CONNEX
Contract Negotiation Support

CLAUSE INSIGHTS

Negociaciones de contratos: Implicaciones para las mujeres en los sectores de la minería y las infraestructuras

Co-funded by the European Union

german cooperation
DEUTSCHE ZUSAMMENARBEIT

Implementado por
giz Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH

Las mujeres juegan un papel crucial, cuando no infravalorado, en proyectos de minería e infraestructuras. Desempeñan una importante labor, ya sea como empleadas directas en empresas mineras o como propietarias de negocios en las comunidades afectadas por la minería. A nivel mundial, las mujeres representan en torno al 10 % de la mano de obra en la minería a gran escala (*La mujer en la minería: Hacia la igualdad de género*, Organización Internacional del Trabajo, 2021).

Sin embargo, las mujeres continúan siendo objeto de discriminación en el lugar de trabajo y prejuicios inconscientes y carecen de sistemas de apoyo normativo, todo lo cual dificulta su participación duradera en el sector (OIT, 2021). Se ha destacado igualmente la brecha de género en la infraestructura (*Women in infrastructure: Selected stocktaking of good practices for inclusion of women in infrastructure* (Mujeres en la infraestructura: Inventario seleccionado de buenas prácticas para la inclusión de las mujeres en la infraestructura, 2021). No es posible alcanzar el desarrollo sostenible si el 50 % de la población sufre una desventaja estructural.

La cuestión largamente ignorada de la paridad (o disparidad) de género está (por fin) en el punto de mira. Se pone de relieve el problema, pero con frecuencia falta asesoramiento práctico sobre políticas para orientar a funcionarios y funcionarias gubernamentales que desean abordar tales cuestiones o es difícil adoptar legislación al respecto. Dado que los contratos de minería e infraestructura tienen duraciones de hasta 25 años o incluso mayores, los retos para las mujeres y otros grupos marginados pueden abordarse potencialmente en contratos de inversión. Puesto que las mujeres constituyen el mayor grupo marginado, este artículo examina específicamente las implicaciones de género que los contratos de minería e infraestructura tienen para las mujeres.

IMPACTO SOBRE LAS MUJERES

Las mujeres tienen necesidades diversas que deben tenerse en cuenta para garantizar la inclusividad de los beneficios a lo largo del ciclo de vida del proyecto. A continuación se enumeran algunos de los ámbitos en los que las mujeres se ven afectadas en proyectos de minería e infraestructura:

- **Empleo e ingresos:** Si bien los proyectos de minería e infraestructura a menudo crean empleos, es habitual que exista una disparidad de género significativa en el acceso de hombres y mujeres a diferentes tipos de trabajos. La brecha salarial de género sigue siendo una realidad en el sector de la minería, donde las mujeres ganan en promedio menos que los hombres. Asimismo, solo un pequeño porcentaje de mujeres ocupan cargos de alto nivel en empresas mineras (McKinsey, 2023). Los hombres y las mujeres tienden a priorizar y gastar los ingresos de diferente manera, lo cual tiene un efecto sobre las inversiones efectuadas en salud, nutrición y educación a los niveles de la comunidad y del hogar.

- **Medio ambiente / medios de subsistencia:** Con frecuencia, las operaciones mineras y el desarrollo de infraestructuras tienen impactos medioambientales sustanciales. La conversión de tierras dejando atrás usos tradicionales, así como los cambios y la degradación medioambientales, constituyen solo dos ejemplos. Dichos cambios tienden a afectar a la agricultura, así como al tiempo necesario para obtener agua, leña y comida (tareas a menudo desempeñadas por las mujeres), además de tener implicaciones sanitarias que suelen presentar ramificaciones más profundas para las mujeres en términos de carga de las labores de cuidado. Esta carga adicional también aumenta el riesgo y la frecuencia de ataques violentos contra las mujeres.

- Consultas comunitarias: A menudo, las mujeres son excluidas de los procesos de toma de decisiones de la comunidad, y tienen menos voz a la hora de determinar cómo utilizar los recursos y los programas de mitigación. Además, los hombres y las mujeres suelen priorizar el gasto de manera diferente (OIT, 2021; *Gender Dimensions of the Extractive Industries: Mining for Equity* (Dimensiones de género en las industrias extractivas: Minería para la equidad), Banco Mundial 2009).

Al negociar contratos de minería e infraestructura, los Gobiernos podrían elaborar leyes (o negociar contratos) que obliguen a las empresas a implementar programas que minimicen o, idealmente, eviten las consecuencias negativas para las comunidades afectadas.

Las cláusulas relativas al género en las negociaciones contractuales pueden aumentar el empleo femenino, mejorar las oportunidades económicas y financieras para todas las personas, aliviar parte de las múltiples cargas que soportan las mujeres y contrarrestar algunos de los efectos negativos de la minería y del desarrollo de infraestructuras. Tales cláusulas anclarían las cuestiones de género en el contrato y serían jurídicamente exigibles. A la luz de la lentitud de la mayoría de procesos legislativos, los contratos pueden ser una vía más rápida para abordar las cuestiones de género a nivel de proyecto (*Género y gobernanza en las industrias extractivas: lecciones desde los actuales marcos legales y de políticas, World Resources Institute, Natural Resources Governance Institute, 2021*), lo cual contribuye globalmente al fomento de operaciones más sensibles al género. Un ejemplo podría ser la inclusión de políticas de permiso de maternidad, paternidad y parental para facilitar la continuidad del empleo para las mujeres. Tales políticas salvaguardan el bienestar de las mujeres embarazadas y de sus hijos e hijas, al tiempo que preservan su seguridad laboral. Además, sirven para prevenir cualquier forma de discriminación basada en las responsabilidades reproductivas de las personas (*Parental Leave Policies in the Mining Sector* (Políticas de permiso parental en el sector minero), Foro Intergubernamental sobre Minería, Minerales, Metales y Desarrollo Sostenible, 2023).

LA JUSTIFICACIÓN ECONÓMICA DEL GÉNERO EN LAS NEGOCIACIONES

Nuestros hallazgos preliminares para esta edición de *"Tan solo es una cláusula, ¿verdad?"* determinaron que son muy pocos los contratos que incluyen disposiciones de género (resourcecontracts.org). Las pocas cláusulas que existen se centran en la inclusión en actividades de consulta, la equidad en las políticas existentes, el género en la seguridad de la explotación, la no discriminación en el lugar de trabajo y la identificación de grupos afectados.

El hecho de que sean tan pocos los contratos que incluyen las cuestiones de género demuestra que en muchos países existe una gran brecha que debe cerrarse para mejorar la situación. Cabe señalar que las consideraciones de género y su impacto sobre el acceso de las mujeres y los hombres a la toma de decisiones y al empleo están condicionados en gran medida por el contexto, y difieren en función del país y de la realidad social y cultural en la que viven las personas. Los contratos deberían tener en cuenta e identificar y abordar las necesidades específicas de los grupos marginados, con miras a garantizar que los proyectos de infraestructura y minería sean inclusivos y representativos.

Considerando esta brecha, los Gobiernos deberían fomentar la inclusión de disposiciones de género por los siguientes motivos:

1. **Mejora las competencias del personal:** Una base de talento más amplia con diversas perspectivas y experiencias contribuye a crear soluciones integrales e innovadoras que pueden aumentar la productividad.

2. **Genera confianza en las partes interesadas locales:** Es más probable que una operación minera o un proyecto de infraestructura encuentre aceptación si se abordan las preocupaciones de las comunidades locales, incluidas las mujeres, para en última instancia obtener la licencia social para operar. Dicha licencia social para operar, obtenida mediante el establecimiento de relaciones significativas, puede marcar la diferencia entre un proyecto ejecutado con fluidez o uno estancado debido a retrasos y sobrecostos sustanciales.

3. **Arroja resultados más sostenibles en el desarrollo social:** Dado que las mujeres tienden a manejar los ingresos / el dinero de manera diferente a los hombres, la calidad de los proyectos de inversión social en las comunidades locales puede ser más meditada, más inclusiva y más orientada al largo plazo si se escucha la voz de las mujeres (*Gender Dimensions of the Extractive Industries: Mining for Equity* (Dimensiones de género en las industrias extractivas: Minería para la equidad), Banco Mundial 2009).

Es crucial que los equipos negociadores del Gobierno lleven a cabo la diligencia debida con respecto a las empresas con las que estén negociando. Si la empresa aplica una política de género, es probable que también aplique otras políticas relacionadas con los derechos humanos, incluidos estándares medioambientales y sociales (véase más abajo).

VÍAS POTENCIALES PARA ABORDAR LAS CUESTIONES DE GÉNERO EN LOS CONTRATOS

» **Compromiso claro con los estándares medioambientales y sociales (y determinación de dichos estándares):** Incluir una declaración clara relativa a los beneficios que el proyecto espera conseguir para las mujeres, como parte del personal / proveedor y

como miembros afectados y afectadas de la comunidad. Por ejemplo, distribuir una parte de las regalías e impuestos para atender las prioridades de las mujeres.

» **Integración de documentos de salvaguarda:** Incluir compromisos de género detallados en planes de reasentamiento para que sean jurídicamente exigibles.

» **Establecer un mecanismo de reclamación y reparación sensible al género** (en coordinación con mujeres locales y sus representantes) para escuchar preocupaciones planteadas por miembros de la comunidad sobre el rendimiento de las partes y facilitar su resolución, teniendo en cuenta las necesidades especiales de las mujeres, quienes puede que se sientan más cómodas si pueden hablar con otras mujeres. Los mecanismos de reclamación desempeñan un papel integral en el marco "Proteger, Respetar y Remediar", que constituye la tríada de los Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos de las Naciones Unidas.

» **Indicadores técnicos e indicadores clave de rendimiento (ICR) exigibles, junto con incentivos financieros para cumplir los estándares establecidos:** Asegurarse de que todos los requisitos técnicos de género clave estén incluidos en el contrato como productos y de que sean mensurables en términos de ICR (tales como requisitos de incluir elementos de diseño físico que sean beneficiosos para las mujeres [p. ej., cámaras de vigilancia, rampas en paradas de autobús y aceras]; de contratar a un número determinado de hombres y mujeres locales con y sin cualificación durante la construcción y la operación; o de desarrollar y mantener la infraestructura auxiliar necesaria). En contratos de cooperación de desarrollo con el sector privado, los ICR suelen centrarse en el rendimiento del proyecto y la calidad del servicio, más que en objetivos socioeconómicos tales como la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres. Esta práctica está cambiando y los ICR están empezando a poner un mayor énfasis en la sostenibilidad social en marcos y proyectos de cooperación de desarrollo con el sector privado.

» **Mecanismos de seguimiento eficaz:** Establecer responsabilidades claras para el seguimiento entre el socio del sector privado y el comitente: 1) Recopilación de datos desagregados por sexo durante la fase de implementación, para medir el rendimiento con respecto a una referencia. 2) Obligaciones de presentar informes del socio del sector privado que detallen el rendimiento con respecto a compromisos de género, sobre la base de datos desagregados por sexo. 3) Obligaciones relacionadas con la divulgación de documentos del proyecto y datos de rendimiento para garantizar la transparencia y el cumplimiento de las obligaciones de género, y para permitir a las partes interesadas hacer un seguimiento del rendimiento de las partes.

INTEGRACIÓN DE CLÁUSULAS DE RENDIMIENTO EN LOS CONTRATOS

Las cláusulas de rendimiento se utilizan para especificar **cómo debe ejecutarse un contrato para alcanzar objetivos específicos**. Algunos ejemplos podrían ser:

» Las cláusulas podrían prever el deber de que los contratistas adopten medidas para promover a las mujeres dentro de su organización (y a medir dicha promoción) y cumplan sus obligaciones con arreglo a la legislación vigente en materia de no discriminación y sus obligaciones de contenido local.

» Podrían incluirse en un contrato disposiciones para la conciliación del trabajo y la vida familiar en la propia empresa del contratista.

» También pueden incluirse cláusulas que especifiquen que tanto la empresa principal como el subcontratista se asegurarán de que todos los superiores jerárquicos y superiores jerárquicas del personal que ejecute el contrato completen un curso de formación sobre aspectos de igualdad de género en el reclutamiento y el empleo, incluyendo embarazo y maternidad, menopausia, acoso sexual, permisos por motivos familiares, tales como permiso parental, así como conciliación de la vida familiar y laboral.

Estas formaciones no deben limitarse a marcar casillas en un curso en línea. Los directivos y directivas deberían predicar con el ejemplo, y los aspectos de género y sociales deberían ser un criterio relacionado con sus bonificaciones. Estas actividades deberían conducir a una cultura sensible al género, tanto en la empresa como en el Gobierno. También se debería animar proactivamente a las mujeres a asumir roles de mayor responsabilidad dentro de la empresa.

A continuación se enumeran algunos ejemplos de consideraciones de género que pueden incluirse en cláusulas de rendimiento:

» **Adquisiciones:** Incluir compromisos relacionados con la adquisición a través de "contenido local" (o, por ejemplo, diseñar un Código de conducta o Plan

de diversidad de proveedores, junto con una condición de trasladar todos los requisitos específicos de género a los subcontratistas, y la obligación de solicitar, seleccionar y supervisar a los subcontratistas conforme a compromisos de género). Con creciente frecuencia, los planes de contenido local se basan en gran medida en los datos, lo cual constituye una excelente manera de medir cómo se está incorporando la perspectiva de género.

» **Participación comunitaria**: Dirigirse a hombres y mujeres por separado en las relaciones con las partes interesadas (por ejemplo, encuestas a hogares para medir el grado de satisfacción de los usuarios y usuarias con servicios de infraestructura nuevos o mejorados, o con actividades generadoras de ingresos facilitadas por el proyecto).

» **Diversidad en el personal y/o emprendimiento:** Asegurarse de que los compromisos relacionados con el empleo y/o el emprendimiento tengan en cuenta las preocupaciones y prioridades de hombres y mujeres (por ejemplo, compromisos en torno al reclutamiento, la contratación, formación y dirección sensibles al género y promoción de un personal diverso y competente a lo largo de todas las fases del proyecto; elaboración de un plan estratégico de igualdad y diversidad; elaboración de un plan de formación, formulación o cumplimiento de políticas de cuidado infantil, igualdad de retribución por el mismo trabajo y políticas contra el acoso sexual, así como puesta a disposición de instalaciones separadas).

» **Formación y desarrollo de capacidades:** El contrato puede exigir que se impartan programas de formación y desarrollo de capacidades (orientados a requisitos de certificación concretos) dirigidos específicamente a mujeres, con el fin de mejorar sus habilidades y promover su desarrollo profesional en la industria minera o de infraestructuras.

» **Salud y seguridad:** El contrato puede incluir disposiciones para garantizar que las medidas de salud y seguridad sean sensibles al género y tomen en consideración las necesidades y vulnerabilidades específicas de las mujeres en lugares de trabajo de minería. Medidas tales como los vestuarios separados desempeñan un papel a la hora de fomentar la seguridad de las mujeres en el lugar de trabajo.

Las cláusulas de ejecución del contrato solo son herramientas poderosas si se sigue y verifica debidamente su cumplimiento durante la implementación del contrato. El seguimiento, la evaluación y la rendición de cuentas continuos son esenciales para fortalecer los incentivos que permitan al sector privado desarrollar servicios, productos y modelos de negocio socialmente responsables e inclusivos en materia de género. Por consiguiente, los requisitos deben estar claramente definidos para facilitar el seguimiento. Todos los aspectos anteriormente mencionados, así como el aprendizaje continuo, deberían crear una cultura de inclusión de las mujeres. El incumplimiento de tales cláusulas brinda al Gobierno la oportunidad de penalizar a la empresa. Tales sanciones actúan como palanca para asegurar el cambio de comportamiento.

Desde hace mucho tiempo, las cuestiones de género son un tema de actualidad en la minería y la infraestructura, y probablemente seguirán siendo relevantes en el contexto de la extracción de minerales críticos / verdes para la transición energética. Dada la importancia del riesgo no técnico, que ha dañado y probablemente continuará dañando la cuenta de resultados y el valor de muchos proyectos, es esencial considerar el papel de las mujeres en el éxito de un proyecto. Las ventajas de involucrar a las mujeres en un proyecto son múltiples. Pueden servir de mano de obra. Ejercen una influencia significativa en las comunidades. Asimismo, aportan perspectivas diferentes que, a menudo, se traducen en un éxito aún mayor, por ejemplo en la sostenibilidad de proyectos comunitarios.

Además, representan la mitad de la humanidad, así que ninguna empresa, Gobierno o proyecto puede tener éxito a largo plazo sin incluirlas activamente.

Sra. Olamide Udoma-Ejorh, directora ejecutiva, Iniciativa de Desarrollo Urbano de Lagos (integrante del Comité Consultivo de CONNEX)

Sra. Diara Diallo, asesora, Unidad de Asistencia de CONNEX

El artículo anterior representa los puntos de vista de las propias autoras y no refleja de ningún modo las opiniones de la Unidad de Asistencia de CONNEX, su Junta Directiva, su Comité Consultivo, su personal o sus entidades financiadoras.

Imprenta

Esta publicación se realizó con el apoyo financiero de la Unión Europea y el Ministerio Federal de Cooperación Económica y Desarrollo de Alemania. Sus contenidos son responsabilidad exclusiva de GIZ y no reflejan necesariamente las opiniones de la UE o del Ministerio Federal de Cooperación Económica y Desarrollo.

Deutsche Gesellschaft für
Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH

Domicilios de la Sociedad:
Bonn y Eschborn, Alemania

Friedrich-Ebert-Allee 32+36
53113 Bonn, Alemania
T +49 228 44 60-0

E info@giz.de
I www.giz.de

Diseño:
DIAMOND media GmbH, Neunkirchen-Seelscheid

Fotografías:
Shutterstock

Contacto:
CONNEX Support Unit
Potsdamer Platz 10
10785 Berlin, Alemania

E support@connex-unit.org

Abril 2024

¿Es usted un organismo público interesado en hablar confidencialmente sobre los servicios de apoyo a la negociación de CONNEX? Hablemos...

support@connex-unit.org

www.connex-unit.org