Aprendices	27	25	2
Operador	298	251	47
Comercio	57	54	3
Administración	39	0	39
Supervisión	8	8	0
Técnicos	8	7	1
Graduados	3	2	1
Profesionales	27	16	9
Especialistas	3	3	0
Superintendente	3	1	2
Gerente	1	1	0
	549	418	131

Fuente: Informe de Recursos Humanos sobre Cifras de empleados Aborígenes de Rio Tinto Iron Ore. 2T/2009

Empleo

De un total de 6.480 empleados, 549 son australianos aborígenes, de los cuales 131 son mujeres y 418 son hombres. La representación de las mujeres aborígenes en el trabajo en minas en Australia es relativamente bajo en comparación con los hombres, debido a factores tales como salud, educación, roles tradicionales de las mujeres, así como una cultura minera dominada por hombres. Al segundo trimestre de 2009, había 131 mujeres Aborígenes contratadas directamente en las operaciones de Rio Tinto Iron Ore, incluyendo a empleados bajo contrato. En la actualidad, aproximadamente un tercio de estas empleadas trabaja en el nivel más bajo. Los datos de Rio Tinto Iron Ore confirman que a medida que alcancen mayor jerarquía, los Aborígenes están representados con menos frecuencia, particularmente las mujeres.

Existen varias iniciativas que buscan incentivar y respaldar el trabajo de las mujeres y hombres aborígenes que trabajan en la minería en Río Tinto Iron Ore. Por ejemplo, hoy en día existen dos asesores de reclutamiento aborígenes, ambas mujeres. Estas funcionarias trabajan para animar a los Indígenas a postular a puestos de trabajo en Río Tinto. La evidencia anecdótica sugiere que tener a dos funcionarias de reclutamiento mujeres e indígenas ha ayudado a animar a las mujeres a postular. Estas funcionarias incentivan a todos los emplazamientos de Río Tinto Iron Ore a considerar dar empleo a mujeres y hombres indígenas, y brindar soporte permanente a los equipos de Recursos Humanos y a los gerentes de línea del emplazamiento en materia de contratación de postulantes aborígenes adecuados para los puestos vacantes que tienen. Las asesoras de reclutamiento aborígenes descubrieron que las operaciones son muy receptivas a dar empleo a Indígenas, incluyendo a mujeres, pero su enfoque no siempre es proactivo.

Se mantiene una base de datos de todos los Aborígenes que han postulado a un puesto de trabajo en Río Tinto Iron Ore, y ésta puede desagregarse por género. Esta base de datos actualmente tiene los detalles de más de 1.600 Aborígenes de toda Australia que buscan empleo. Cuando surge una vacante, Recursos Humanos se comunica con las asesoras de reclutamiento Aborígenes quienes les refieren a las personas que buscan empleo para que consideren su contratación. Los candidatos Aborígenes que cumplen con los criterios mínimos para un puesto de trabajo son invitados a un centro/entrevista de selección. Una asesora de reclutamiento Aborígen presencia la evaluación del candidato Aborígen. Una vez en el lugar de trabajo, las asesoras de reclutamiento Aborígenes intervienen en caso de que surjan problemas de discriminación.

Si bien se ha logrado cierto progreso, aún queda mucho por mejorar. Por ejemplo, todas las divisiones de Río Tinto Iron Ore tienen metas de empleo de Aborígenes, pero éstas

aún no se basan en el género. Una estrategia consiste en emplear a más mentoras que trabajen directamente y apoyen a las mujeres Aborígenes del personal para ayudar a retenerlas en el lugar de trabajo

Becas

El programa de becas para Aborígenes de Río Tinto Iron Ore tiene por finalidad ayudar a los estudiantes a cursar estudios universitarios sin la deuda del Esquema de Contribución a la Educación Superior (HECS, por sus siglas en inglés) y la compra de libros de texto. El programa se encuentra dirigido especialmente a los Propietarios Tradicionales de la región de Pilbara, aunque se considerará a otros estudiantes. En la actualidad son ocho las mujeres Indígenas que participan en el programa de becas, y tres varones. Las mujeres están cada vez más interesadas. Las becarias que actualmente participan en el programa cursan estudios en áreas como geología, cine y medios, gestión comunitaria y medicina.

Concientización intercultural

Río Tinto Iron Ore también pone en marcha la concientización intercultural que involucra tanto a hombres como a mujeres. Las mujeres desempeñan un papel clave en la presentación, ya que la mayoría de los propietarios tradicionales actuales que presentan son mujeres. La concientización intercultural es obligatoria para todos los empleados y contratistas nuevos

Cena anual

En respuesta a las aspiraciones de las mujeres Ngarluma, Río Tinto Iron Ore apoyó la introducción de una Cena Anual de Mujeres. La cena es por invitación de una líder Ngarluma anciana y un pequeño grupo de trabajo que ella establece cada año. La cena es una oportunidad para que las mujeres Ngarluma se conozcan, socialicen y hagan contactos en una noche especial del año en un entorno libre de alcohol. Una vicepresidenta de Río Tinto Iron Ore asistió a la cena. La noche brinda también una oportunidad para que el personal de relaciones comunitarias de Río Tinto Iron Ore continúe ampliando sus redes y nutra las relaciones existentes con

las mujeres Ngarluma y con otras propietarias de tierras tradicionales.

En parte como resultado del éxito del programa de cenas, las mujeres han llegado a Río Tinto Iron Ore a compartir sus ideas de tener más oportunidades para reunirse, socializar e iniciar algunos programas de autodesarrollo. Relaciones Comunitarias de Río Tinto se encuentra analizando ideas de bingo, karaoke y concursos de talento que reúnan a la comunidad, y también un programa para mujeres jóvenes sobre presentación personal, incluyendo moda. El programa se extenderá desde la costa, hasta el pueblo de Tom Price.

Relaciones comunitarias

El trabajo positivo del equipo de Comunidades ha visto como resultado el desarrollo de relaciones sólidas entre los Ngarluma y Río Tinto Iron Ore. Existe cierto nivel de receptividad. Por ejemplo, la ceremonia reciente de colocación de la primera piedra que se requiere como parte del desarrollo de la central eléctrica se realizó antes de lo que se esperaba. Aunque a veces resulta difícil organizarse con poco tiempo, los Ngarluma aceptaron colocar la primera piedra. La ceremonia cuenta con la participación de hombres y mujeres. El líder que ofició la ceremonia fue mujer.

Si bien los proyectos y programas antes mencionados son sensibles al género, no necesariamente se encuentran formalizados en políticas y planes. Han evolucionado a través de la interacción con las comunidades. **9**

2.5 Enlaces a otras funciones

Un profesional eficaz de Comunidades de Río Tinto comprenderá la importancia de influir en los planes y procedimientos operacionales de otros departamentos. Por ejemplo, el departamento de Recursos Humanos se encarga de la planificación de la fuerza laboral, contratación, reclutamiento, desarrollo y gestión del talento.

Recursos Humanos, por lo tanto, tiene un papel crítico en lo que respecta a facilitar el compromiso de Río Tinto con el desarrollo de una fuerza laboral diversa (edad, género, etnicidad (que incluye a grupos Indígenas), nacionalidad, orientación sexual, discapacidades, idioma) y la distribución de los beneficios del desarrollo y operación del proyecto con una serie de grupos de interés (comunidades locales y regionales, gobiernos, organismos multilaterales, ONGs, propietarios tradicionales, consumidores, mercados, proveedores).

La estrategia de diversidad de Río Tinto ha asignado prioridad al desarrollo de una fuerza laboral con equilibrio de géneros y se han incorporado cambios específicos para hacer esto posible en las políticas y prácticas de reclutamiento, desarrollo del talento y planes de sucesión. De manera similar, los departamentos de Adquisiciones tienen un papel fundamental en lo que respecta a asegurar que los procesos y prácticas de selección y revisión de proveedores proporcionen igualdad de oportunidades a empresarios y dueños de negocios hombres y mujeres de hacer negocios con la compañía. La colaboración activa entre éstas y otras funciones asegurará un enfoque sostenible y sistemático en materia de integración de géneros.

En los estudios de caso 10 y 11 de las Operaciones de Pilbara y Kennecott Utah Copper de Río Tinto Iron Ore podemos ver algunas de las estrategias que han sido utilizadas por la función de Recursos Humanos para investigar y abordar los factores de género que imponían barreras al empleo en Río Tinto

De igual importancia para la integración de las consideraciones en materia de género en nuestro negocio son las políticas y prácticas de otras partes de la organización, como Recursos Humanos, Adquisiciones y Salud, Seguridad y Medio Ambiente..

Estudio de caso 10: Río Tinto en Australia

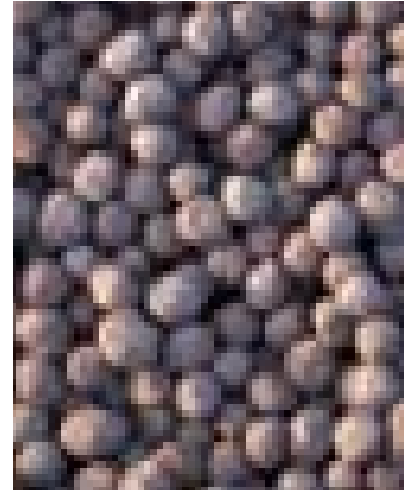
Estrategias de Río Tinto Iron Ore en la región de Pilbara para incrementar los recursos de mano de obra

Río Tinto Iron Ore ha implementado políticas que tienen por finalidad incrementar los recursos de mano de obra disponible y la diversidad de los empleados. Río Tinto Iron Ore cuenta con una serie de programas complementarios para atraer a más mujeres a trabajar en el campo de la minería, de manera particular en funciones no tradicionales, y atraer también a las mujeres para que vuelvan a trabajar en la mina después de tener hijos.



Pilbara

Australia



Programa de acuerdos de trabajo flexibles

En marzo de 2007, Río Tinto Iron Ore Pilbara publicó una Política de Acuerdos de Trabajo Flexibles. El propósito de la política es brindar oportunidades para que los empleados actuales equilibren mejor sus compromisos laborales y personales, así como hacer de Río Tinto Iron Ore un lugar de trabajo más atractivo para aquellos que no pueden trabajar en la minería tradicional debido al cuidado de los niños u otros compromisos, principalmente las mujeres.

Los acuerdos de trabajo flexibles disponibles bajo este esquema incluyen: medio tiempo, trabajo compartido, retiro escalonado, trabajo desde la casa y horario de trabajo flexible. La compañía desarrolló un proceso mediante el cual cualquier empleado - hombre o mujer - puede postular al esquema, aunque, a la fecha, el 93 por ciento de los empleados con acuerdos de trabajo flexibles está constituido por mujeres.

Se han puesto a prueba con éxito turnos durante el horario escolar en

varias operaciones para diferentes funciones. Por ejemplo:

- Las Operaciones Portuarias de Dampier pusieron a prueba con éxito un acuerdo para operadores de medio tiempo, con turnos durante las horas de clase.
- La mina Pannawonica tiene un acuerdo exitoso para que los contratistas manejen los camiones de acarreo en la “línea de fuego” para cubrir el almuerzo y los descansos durante el turno de día, de forma tal que los conductores puedan trabajar un turno de cuatro horas durante las horas de clase.
- En Paraburdoo, el emplazamiento trabaja, de forma cooperativa, con un contratista que permite a operarias trabajar en un horario flexible que se adecue al horario de sus parejas.
- Muchos emplazamientos han implementado acuerdos de trabajo compartido con éxito, como dos semanas de trabajo por cuatro de descanso en West Angelas.

Río Tinto Iron Ore señala que muchos de estos esquemas han resultado acuerdos exitosos para los empleados, y también para el negocio, afirmando que es “un paso significativo para atraer y retener a más mujeres en dichos lugares” (Operaciones de Pilbara de Río Tinto Iron Ore, 2008).

Durante el año 2007, una encuesta de empleados que participaron en los acuerdos de trabajo flexible descubrió que:

- 80 por ciento de usuarios tiene entre 31 y 40 años de edad;
- 87 por ciento de los encuestados eligió trabajar en un horario flexible para poder cuidar a sus hijos pequeños;
- el estudio y la ubicación de la casa fueron otros factores;
- la gran mayoría de los usuarios actuales afirma que le gustaría continuar con el acuerdo por largo tiempo



- 100 por ciento indicó que su gerente era comprensivo (33 por ciento) o extremadamente comprensivo (67 por ciento); y
- 94 por ciento de todos los usuarios afirmó que se encontraba satisfecho con sus acuerdos laborales.

Programa de experiencia de trabajo

Las Operaciones Portuarias de Cape Lambert identificaron que la falta de experiencia en la industria minera y en las destrezas de trabajo básicas impedía que una serie de candidatos listos para otros trabajos aspirasen a desarrollarse profesionalmente en la industria minera. Para hacer frente a esto, Cape Lambert implementó un programa de seis semanas que permitía a los candidatos rotar entre las diferentes divisiones del negocio, incluyendo: operaciones, mantenimiento, servicios marítimos, administración y manipulación de materiales. El programa buscaba atraer a las mujeres e Indígenas que eran nuevos en la industria minera para darles una oportunidad de obtener una visión integral del negocio y, al mismo tiempo, adquirir algunas destrezas laborales, y potencialmente efectuar pasantías o prácticas en la compañía. El programa ha logrado atraer a más candidatos, y algunos han avanzado a puestos calificados y semi-calificados. (Rio Tinto Iron Ore Pilbara Operations, 2008: 4)

Programa de Guarderías Kids Matter Family

Rio Tinto Iron Ore ha descubierto que el acceso a guarderías de calidad en la región de Pilbara es una barrera importante para que la región se desarrolle aún más. Existe la necesidad de incrementar el número, calidad y disponibilidad de guarderías, ampliar las opciones de empleo y atraer y retener a trabajadores calificados de la región. Rio Tinto Iron Ore contribuye con varios programas regionales que entregan incentivos para el establecimiento de guarderías en hogares y para incrementar el número de personas calificadas que se encarguen del cuidado de los niños.

En alianza con la Comisión de Desarrollo de Pilbara, y de otras compañías de la región, Rio Tinto Iron Ore proporciona apoyo financiero al Programa de Guarderías Kids Matter Family. El programa brinda apoyo, asesoría e información a aquellos a quienes les gustaría convertirse en proveedores de Guarderías Familiares. Se ofrecen donaciones e incentivos financieros a concesionarios exitosos, así como apoyo permanente. Para fines de 2007, se habían establecido 13 servicios nuevos, con 91 guarderías nuevas en toda la región de Pilbara.

Programa de Becas Especializadas en Enseñanza Infantil

En alianza con otras compañías locales, proveedores de educación y el gobierno local, Rio Tinto Iron Ore contribuye con el financiamiento, y dirige un Programa de Becas Especializadas en Enseñanza Infantil. El programa busca brindar oportunidades de capacitación impartida localmente y apoyar a aquellos que aspiran a desarrollarse profesionalmente en la industria de los servicios dirigidos a los niños.

Las becas están disponibles para aquellos que se inscriban para obtener un Certificado (un año) o un Diploma (dos años) en Servicios dirigidos a los Niños. Estos cursos son impartidos por el centro de educación vocacional local. La beca cubre la matrícula, así como un estímulo financiero por la culminación del 50 por ciento y de 100 por ciento del curso. La obtención del Diploma permite a los estudiantes ser elegibles para ingresar a programas universitarios en campos relacionados. A aquellos que trabajan cuidando niños en la región, Rio Tinto Ore les paga un incentivo anual. 10



Estudio de caso 11: Río Tinto en EE.UU.

Atrayendo y reteniendo a mujeres en la fuerza laboral de Kennecott Utah Copper (Kennecott)

Una investigación reciente, por encargo de Kennecott, descubrió que las percepciones negativas que se tienen de la industria, las prácticas de horarios de trabajo tradicionales y la falta de una política de trabajo que tuviesen en cuenta a la familia eran las razones clave por las que las mujeres no se sentían atraídas por la minería. La investigación empleó una combinación de metodologías de investigación, que incluían entrevistas con estudiantes y la fuerza laboral, e investigación de gabinete que evaluó por medio de la comparación qué hacían otras compañías, incluyendo sectores distintos de la minería. Posteriormente, Kennecott dirigió una “estrategia de prácticas laborales flexibles” (para puestos no operacionales) como una herramienta para mejorar la atracción y retención de mujeres en la fuerza laboral como parte de un enfoque integral en materia de diversidad.

En el documento sobre la estrategia en materia de diversidad del año 2006, Kennecott estableció una serie de recomendaciones, que incluye programas de desarrollo profesional y capacitación dirigidos a las mujeres con el fin de ayudarlas a ascender a niveles de gerencia y también políticas para apoyar la retención de mujeres.

La estrategia sugiere una serie de iniciativas, incluyendo que el negocio llegue a:

Desarrollar una mejor comprensión

Introducir encuestas y foros de satisfacción de empleados para evaluar las necesidades y deseos de los empleados de lograr un equilibrio entre la vida profesional y la personal y evaluar las iniciativas existentes, y comprender la flexibilidad de los horarios de trabajo actuales del emplazamiento.

Mejorar la estructura de las políticas

Introducir políticas en torno a acuerdos laborales flexibles que permitan a los empleados solicitar

trabajos de medio tiempo, puestos de trabajo compartidos, y ser elegibles para trabajar a tiempo parcial después de la licencia por maternidad

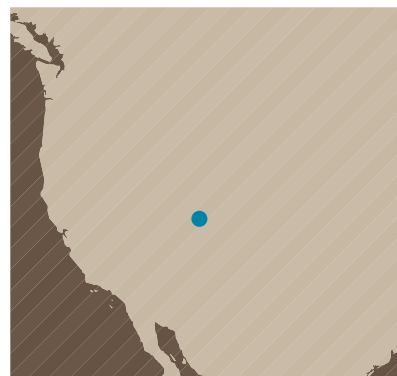
Implementar estrategias

Introducir estrategias de Recursos Humanos que atraigan y retengan mujeres, incluyendo un programa de redes de contactos, planes de desarrollo profesional, publicación de anuncios de empleos de medio tiempo, programa de becas dirigido a mujeres. Mejorar los arreglos tecnológicos que refuerzan la comunicación entre gerentes y empleados que tienen horarios de trabajo flexibles

Mejorar la gestión de datos

Mejorar la recopilación de datos y la gestión en áreas clave, incluyendo entrevistas de salida, porcentaje de mujeres que retornan al trabajo después de la licencia por maternidad, porcentaje de representación femenina en la compañía, porcentaje de mujeres en la gerencia senior y porcentaje de mujeres identificadas como de “alto potencial”, y porcentaje de mujeres con horarios de trabajo flexibles.

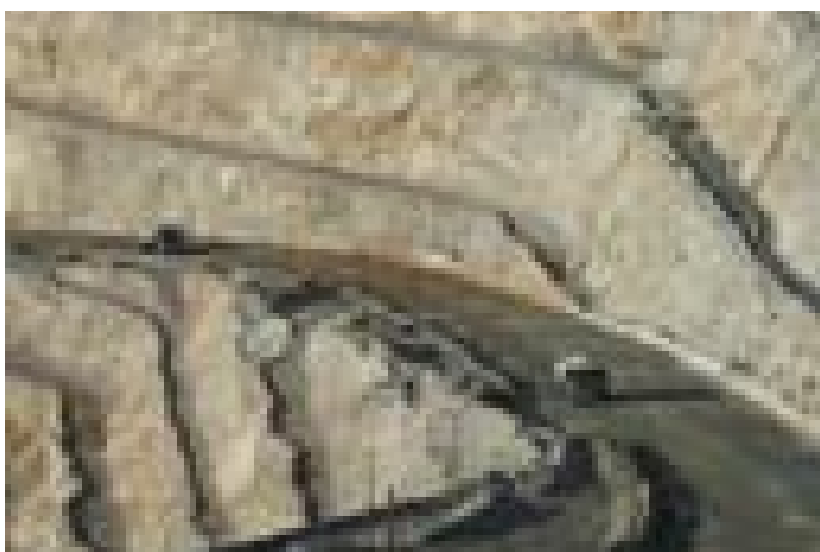
El informe analizó también las barreras potenciales para implementar la estrategia.



Utah

EE.UU.





La estrategia de prácticas laborales flexibles es una de las varias iniciativas en materia de diversidad en la fuerza laboral que formaron parte del plan estratégico de Kennecott para el año 2006. Estas iniciativas se alinean con las metas globales de Río Tinto en materia de diversidad.

Kennecott desarrolló también metas anuales en materia de diversidad como parte del Plan de Recursos Humanos de la organización que se inició en el año 2006. Kennecott superó las metas en materia de género en el primer año pero no cumplió con sus metas en el segundo año. La meta de diversidad ética no se logró en el primer año pero se cumplió con creces en el segundo año.

Se hizo evidente que simplemente a través de un mayor enfoque en la mejora de elementos específicos del perfil de diversidad del negocio, era posible efectuar mejoras. Sin embargo, quedan pendientes desafíos para concretar estas mejoras, por lo que se han implementado prácticas laborales más flexibles como empleos compartidos, trabajo a distancia y horarios flexibles. El impacto de estas prácticas se medirá como parte del proyecto piloto, así como la factibilidad de expandir estas prácticas a entornos de operación con más desafíos en Kennecott. Se está asignando un enfoque adicional al contenido y colocación de anuncios de vacantes para atraer a candidatos más diversos. **11**

2.6 Planes de monitoreo y evaluación constantes

Río Tinto espera que sus proyectos y operaciones monitoreen y evalúen su desempeño social y ambiental. El monitoreo y evaluación de nuestro trabajo en el equipo de Comunidades se encuentran incluidos también en el estándar de Comunidades de Río Tinto. El monitoreo y la evaluación serán temporales y poco confiables hasta que se vinculen a medidas específicas que puedan ser monitoreadas y medidas. Estas medidas se denominan indicadores. Pueden ser cuantitativos (basadas en el número) o cualitativos (descriptivos).

Los indicadores pueden medir también las actividades (por ejemplo, número de programas dirigidos a las mujeres) y resultados (número de mujeres que culminaron en forma satisfactoria un programa de capacitación, y llevaron a la práctica el conocimiento obtenido en la práctica). Los indicadores deben definirse de antemano y ser fáciles de monitorear. Si el indicador es demasiado difícil de medir, no será útil para monitorear el progreso frente a un objetivo y meta.

Un indicador puede ser definido como algo que nos ayuda a comprender dónde estamos, hacia dónde vamos y qué tan lejos estamos de alcanzar una determinada meta u objetivo. Los indicadores representan las mediciones de progreso hacia un objetivo.

El indicador debe representar un objetivo que tiene que lograrse, o un atributo que tiene que cambiarse. Es difícil que los indicadores representen la intención total o consecuencia del objetivo. Un indicador se transforma, entonces, en una “señal” con respecto al estatus de un determinado tema, situación, problema u objetivo, muchas veces medido en diferentes puntos en el tiempo para observar los cambios. Los indicadores pueden expresarse en forma de medición, número, opinión o una percepción.

Para monitorear el progreso de nuestros planes multianuales de comunidades o un programa específico, o monitorear un cambio en áreas importantes de la vida comunitaria, necesitamos identificar factores que sean tanto apropiados como relevantes para el

atributo del programa o comunidad que deseamos monitorear. Esto debe ocurrir durante la etapa de planificación del programa, durante el diseño del plan, o en el caso de monitorear el cambio en la comunidad local, como parte de la primera BCA integral.

Los **indicadores cuantitativos** hacen referencia a atributos de una situación, proceso o actividad a la cual podemos vincular un número, porcentaje o proporción que refleje su estatus o en un momento determinado. Pueden extraerse de sistemas y registros de datos que se han analizado o recopilado durante un proceso de estudio o planificación.

Los **indicadores cualitativos** hacen referencia a atributos de una situación, proceso o actividad cuyo estatus o condición es determinada por opiniones, percepciones o criterios, o por la calidad de una experiencia, no por números.

Con frecuencias pueden desarrollarse **indicadores cualitativos y cuantitativos** previa consulta con grupos comunitarios.

Ejemplo de indicadores para un programa de apoyo escolar

En el caso de un programa que tenga por objetivo “incrementar el número de alumnos matriculados y la retención en la escuela”, un indicador puede ser el número o porcentaje de matrículas de alumnos nuevos o que retornan a la escuela cada año durante el tiempo que dure el programa y tal vez cinco años después.

Un segundo objetivo del programa es incrementar las tasas de asistencia y culminación escolar. Los indicadores capturarán el número o porcentaje de las tasas de asistencia en forma mensual y el progreso de la culminación durante el tiempo que dure el programa para todo el alumnado.

Al recopilar y analizar datos por género, es posible medir los impactos del programa diferenciados por género. Por ejemplo, saber que las tasas de culminación de estudios de las niñas y de los niños son diferentes puede ayudar a las autoridades correspondientes a diseñar intervenciones en políticas con el fin de mejorar la igualdad de género en materia de educación.

Indicadores sensibles al género

Los indicadores sensibles al género se diseñaron en forma específica para reflejar cambios en el estatus y roles de hombres y mujeres. Esto incluye, entre otros, datos desagregados por sexo. Los indicadores pueden ser específicos para el contexto internacional, regional, específicos por país y local y puede ser cualitativos o cuantitativos.

Los indicadores de género deben estar vinculados a metas y objetivos a nivel estratégico, así como a nivel de proyecto. Los profesionales deberán determinar, en ciertos casos con los grupos de interés, qué indicadores son adecuados para las diferentes circunstancias. Un indicador que podría funcionar con los hombres podría resultar inadecuado a nivel cultural para las mujeres, o viceversa.

Los indicadores cuantitativos por sí mismos podrían no ser suficientes para captar la experiencia de mujeres y hombres. Éste es el motivo por el cual los indicadores cualitativos son extremadamente importantes para comprender la imagen completa. Los indicadores cualitativos y cuantitativos pueden ser complementarios. Las medidas cuantitativas son cruciales para desarrollar el caso para abordar las disparidades de género, mientras que los métodos cualitativos hacen posible un análisis a profundidad de las relaciones de género que no se cuantifican fácilmente.

A continuación se incluye una lista de indicadores sensibles al género (en su mayoría cuantitativos) de relevancia para las comunidades mineras. Debido a que algunos de ellos son muy específicos para una determinada situación, no pueden monitorearse a menos que exista un compromiso de recopilar datos relevantes en forma continua. Parte de esta información puede recopilarse durante una BCA a través de fuentes secundarias como es el caso de estadísticas gubernamentales.

Parte de esta información podría estar disponible también a través de otras funciones (por ejemplo, Recursos Humanos tendrá datos sobre la participación de la fuerza laboral, diferencia entre género/salario, etc.). Otras agencias u organizaciones, como el servicio de salud o escuela local podrían estar listas para recopilar datos relevantes. Sin embargo, aquí también, podrían existir problemas de confidencialidad. Al principio, intente encontrar algunos indicadores para los que los datos estén disponibles fácilmente o para los cuales sea posible recopilar datos y conservarlos con facilidad. Además, encuentre indicadores que tengan sentido en términos de monitorear qué está buscando lograr o que está buscando evitar.

Ejemplos de indicadores sensibles al género para medir los riesgos y beneficios en comunidades mineras

Mano de obra, empleo y activos	– Actividad económica de mujeres y hombres y tasas de desempleo – Tasa de participación de mujeres y hombres en la fuerza laboral – % de mujeres y hombres en la fuerza laboral de la mina – % de mujeres y hombres en puestos gerenciales – % de mujeres y hombres en empleos del sector informal – Diferencia en el salario de hombres y mujeres – % de mujeres con acceso a servicios financieros – % de mujeres con acceso a tierras – Prevalencia del trabajo infantil entre hombres y mujeres Cualitativo – Oportunidades reportadas de desarrollo profesional y satisfacción con el apoyo brindado
Entorno e infraestructura	– % de mujeres y hombres con acceso a agua potable y combustible – % de mujeres y hombres con acceso a caminos pavimentados y transporte
Salud	– Expectativa de vida de mujeres y hombres al nacer – Tasa de mortalidad infantil (por cada 1.000 nacidos vivos) – Tasa de mortalidad materna (por cada 100.000 partos) – % de mujeres y hombres con acceso a centros médicos y de atención médica – Incidencia de malaria y tuberculosis entre mujeres y hombres – Incidencia de estados de salud particulares entre mujeres y hombres
VIH/SIDA	– Tasa de prevalencia de VIH entre mujeres y hombres – % de mujeres infectadas en la población infectada total – % de trabajadores sexuales mujeres y hombres infectados – % de mujeres y hombres infectados que reciben tratamiento – % de transmisión de VIH de madres a hijos
Educación	– % de mujeres con acceso a educación formal – Proporción de niños y niñas en las tasas de matrícula y culminación de la educación primaria, secundaria y terciaria – Proporción de tasa de alfabetización de adultos mujeres frente a hombres (15+) – % de mujeres y hombres con destrezas relevantes establecidas para el empleo
Empoderamiento	– Número de mujeres en puestos de liderazgo a nivel de aldea / comunidad – Número de mujeres que participan en la planificación y toma de decisiones en el hogar y a nivel de la comunidad – % de mujeres que participan en un comité que reportan participación activa en la gestión y toma de decisiones para fines del año dos (en comparación con un porcentaje de línea base al inicio del proyecto) Cualitativo – Nivel de satisfacción en la participación en un grupo de trabajo para fines del año uno, por género – Nivel de actividad en la participación en la gestión de un comité, por género
Violencia / seguridad	– Número de mujeres y niñas que reportan haber sido víctimas de violencia doméstica y de otras formas de violencia sexual – Existencia de servicios diseñados a abordar problemas de violencia así como abuso de alcohol y drogas – % de consumidores de alcohol y drogas mujeres y hombres
Vulnerabilidad	– % de hogares en los que una madre soltera es jefe de familia – Tasa de desempleo entre hogares en los que una mujer es jefe de familia – Tasa de pobreza entre hogares en los que una mujer es jefe de familia – Prevalencia del matrimonio infantil – Prevalencia de otras formas de abusos de derechos humanos en contra de los niños

Modificado de Shahriari n.d. Key gender indicators to measure risks and benefits in mining communities: 1

3.0 Monitorear, evaluar y mejorar

Mientras más preciosos y confiables sean los datos en los que se basa un indicador, mejores serán como una medida de cambio, positivo o negativo. La precisión de los datos depende de la interacción y de la consulta, un principio clave en un enfoque diferenciado por género.

Ya hemos discutido la forma en que los indicadores deben reflejar o representar todos los elementos de una situación que desea monitorear para diseñar e implementar programas que conduzcan a mejores resultados en materia de género y diversidad.

Hasta que un programa se haya implementado plenamente y siga su curso, será imposible evaluar qué tan bien logró sus objetivos y qué impactos han sido positivos o negativos. Sin embargo, el monitoreo debe ser un proceso permanente. Los planes multianuales del equipo de Comunidades deben diseñar una estructura de monitoreo sensible al género. El monitoreo permanente nos permite ver los éxitos o las limitaciones de nuestros programas a medida que progresan, lo cual proporciona una base para efectuar ajustes y mejoras a lo largo del camino. La evaluación debe tener lugar una vez que se haya completado el trabajo y medirá los resultados e impactos del programa o actividad.

El monitoreo y la evaluación de datos sensibles al género, como parte de los procesos normales de evaluación, son indispensables para:

- asegurar que los programas y proyectos promuevan la igualdad en materia de género;
- asegurar que cualquier impacto adverso no afecte desproporcionadamente hombres o mujeres;
- hacer posible políticas y planes mejores; y
- medir el progreso frente a los compromisos en materia de género.

De manera ideal, el monitoreo y la evaluación incluirá a mujeres y hombres como participantes plenos, no sólo como proveedores de datos e información ya que esto genera una mejor comprensión de quiénes en la comunidad se han beneficiado con el desarrollo minero y quiénes han llevado la peor parte (UNDP, 2006). Un proceso de monitoreo que incluye a grupos de interés, por ejemplo, en el desarrollo de indicadores y recopilación de datos, puede asegurar que el monitoreo sea un proceso co-gestionado y no un proceso impulsado únicamente por la operación minera.

Lista de comprobación

- [✓] ¿Incluye la estructura de monitoreo indicadores sensibles al género?
- [✓] ¿Se encuentran estos indicadores respaldados por datos creíbles y se actualizan en forma regular? ?
- [✓] ¿Tiene lugar el monitoreo en una forma planificada y de manera regular?
- [✓] ¿Se están efectuando cambios / ajustes a los programas como resultado del monitoreo?
- [✓] ¿Son, donde sea posible, los procesos de monitoreo y evaluación, participativos e inclusivos tanto para mujeres como para hombres?

3.1 Mejora continua

El monitoreo, evaluación, auditoría y evaluación deben sensibilizar acerca de la dimensión y escala de la brecha en materia de género y la magnitud en la que una actividad ha abordado las diferentes necesidades, aspiraciones, recursos y limitaciones de mujeres y hombres. Esta información debe comunicar la implementación de proyectos y programas e identificar oportunidades de mejora para

proyectos nuevos y actuales, en todas las etapas de la vida de la mina.

Otras oportunidades a través de las cuales podemos monitorear y evaluar el género a nivel local incluyen:

- evaluaciones gestionadas en el emplazamiento;
- diagnóstico de comunidades; y
- revisiones del grupo de evaluación técnica.

El **monitoreo** es la medición permanente del progreso frente a indicadores de género a través de información precisa y confiable.

La **evaluación** es la estimación de logros y resultados tanto a nivel general como finales. Se centra principalmente en resultados e impactos.

4.0 Informar y comunicar

El desempeño en materia de información y comunicación, incluyendo género, interna y externamente, es importante en la promoción de la transparencia. Es una forma de invitar a la retroalimentación y al diálogo y ayuda a guiar nuestros procesos formales e informales de toma de decisiones en Río Tinto. Puede ayudar también a mejorar nuestro desempeño social y nuestras contribuciones con el mismo.

Informes internos

Dentro de Río Tinto existe una serie de requisitos de informes clave a los que debe incorporarse el género. Estos incluyen:

- revisión anual del programa de Comunidades por los gerentes generales
- informes en materia de diversidad a nivel de emplazamientos, unidades de negocios y del Grupo.

Informes externos

Informes locales de desarrollo sostenible sostenible

Cada año, a fines de abril, las unidades de negocios de Río Tinto elaboran sus propios informes locales de desarrollo sostenible. El estilo y presentación de los informes locales debe ser apropiado para los grupos de interés locales. La guía de Río Tinto para informes locales de desarrollo sostenible requiere información acerca de una serie de aspectos que podrían relacionarse con el género. Sin embargo, la “Gestión y desempeño social” es la única sección en la que se hace mención al género en forma explícita. Esto incluye una sección sobre perfiles de los empleados que analiza la diversidad de género, incluyendo los niveles de gestión y empleo de Indígenas.

Una revisión de nuestros informes locales de desarrollo local del año 2008 mostró que los únicos informes sobre problemas de género incluyeron información con respecto al número de mujeres en la fuerza laboral y número de mujeres graduadas (ya que éstas eran metas corporativas establecidas en el año 2004). Queda mucho por mejorar en este respecto en el futuro, particularmente en

relación con el trabajo del equipo de Comunidades (por ejemplo, informes sobre resultados de desarrollo a lo largo de líneas de género y participación de hombres y mujeres en foros comunitarios). Si tienen lugar a recopilación de datos, planes de programas y monitoreo y evaluación de la implementación en forma adecuada, gran parte de la información estará disponible.

Requisitos específicos del emplazamiento

Dependiendo de los requisitos establecidos por ley o regulatorios de emplazamientos específicos, podría existir un requisito de dar cuenta de datos desagregados por género para la composición de la fuerza laboral, rotación de empleados y salarios. Estos requisitos podrían incrementarse en el futuro.

Por ejemplo, en las operaciones de Sudáfrica, el Capítulo de Minería, en consonancia con la legislación de Empoderamiento Económico y Equidad en el Empleo de los Negros, exige que las compañías “Aseguren niveles más altos de inclusividad y avance de las mujeres. Los grupos de interés aspiran a una línea base de 10 por ciento de participación de mujeres en la industria minera al cabo de cinco años; y al establecimiento y publicación de metas y logros”. (República de Sudáfrica, 2003). Esto significa que cada unidad de negocios de Sudáfrica tendrá que informar externamente acerca de este criterio.

Informes a nivel corporativo

Cada vez son más los llamamientos al a industria de informar datos desagregados por género, particularmente datos de la fuerza laboral, en informes de sostenibilidad. En el futuro probablemente se exigirá más a las compañías mineras que informen

datos desagregados por género en otras dimensiones. En su calidad de compañía líder, Río Tinto intenta informar acerca del género no sólo en la fuerza laboral sino también en las comunidades en las inmediaciones de nuestros emplazamientos y operaciones mineras, e informar también sobre algunos desafíos clave en relación con el género, y cómo están abordándose

Lista de comprobación

- [✓] ¿Informa el emplazamiento públicamente qué medida está adoptando para abordar problemas de género y los resultados de estas acciones?
- [✓] ¿Presentan los informes del emplazamiento datos desagregados para áreas de desempeño clave?
- [✓] ¿Comunica el emplazamiento esta información a los grupos de interés comunitarios (hombres y mujeres) de una manera amistosa?

Resumen

Es importante reconocer los desafíos a los que hacemos frente como compañía en nuestro trabajo hacia la integración del género en el desarrollo e implementación de proyectos y programas, en todas las etapas de la vida de la mina. Debemos continuar enfocándonos en consideraciones en materia de género en nuestros procesos de interacción, así como en las cuatro etapas clave del trabajo del equipo de Comunidades.

En resumen esto incluye:

Interacción inclusiva: Nuestra primera meta es lograr la interacción inclusiva, lo cual significa reconocer la diversidad en las situaciones socioeconómicas y política de los diversos grupos que conforman una comunidad.

Conocer y entender:

Desde el principio, debemos buscar la forma de desarrollar nuestro conocimiento y comprensión de:

- roles y responsabilidades en materia de género;
- diferencias en el acceso de mujeres y hombres a los recursos y al control de éstos;
- las necesidades prácticas y estratégicas en materia de crédito de mujeres y hombres⁵; y
- el potencial de que las actividades de Río Tinto tengan impacto en cualquiera de los anteriores, ya sea positiva o negativamente.

Planificar e implementar:

Una vez que comprendamos más acerca de los roles y responsabilidades en materia de género y el control sobre los recursos, necesidades prácticas y estratégicas en materia de género, así como el potencial para que las actividades de Río Tinto tengan impacto en estas consideraciones, debemos planificar cómo evitar o mitigar impactos adversos. Debemos buscar oportunidades para maximizar beneficios, incluyendo planes multianuales de comunidades, planes a nivel de programas y en otros tipos de políticas, planes y actividades operacionales.

Monitorear, evaluar y mejorar: Es esencial contar con datos precisos y confiables e información para hacer posible la medición de cambios, positivos o negativos. Gran parte de esto depende de procesos adecuados de interacción y consultas, un principio clave del enfoque diferenciado por género.

Informar y comunicar: Informar y comunicar el desempeño tanto interna como externamente, incluyendo el género, es importante para la transparencia y como una forma de invitar a la retroalimentación y al diálogo. Esta retroalimentación ayudará a guiar nuestros procesos formales e informales de toma de decisiones, lo que, a su vez, contribuirá a mejorar nuestro desempeño y contribuciones sociales.

En todos nuestros proyectos y operaciones, minas y fundiciones por igual, y en todas las áreas funcionales, debemos reaccionar ante el desafío de integrar el género. Debe prestarse atención al género para asegurarnos de no empeorar las relaciones, o crear nuevas desigualdades, entre mujeres y hombres en las comunidades en las que trabajamos, y que nos esforcemos por crear impactos duraderos, equitativos y positivos.

Lista de comprobación resumida

Conocer y entender	
[✓]	¿Incluyó información sobre hombres y mujeres, niños y niñas en las evaluaciones de línea base social, impactos y riesgos??
[✓]	¿Ha realizado una consulta(s) con mujeres y hombres (incluyendo grupos separados, según sea pertinente)?
[✓]	¿Ha desglosado los datos socioeconómicos y organizacionales por género
[✓]	¿Ha considerado los impactos en materia de género y diversidad para las diferentes etapas de la vida de la mina (incluyendo el cierre)?
[✓]	¿Se han identificado barreras y limitaciones a la participación por líneas de género?
Planificar e implementar	
[✓]	¿Se encuentra la operación alineada con una estructura general de políticas para el trabajo multianual del equipo de Comunidades?
[✓]	¿Consideran las estrategias y planes de Comunidades en forma adecuada el género a nivel estratégico?
[✓]	¿Se utilizan metodologías sensibles al género para planificar e implementar iniciativas comunitarias?
[✓]	¿Se han desarrollado otros planes operacionales y procedimientos operativos estándar, teniendo en cuenta impactos potenciales en el género?
[✓]	¿Incluye la estructura de monitoreo indicadores sensibles al género?
[✓]	¿Se encuentran estos indicadores respaldados por datos creíbles y se actualizan en forma regular?
Monitorear, evaluar y mejorar	
[✓]	¿Incluye la estructura de monitoreo indicadores sensibles al género?
[✓]	¿Se encuentran estos indicadores respaldados por datos creíbles y se actualizan en forma regular?
[✓]	¿Tiene lugar el monitoreo en una forma planificada y de manera regular?
[✓]	¿Se están efectuando cambios / ajustes a los programas como resultado del monitoreo?
[✓]	¿Son, donde sea posible, los procesos de monitoreo y evaluación, participativos e inclusivos tanto para mujeres como para hombres?
Informar y comunicar	
[✓]	¿Informa el emplazamiento públicamente qué medida está adoptando para abordar problemas de género y los resultados de estas acciones?
[✓]	¿Presentan los informes del emplazamiento datos desagregados para áreas de desempeño clave?
[✓]	¿Comunica el emplazamiento esta información a los grupos de interés comunitarios (hombres y mujeres) de una manera amistosa?



Lecturas complementarias

A la izquierda

Un perforador maniobra cuidadosamente entre cocoteros en una aldea de Madonga, Mozambique. Imagen de Grant Lee Neuenburg, 2008.

¿Qué cubre las lecturas complementarias?

Estas lecturas complementarias acompañan a la Parte 2 - Guía acerca de “cómo”, y constan de cuatro secciones principales:

Sección 1 – Conceptos de Género

Sección 2 – La justificación para integrar el género en el trabajo comunitario en minería

Sección 3 – La naturaleza de los impactos y beneficios de la minería diferenciada por género

Sección 4 – Protocolos y estándares internacionales en materia de género

Estas secciones proporcionan detalles adicionales a la Parte 2. Buscan ayudar a los profesionales a profundizar su conocimiento en materia de género y minería. A continuación se presenta una breve descripción general de cada sección.

Sección 1- Conceptos en materia de género

Parte 2 - La guía acerca de “cómo” cubrió algunos de los conceptos clave asociados con el género y la minería. La Sección 1 proporciona detalles adicionales acerca de:

- la diferencia entre los términos “sexo” y “género”;
- roles de género;
- por qué el género tiende a enfocarse en las mujeres;
- igualdad y equidad en materia de género; y
- equiparación en materia de género.

Sección 2 - La justificación para integrar el género en el trabajo comunitario en minería

La Sección 2 presenta una justificación de la razón por la que Río Tinto busca asegurar un enfoque sólido en materia de género en el trabajo comunitario, incluyendo cómo ayudará a la compañía a incrementar su capacidad para:

- minimizar los impactos negativos de la minería;
- obtener y mantener una licencia social para operar;
- apoyar las oportunidades de empleo para pobladores locales e Indígenas;
- honrar compromisos corporativos en materia de derechos humanos;
- avanzar hacia el logro de los objetivos de desarrollo sostenible de Río Tinto; y
- mejorar el acceso a financiamiento.

Sección 3- La naturaleza de los impactos y beneficios de la minería diferenciada por género

We know that the effects of Sabemos que los efectos de la minería son experimentados de una serie de formas, dependiendo del género, etnicidad, edad, clase de la persona y de una serie de otros factores. Esta sección describe algunos de estos impactos, con un enfoque particular en las mujeres, junto con las siguientes líneas temáticas:

- negociación y compromiso;
- empleo local;
- aspectos socioeconómicos y ambientales; y
- asuntos especiales: reasentamiento y desplazamiento, VIH y minería de pequeña escala.

Sección 4 - Protocolos internacionales para la equiparación en materia de género

Existen numerosos acuerdos, iniciativas y políticas internacionales que han ayudado a dar forma al debate sobre género y desarrollo. Estas estructuras han emergido después de muchos años de activismo internacional y local concertado para mejorar los derechos de las mujeres y destacar la necesidad de la igualdad en materia de género en la agenda de desarrollo. Estas estructuras engloban los principios de la igualdad en materia de género acordados por la comunidad internacional. La Sección 4 describe algunas de las estructuras clave que han contribuido con el discurso internacional sobre la igualdad en materia de género.

Sección 1- Conceptos de género

Parte 2- La guía acerca de “cómo” cubrió algunos de los conceptos clave asociados con el género y la minería. Esta sección proporciona detalles adicionales con respecto a lo siguiente y recurre a debates teóricos y literatura clave:

- los términos “sexo” y “género”;
- los roles de género;
- por qué el género tiende a enfocarse en las mujeres;
- igualdad y equidad en materia de género; y
- equiparación en materia de género.
- gender mainstreaming.

Diferencias entre sexo y género

Comprender el género exige una distinción entre “sexo” y “género”:

- El sexo hace referencia a las diferencias biológicas entre hombres y mujeres.
- El género describe las diferencias sociales, que son asignadas por la sociedad desde el nacimiento, pueden cambiar con el tiempo y tienen amplias variaciones tanto dentro como entre culturas.

El género es una construcción social que define los diferentes roles de hombres y mujeres en diversas culturas y regiones (a diferencia de los roles sexuales, que se determinan biológicamente).

Roles de género

Los roles de género son comportamientos atribuidos y aprendidos en una determinada sociedad, comunidad u otros grupo social que determina qué actividades, tareas y responsabilidades son percibidas como “masculinas” o “femeninas”. Los roles de género se ven afectados por la edad, clase, raza, etnicidad y/o religión y también por el entorno social, económico y político en general. Moser sostiene que poner énfasis en una parte de un rol en materia de género asignado culturalmente en detrimento del otro pierde de vista el hecho de que muchas mujeres asumen la triple carga de productividad económica, trabajo comunitario y responsabilidad reproductiva.

El resultado práctico de esta realidad significa que las horas de trabajo reales de las mujeres tienden a exceder en número a las de los

hombres cuyo trabajo continúa siendo principalmente en el sector económicamente productivo.

A continuación se describe la triple carga de las mujeres:

Productividad económica

Esto hace referencia a la producción del mercado y a la producción del hogar / subsistencia que genera un ingreso (financiero o “en especie”). Los roles productivos de las mujeres pueden incluir efectivo y agricultura de subsistencia (sea o no que controlen ingresos producidos a partir de su trabajo), pesca, búsqueda de comida en bosques, cuidado del ganado, comercialización y transporte, procesamiento de alimentos para la venta, empresas pequeñas o caseras (microempresas) y empleo en el sector asalariado/formal.

Trabajo comunitario

Esto hace referencia al rol de las mujeres en los contextos urbano y rural para asegurar que recursos limitados sean asignados en sus comunidades, especialmente en condiciones donde el estado u organizaciones no gubernamentales no cumplan con sus obligaciones de proporcionar servicios básicos como alimentos, saneamiento, agua, salud y educación. Esto puede significar adoptar una responsabilidad primaria de organizar y movilizar grupos de protesta para obtener el cambio que se requiere para las comunidades. Algunos investigadores subdividen esta categoría en dos partes: (1) trabajo comunitario enfocado en las necesidades diarias de hogares individuales y (2) trabajo comunitario enfocado en actividades políticas más amplias.

Responsabilidad reproductiva

Esto hace referencia a las responsabilidades en cuanto a maternidad y crianza de los hijos - por lo general asumidas por las mujeres, que son esenciales para la economía y la reproducción de la fuerza laboral. Incluye también actividades para asegurar la provisión de recursos a nivel comunitario (Moser 1993: 49).

Moser distingue también que el estereotipo de sostén económico masculino, es decir, el hombre como trabajador productivo, predomina aún en aquellos contextos donde el “desempleo” masculino es alto y el trabajo productivo de las mujeres genera, en efecto, el ingreso principal. Además, los hombres no tienen un rol reproductivo claramente definido, aunque esto no significa que no ayuden a sus parejas con las tareas domésticas. Los hombres participan también en las actividades comunitarias pero, por lo general, de formas diametralmente opuestas a las de las mujeres, lo que refleja aún más la división sexual del trabajo. Si bien las mujeres tienen un rol comunitario basado en la provisión de artículos de consumo colectivo, los hombres, por regla general, tienen un rol de liderazgo comunitario, en el que se organizan a nivel político formal, por lo general, dentro de la estructura de la política nacional (Moser 1989: 1801).

El hecho de que las mujeres y los hombres tengan roles importantes tiene implicaciones importantes para los políticos y consecuencias serias para las mujeres. Significa que la mayor parte, sino todo el

trabajo que las mujeres hacen podría ser invisible y no ser reconocido como trabajo por los hombres de la comunidad o por aquellos planificadores cuyo trabajo es evaluar las diferentes necesidades de las comunidades de bajos ingresos. Por el contrario, la mayor parte del trabajo de los hombres se valora, ya sea directamente través del pago de una remuneración, o indirectamente a través del estatus y del poder político. Si bien la tendencia es ver las necesidades de mujeres y hombres como similares, la realidad de sus vidas muestra una situación muy diferente.

Por qué el género tiende a poner énfasis en las mujeres

Se han producido numerosos debates, que continúan hasta el día de hoy, acerca de las mujeres en el proceso de desarrollo. En esencia, muchos de los debates vuelven a si es mejor enfocarse en las “mujeres” o en el “género” o en ambos en el desarrollo. La iniciativa mujeres en el desarrollo (WID, por sus siglas en inglés) se inició con una visión falta de sentido crítico de estructuras sociales existentes y se enfocó en la forma en que las mujeres podrían integrarse mejor en las iniciativas de desarrollo existentes. WID tendía a enfocarse en proyectos específicos y pequeños de las mujeres que se “agregaron” los esfuerzos de desarrollo principales. Sin embargo, estos proyectos, por lo general, no tuvieron éxito en lo que respecta a mejorar las circunstancias de un importante número de mujeres, y en algunos casos condujeron incluso a una mayor marginalización. Además, enfocarse exclusivamente en los roles productivos (en términos económicos) de las mujeres en lugar de considerar también sus roles reproductivos, no aborda las causas sistémicas de la desigualdad en materia de género. La metodología

WID tendió también a ver a las mujeres como receptoras pasivas de la asistencia para el desarrollo, en lugar de agentes activos para la transformación de sus propias realidades.

Por el contrario, el enfoque basado en el “género y desarrollo” (GAD, por sus siglas en inglés) que sienta las bases de la Plataforma de Acción de Beijing (ver Sección 4) - busca integrar la sensibilización en materia de género en esfuerzos de desarrollo convencionales de forma tal que aborden problemas de desigualdad en materia de género y, al mismo tiempo, busquen alcanzar sus demás objetivos. El enfoque GAD busca abordar desigualdades de género enfocándose menos en brindar un trato igual a hombres y mujeres y más en adoptar las medidas necesarias para asegurar resultados iguales (ya que la representación y trato iguales no siempre generan resultados iguales). Reconoce que mejorar el estatus de las mujeres no puede ser comprendido como un problema separado, aislado y puede lograrse únicamente tomando en cuenta el estatus de ambos géneros.

Al integrar el género en el trabajo comunitario en minería, no debe asumirse que ya no existe la necesidad de actividades específicas o programas dirigidos a las mujeres. Es posible que se requieran iniciativas dirigidas donde se haya negado oportunidades o acceso a recursos a las mujeres.

Igualdad y equidad en materia de género

La igualdad en materia de género es una característica de la mayoría de las sociedades. La desigualdad puede ser experimentada en diferentes formas porque es causada por otros factores además del género.

La desigualdad en materia de género es, con frecuencia, considerada un “problema de mujeres” debido a que son las mujeres las que tienden a sufrir de manera desproporcionada la desigualdad en materia de género. Sin embargo, el género no es solamente un problema de mujeres. Si sólo las mujeres discuten y abordan la desigualdad en materia de género, las soluciones no funcionarán. Además, la desigualdad en materia de género puede afectar profundamente también a los hombres.

En líneas generales, la “igualdad” en materia de género puede ser igualdad formal o substantiva. La igualdad “formal” busca dotar, de manera formal, a las mujeres de los mismos derechos y oportunidades que los hombres, por ejemplo, igualdad ante la ley, en el marco de políticas y procedimientos. La igualdad formal es importante, pero no siempre garantiza resultados para mujeres y hombres. Por ejemplo, incluso si una operación tiene puestos de empleo para las mujeres en igual número que para los hombres, podrían seguir persistiendo problemas de discriminación. La igualdad “substantiva” se enfoca en la igualdad de resultados - es decir, resultados en la realidad y no sólo en el papel. Busca valorar las contribuciones de las mujeres a la sociedad y, al mismo tiempo, reconocer que tales contribuciones podrían ser diferentes a las de los hombres.

El Programa de Desarrollo de las Naciones Unidas (2007: 65-69) explica que la igualdad en materia de género presenta cinco conceptos principales:

Derechos - tanto mujeres como hombres deben tener los mismos derechos, y ser iguales ante la ley.

Oportunidades - ni las mujeres ni los hombres deben hacer frente a barreras para aprender, trabajar o participar en política en la comunidad o en la familia simplemente debido a su sexo. Ambos sexos deben tener las mismas oportunidades para acceder a empleo, recursos, conocimiento, información y servicios y a vivir vidas saludables y felices. De igual manera, los hombres y mujeres deben ser capaces de hacer elecciones genuinas con respecto a su trabajo y bienestar y deben tener oportunidades iguales de tomar e influir en las decisiones sobre sí mismos, sus familias y sus comunidades.

Valor - deben valorarse por igual las contribuciones de mujeres y hombres a la familia, sociedad y comunidad incluso si estas

contribuciones son diferentes.

Situación e ingresos - la desigualdad en la situación de las mujeres y hombres es, con frecuencia, una “bandera roja” que indica que existe desigualdad de oportunidades en forma generalizada en las comunidades.

Agencia - tanto mujeres como hombres deben estar en posición de reclamar la igualdad a través de sus acciones y su voz.

La equidad en materia de género hace referencia a medidas para compensar una falta de igualdad. Es decir, la equidad en materia de género se enfoca en la imparcialidad del trato de acuerdo con las necesidades respectivas de mujeres y hombres. Si existen brechas significativas en el estatus relativo de mujeres y hombres, podrían implementarse medidas de equidad en materia de género para abordar esta brecha. Tales acciones a veces se necesitan para abordar desigualdades enraizadas. Las medidas de equidad en materia de género buscan brindar a todos los grupos oportunidades iguales en términos de resultados substantivos.

Equiparación en materia de género

La equiparación en materia de género es uno de los conceptos clave del debate de género y desarrollo. Se considera también una metodología y un fin en sí. Río Tinto tiende a hablar acerca de la “integración” de género en el trabajo comunitario ya que ha descubierto que el concepto de integración es más claro para los profesionales de Comunidades y otros que trabajan en la industria minera.

El concepto de equiparación en materia de género fue desarrollado en un principio por profesionales en desarrollo del feminismo en la década de 1970 y adoptado formalmente en la Conferencia Mundial sobre Mujeres de Beijing de 1995. La equiparación en materia de género ha pasado a ser una estrategia global para promover la equidad en materia de género a nivel de las Naciones Unidas. Las estrategias de equiparación en materia de género han sido adoptadas por las principales agencias internacionales de ayuda como una estrategia clave para lograr la igualdad en materia de género.

En resumen, la equiparación en materia de género implica:

Un proceso de evaluación de las estructuras sociales y organizacionales existentes y de cualquier acción futura planificada (como el desarrollo de políticas y programas) de acuerdo con términos de referencia sensibles al género que se utilizan para un análisis sistemático de impactos sociales. Por ejemplo, esto podría incluir la utilización de datos desagregados para medir impactos diferenciales en hombres y mujeres a partir de un proyecto planificado.

Reconocer y aceptar que las mujeres y los hombres pueden verse afectados en forma diferente por las estructuras sociales y organizacionales existentes y por políticas y programas futuros. Esto incluye el reconocimiento de que las voces de las mujeres por lo general son marginadas por estructuras, políticas y programas sociales convencionales.

Una estrategia para integrar el género en el diseño, implementación, monitoreo y evaluación de políticas y programas es asegurarse de que las voces de las mujeres sean escuchadas. Esto mejora su participación en la toma de decisiones e incorpora mejor sus necesidades, derechos e intereses en políticas y programas. Incluye la institucionalización de la sensibilidad en materia de género a través de la transformación de estructuras organizacionales existentes.

Efectuar una evaluación e integración sensibles al género. La meta de esto será lograr la igualdad en materia de género mediante la transformación de estructuras sociales y organizacionales existentes de forma tal que reflejen, adecuen y respondan mejor a las necesidades, derechos e intereses de las mujeres.

A pesar de su uso y aplicación generalizados, a nivel conceptual y político, la equiparación en materia de género es un término controversial, y las metodologías, filosofía y el proceso de equiparación en materia de género continúan generando debates. Algunos estudiosos argumentan que, en la práctica, la equiparación en materia de género - la práctica de integrar el género en el proceso de desarrollo - prioriza las metas económicas por sobre las consideraciones de igualdad y ha sido elegido por organizaciones de donantes y, cada vez más, por el sector privado. Otros argumentan que el análisis de géneros (que es esencial para una equiparación en materia de género exitosa) no se traduce en herramientas prácticas que cambien la esencia de la dinámica en materia de género.

Existen muchas definiciones de equiparación en materia de género. El consenso general es que equiparar géneros implica la transformación de estructuras y procesos sociales e institucionales desiguales en estructuras y procesos iguales y justos tanto para mujeres como para hombres. En el contexto del trabajo del equipo de Comunidades de Río Tinto, esto significa que es probable que los profesionales tengan que enfocarse en el cambio organizacional para lograr la igualdad en materia de género.

El concepto de equiparación en materia de género fue plasmado en la definición de las Naciones Unidas que se adoptó en el año 1997.

Incluso organizaciones tan grandes como Río Tinto no pueden equiparar o integrar el género en sus sistemas y estructuras organizacionales en forma aislada. La equiparación en materia de género tiene la mayor probabilidad de éxito si el contexto y el entorno más general es "habilitante". De manera ideal, los contextos sociales son sensibles al género, pero éste no siempre es el caso, incluso en países donde existe una estructura legal sólida para la igualdad en materia de género.

La Secretaría de la Commonwealth (1999: 28) sugiere que un entorno habilitante incluye:

- voluntad y compromiso político con la igualdad en materia de género en los más altos niveles;
- una estructura legislativa y constitucional que conduzca al progreso en cuestión de igualdad en materia de género;
- la sociedad civil y su rol en el progreso en cuestión de igualdad en materia de género;
- la presencia de una masa crítica de mujeres en roles que impliquen la toma de decisiones;
- mandatos globales y regionales;
- recursos adecuados; y
- ayuda de donantes y asistencia técnica proporcionada por agencias internacionales.

Río Tinto no siempre opera en entornos que habiliten la equiparación en materia de género, y debe, por lo tanto, asegurar que no exacerbe las desigualdades existentes en materia de género donde el entorno habilitante es menos que ideal.

La definición de las Naciones Unidas de equiparación en materia de género:

"... el proceso de evaluar las implicancias para mujeres y hombres de cualquier acción planificada, incluyendo legislación, políticas o programas, en cualquier área y en todos los niveles. Es una estrategia para hacer de las inquietudes y experiencias de las mujeres así como las de los hombres una parte integral del diseño, implementación, monitoreo y evaluación de políticas y programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, de forma tal que las mujeres y los hombres se beneficien por igual, y no se perpetúe la desigualdad. La meta final de la equiparación es lograr la igualdad en materia de género".

Sección 2 - La justificación para integrar el género en el trabajo comunitario en minería

Para Río Tinto, el género importa para:

- minimizar los impactos negativos de la minería;
- obtener y mantener una licencia social para operar;
- respaldar oportunidades de empleo para pobladores locales e Indígenas;
- honrar compromisos corporativos en materia de derechos humanos;
- avanzar hacia el logro de los objetivos de desarrollo sostenible de Río Tinto;
- mejorar el acceso al financiamiento.

Minimizar los impactos negativos y reducir el riesgo para grupos vulnerables

Río Tinto tiene la responsabilidad de asegurarse de minimizar los impactos adversos y los riesgos sociales y no apoyar de manera desproporcionada a una parte de la población. Existe evidencia clara de que en ciertos contextos las mujeres son particularmente vulnerables al desarrollo minero. La Parte 2 - La guía acerca de “cómo” brinda cierta orientación para que las operaciones se aseguren de consultar a mujeres y hombres y de que estos no se vean marginados o impactados adversamente por sus actividades. Esto incluye a personas que no pueden o son reacios a participar en el negocio de la minería, o en actividades relacionadas. Evitar el daño social y minimizar los impactos negativos puede ayudar también a asegurar una fuerza laboral y un contexto comunitario más estables.

Obtener y mantener una licencia social para operar

Río Tinto busca considerar en forma adecuada las perspectivas de las comunidades locales, minorías y grupos marginados, y desarrollar una licencia social para operar. Sin embargo, existen grupos de mujeres de todo el mundo que continúan destacando el hecho de que la minería con frecuencia no toma en cuenta las perspectivas de las mujeres.

Las mujeres utilizan su agencia y son apoyadas por actores poderosos como el Grupo del Banco Mundial a través de su Plan de Acción en materia de Género y de los programas de la Corporación Financiera Internacional que están dirigidas a mujeres que participan en las industrias extractivas. ONGs internacionales, como Oxfam Australia, apoyaron también iniciativas como Red Internacional de Mujeres y Minería. Las mujeres cada vez desafían más la licencia social para operar de la industria y exigen más atención en materia de impactos de la minería diferenciados por género.

Interactuar con las mujeres en todas las etapas del desarrollo minero permitirá un mayor nivel de interacción y, de manera ideal, una licencia social para operar más robusta. La licencia social para operar no es algo que pueda darse por sentado y puede cambiar con el tiempo dependiendo de las circunstancias políticas y económicas y de las relaciones con los grupos de interés.

Oportunidades de empleo local

Esta guía se enfoca en el trabajo del equipo de Comunidades de Río Tinto, pero es importante reconocer los vínculos entre relaciones comunitarias y empleo. Uno de los beneficios más evidentes que una mina puede ofrecer es el empleo, ya sea directamente en la mina o a través de fuentes de empleo asociadas, como negocios que dan servicio a la mina. Una expectativa común es que la minería generará empleos, y la falta de empleos equitativos para los pobladores locales e Indígenas (y particularmente las mujeres de estos grupos) puede convertirse en un punto de tensión entre las compañías y las comunidades. El empleo local necesita manejarse con sensibilidad para brindar a las mujeres oportunidades iguales en materia de acceso al empleo.

Además de esto, la capacidad de la industria de hacer frente a problemas como disparidad en el pago, atraer a las mujeres a carreras no tradicionales y abordar la imagen de “vieja escuela” de la minería es cada vez más importante. La estrategia más general de Río Tinto en materia de diversidad aborda algunas de estas consideraciones de empleo.

Honrar los compromisos en materia de derechos humanos

Río Tinto ha suscrito sólidos compromisos en lo que respecta a honrar y promover los derechos humanos fundamentales. La igualdad de mujeres y hombres es fundamental para el disfrute de los derechos humanos universales (ver Parte 1 - Introducción) Muchas países han amparado estos derechos en la ley, proporcionando salvaguardas para mujeres y los procesos de compensación en caso de que no se cumpla con los estándares. Río Tinto y otras compañías mineras deben cumplir con la ley. Incluso sin leyes locales específicas, las compañías deben respetar los derechos humanos y esforzarse por “no hacer daño” (Ruggie 2008, Dovey 2009, Realizing Rights 2009). Se espera también que las compañías superen las expectativas para atraer y retener a las mujeres en la fuerza laboral. Algunas minas ofrecen cada vez más horarios flexibles, oportunidades para reincorporarse a la fuerza laboral después de tener familia y el desarrollo de estrategias para combatir el acoso sexual y la discriminación que puede ser difícil de regular a través de medios políticos o legales por sí solos. Además, se está alentando a las compañías mineras a considerar los impactos en las mujeres Indígenas en el empleo minero, reconociendo que si bien las mujeres Indígenas y

las no Indígenas comparten algunos desafíos comunes en cuanto a lugar de trabajo, las mujeres Indígenas con frecuencia hacen frente a un grupo adicional de consideraciones, en relación con las obligaciones culturales y barreras preexistentes en materia de participación en la fuerza laboral, incluyendo la discriminación racial.

Avanzar hacia el logro de los objetivos de desarrollo sostenible de Río Tinto

La industria de los minerales ha adoptado el concepto de desarrollo sostenible, que puede lograrse únicamente con la participación activa de todos los miembros de la comunidad, incluyendo a las mujeres. La desigualdad en materia de género es un obstáculo serio a la reducción de la pobreza, gobernabilidad eficaz y desarrollo socioeconómico sostenible (Banco Mundial 2004). Existe evidencia significativa que demuestra que el empoderamiento social y económico de las mujeres contribuye con el crecimiento económico, la reducción de la pobreza, el gobierno eficaz y el desarrollo sostenible (Banco Mundial 2001). De acuerdo con el Fondo de Desarrollo para la Mujer de las Naciones Unidas, cuando las mujeres tienen igualdad de oportunidades, los resultados en materia de avance económico tienen un efecto positivo espectacular (UNIFEM 2007). Hasta ahora, la

industria minera no ha tenido un enfoque explícito en materia de género en todas las áreas de desarrollo minero e interacción con las comunidades, aunque ésta es claramente una estrategia importante para el logro de los objetivos de desarrollo sostenible.

Mejorar el acceso al financiamiento

Algunos prestamistas e instituciones financieras (públicas y privadas) requieren cada vez más cierto nivel de sensibilidad en materia de género como parte de sus condiciones para acceder a financiamiento. Por ejemplo, la sensibilidad en materia de género en la evaluación de proyectos es exigida por el Banco Mundial y la Corporación Financiera Internacional (CFI). Cada vez son más los prestamistas que buscan políticas y sistemas de gestión corporativos que aborden el desarrollo sostenible y la reducción de la pobreza. Dentro de esto, el enfoque en el género se reconoce como imperativo.

Sección 3 - La naturaleza de los impactos y beneficios de la minería diferenciada por género

Sabemos que los efectos de la minería se experimentan de diversas formas, dependiendo del género, etnicidad, edad, clase de la persona y de una serie de otros factores. Al considerar el género en forma adecuada, Río Tinto puede trabajar para evitar estos impactos negativos.

Esta sección describe algunos de estos impactos, con un enfoque particular en las mujeres, junto con las siguientes líneas temáticas:

- negociación y compromiso;
- empleo local;
- aspectos socioeconómicos y ambientales; y
- problemas especiales: reasentamiento, VIH y minería de pequeña escala.

Negociaciones e interacción

La participación de las comunidades locales en las primeras etapas del desarrollo minero proporciona una oportunidad para que los pobladores locales influyan en el proceso de desarrollo. Esto puede incluir la duración, naturaleza, escala e incluso ubicación de una operación. Las primeras negociaciones incluyen también la identificación de impactos anticipados y la negociación de beneficios, como compensación y otros pagos. Sin embargo, la evidencia demuestra que las mujeres muchas veces son excluidas de las negociaciones formales, y también de los procesos informales. Si bien existen numerosas dinámicas en juego, la exclusión de las mujeres de la interacción en las primeras etapas de desarrollo de un proyecto contribuye a la distribución poco equitativa de riesgos, impactos y beneficios (International Institute on Environment and Development 2002; Macdonald 2002).

Si bien las mujeres pueden ser excluidas de las negociaciones formales, existen casos en los que han utilizado su agencia para influir en las negociaciones, ya sea formal o informalmente. Sólo porque las mujeres podrían no asistir a las negociaciones formales, o no tener igual influencia, esto no significa que sean pasivas. (O'Faircheallaigh 2008).

Dicho esto, muchas veces se excluye a las mujeres de los procesos de consulta, por una serie de razones. Es posible que

no puedan asistir por razones culturales o por su carga de trabajo. Las reuniones públicas y otros foros pueden tener lugar en horarios que resulten inconvenientes para las mujeres con responsabilidades familiares y domésticas. O podría ser porque las mujeres viven a cierta distancia de la mina. Si no se logra, en forma adecuada, la interacción con estas mujeres, significa también que no será posible acceder a su conocimiento ni será tomado en cuenta en los planes del proyecto. Por ejemplo, si no se consulta a las mujeres, los sitios que sean importantes para ellas podrían no ser protegidos en forma adecuada, ni sería posible garantizar el acceso de las mujeres a los mismos. La exclusión de las mujeres de las negociaciones y compensación pueden exacerbar el resentimiento y el conflicto con, y dentro de las comunidades locales.

Empleo local

El empleo directo o indirecto en la industria minera puede proporcionar oportunidades para los pobladores locales de mejorar su estatus económico, y el de su familia. El empleo puede mejorar también la movilidad, nivel de destrezas y empleabilidad de los pobladores ya sea dentro de la industria minera o en otras industrias o lugares. Éste es particularmente el caso de los lugares en los que se ha impartido capacitación. La posibilidad de puestos de trabajo puede motivar también a los pobladores a concluir sus estudios.

Sin embargo, son en su mayoría los hombres que acceden al empleo en la industria minera. Incluso en la actualidad algunas convenciones anacrónicas de la OIT que impiden a las mujeres a trabajar por las noches y en trabajos subterráneos no han sido revocadas, aunque su estatus se considera "obsoleto" (Politakis 2001: 403).

Cuando se emplea a hombres en puestos de trabajo asalariados en la industria minera, la división de la mano de obra

puede alterarse significativamente, a veces muy rápido. Los estudios empíricos siguen confirmando la existencia de una brecha en materia de género en los trabajos en la industria minera. Esto ve un sistema que no es capaz de reconocer el "triple rol" de la mujer, que implica su desafiante combinación de responsabilidades laborales, comunitarias y domésticas. Este fenómeno se relaciona con la minería así como con muchos otros sectores. En algunas comunidades, las mujeres hacen frente a mayores cargas de trabajo ya que están a cargo de sus hogares y de las responsabilidades familiares solas durante períodos de tiempo prolongados, como cuando sus parejas tienen que viajar lejos para trabajar. Si los hombres sufren tiempo prolongados, como cuando sus parejas tienen que viajar lejos para trabajar. Si los hombres sufren lesiones en el trabajo, por regla general, son las mujeres quienes asumen la carga de la lesión en la esfera doméstica, particularmente en países con sistemas y servicios de salud deficientes. Existen oportunidades para que las compañías consideren acuerdos de contingencia como accidentes en la mina en los contratos de trabajo, particularmente en comunidades vulnerables. Cuando las mujeres trabajan en la minería, o en otras industrias, con frecuencia se espera que mantengan sus roles domésticos y agrícolas tradicionales durante períodos de lesiones en el trabajo, por regla general, son las mujeres quienes asumen la carga de la lesión en la esfera doméstica, particularmente en países con sistemas y servicios de salud deficientes. Existen oportunidades para que las compañías consideren acuerdos de contingencia como accidentes en la mina en los contratos de trabajo, particularmente en comunidades vulnerables. Cuando las mujeres trabajan en la minería, o en otras industrias, con frecuencia se espera que mantengan sus roles domésticos y agrícolas tradicionales

y su nuevo rol como generadoras de ingresos. En los trabajos en la industria minera, las mujeres continúan haciendo frente a problemas de acoso y abuso sexual, desigualdad en los salarios y discriminación (Kemp y Pattenden 2007).

La minería puede dar lugar también a la afluencia de mano de obra migrante, por lo general hombres, que esperan asegurarse empleo en la minería, ya sea directamente o en industrias relacionadas. Dicha migración puede cambiar la dinámica de las comunidades, tanto en las comunidades que envían y que reciben, y colocar a las mujeres en una posición más vulnerable o marginada.

Empleo de indígenas

Algunos de los desafíos del lugar de trabajo podrían agravarse para las mujeres Indígenas, que podrían tener responsabilidades culturales y familiares adicionales a las que tienen las mujeres no Indígenas. Es posible que existan también experiencias negativas en relación con problemas entrelazados de género, colonialismo y racismo.

Se sabe poco acerca de las experiencias de mujeres Indígenas dentro de la industria minera. Si bien existe literatura cada vez más abundante acerca de las experiencias de mujeres Indígenas que trabajan en la minería de pequeña escala y artesanal en países en vías de desarrollo (Lahiri-Dutt y Macintyre 2006), sólo unas pocas fuentes detallan las experiencias de las mujeres Indígenas en minas de gran escala. La investigación de Lihir Gold Mine de Papua Guinea (Macintyre 2006) ha demostrado que si bien la experiencia de las mujeres que trabajan en la mina fue, en general, positiva, su trabajo aún no se valora como es debido.

En Australia, las mujeres Indígenas hacen frente a desafíos adicionales en materia de empleo frente a las mujeres no Indígenas, como la desventaja social interna,

responsabilidades familiares complejas y problemas asociados con ostentar puestos de autoridad sobre otros pueblos Indígenas. Hacen frente también a la presión cultural de mantenerse en casa y cuidar a los hijos y miembros de la familia (Kemp y Pattenden 2007).

Aspectos socioeconómicos y ambientales

Aspectos económicos

La minería puede generar beneficios directos e indirectos para las comunidades y catalizar oportunidades económicas para unidades familiares, comunidades y regiones enteras. Las mujeres y los niños pueden beneficiarse de esta mayor actividad donde se genera ingresos adicionales debido a la participación de hombres o mujeres en el empleo directo o a través del desarrollo empresarial local y de nexos con la cadena de suministro.

Sin embargo, existe considerable evidencia que sugiere que la minería puede incrementar también el nivel y extensión de la desigualdad económica a través de la redistribución de recursos financieros (Gerritsen y Macintyre 1991). El ingreso repentino de efectivo a través de compensación, regalías y sueldos a través del empleo directo e indirecto (por lo general de hombres) y la actividad económica asociada puede generar cambios significativos en la vida de la comunidad, con frecuencia con un impacto más negativo en las mujeres. Por ejemplo, las mujeres y las familias pasan a depender de flujos financieros de la minería para apoyar sus medios de subsistencia, despojándolas de los medios tradicionales para adquirir estatus y riqueza (Macdonald 2006). Incluso si tienen iniciativas empresariales, con frecuencia es más difícil para las mujeres que para los hombres participar en los beneficios económicos que podrían derivarse de la mina. En términos generales, las mujeres empresarias hacen frente a dificultades que es posible que sus contrapartes varones no

tengan que enfrentar. Por ejemplo, un estudio de la Secretaría de la Commonwealth (1999) descubrió que las mujeres empresarias mencionaron dificultades importantes en la obtención de créditos y préstamos.

El ingreso total de la familia no necesariamente es neutro en materia de género y no se traducirá automáticamente en mejores medios de subsistencia para las familias y la comunidad. En ciertos contextos, se sabe que los hombres gastan sus salarios en consumibles de corto plazo y elementos de estatus que se encuentran asociados más con prestigio que con bienestar familiar (Trigger 2003). Algunos gastan sus salarios en prostitución, lo que a su vez puede exponerlos a ellos y las mujeres con las que interactúan a enfermedades de transmisión sexual (Silitonga, Ruddick y Wignall 2002). La evidencia demuestra que cuando las mujeres tienden a manejar los ingresos del hogar, el beneficio tiende a ser para toda la familia (Emberson-Bain 1994). Al ser los hombres quienes controlan los recursos, pueden ocurrir redistribuciones de poder que con frecuencia exacerban las relaciones desiguales que ya existen en materia de género.

Aspectos sociales y de salud

Las comunidades pueden beneficiarse del desarrollo minero a través de la provisión de servicios sociales, tales como salud, educación saneamiento, transporte y otra infraestructura, que pueden tener un impacto positivo en las poblaciones locales. De hecho, la educación de las niñas es un indicador clave de la equidad en materia de género en la mayoría de los contextos sociales. La mejora en, o la provisión de, servicios puede generar un mejor acceso a los mercados, disminuciones en las enfermedades y expectativas de vida más largas. Con frecuencia las mujeres se benefician de dichos servicios sociales.

Sin embargo, si no se consulta a las mujeres y niñas, o si no se entienden bien sus derechos, roles y responsabilidades, la inversión en estos servicios puede dejar de brindar beneficios anticipados a las mujeres. La infraestructura social y los servicios necesitan desarrollarse específicamente para dichos propósitos, por ejemplo, atención médica para gestantes, particularmente en comunidades alejadas. De igual manera, si no se toma en cuenta la capacidad local para generar servicios sociales al cierre de la mina, la dependencia en servicios que disminuirán o cesarán repentinamente puede resultar también en otra serie de impactos, nuevamente con implicancias en materia de género.

La minería puede generar también impactos sociales y en la salud adversos que requieren especial atención. Por ejemplo, en ciertas circunstancias, las mujeres pueden hacer frente a un incremento en el abuso de alcohol, violencia doméstica y conflicto social general una vez que los hombres encuentran trabajo en la minería. Existen también implicancias que se producen como consecuencia de la afluencia de grandes poblaciones de hombres en las comunidades locales (en las jóvenes del lugar principalmente), con mayor probabilidad de

actividad sexual temprana, VIH e ITS, explotación, prostitución e intercambio de sexo por beneficios económicos o sociales. Esto con frecuencia se ve exacerbado por el abuso de alcohol u otras sustancias que impactan en el orden y la estabilidad sociales.

Medio ambiente

Los impactos ambientales de la minería pueden afectar a mujeres y hombres de formas únicas, particularmente en las comunidades Indígenas y tradicionales que confían en el medio ambiente como una forma de obtener medios de subsistencia para sus familias (McGuire 2003). La minería puede generar la alteración, pérdida y destrucción y tierras y recursos tradicionales y comunitarios. Por ejemplo, la eliminación de bosques o el acceso reducido a estos, puede impedir a las mujeres utilizar medicinas tradicionales, alimentos, materiales culturales y leña, y la pérdida de pastizales.

La contaminación del agua por las descargas mineras manejadas en forma inadecuada puede contaminar también el agua, que las mujeres por lo general tienen que recolectar y muchas veces utilizan con más frecuencia que los hombres para bañarse, lavar y preparar los alimentos. La distancia hasta la fuente de agua potable es un problema crítico para algunas comunidades y de manera particular para las mujeres.

Problemas específicos

Reasentamiento y desplazamiento

Resettlement and relocation for Para la minería, el reasentamiento y la reubicación han demostrado afectar a las mujeres en forma desproporcionada. Si se maneja en forma inadecuada, el desplazamiento de sus hogares originales puede generar no sólo el desplazamiento físico, sino también el desplazamiento social, cultural y económico. Puede incluir la pérdida de medios de subsistencia derivados de recursos de subsistencia locales (Ahmad & Lahiri-Dutt 2006; Cernea y Mathur

2008). Una de las razones para esta desproporción es que en muchas sociedades tradicionales, las mujeres no cuentan con derechos y títulos de propiedad sobre las tierras y, por lo tanto, son excluidas de la mayoría de los esquemas de compensación basados en la tierra.

Una perspectiva de género puede ayudar a identificar y compensar los impactos socioeconómicos y culturales adversos del reasentamiento en el largo plazo, y el desplazamiento tanto para mujeres como para hombres.

La capacidad de la industria de hacer frente a la inmigración a áreas locales como resultado de la minería y de los impactos asociados en materia de género es también importante.

El problema de cómo abordar los roles de género en las poblaciones de inmigrantes recién llegados, y manejar esto con las expectativas de las comunidades existentes, es extremadamente complejo y requiere consideración cuidadosa.

VIH

El VIH representa una amenaza sin precedentes para el bienestar de los seres humanos y el desarrollo socioeconómico. En muchas regiones del mundo, la transmisión heterosexual desempeña un papel

principal en la infección por VIH y se ve, por lo tanto, afectada considerablemente por relaciones de poder basadas en el género y disparidades de género. La investigación del Banco Mundial (Ofosu-Amaah et al. 2004) mientras más desiguales sean las relaciones de poder entre mujeres y hombres de un determinado país, mayor serán sus tasas de prevalencia de VIH. De hecho, el avance de la epidemia a nivel general afecta cada vez más a las mujeres. A nivel global, una mayor proporción de personas que vive con VIH son mujeres (Ofosu-Amaah

et al. 2004). Esto no solo refleja la mayor vulnerabilidad fisiológica

de las mujeres a la infección, sino también su vulnerabilidad social y psicológica creada por un conjunto de factores interrelacionados, entre los que se incluyen pobreza, normas culturales, violencia, estructuras legales y factores fisiológicos.

La amenaza del VIH es una preocupación clave para la industria minera. En ciertos casos, la naturaleza del desarrollo minero ha estado asociada con la mayor prevalencia del VIH. Los factores que aumentan el riesgo de infección por VIH incluyen:

- mayor inmigración, particularmente de hombres solteros en edad de trabajar;
- incentivo de la mentalidad de tomar riesgos, particularmente para hombres que pasan mucho tiempo lejos de sus familias; y
- mayor número y uso de trabajadores sexuales.

En el lado pragmático, los impactos del VIH pueden tener implicancias severas en materia de costos. Los costos para las compañías incluyen: mayor ausentismo; mayor rotación de personal; pérdida de destrezas; mayores costos de capacitación y reclutamiento; mayores costos de seguro, funerales y médicos; y caída de la productividad y utilidades.

La feminización cada vez mayor del VIH acentúa la necesidad de que las políticas e intervenciones se concentren en transformar los roles de género y las relaciones entre hombres y mujeres. En los últimos años se ha producido un ascenso sostenido en la calidad del análisis de los riesgos y vulnerabilidades basados en el género tanto para hombres como para mujeres en el diseño de un proyecto. Sin embargo, es necesario fortalecer la solución de estos problemas durante la implementación y monitoreo.

Minería de pequeña escala

La minería artesanal y de pequeña escala se caracteriza por el uso de técnicas rudimentarias, con mano de obra intensiva, para la extracción de minerales, muchas veces en condiciones peligrosas.

Representa también un componente importante de los medios de subsistencia de las mujeres en regiones ricas en minerales. Las mujeres mineras defenderán su derecho de acceso a los minerales y al comercio justo de su producción.

La minería artesanal no siempre es igual que la minería ilegal, sin embargo con frecuencia es emprendida sin permisos formales o “legales”. El detonante de este sector es la pobreza: la minería de pequeña escala o artesanal con frecuencia proporciona la principal fuente de medios de subsistencia para muchas comunidades pobres. A nivel global, aproximadamente 80 a 100 millones de personas dependen, directa o indirectamente, de la minería artesanal. Las mujeres comprenden un estimado de 30 por ciento de este grupo, aunque en algunas regiones, por ejemplo, zonas de África, llega a 50 por ciento (Hinton, Veiga y Beinhoff 2004: 1). Por lo general, las mujeres que participan en la minería artesanal y de pequeña escala desempeñan papeles clave, no sólo en el proceso minero sino también en términos de provisión de bienes y servicios, como preparación de alimentos, labores domésticas, pequeñas tiendas y también trabajo sexual. Debido a la naturaleza “secundaria” de estos roles, las mujeres con frecuencia son dejadas de lado por las iniciativas y programas gubernamentales de desarrollo que buscan mejorar las condiciones de la minería.

La minería artesanal por lo general se caracteriza por condiciones de trabajo y vida deficientes que tienen efectos adversos tanto en mujeres como en hombres. Sin embargo, existe evidencia significativa que indica que las mujeres hacen frente a

riesgos y desventajas particulares y específicas al género en el sector minero. La minería artesanal y de pequeña escala con frecuencia se basa en la familia y es emprendida en circunstancias en las que están ausentes el cuidado de los niños y los servicios escolares. Las mujeres muchas veces trabajan con sus hijos y los hijos mayores participan en el trabajo. Los riesgos para la salud intensificados se exacerbaban para las mujeres a medida que participan con más frecuencia en el procesamiento de minerales donde se encuentran en riesgo particular de exposición a los químicos. Las mujeres podrían hacer frente también a altos niveles de violencia y explotación sexual. Las jóvenes en particular son vulnerables a la explotación sexual debido a que son vírgenes y a la percepción de que es menos probable que porten el VIH u otras enfermedades de transmisión sexual.

En la industria de la minería a pequeña escala y artesanal, se sabe muy poco acerca de los diferentes roles y actividades de niños y niñas. Sin embargo, los datos sugieren que la participación de las niñas es más frecuente y de mayor repercusión que lo que se reconocía anteriormente (OIT, Programa Internacional para la Eliminación del Trabajo Infantil, 2007). La evidencia demuestra que las niñas sufren de la “doble carga” de una carga de trabajo cada vez mayor y peligrosa en la minería además de las responsabilidades domésticas en el hogar. La OIT señala cada vez más niñas quedan “...atrapadas entre estas dos presiones ...

[y son] especialmente vulnerables ya que su educación inevitablemente sufre y su bienestar físico y emocional se encuentra amenazado”. La participación del trabajo de las niñas en la minería de pequeña escala muchas veces continúa existiendo en y en torno a la minería de gran escala.

Sección 4- Protocolos y estándares internacionales para la equiparación en materia de género

Existen numerosos acuerdos, iniciativas y políticas internacionales que enmarcan el debate en materia de equiparación en materia de género. Estas estructuras han emergido después de muchos años de activismo internacional y local concertado para mejorar los derechos de las mujeres y destacar la necesidad de la igualdad en materia de género en la agenda de desarrollo.

El enfoque en la igualdad en materia de género y equiparación en materia de género que estos acuerdos e iniciativas proporcionan representa principios de alto nivel acordados por la comunidad internacional en el reconocimiento de la importancia de la igualdad en materia de género a nivel global. Esta sección cubre algunos de los desarrollos y documentos clave que han contribuido con el discurso internacional sobre igualdad en materia de género y equiparación en materia de género.

Estos incluyen:

- Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (1979) y Protocolo Opcional (2000);
- Declaración de Beijing y Plataforma de Acción de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer (1995), Beijing +5 y la revisión de 10 años;
- La 23era. sesión especial de la Reunión General sobre la Mujer de las Naciones Unidas 2000;
- Revisión de 10 años de la Plataforma de Acción de Beijing;
- Metas de Desarrollo del Milenio (2000);
- Informes de Desarrollo Humano;
- Plan de Acción sobre Género y Desarrollo de la Commonwealth (1995) y Plan de Acción para la Igualdad en materia de Género (2005–2015);y
- Programas sobre género del Banco Mundial y la Corporación Financiera Internacional (CFI).

Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (1979) y Protocolo Opcional (2000)

La convención de las Naciones Unidas, conocida también como CEDAW, es un instrumento internacional que define qué constituye discriminación contra la mujer y establece una agenda de acción nacional para terminar con esta discriminación. En resumen, la convención tiene por objetivo eliminar la discriminación contra la mujer y asegurar la igualdad en materia de género en la vida política, educación, salud y empleo.

A la fecha, 185 signatarios del CEDAW han ratificado o accedido a la convención, obligándose legalmente a cumplir con la misma. Esto incluye el compromiso de diseñar e implementar una serie de medidas a nivel nacional con miras a eliminar la discriminación contra la mujer. Por ejemplo, medidas como incorporar el principio de igualdad en los sistemas legales nacionales, y establecer tribunales y otras instituciones públicas que supervisen y monitoreen la protección eficaz de la mujer contra la discriminación. Los países que forman parte de la convención se encuentran obligados a informar por lo menos cada cuatro años sobre las medidas legislativas, judiciales, administrativas y de otra índole que hayan adoptado para eliminar la discriminación contra la mujer, conforme con la convención. El comité revisa informes nacionales, facilita la discusión y hace recomendaciones en forma correspondiente.

Si bien CEDAW no hace referencia específica a la equiparación en materia de género, esta convención es considerada un documento internacional base de los derechos de las mujeres. Desarrollos posteriores, como aquellos que se amplían más adelante, han buscado desarrollar y ampliar la convención.

Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer

Artículo 1 Para los fines de esta Convención, el término “discriminación contra la mujer” significará cualquier distinción, exclusión o restricción efectuada por motivo del sexo que tiene el efecto o propósito de perjudicar o anular el reconocimiento, disfrute o ejercicio de la mujer, independientemente de su estado civil, basándose en la igualdad de hombres y mujeres, de los derechos humanos y de las libertades fundamentales en el campo político, económico, social, cultural, civil o de otra índole.

El Artículo 3 señala que los Estados Miembro adoptarán, en todos los campos, particularmente en el político, social, económico y cultural, todas las medidas apropiadas, incluyendo legislación, para asegurar el desarrollo pleno y progreso de la mujer, a efectos de garantizarles el ejercicio y disfrute de los derechos humanos y de las libertades fundamentales en función de la igualdad con los hombres. .

La Declaración de Beijing y Plataforma de Acción de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer (1995), Beijing +5 y revisión de 10 años

La Declaración y la Plataforma de Acción de Beijing, resultado de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer de 1995, dio nuevos ímpetus a los gobiernos, la sociedad civil y el sector privado para abordar la desigualdad en materia de género en todos los niveles de la sociedad. La declaración reafirma el compromiso de la comunidad internacional con la igualdad en materia de género señalando que todos los signatarios se encuentran “determinados a avanzar hacia el logro de las metas de igualdad, desarrollo y paz para todas las mujeres del mundo en interés

de toda la humanidad. Basándose en este compromiso, la Plataforma de Acción identifica 12 áreas de “preocupación crítica” y formula una amplia gama de objetivos y acciones estratégicas a ser emprendidas por los signatarios a nivel de cada país, así como a través de la cooperación e interacción, para abordar las áreas de preocupación identificadas. Además de proporcionar una guía estratégica crítica, y de identificar la equiparación en materia de género como la metodología a través de la cual se empodera a la mujer, estos documentos reafirman el principio internacional de que los “derechos de la mujer son derechos humanos”. Esto es, que los derechos humanos de mujeres y niñas son una parte inalienable, integral e indivisible de

los derechos humanos universales. (Este principio fue publicado primero por la Declaración de Viena y el Programa de Acción adoptado por la Conferencia Mundial en Derechos Humanos).

La Plataforma de Acción de Beijing es un desarrollo internacional trascendental en la promoción de los derechos humanos de las mujeres. Puesta en evidencia por dos eventos de seguimiento clave, buscó monitorear el progreso de los países en lo que respecta a abordar áreas críticas de preocupación así como la integración de los propósitos y estrategias de la Plataforma en otras estructuras internacionales.

La Plataforma de Acción de Beijing

“La Plataforma de Acción es una agenda para el empoderamiento de la mujer. Busca...eliminar todos los obstáculos para la participación activa de las mujeres en todas las esferas de la vida pública y privada a través de una participación plena y equitativa en la toma de decisiones económicas, sociales, culturales y políticas. Esto significa que debe establecerse el principio de poder y responsabilidad compartidos entre mujeres y hombres en el hogar, en el lugar de trabajo y en la comunidad nacional e internacional en general. La igualdad entre mujeres y hombres es una cuestión de derechos humanos y una condición para la justicia social y es también un prerequisite necesario y fundamental para la igualdad, el desarrollo y la paz”.

Los problemas identificados como “áreas críticas de preocupación”:

- 1 La carga de pobreza persistente y cada vez mayor que afecta a las mujeres.
- 2 Desigualdades e incapacidades y acceso desigual a la educación y a la capacitación.
- 3 Desigualdades e incapacidades y acceso desigual a servicios de salud y afines.
- 4 Violencia contra la mujer.
- 5 Los efectos de conflictos armados o de otra índole en las mujeres, incluyendo aquellas que viven bajo ocupación extranjera.
- 6 Desigualdad en las estructuras y políticas económicas, en todas las formas de actividades productivas y en el acceso a los recursos.
- 7 Desigualdad entre hombres y mujeres en la distribución del poder y de la toma de decisiones en todos los niveles.
- 8 Mecanismos insuficientes en todos los niveles para promover el avance de las mujeres.
- 9 Falta de respeto y promoción y protección inadecuadas de los derechos humanos de las mujeres.
- 10 Estereotipación de mujeres y desigualdad en el acceso y participación de las mujeres en todos los sistemas de comunicación, especialmente en los medios.
- 11 Desigualdades de género en la gestión de recursos naturales y en la salvaguarda del medio ambiente.
- 12 Discriminación persistente contra las niñas y violación de sus derechos humanos.

La 23era. sesión especial de la Reunión General sobre la Mujer de las Naciones Unidas del año 2000: Igualdad en materia de género, Desarrollo y Paz para el Siglo 21 (Beijing +5).

Como continuación de la Conferencia de Beijing, esta sesión especial buscó identificar brechas y desafíos persistentes en lo que respecta a abordar las 12 áreas críticas de preocupación y brindar nuevas recomendaciones para la implementación de la Plataforma de Acción de Beijing. La sesión adoptó una declaración política y un documento de resultados que identifica acciones posteriores e iniciativas requeridas.

Se identificaron dos obstáculos principales para lograr la igualdad en materia de género a nivel mundial como violencia y pobreza. Si bien se observó cierto progreso, la sesión destacó nuevos desafíos como el VIH / SIDA y el incremento de conflictos armados como impedimentos para asegurar la igualdad en materia de género. Se observaron también como factores clave la división persistente de géneros en el mercado laboral y la participación limitada de las mujeres en la toma de decisiones.

Para combatir estas barreras continuas y emergentes en materia de avance hacia el logro de la igualdad de las mujeres, la sesión puso atención particular a: la importancia de las mejoras en la educación y cuidado de salud de las mujeres para romper los ciclos de pobreza, discriminación y marginalización; la necesidad de un enfoque holístico en materia de

desarrollo; y la importancia de la equiparación en materia de género en todas las áreas y en todos los niveles.

Revisión de 10 años de la Plataforma de Beijing en la 49na. Sesión de la Comisión sobre el Estatus de la Mujer de las Naciones Unidas (2005)

La Comisión sobre el Estatus de la Mujer de las Naciones Unidas, establecida en 1946, es una comisión funcional del Consejo Económico y Social (ECOSOC, por sus siglas en inglés) de las Naciones Unidas que se enfoca de manera exclusiva en problemas de igualdad en materia de género y el avance de la mujer. Desde 1995, la comisión por orden de la Reunión General, se enfoca en la implementación de la plataforma de Beijing y de promover la perspectiva de equiparación en materia de género en las actividades de las Naciones Unidas. El objetivo de la 49na. sesión fue: revisar la implementación de la plataforma de Beijing y los documentos resultantes de la 23era. sesión especial de la Reunión General; e identificar los desafíos actuales e iniciativas nuevas para el avance y empoderamiento de mujeres y niñas.

La revisión y evaluación de la comisión se enfocó en la implementación de la plataforma de Beijing a nivel nacional; identificar logros, brechas y desafíos; y desarrollar una indicación de qué áreas, acciones e iniciativas dentro de la estructura requieren trabajo más urgente.

Resumen de los desarrollos de las Naciones Unidas en materia de equiparación en materia de género

La equiparación en materia de género recibió el respaldo de la Conferencia de Beijing como una estrategia para promover la igualdad entre mujeres y hombres. Este compromiso con la equiparación en materia de género por la comunidad internacional fue respaldado formalmente por el Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas de 1997, por las Metas de Desarrollo del Milenio en el año 2000, reiterado por la Reunión General en su 23era. sesión especial en el año 2000 y por resoluciones posteriores. La resolución más reciente en materia de equiparación en materia de género fue adoptada en la sesión substantiva de ECOSOC (Resolución de Consejo 2006/36) del año 2006.

“La equiparación en materia de género es el proceso que consiste en evaluar las implicancias para las mujeres y hombres de cualquier acción planificada, incluyendo legislación, políticas y programas, en todas las áreas y en todos los niveles, y como una estrategia para hacer de las inquietudes y experiencias de las mujeres, y de los hombres, una dimensión integral del diseño, implementación y evaluación de políticas y programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales de forma que mujeres y hombres puedan beneficiarse por igual y que no se perpetúe la desigualdad. La meta final es lograr la igualdad en materia de género”. (ECOSOC 1997/2).

Las Metas de Desarrollo del Milenio (2000)

Las Metas de Desarrollo del Milenio (MDMs) fueron adoptadas por los 189 estados miembro de las Naciones Unidas en la Cumbre del Milenio del año 2000.

Las metas sintetizan compromisos importantes efectuados en conferencias y cumbres clave durante la década de 1990 y reconocen explícitamente la interdependencia entre crecimiento, pobreza y desarrollo sostenible. En resumen, las metas marcan un compromiso de la comunidad internacional con un conjunto común de metas básicas de desarrollo en materia de pobreza, educación, género, mortalidad infantil, salud materna, enfermedades epidémicas, sostenibilidad ambiental y financiamiento del desarrollo. Las ocho metas están complementadas por 18 objetivos cuyo fin es medir indicadores sociales, económicos y ambientales cuantificables. En un esfuerzo por cumplir con estos objetivos para el año 2015, el Programa de Desarrollo de las Naciones Unidas (UNDP) ayuda a los países a formular planes nacionales de desarrollo que sean consistentes con las MDMs y a monitorear su progreso por medio de informes periódicos sensibles al género.

La desigualdad en materia de género, especialmente en los países en vías de desarrollo, es reconocida por las metas como un obstáculo fundamental para cumplir con los objetivos de las MDMs. Por lo tanto, cada MDM se relaciona directamente con los

derechos de las mujeres y con la necesidad de la igualdad en materia de género y el empoderamiento de la mujer se reconoce como un medio importante para el éxito de todas las MDMs. Además, la igualdad en materia de género y el empoderamiento son reconocidos como una MDM como tal, reafirmando así el compromiso de la comunidad internacional con la importancia de la igualdad en materia de género en la agenda de desarrollo. El enfoque específico en las mujeres de la Meta 3 es una clara reflexión de que la importancia de la igualdad en materia de género es ahora un principio bien reconocido por la comunidad internacional.

Los Informes de Desarrollo Humano del Programa de Desarrollo de las Naciones Unidas

Los Informes de Desarrollo Humano (HDR, por sus siglas en inglés) clasifican a los países en un Índice de Desarrollo Humano (HDI, por sus siglas en inglés) que mide la expectativa de vida al nacer, alfabetización de adultos, proporción de matrícula escolar, y producto bruto interno per cápita. El HDI, introducido en 1990, representa un cambio en un enfoque que se basaba sólo en factores económicos al medir la pobreza y el bienestar. Si bien esto indicó un importante primer cambio en el pensamiento dentro de la comunidad internacional, el HDI no incluyó datos desagregados por sexo hasta 1995. Coincidiendo con la Conferencia de Beijing, el UNDP desarrolló el índice de desarrollo relacionado con el género (GDI, por sus siglas en inglés) y la

medida de empoderamiento por género (GEM, por sus siglas en inglés). El GDI utiliza los mismos indicadores que el HDI, pero impone penalidades de encontrarse desigualdades en materia de género. El GEM se concentra en las diferencias por género en ingresos, en obtener y mantener el acceso a puestos de trabajo en clasificaciones particulares, y en el porcentaje de escaños parlamentarios ocupados por mujeres y hombres.

Meta de Desarrollo del Milenio 3:

Promover la igualdad en materia de género y empoderar a las mujeres:

Objetivo:

Eliminar la disparidad en materia de género en la educación primaria y secundaria de preferencia para el año 2005, y en todos los niveles para el año 2015.

Indicadores:

3.1 Proporciones de niñas en comparación con niños en la educación primaria, secundaria y terciaria.

3.2 Participación de las mujeres en empleos asalariados en el sector no agrícola.

3.3 Proporción de escaños ocupados por mujeres en el parlamento nacional.

Plan de Acción en Género y Desarrollo (1995) y Plan de Acción en Igualdad en materia de Género (2005-2015) de la Commonwealth

El Plan de Acción en Género y Desarrollo (1995) (CPA95) de la Commonwealth es una estructura para los gobiernos miembro que proporciona una “guía para la acción de la Commonwealth para lograr la igualdad en materia de género”. El CPA95 reconoce que la equiparación en materia de género es un elemento integral de buena gobernabilidad y busca promover la igualdad en materia de género mediante “la equiparación de problemas de género en todas las políticas, programas y actividades de los gobiernos”. Los dos objetivos estratégicos de CPA95 son: fortalecer la capacidad institucional de los gobiernos miembro y de la secretaría, y enfocarse en ciertos derechos humanos y problemas de desarrollo críticos de la agenda internacional para los cuales la Commonwealth se encuentra bien posicionada para enfocarse.

La implementación del CPA se guía por el Sistema de Gestión de Género (GMS, por sus siglas en inglés) que ha sido desarrollado para guiar, monitorear y evaluar los procesos de equiparación en materia de género. El GMS puede aplicarse a un determinado sector, institución, problema, programa común o un programa de desarrollo de recursos humanos.

Al reconocer la importancia de la Plataforma de Beijing, el CPA95 efectúa una contribución valiosa a la agenda internacional sobre igualdad de la mujer y equiparación en materia de género. Esta contribución de la Commonwealth ha sido

fortalecida además a través del Plan de Acción para la Igualdad en materia de Género (2005-2015). Este segundo plan de acción se basa en el CPA95 y se alinea con las MDMs, la Plataforma de Beijing y los resultados de 2000 Beijing +5. Como tal, ha formado parte vital de la contribución de la Commonwealth con la revisión global Beijing +10 de 2005.

Banco Mundial y Corporación Financiera Internacional

El Banco Mundial ha explorado los problemas de igualdad en materia de género desde la década de 1970, con mayor énfasis desde la Plataforma de Acción de Beijing de 1995. El banco cita la igualdad como un “elemento fundamental de la estrategia del Banco para reducir la pobreza”. La igualdad de capacidad, oportunidades y voz para las mujeres y hombres es vista también como un aspecto clave del camino a seguir hacia el logro de las Metas de Desarrollo del Milenio.

En el año 2006, el Grupo del Banco Mundial publicó un Plan de Acción basado en el Género, Igualdad en materia de género como política económica inteligente, que busca “avanzar en materia de empoderamiento económico de la mujer para promover un crecimiento compartido y la MDM3”. El plan identifica un programa de cuatro años de trabajo que apunta al empoderamiento de las mujeres en los sectores económicos (por ejemplo, agricultura, desarrollo del sector privado y finanzas) con la meta de beneficiar no sólo a las mujeres, sino a la sociedad en general.

Objetivo estratégico del CPA95 sobre equiparación en materia de género y fortalecimiento de la capacidad institucional:

- Desarrollar capacidad nacional.
- Integrar el género en las agendas de todos los gobiernos.
- Brindar capacitación para la sensibilización en materia de género al personal del gobierno.
- Establecer un nexo entre el Plan de Acción de Beijing 1995 y las políticas de gobierno.
- Adoptar medidas de acción afirmativas para brindar oportunidades iguales.
- Incrementar la participación de las mujeres en puestos con capacidad de toma de decisiones.

Las cuatro áreas críticas del Plan de Acción para la Igualdad en materia de Género de la Commonwealth (2005-2015):

- 1 Género, democracia, paz y conflicto;
- 2 Género, derechos humanos y ley;
- 3 Género, erradicación de la pobreza y empoderamiento económico; y
- 4 Género y VIH / SIDA.

El programa en materia de género de la Corporación Financiera Internacional (CFI) afirma el compromiso de la organización con la creación de oportunidades para las mujeres en el negocio al “Reconocer que las empresarias con aspiraciones muchas veces se ven impedidas de concretar su potencial económico”. A la luz de este reconocimiento, “El programa en materia de género busca equiparar los problemas de género en el trabajo de la CFI, a la vez que ayuda a apalancar mejor el potencial no explotado de las mujeres así como de los hombres en los mercados emergentes”. Para este fin, la CFI proporciona productos financieros y servicios de asesoría que buscan:

- fomentar el acceso de las empresarias a fuentes de financiamiento;
- reducir las barreras en materia de género encontradas en el entorno de negocios;
- y
- mejorar la sostenibilidad de todos los proyectos de inversión de la CFI.

En la actualidad, el programa en materia de género de la CFI se encuentra en proceso de desarrollar un kit de herramientas metodológicas sobre género y desarrollo que buscará facilitar la integración sistemática de los problemas de género en los productos y servicios de asesoría que brinda la CFI como parte de cualquier programa de inversión.

La CFI ha formado una alianza con la Iniciativa Global de Informes (GRI, por sus siglas en inglés) para un proyecto de investigación y consulta

de 12 meses para desarrollar una guía de recursos para informes de sostenibilidad en materia de género

El Grupo del Banco Mundial (GBM) y las industrias extractivas

En el año 2000, el GBM anunció una evaluación integral de sus actividades en el sector de las industrias extractivas (EI). La revisión de las industrias extractivas finalizó en el año 2004. La revisión puso énfasis en la necesidad de que el GBM ayudase a los gobiernos a legislar par abordar problemas de desequilibrio de géneros, tanto en trabajos en compañías mineras y en comunidades mineras. El GBM reconoció la desventaja y vulnerabilidad de las mujeres en las comunidades mineras y que “los procesos de consulta, planes comunitarios y operación de proyectos E1 necesitan tomar más en cuenta los problemas de género”. El informe continúa señalando que las políticas y pautas en materia de género del Banco brindan una guía, pero necesitan complementarse por la comprensión de problemas específicos en torno a EI.

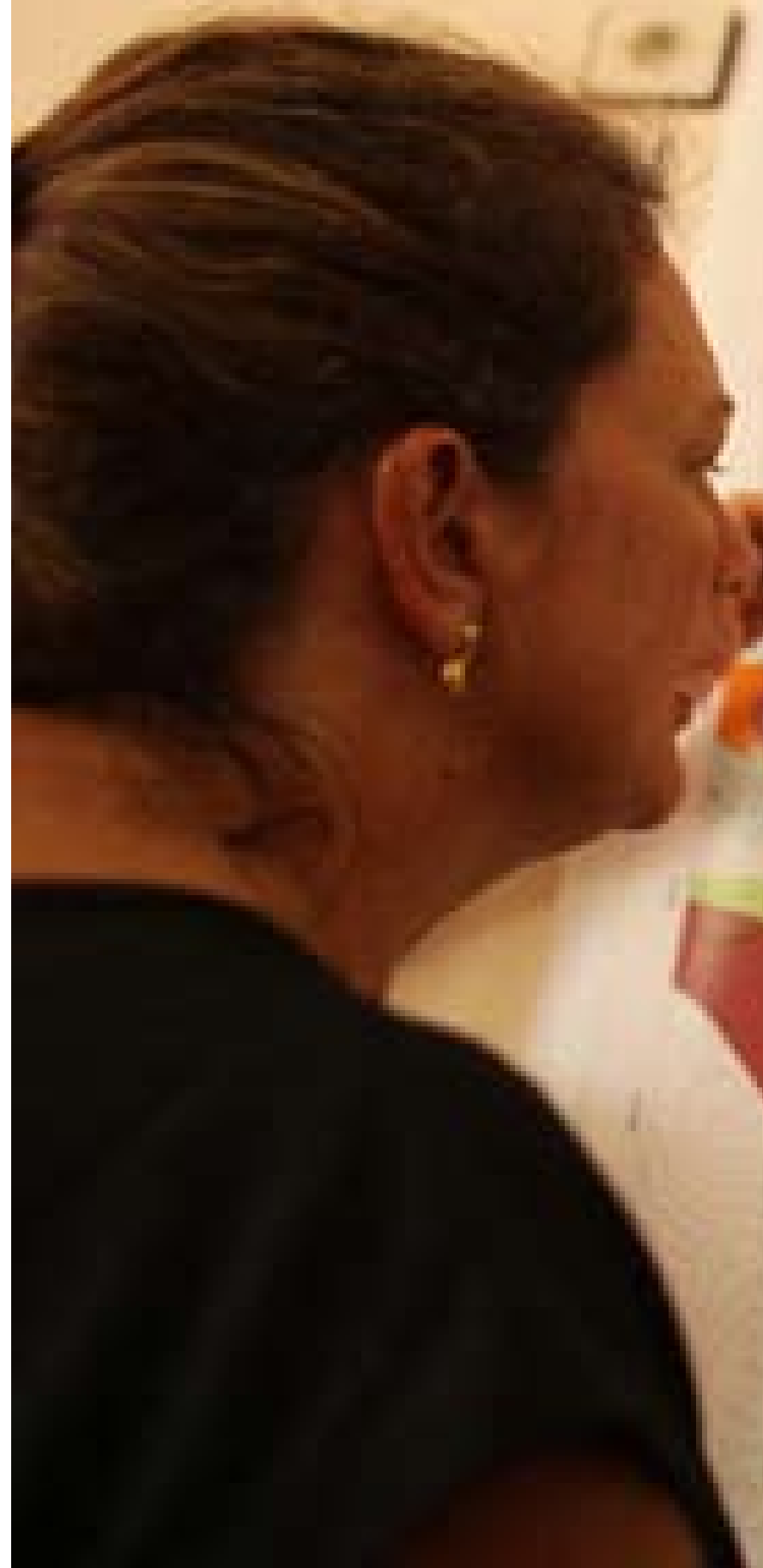
El GBM tiene un grupo de trabajo dedicado a las Industrias Extractivas y Género en el departamento conjunto del Banco Mundial / CFI de Petróleo, Gas, Minería y Químicos. Este programa se enfoca en la investigación y educación, eventos, financiamiento de apoyo a iniciativas de desarrollo y trabajo en proyectos específicos de los países.

Iniciativas de colaboración en materia de equiparación en materia de género de organizaciones internacionales clave de financiamiento:

Proyecto de Informes de Sostenibilidad en materia de Género (GRI / CFI)

En setiembre de 2008, la Iniciativa Global de Informes y la CFI anunciaron un proyecto de colaboración de 12 meses que tenía por finalidad mejorar la cobertura de problemas de género en los informes de sostenibilidad. El proyecto comprende la investigación y consulta con múltiples grupos de interés y desarrollará una guía de recursos para informes de sostenibilidad en materia de Género para las compañías que desean establecerse como líderes en el manejo de problemas de género.

Proyecto Haciendo Negocios (GBM / CFI) Este programa conjunto del Banco Mundial y la CFI busca brindar una serie de informes que investiguen las regulaciones que mejoran y limitan las actividades comerciales. El informe 2009-10 se enfocará en problemas de género. El informe buscará identificar las leyes y regulaciones que discriminan a la mujer en el contexto de los “indicadores del proyecto haciendo negocios” actuales así como señalar otros problemas legales / regulatorios que podrían surgir.







Referencias

Página anterior

Geólogos revisan mapa,
Simandou, Guinea.

A la izquierda

Empleados de Richards
Bay Minerals, Jerry
Thabede (izquierda)
y Thabi Shange
(derecha) consultan
con la comunidad local,
Sudáfrica.

Ahmad, N. and Lahiri-Dutt, K. (2006) Engendering mining communities: Examining the missing gender concerns in coal mining displacement and rehabilitation in India, *Gender, technology and development*, 10, 313-339.

ARPEL (2003) ARPEL Social guideline: Guidelines for the implementation of gender policies and strategies. <http://www.commdev.org/content/document/detail/1911/>

AusAID 1997) Guide to gender and development. <http://www.ausaid.gov.au/publications/pdf/guidetogenderanddevelopment.pdf>

Canadian International Development Agency (1997) A project level handbook: The how and why of gender sensitive indicators. <http://www.acdi-cida.gc.ca/CIDAWEB/acdicida.nsf/En/REN-218124425-NTF>

Cerne, M. M. and Mathur, H. M. (eds.) (2007) *Can compensation prevent impoverishment? Reforming resettlement through investments*, Oxford: OUP.

Commonwealth Secretariat (1999–2004) *Gender management systems series*. http://www.thecommonwealth.org/Internal/33896/33903/gender_management_systems/

Dovey, K. (2009) *Putting gender on the business and human rights agenda-scoping paper. Realizing Rights – the Ethical Globalization Initiative*. http://www.realizingrights.org/pdf/Gender_and_Business_and_HR_Scoping_Paper_Draft_for_circulation_June_2009.pdf.

Dowling, S. (2008) *Gender analysis: An introductory guide. Prepared for PT Kaltim Prima Coal (KPC) Project Partner*. <http://empoweringcommunities.anu.edu.au/documents/GA%20Toolkit.pdf>

ECOSOC (1997) Agreed Conclusions 1997/2: Mainstreaming the gender perspective into all policies and programmes in the United Nations system.

Emberson-Bain, A. (1994) *Labour and gold in Fiji*. Cambridge: Cambridge University Press.

Gerritsen, R. and Macintyre, M. (1991) *Dilemmas of Distribution: The Misima Gold Mine, Papua New Guinea, Mining and Indigenous peoples in Australasia*, edited by J. Connell and R. Howitt. Sydney: Sydney University Press.

Gianotten, V., Groverman, V., Walsum, E. v. and Zuidberg, L. (1994) *Assessing the gender impact of development projects: Case studies from Bolivia, Burkina Faso and India*. London: Intermediate Technology Publications.

Hinton, J. J., Veiga, M. M. and Beinhoff, C. (2004) *Women and Artisanal Mining: Gender roles and the road ahead, The socio-economic impacts of artisanal and small scale mining in developing countries* (ed. Hilson, G.). London: Taylor & Francis.

Human Rights & Business Project of the Danish Institute for Human Rights (1999) *The human rights compliance assessment (HRCA)*, Copenhagen: Danish Institute for Human Rights. <http://www.humanrightsbusiness.org/index.htmw>

Huyer, S. and Westholm, G. (2007) *Gender indicators in science, engineering and technology: An information toolkit*, Science and technology for development, Paris: UNESCO Publishing. <http://gstgateway.wigsat.org/toolkit/toolkit.html>

IIED (2002) *Breaking new ground: The MMSD final report*. www.iied.org/mmsd/finalreport/

IIED and World Business Council for Sustainable Development (WBCSD) (2002) *Breaking new ground: Mining, minerals, and sustainable development*. London: Earthscan Publications Ltd.

ILO International Program on the Elimination of Child Labour (2007) *ILOPEC at a glance: April 2007*. <http://www.ilo.org/ipceinfo/product/viewProduct.do?productId=3984>

- International Council on Mining and Metals (ICMM)** (2008) *Good practice guidance on HIV/AIDS, TB and malaria*, London: International Council on Mining and Metals. <http://www.icmm.com/document/314>
- Kemp, D. and Pattenden, C.** (2007)) Retention of women in the minerals industry, Unearthing new resources: attracting and retaining women in the Australian minerals industry. (eds. Office for Women, Minerals Council of Australia, Women in Social & Economic Research and CSR).
- Lahiri-Dutt, K. and Robinson, K.** (2008) Period problems at the coalface, *Feminist review*, 89, 102-121
- Lahiri-Dutt, K.** Mainstreaming gender in the mines: results from an Indonesian colliery, *Development in practice*, 16(2), 215-221.
- Lahiri-Dutt, K. and Macintyre, M. (eds.)** (2006) *Women miners in developing countries: Pit women and others*. Aldershot: Ashgate.
- Macdonald, I.** (2002) Introduction: Women's rights undermined, Tunnel vision: Women, mining and communities, (eds. I. Macdonald and C. Rowland). Melbourne: Oxfam Community Aid Abroad.
- Macdonald, I.** (2006) Women miners, human rights and poverty, Women miners in developing countries: Pit women and others, (eds. M. Macintyre and K. Lahiri-Dutt). Aldershot: Ashgate
- Macintyre, M.** (2006) Women Working in the Mining Industry in Papua New Guinea: A Case Study from Lihir, Women miners in developing countries: Pit women and others, (eds. M. Macintyre and K. Lahiri-Dutt), pp. 131-44. Aldershot: Ashgate
- March, C., Smith, I. and Mukhopadhyay, M.** (1999)) *A guide to gender analysis frameworks*, London: Oxfam.
- McGuire, G. (ed.)** (2003) *Woman in mining conference: Outcomes report summary*. The World Bank, AusAID, Papua New Guinea Department of Mining.
- McKinsey and Company** (2008) *Women matter 2: Female leadership, a competitive edge for the future*, Paris. http://www.mckinsey.com/locations/paris/home/womenmatter/pdfs/Women_matter_oct2008_english.pdf
- Moser, A.** (2007) *Gender and indicators: Overview report*, BRIDGE/Institute for Development Studies, Brighton, UK: University Sussex. <http://www.bridge.ids.ac.uk/reports/IndicatorsORfinal.pdf>
- Moser, C.** (1989) Gender Planning in the Third World: Meeting Practical and Strategic Gender Needs, *World development*, 17(11), 1799-1825.
- Moser, C.** (1993) *Gender planning and development: theory, practice and training*. London: Routledge
- O'Faircheallaigh, C.** Indigenous Women and Mining Agreement Negotiations in Australia and Canada. Paper presented at Mining, gender and sustainable livelihoods, a workshop jointly organised by ANU College of Asia and the Pacific and The World Bank, 6-7 November 2008, Canberra. <http://empoweringcommunities.anu.edu.au/documents/Ciaran%20paper%20%20cover%20page.pdf>
- Ofosu-Amaah, W., Afriyie, O. and Yaa, P. M.** (2004) *Integrating gender issues into HIV/AIDS programs: an operational guide*, Gender and development, The World Bank. <http://go.worldbank.org/BF5ALLAY70>
- Politakis, G. P.** (2001) Night work of women in industry: standards and sensibility, *International labour review*, 140, 403-429.
- Realizing Rights: The Ethical Globalization Initiative.** (2009)) *Integrating a Gender Perspective into the UN "Protect, Respect and Remedy" Framework*, Expert meeting on Integrating a Gender Perspective, June 29, 2009, New York. <http://www.reports-and-materials.org/Gender-meeting-for-Ruggie-29-Jun-2009.pdf>.

- Republic of South Africa** (2003) Act No. 53 of 2003, Broad Based Black Economic Empowerment Act. <http://www.dti.gov.za/bee/BEEAct-2003-2004.pdf>
- Rio Tinto Iron Ore Pilbara Operations** (2008) Equal Opportunity for Women in the Workplace Agency (EOWA) annual workplace programme report. <http://search.eowa.gov.au/Details.asp?ReportingPeriodID=2008&OrganisationID=334320>
- Rubin, D. and Missokia, E.** (2006) *Gender audit for USAID/Tanzania*. <http://www.devtechsys.com/publications/documents/FinalGenderAuditTanzania.pdf>
- Ruddick, Sara.** (1995) *Maternal thinking: Toward a politics of peace*. Boston: Beacon Press.
- Ruggie, J.** (2008) *Protect, Respect and Remedy: a Framework for Business and Human Rights. Report of the Special Representative of the Secretary-General on the issue of human rights and transnational corporations and other business enterprises*. <http://www.business-humanrights.org/Gettingstarted/UNSpecialRepresentative>
- Shahriari, S.** (n.d.) *Key gender indicators to measure risks and benefits in mining communities*, The World Bank. http://info.worldbank.org/etools/library/view_p.asp?lprogram=107&objectid=238404
- Silitonga, N., Ruddick, A. and Wignall, F.S.** (2002) F.S. (2002) Mining, HIV/AIDS and women - Timika, Papua Province, Indonesia. Paper presented at Tunnel Vision: Women, Mining and Communities.
- Smart, R.** (HIV/AIDS guide for the mining sector: A resource for developing stakeholder competency and compliance in mining communities in southern Africa, The Canadian International Development Agency (CIDA) through the International Finance Corporation (IFC). <http://go.worldbank.org/C2ZJIEAU90>
- Taylor, V.** (1999) *Gender mainstreaming in development planning: A reference manual for governments and other stakeholders*, London: Commonwealth Secretariat.
- Trigger, David.** (2003) Mining projects in remote aboriginal Australia: Sites for the articulation and contesting of economic and cultural futures. Paper presented at Mining Frontiers Workshop, Max Planck Institute for Social Anthropology.
- Umnugovi Aimag social, economic and environmental baseline study.** (2008) Umnugovi Government Administration. <http://en.umnugovi.mn/static/687.shtml?menu=817>.
- UNDP** (2004) *Gender and energy for sustainable development: A toolkit and resource guide*. <http://www.commdev.org/content/document/detail/1633/>
- UNDP** (2006) *Mainstreaming gender in water management: A practical journey to sustainability: A resource guide*. www.undp.org/water/docs/resource_guide.pdf
- UNDP Regional Bureau for Europe and the CIS (UNDP RBEC)** (2007) *Gender mainstreaming in practice: A toolkit*, Bratislava, UNDP RBEC. <http://europeandcis.undp.org/home/show/6D8DE77F-F203-1EE9-B2E5652990E8B4B9>
- Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer (UNIFEM)** (2007) *Facts and Figures, Investing in women: Solving the poverty puzzle*, Geneva: World Poverty Day 2007.
- Programa de Desarrollo de las Naciones Unidas (UNDP)** (2006) *Gender mainstreaming tools marketplace: An annotated resource guide*. http://www.undp.org/women/tools_marketplace.pdf
- Banco Mundial** (1996) *The World Bank participation sourcebook*. <http://www.worldbank.org/wbi/sourcebook/sbhome.htm>
- Banco Mundial** (2001) *Engendering development—through gender equality in rights, resources, and voice*, World Bank policy research report. New York: Oxford University Press. <http://go.worldbank.org/XDIQD6VQRO>
- Banco Mundial** (2005) *Gender responsive social analysis: A guidance note*, Social Development Department, The World Bank.
- Banco Mundial** (2006) *Gender equality as smart economics: A World Bank Group gender action plan*. Washington DC. <http://go.worldbank.org/A74GIZVFWO>

Políticas, estándares y guías de orientación de Río Tinto

Documentos completos disponibles internamente sobre el Prospecto:	– Documento guía de asistencia a la comunidad	– Documento guía para la evaluación de la gestión de emplazamientos
– The way we work (La forma en que trabajamos)*	– Documento guía de consulta	– Documento guía de evaluación del impacto social
– Documento guía sobre derechos humanos *	– Documento guía de planes multianuales del equipo de Comunidades	– Documento guía de análisis de riesgos sociales
– Estándar de cierre *	– Guías para el establecimiento y gestión de fideicomisos / fondos / fundaciones	– Documento guía de preguntas frecuentes sobre aseguramiento corporativo
– Política de comunidades *	– Guía operacional del equipo de Comunidades en materia de exploraciones	* Documentos disponibles en www.riotinto.com , bajo Resources (Recursos)
– Estándar de comunidades *	– Comunidades	
– Documento guía de evaluaciones de comunidades de línea base		

Sitios web clave

Plataforma de Acción de Beijing

<http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/platform/plat1.htm#objectives>

Plan de Acción de la Commonwealth

http://www.thecommonwealth.org/Internal/33902/33981/95plan_of_action/

Informe de Desarrollo Humano de la ONU

<http://hdr.undp.org/en/>

Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)

<http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/>

Meta de Desarrollo del Milenio 3: Promover la igualdad en materia de género y empoderar a las mujeres

<http://www.undp.org/mdg/goal3.shtml>

Grupo del Banco Mundial

<http://go.worldbank.org/A74GIZVFW0>

Programa de Géneros de la Corporación Financiera Internacional (CFI)

<http://www.ifc.org/ifcext/sustainability.nsf/Content/Gender>

Programa de Industrias Extractivas y Género de la CFI

<http://web.worldbank.org/WBSITE/EXTERNAL/TOPICS/EXTOGMC/EXTTEXTINDWOM/0,,contentMDK:21242269~menuPK:3157100~pagePK:148956~piPK:216618~theSitePK:3156914,00.html>

Iniciativa de Informes Globales

<http://www.globalreporting.org/CurrentPriorities/GenderandReporting/>

Proyecto de Informes de Sostenibilidad en materia de Género de la CFI y del GBMt

<http://www.globalreporting.org/CurrentPriorities/GenderandReporting/GenderProjectNews.htm>



AG	Grupo Asesor
ANU	Australian National University
BCA	Evaluaciones de comunidades de línea base
BU	Unidad de negocios
CAG	Grupo Asesor Comunitario
CBS	Estudio comunitario de línea base
CEDAW	Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer
CFI	Corporación Financiera Internacional
CPA95	Plan de Acción sobre Género y Desarrollo de la Commonwealth del Año 1995
CR	Relaciones Comunitarias
CRO	Funcionario de Relaciones Comunitarias
CSRM	Centro de Responsabilidad Social en Minería
DS	Desarrollo sostenible
ECOSOC	Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas
FG	Focus groups
GAD	Género y desarrollo
GBM	Grupo del Banco Mundial
GDI	Índice de Desarrollo en relación con el Género
GEM	Medida de Empoderamiento por Género
GIS	Sistema de Información Geográfica
GRI	Iniciativa Global de Informes
HDR	Informes de Desarrollo Humano
HECS	Esquema de Contribución con la Educación Superior
ILUA	Acuerdo de Uso de Tierras Indígenas
ITS	Infección de transmisión sexual
MDM	Metas de Desarrollo del Milenio
OIT	Organización Internacional del Trabajo
ONG	Organismo No Gubernamental
ONU	Naciones Unidas
PIP	Programa de Participación Pública
SEIA	Análisis de impacto social y ambiental
SIA	Evaluación de impacto social
SMA	Evaluación de gestión de emplazamientos
SOP	Procedimientos operativos estándar
SRA	Evaluación de riesgos sociales
UNDP	Programa de Desarrollo de las Naciones Unidas
UNHALU	Universitas Haluoleo
UNICEF	Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia
UNTAD	Universitas Tadulako
VIH	Virus de Inmunodeficiencia Humana
WCCCA	Acuerdo de Coexistencia de las Comunidades de Western Cape
WID	Mujeres en Desarrollo

A la izquierda

Escolares jugando en la escuela Shashe, que fue construida por Murowa Diamond Mine para los pobladores reasentados del área de la mina, Zimbabwe.

Lista de cuadros y figuras

Cuadros

Cuadro 1: Algunos factores que pueden influir en la participación de las mujeres **pg 27**

Cuadro 2: Algunas actividades que pueden incrementar la participación de las mujeres **pg 28**

Cuadro 3: Ejemplos de preguntas que podrían incluirse como parte de una evaluación de comunidades de línea base **pg 36**

Cuadro 4: Algunos ejemplos de los datos de aimags relacionados con el género obtenidos a partir del estudio de línea base **pg 39**

Cuadro 5: Ejemplos de las preguntas que una SIA podría responder **pg 44**

Cuadro 6: Ejemplos de riesgos potenciales en materia de género para prácticas comunitarias no inclusivas **pg 45**

Cuadro 7: Preguntas a considerar para integrar el género en los planes multianuales de Comunidades de Río Tinto **pg 49**

Cuadro 8: Lista de comprobación básica para integrar el género en las iniciativas comunitarias **pg 50**

Cuadro 9: Áreas potenciales del programa **pg 53–54**

Cuadro 10: Cifras de empleados Aborígenes de Río Tinto Iron Ore, segundo trimestre de 2009 **pg 58**

Cuadro 11: Ejemplo de indicadores para un programa de apoyo escolar **pg 67**

Table 12: Ejemplos de indicadores sensibles al género para medir los riesgos y beneficios en comunidades mineras **pg 69**

Cuadro 13: Resumen de equiparación en materia de género **pg 79**

Figuras

Figura 1: Integrando el género en el trabajo del equipo de Comunidades **pg 25**

Principales operaciones y proyectos



Para obtener mayor información o para hacernos llegar sus opiniones, por favor comuníquese con:

Jane Gronow
Asesora Principal de Comunidades
Rio Tinto
120 Collins Street
Melbourne Victoria 3000
Australia

T +61 (0)3 9283 3333

Diseño de Studio Round
Impreso en papel no recubierto Revive Laser
Este papel fue fabricado en Australia y es 100% reciclado. Impreso por Bluestar Print.

© Rio Tinto plc and Rio Tinto Limited 2009

Rio Tinto Limited
120 Collins Street
Melbourne
Victoria 3000
Australia

+61 (0) 3 9283 3333

www.riotinto.com

Rio Tinto plc
2 Eastbourne Terrace
Londres
W2 6LG
Reino Unido

+44 (0) 20 7781 2000

