

# REQUISITOS EITI 1.4, 6.3, 7.1 Y 7.4

La implementación del EITI  
con perspectiva de género

Nota guía

Marzo de 2022



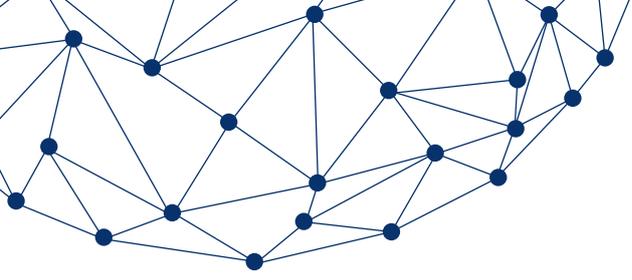
Esta nota ha sido publicada por el Secretariado Internacional EITI con el fin de ofrecer orientación a los países implementadores en relación con el cumplimiento de los requisitos del Estándar EITI. El Secretariado Internacional desea agradecer a Alice Powell por sus contribuciones a esta nota. Se recomienda a los/as lectores/as que consulten directamente el Estándar EITI y que se comuniquen con el Secretariado Internacional en caso de precisar cualquier aclaración adicional.

Los datos de contacto se encuentran disponibles en [www.eiti.org/es](http://www.eiti.org/es).

Secretariado Internacional EITI  
Rådhusgata 26, 0151 Oslo, Noruega  
+47 222 00 800  
[secretariat@eiti.org](mailto:secretariat@eiti.org)

# Contenido

<b>Resumen ejecutivo</b>	<b>4</b>
<b>Conceptos fundamentales</b>	<b>6</b>
<b>Resumen de los pasos: Requisito 1.4</b>	<b>7</b>
<b>Requisito 1.4: La participación de las mujeres en los GMP</b>	<b>8</b>
<b>Cómo implementar el Requisito 1.4</b>	<b>9</b>
Paso 1: Identificar los obstáculos que afectan la representación femenina	9
Paso 2: Tomar medidas focalizadas para promover la representación y una participación sustancial	10
Paso 3: Documentar los avances y establecer mecanismos de rendición de cuentas	13
<b>Resumen de los pasos: Requisito 6.3</b>	<b>14</b>
<b>Requisito 6.3: Datos sobre empleo desglosados por género</b>	<b>15</b>
<b>Cómo implementar el Requisito 6.3</b>	<b>16</b>
Paso 1: Determinar cuáles son los datos sobre empleo que deberían divulgarse	16
Paso 2: Informar, monitorear y analizar los datos sobre empleo	18
<b>Resumen de los pasos: Requisito 7.1</b>	<b>20</b>
<b>Requisito 7.1: Debate público</b>	<b>21</b>
<b>Cómo implementar el Requisito 7.1</b>	<b>22</b>
Paso 1: Desarrollar un plan de comunicación estratégico y adaptado a medida que cuente con perspectiva de género	22
Paso 2: Garantizar actividades de sensibilización con perspectiva de género	25
<b>Requisito 7.4: Resultados e impacto</b>	<b>27</b>
<b>Cómo implementar el Requisito 7.4</b>	<b>28</b>
<b>Nexos con otros requisitos del Estándar EITI</b>	<b>30</b>
<b>Recursos adicionales</b>	<b>35</b>



# Resumen ejecutivo

Las mujeres se enfrentan a obstáculos estructurales que les impiden participar en el sector de los recursos naturales y beneficiarse de él de forma equitativa. En respuesta a los pedidos de distintas partes interesadas para que se dedicara más atención a las cuestiones de género vinculadas a la gobernanza del sector extractivo, se procedió a revisar el Estándar EITI a efectos de incorporar disposiciones que promovieran la diversidad en la participación dentro de los grupos multipartícipes (GMP), la divulgación de datos sensibles al género, y actividades de sensibilización y difusión para fomentar el diálogo y mejorar la accesibilidad de los datos en beneficio de las mujeres y los hombres.

La presente nota ofrece orientación y ejemplos para que los GMP implementen estas disposiciones y promuevan una implementación del EITI con perspectiva de género. El documento está estructurado en torno a los requisitos pertinentes del Estándar EITI:

- La **sección 1** brinda orientación sobre cómo promover la representación y la participación sustancial de las mujeres en los GMP, conforme al Requisito 1.4.
- La **sección 2** se ocupa de los datos sobre empleo desglosados por género, conforme al Requisito 6.3.
- La **sección 3** ofrece orientación sobre el tipo de actividades de sensibilización y difusión inclusivas que deberían llevarse a cabo para adaptarse mejor a las necesidades de los diferentes géneros y grupos, conforme al Requisito 7.1.
- La **sección 4** brinda orientación acerca de cómo documentar los avances en materia de actividades sobre género o inclusión en el contexto de la implementación del EITI, conforme al Requisito 7.4.

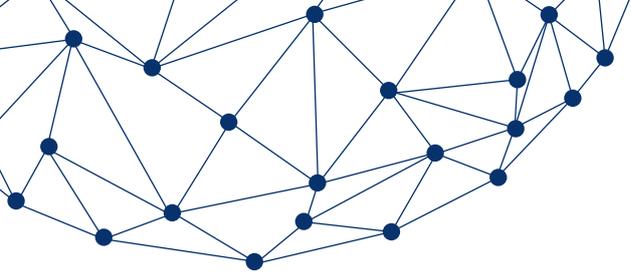
La última sección, titulada “Yendo más allá”, examina el género como un asunto transversal que incide en la implementación del EITI más ampliamente, y describe las vinculaciones con otros requisitos del EITI relacionadas con el género. En ella se destacan distintas oportunidades para que los GMP logren que la implementación del EITI cuente con perspectiva de género y para entender mejor el modo en que las partes interesadas interactúan con los datos que surgen del EITI.

Cabe destacar que las cuestiones relativas al género, así como su repercusión en el acceso de las mujeres y los hombres a los ámbitos de toma de decisiones y al empleo en el sector extractivo dependen mucho del contexto. Las medidas necesarias para fortalecer la participación de las mujeres varían en función del tamaño del sector, el subsector y el país. Por consiguiente, los GMP deberían prestar atención a aplicar esta guía de un modo acorde al contexto de sus respectivos países.

Se alienta a los GMP a ir más allá de lo previsto en esta guía a fin de identificar y abordar las necesidades específicas de los grupos marginados, con miras a garantizar que los procesos del EITI sean inclusivos y representativos y que tengan en cuenta los intereses de todas las partes interesadas.

## **¿Qué interrogantes pueden ayudar a responder los datos y los informes?**

- 1) ¿Los procesos y la estructura de gobierno del EITI son inclusivos?
- 2) ¿Qué tan amplia es la disparidad de género en el empleo del sector extractivo? ¿De qué forma pueden contribuir estos datos a delinear políticas con perspectiva de género?
- 3) ¿Las mujeres y los grupos marginados tienen participación en los programas de difusión de datos?
- 4) ¿Qué medidas tomó el GMP para promover la participación y la representación de las mujeres en la implementación del EITI?



# Conceptos fundamentales

El **género** se refiere a los roles, comportamientos, actividades y atributos socialmente contruidos que una determinada sociedad considera apropiados para las personas en función del sexo asignado a ellas. El género es un concepto relacional que no alude simplemente a las mujeres, los hombres u otros grupos de géneros, sino a la relación entre ellos. Si bien las nociones de género están profundamente arraigadas en todas las culturas, lo cierto es que pueden ir cambiando a lo largo del tiempo y, además, presentan grandes variaciones entre culturas y también dentro de cada una de ellas.<sup>1</sup>

La **perspectiva de género** supone comprender y tener en cuenta las diferentes necesidades y experiencias de los hombres y las mujeres, y el modo en que influyen en la ejecución y los resultados de iniciativas o programas específicos. En el contexto del EITI, la implementación con perspectiva de género implica incluir las voces y experiencias de las mujeres en el proceso del EITI con vistas a garantizar que la gobernanza de los recursos naturales esté al servicio de los intereses de toda la ciudadanía.

De acuerdo con Oxfam, la participación sustancial va “más allá del mero hecho de contabilizar a las mujeres, e implica dar lugar a su capacidad para expresarse, asumir funciones de liderazgo y ejercer influencia en la toma de decisiones”.

El uso de un lenguaje con sensibilidad de género consiste en hablar y escribir de un modo que no discrimine a las personas por su sexo, género social o identidad de género, y que evite perpetuar los estereotipos de género. Dado el rol fundamental que ocupa el lenguaje en la transformación de las actitudes socioculturales, el uso de un lenguaje inclusivo en cuanto al género constituye un poderoso medio para promover la igualdad y erradicar los prejuicios en materia de género.<sup>2</sup>

## Interseccionalidad e inclusión

Si bien esta nota habla acerca de la participación de las mujeres, es necesario aclarar que estas no constituyen un grupo homogéneo. Existen otros identificadores sociales (la condición de indígena, la raza, la clase social, el lugar de residencia, la edad, la religión o la capacidad) que influyen en las experiencias de las diferentes partes interesadas dentro del sector extractivo y su acceso a la información y a los ámbitos de toma de decisiones.

Al momento de trabajar para incluir a las mujeres en los procesos del EITI, el GMP debería tener presentes estos factores sociales. Es cuando se superpone más de un identificador social que algunas mujeres se encuentran con diferentes tipos de obstáculos para acceder a la información y participar en el proceso del EITI, además de sufrir discriminación. Esto se denomina interseccionalidad.<sup>3</sup>

Por otra parte, el género es solo un aspecto de la inclusión. Los grupos marginales deberían ser tenidos en cuenta más ampliamente a la hora de garantizar la igualdad en el acceso a las estructuras de gobernanza de los recursos naturales y la participación en ellas.

---

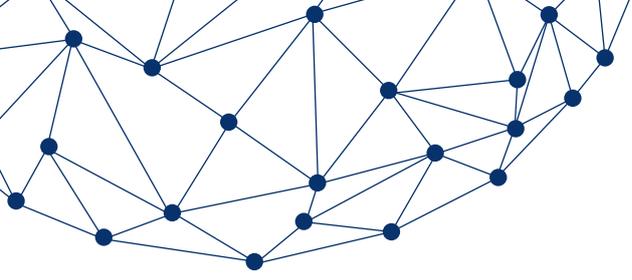
1 International Organization for Migration (2020), *Gender-Responsive Communications Toolkit*, <https://migrationnetwork.un.org/resources/gender-responsive-communications-toolkit>.

2 Ver Naciones Unidas, “Orientaciones para el empleo de un lenguaje inclusivo en cuanto al género”, <https://www.un.org/es/gender-inclusive-language/guidelines.shtml>.

3 Ver Instituto Europeo de la Igualdad de Género, “Interseccionalidad”, <https://eige.europa.eu/thesaurus/terms/1263?lang=es>.

# Resumen de los pasos: Requisito 1.4

Pasos	Aspectos clave a considerar	Ejemplos
<p><b>Paso 1:</b> Identificar los obstáculos que afectan la representación femenina</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿El proceso de nominación del GMP desalienta u obstaculiza la participación de las mujeres?</li> <li>• ¿El proceso de nominación para cada grupo constituyente es transparente y está libre de interferencias?</li> <li>• ¿Se limita la duración de los mandatos para fomentar el recambio?</li> <li>• ¿Aluden los TdR del GMP al género y a la necesidad de que haya paridad de género?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Guinea</b></li> <li>• <b>Reino Unido</b></li> </ul>
<p><b>Paso 2:</b> Tomar medidas para promover la representación y una participación sustancial</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Las personas que integran el GMP necesitan capacitación para entender e identificar los obstáculos que atentan contra la participación de las mujeres?</li> <li>• ¿Se alienta y apoya a las partes interesadas mujeres a que se postulen para ser nominadas?</li> <li>• ¿Las mujeres se expresan en las reuniones del GMP? ¿Y se tienen en cuenta sus aportes?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Zambia</b></li> </ul>
<p><b>Paso 3:</b> Documentar los avances y establecer mecanismos de rendición de cuentas</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Existe una lista de miembros del GMP de acceso público? ¿Se realiza un seguimiento de la composición de género a lo largo del tiempo?</li> <li>• ¿Los GMP o sus grupos constituyentes divulgan información sobre sus iniciativas para incluir a las mujeres y otros desafíos relacionados?</li> <li>• ¿Están los grupos constituyentes sujetos a rendir cuentas por el resultado de sus iniciativas?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Mongolia</b></li> </ul>



# Requisito 1.4: La participación de las mujeres en los GMP

El objetivo de este requisito es garantizar que haya un GMP independiente, capaz de ejercer una supervisión activa y sustancial de todos los aspectos de la implementación del EITI, que mantenga un equilibrio entre los intereses de los tres principales grupos constituyentes (el grupo del gobierno, el de la industria y el de la sociedad civil) de forma consensuada. Como condición previa para la consecución de este objetivo, el GMP debe contar con una representación adecuada de las partes interesadas más importantes, designadas a través de procedimientos de nominación abiertos, justos y transparentes, y debe tomar las decisiones de forma inclusiva e informar a los grupos constituyentes en sentido más amplio.<sup>4</sup>

- a) **Se requiere** que el gobierno se comprometa a trabajar con la sociedad civil y las empresas y que establezca un grupo multipartícipe para supervisar la implementación del EITI. Al establecer el grupo multipartícipe, el gobierno deberá: (...)
  - ii. **Asegurarse** de que las partes interesadas estén representadas adecuadamente. Esto no significa que deban estar representadas con equivalencia numérica. El grupo multipartícipe **debe** estar compuesto por todas las partes interesadas pertinentes; esto incluye pero no está limitado al sector privado, la sociedad civil (incluidos grupos independientes de la sociedad civil y otros, como medios de comunicación y sindicatos), y las entidades pertinentes del gobierno, lo que también puede incluir a los/as parlamentarios/as. Cada grupo de partes interesadas **debe** tener derecho a nombrar a sus representantes, teniendo en cuenta la preferencia por fomentar el pluralismo y la diversidad en materia de representación. El proceso de nominación **debe** ser independiente y estar libre de todo indicio de coacción. Los grupos de la sociedad civil que participen en el EITI como miembros del grupo multipartícipe **deben** conservar su independencia operativa y de políticas respecto de los gobiernos y/o las empresas. El grupo multipartícipe y cada grupo constituyente **deberían** tener en cuenta el equilibrio de género entre sus representantes con miras a progresar en la paridad de género.

4 EITI (2021), *Guía para la Validación*, <https://eiti.org/es/guidance-notes/guia-para-la-validacion>.

# Cómo implementar el Requisito 1.4



## Paso 1

### Identificar los obstáculos que afectan la representación femenina

La subrepresentación femenina suele estar asociada a obstáculos específicos que surgen a la hora de acceder a los ámbitos de toma de decisiones. Los GMP podrían trabajar para identificar las barreras que impiden u obstaculizan la representación femenina, así como analizar si, y de qué forma, la estructura, el proceso de nominación y las prácticas del GMP inciden en la posibilidad de las mujeres de contar con representación en este último.<sup>5</sup> Asimismo, debería analizarse qué medidas podrían ayudar a reducir o superar dichas barreras. Este análisis podría tener en cuenta otros identificadores sociales (p. ej. la clase social, la edad, la etnia y la condición de indígena), además de las relaciones de poder existentes en el seno del GMP.<sup>6</sup>

Con el fin de ayudar a promover la representación femenina en los procesos del EITI, los GMP podrían considerar realizar lo siguiente en sus estructuras de gobierno:

- Garantizar que el proceso de nominación del GMP sea transparente, goce de adecuada publicidad y se aplique de manera coherente;
- Establecer límites a la duración de los mandatos de los/as miembros del GMP a fin de fomentar el recambio y generar oportunidades para la incorporación de representantes con orígenes y contextos diversos;
- Explicar la importancia de la representación femenina, o la necesidad de trabajar pro la paridad de género, dentro de los Términos de Referencia (TdR) del GMP.

<sup>5</sup> Para obtener más orientación en relación con la gobernanza de los GMP, ver EITI (2022), *Nota guía: Requisito EITI 1.5 – Establecimiento y gobernanza de los grupos multiparticipes*, <https://eiti.org/guidance-notes/establishment-and-governance-multi-stakeholder-groups>.

<sup>6</sup> Para obtener más información sobre el enfoque y la metodología que podría adoptar este análisis, ver Publish What You Pay (2019), *In it together: advancing women's rights through the extractive industries transparency movement*, <https://www.pwyp.org/pwyp-resources/in-it-together-gender-report/>.

**EJEMPLOS****La promoción de la participación de las mujeres en los GMP****Guinea**

El grupo de la sociedad civil de ITIE Guinée modificó sus Términos de Referencia a efectos de incluir un requisito formal conforme al cual un tercio de los representantes de su GMP deben ser mujeres. Tras esta modificación, sobre un total de 11 miembros del grupo, la cantidad de participantes mujeres aumentó de uno a tres. Si bien no se alcanzó el objetivo de llegar a un tercio de los representantes del GMP, este cambio ayudó a triplicar la participación femenina. ITIE Guinée sigue trabajando con todas las partes interesadas del GMP para mantener un seguimiento de los avances en la materia.

**Reino Unido**

Reconociendo que su GMP podría tener una mayor diversidad de representantes, la Red de la Sociedad Civil del EITI (CSN) del Reino Unido revisó su proceso de nominaciones para fomentar una mayor representación femenina. Sin embargo, el Secretariado Internacional EITI hizo un balance de la situación en materia de género, que señaló que la participación de las mujeres como miembros permanentes del GMP del Reino Unido cayó de 33 % en 2019 a 25 % en 2021. Así las cosas, en su plan de trabajo para el 2022, EITI Reino Unido incorporó el objetivo de trabajar para generar una mayor diversidad de género en el GMP y una mayor conciencia acerca de la necesidad de la paridad de género.

**Paso 2****Tomar medidas focalizadas para promover la representación y una participación sustancial**

Los GMP pueden tomar medidas específicas y focalizadas para favorecer la representación femenina y enfrentar los obstáculos que afectan la participación. Idealmente, estas actividades deberían basarse en el análisis de los obstáculos y las consultas que se realizaron en el [paso 1](#).

Estas medidas focalizadas podrían consistir en:

- Adoptar un requisito formal que imponga un umbral mínimo de representación femenina en cada uno de los grupos constituyentes (p. ej. un tercio del total de miembros del GMP).
- Desarrollar la capacidad de las potenciales representantes mujeres a través de capacitaciones del EITI o un programa de mentorías con integrantes del GMP que tengan experiencia.
- Tener en cuenta el equilibrio de género al formar comités dentro del GMP.

- Asumir el compromiso público de que cada grupo del GMP se empeñará por lograr la paridad de género. Esto podría complementarse estableciendo objetivos graduales (p. ej. duplicar la representación femenina en dos años, y llegar a una representación del 40 % dentro de un plazo de cuatro años).

Algunas de estas actividades podrían incorporarse a los planes de trabajo del GMP para el EITI a efectos de ayudar a garantizar que se vigile su implementación y que se disponga de financiamiento.

No obstante, la representación femenina en el GMP va más allá del mero hecho de ser nombradas como representantes. Es fundamental que las mujeres también ejerzan influencia y liderazgo en la toma de decisiones y que se escuchen sus voces. El Estándar EITI contiene requisitos que pueden ayudar a favorecer la participación de las mujeres en los GMP. Estos incluyen la necesidad de adoptar Términos de Referencia (TdR) claros y públicos para la labor del GMP (Requisito 1.4.b), además de garantizar que las reuniones se notifiquen con suficiente antelación y que los documentos se envíen oportunamente antes de que se los debata y se proponga su adopción (Requisito 1.4.b.vii).

Por otra parte, existen otras medidas que podrían tomarse para favorecer una participación sustancial de las mujeres y una toma de decisiones inclusiva. Los GMP podrían considerar los siguientes enfoques a la hora de facilitar y planificar sus reuniones:

- Ir rotando la persona que preside la reunión o designar a diferentes participantes para que encabecen las conversaciones durante diferentes momentos del orden del día a fin de garantizar una participación más amplia.
- Tener en cuenta el equilibrio y la diversidad de género al momento de invitar a oradores/as o expertos/as a los debates del GMP.
- Colaborar con la participación logística de los/as miembros, especialmente si sus recursos son insuficientes, y hacerlo de un modo que tenga en cuenta los obstáculos diferenciados por el género que pueden afectar a las mujeres (p. ej. brindarles transporte, acceso a reuniones virtuales, programar las reuniones para horarios que no coincidan con las tareas de cuidado de terceros).
- Idear oportunidades de desarrollo de capacidades para fortalecer la confianza y la oratoria de las representantes del GMP.

### **Desarrollo de capacidades**

Varias partes interesadas del EITI han aludido a la falta de mujeres que se desempeñen en la gobernanza de las industrias extractivas, o a una supuesta falta de mujeres con suficientes conocimientos o jerarquía, como desafíos fundamentales a los fines de mejorar la representación femenina en los GMP. Este argumento debería considerarse como un desafío a superar, y no como un motivo para no trabajar en pro a la paridad de género.

## REQUISITOS EITI 1.4, 6.3, 7.1 Y 7.4

La implementación del EITI con perspectiva de género

Nota guía

El bajo nivel de participación de las mujeres en la gobernanza de las industrias extractivas a menudo se debe a que, históricamente, las mujeres se han visto excluidas de los espacios de toma de decisiones y las oportunidades para el desarrollo de habilidades y aptitudes de liderazgo. Las habilidades y los conocimientos de las mujeres pueden fortalecerse a través de programas para el desarrollo de capacidades, y los GMP podrían contribuir a su promoción.

### ESTUDIO DE CASO

## Zambia

### El género y la planificación del trabajo del EITI

El plan de trabajo de EITI Zambia para el 2021-2022 incluye actividades específicas en materia de género, como la realización de capacitaciones y talleres dedicados exclusivamente al tema y el establecimiento de una política y estrategia de género.

<b>Producto</b>	4.0 – Integración y capacitación en materia de género
<b>Actividades</b>	4.1 Concientización y capacitación de Oxfam en materia de género 4.2 Mesa redonda en formato de webinar acerca de las dinámicas de género destinada al GMP 4.3 Elaboración de una política/estrategia de género 4.4 Implementación de una política/estrategia de género

Fuente: *Zambia EITI (2021)*, [Zambia EITI Work Plan 2021-2022](#).



### Paso 3

## Documentar los avances y establecer mecanismos de rendición de cuentas

Los GMP deberían documentar de manera pública sus avances en la promoción de una participación inclusiva a fin de ayudar a garantizar su propia rendición de cuentas. Algunas medidas en este sentido podrían ser:

- En los casos en que las nominaciones y elecciones del GMP arrojen como resultado una representación femenina inferior al 40 % en grupos constituyentes específicos, exigir que estos grupos emitan una declaración explicando qué medidas tomaron para tener en cuenta la paridad de género en sus nominaciones, cuáles fueron las dificultades con las que se encontraron, y qué apoyo o medidas se necesitan para mejorar la diversidad de género en el futuro.<sup>7</sup>
- Mantener un seguimiento de los avances en la composición de género del GMP y asegurarse de que haya una lista de los/as miembros, presidentes/as y suplentes del GMP que esté disponible públicamente y se actualice regularmente.

Asimismo, se alienta a los GMP a realizar un seguimiento de los avances de su labor en materia de género en sus Informes anuales de progreso (ver la sección correspondiente al [Requisito 7.4](#)).

#### ESTUDIO DE CASO

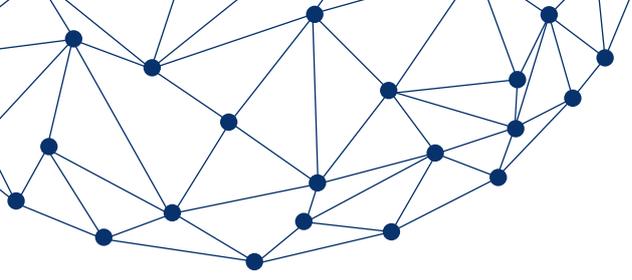
### Mongolia

#### La identificación de oportunidades para actuar

En su Informe EITI de 2019, Mongolia EITI señaló la necesidad de seguir tomando medidas para promover el equilibrio de género en su GMP. En este sentido, citó planes para garantizar que las partes llegaran a un entendimiento común en torno a la igualdad de género. Este reconocimiento pone de relieve la necesidad de hacer más y ayuda a al GMP a rendir cuentas.

*Fuente: Mongolia EITI (2020), [Mongolia Fourteenth EITI Reconciliation Report 2019](#), p. 140.*

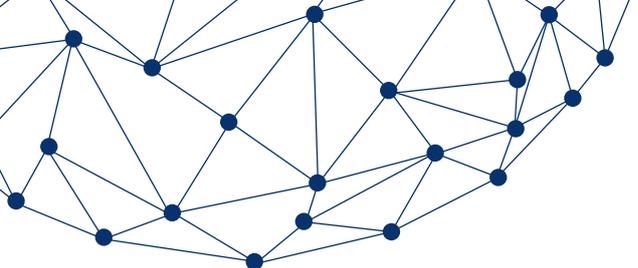
<sup>7</sup> MSI integrity (2015), *EITI Governance Report*, <http://www.msi-integrity.org/eiti-governance-report/>.



# Resumen de los pasos:

## Requisito 6.3

Pasos	Aspectos clave a considerar	Ejemplos
<p><b>Paso 1:</b> Determinar cuáles son los datos sobre empleo que deberían divulgarse</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Qué datos se necesitan para comprender mejor el aporte del sector en materia de empleo?</li> <li>• ¿Qué datos se necesitan para fortalecer la comprensión y favorecer el debate sobre la participación de las mujeres en las comunidades afectadas por las actividades extractivas?</li> <li>• ¿Cómo pueden armonizarse y presentarse los datos a fin de lograr una divulgación más clara y unificada?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Burkina Faso</b></li> <li>• <b>Colombia</b></li> <li>• <b>Nigeria</b></li> <li>• <b>Filipinas</b></li> </ul>
<p><b>Paso 2:</b> Informar, monitorear y analizar los datos sobre empleo</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Las empresas dan a conocer datos sobre empleo que sean comparables y estén desglosados por género?</li> <li>• ¿Existen oportunidades para el aprendizaje entre pares y el intercambio de buenas prácticas en relación con la divulgación de información desglosada por género?</li> <li>• ¿Ha mejorado la participación de las mujeres en el sector?</li> <li>• ¿Se han adoptado nuevas políticas para alentar la participación de las mujeres en el sector?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Filipinas</b></li> <li>• <b>Senegal</b></li> </ul>



## Requisito 6.3: Datos sobre empleo desglosados por género

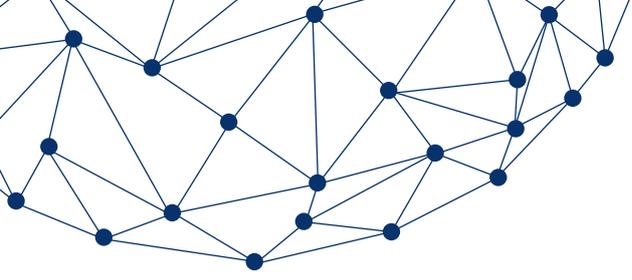
El objetivo de este requisito consiste en garantizar que el público comprenda el aporte de las industrias extractivas a la economía nacional y el nivel de dependencia de los recursos naturales.<sup>8</sup>

Los países implementadores deberán divulgar, cuando esté disponible, la información sobre la contribución de las industrias extractivas a la economía en el año fiscal abarcado por la implementación del EITI. **Se requiere** que esta información incluya: (...)

- d) El empleo en las industrias extractivas en términos absolutos y como porcentaje del empleo total. La información **deberá** desglosarse por género y, asimismo, cuando estuviera disponible, desglosarse por empresa y nivel ocupacional.

---

<sup>8</sup> EITI (2021), *Guía para la Validación*, <https://eiti.org/es/guidance-notes/guia-para-la-validacion>.



# Cómo implementar el Requisito 6.3



## Paso 1

### **Determinar cuáles son los datos sobre empleo que deberían divulgarse**

El GMP debería determinar cuáles son los datos desglosados por género que se necesitan para comprender mejor la contribución del sector al empleo, la economía y los impactos a nivel de proyecto en las comunidades. Asimismo, los GMP podrían considerar la posibilidad de elaborar una plantilla de datos para las empresas que contenga definiciones que permitan armonizar los datos. Esto debería contemplar la factibilidad de que las empresas realicen divulgaciones en relación con las políticas nacionales de privacidad de datos.

*“No podemos gestionar lo que no podemos medir”.*

*Anna Liza F. Bonagua*

*Oficina de Desarrollo Gubernamental Local,  
Filipinas<sup>9</sup>*

<sup>9</sup> Palabras expresadas en el evento global asociado “El EITI y el género: hacia un futuro más equitativo” (mayo de 2021).

## ESTUDIOS DE CASO

### La divulgación de datos desglosados sobre empleo

#### **Burkina Faso**

En su Informe EITI de 2019, Burkina Faso incluyó datos sobre empleo desglosados por género, empresa, nivel de empleo, situación laboral y condición de trabajador/a nacional.

*Fuente: ITIE-BF (2021), [Rapport ITIE 2019](#), p. 153.*

#### **Nigeria**

Además de desglosar los datos por género, nivel ocupacional y condición de trabajador/a nacional o expatriado/a, el Informe EITI de Nigeria de 2019 incluye información sobre los/as trabajadores/as con discapacidades.

*Fuente: Nigeria EITI (2021), [2019 Solid Minerals Audit Industry Report](#), p. 108; Nigeria EITI (2021), [2019 Oil and Gas Industry Report](#), p. 141.*

#### **Colombia**

Además de desglosar los datos sobre empleo por género y nivel ocupacional, el Informe EITI de Colombia de 2019 incluye datos sobre el rango salarial de los hombres y mujeres contratados/as como empleados/as directos/as e indirectos/as.

*Fuente: Colombia EITI (2020), [Informe EITI Colombia Vigencia 2019](#), p. 178.*

#### **Filipinas**

En su Informe EITI de 2019, PH-EITI incluyó su plantilla para la divulgación de género destinada a las empresas. Esta plantilla abarca datos sobre el empleo a nivel de proyecto, desglose según condición de trabajador local y trabajador indígena, condición de miembro del personal y situación contractual, naturaleza del trabajo, afiliación sindical, remuneración y beneficios de los/as empleados/as y políticas sobre género y diversidad (incluidas las relativas a licencias parentales, acoso sexual en el lugar de trabajo, remuneración y oportunidades de capacitación, entre otros asuntos).

*Fuente: PH-EITI, [The Seventh PH-EITI Report \(FY 2019\) – Annexes](#), p. 530.*



## Paso 2

### **Informar, monitorear y analizar los datos sobre empleo**

La recolección, la publicación y el monitoreo de los datos sobre empleo a través del régimen de informes del EITI ofrece una base para que las partes interesadas, los/as creadores/as de políticas y los/as líderes de la industria generen estrategias sectoriales tendientes a mitigar las brechas de género en el empleo del sector extractivo.

Los GMP deberían mantener un seguimiento de la medida en que las empresas están presentando datos sobre empleo desglosados por género. En el caso de que las empresas no cumplan, los GMP deberían indagar en las razones detrás de ello y generar estrategias para superarlas, colaborando con las partes interesadas de la industria y las organizaciones de la industria local.

Se recomienda que los GMP utilicen cifras sobre empleo desglosadas por género como parte de sus campañas de comunicación, a fin de generar conversaciones en torno a la participación de las mujeres en el sector. Los GMP, además, pueden incluir datos sobre empleo anteriores, de forma tal que sea posible ver cómo han ido cambiando las tendencias del sector a lo largo del tiempo.

## ESTUDIO DE CASO

### Filipinas

#### El abordaje de las brechas de género en la minería a gran escala

Las divulgaciones realizadas en Filipinas en el marco del EITI revelan que solo el 12 % de la fuerza laboral minera de ese país está conformado por mujeres, y son pocas las que ocupan puestos de liderazgo. Reconociendo la existencia de una desigualdad de género estructural predominante en el sector extractivo, EITI Filipinas realizó un estudio sobre el impacto social, económico y ambiental de la minería a gran escala sobre las mujeres, y de los obstáculos que estas enfrentan para participar en el sector.

Publicado en octubre de 2020, el estudio presenta varias recomendaciones para abordar las deficiencias de las políticas y temas clave. Una de ellas consiste en reformar la Ley de Minería de Filipinas de 1995 para que incorpore disposiciones con perspectiva de género. El estudio también destaca el impacto ambiental de la minería en las mujeres y revela que estas han tenido pocas oportunidades para participar en la gestión de los programas de desarrollo social y minería de las empresas.

La incorporación de cuestiones de género en los informes y la implementación del EITI ha sido una prioridad constante de PH-EITI, que divulga datos sobre empleo desglosados por género desde 2016. Por otra parte, se creó un grupo de trabajo técnico sobre género para ayudar a EITI Filipinas a implementar algunas de las recomendaciones del informe.

*Fuente: PH-EITI (2020), [Women and Large-Scale Mining in the Philippines](#).*

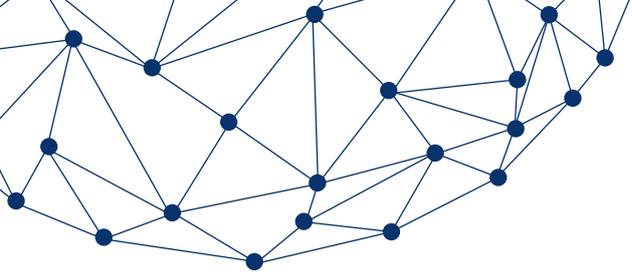
## ESTUDIO DE CASO

### Senegal

#### La utilización de los datos sobre género para motivar conversaciones y acciones

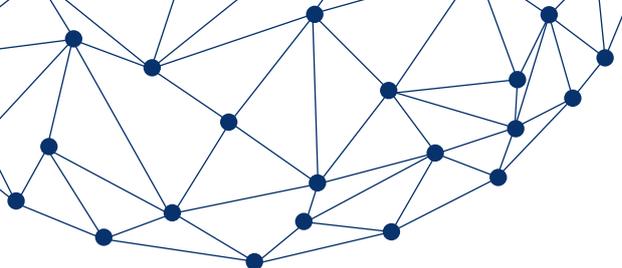
La información publicada por EITI Senegal reveló que entre las 23 empresas informantes, las mujeres representaban solo el 9 % de la fuerza laboral en 2018. Estos datos han alimentado debates públicos más amplios acerca de la industria extractiva de Senegal. Distintos grupos de la sociedad civil, como Women in Mining (WiM) Senegal, han utilizado estas divulgaciones con el fin de delinear sus planes para potenciar la participación de las mujeres en el sector. Actualmente se están llevando a cabo reformas tendientes a promover una mayor inclusión de las mujeres en la cadena de valores y en las políticas y proyectos del sector extractivo local. Por ejemplo, el artículo 115 del Código de Minería de Senegal de 2016 establece que “el plan de desarrollo local debe incorporar proyectos destinados al empoderamiento de las mujeres”. Asimismo, en la actualidad se están considerando iniciativas para introducir procesos de selección de personal con sensibilidad de género en las empresas.

*Fuente: ITIE Senegal (2019), [Rapport de conciliation 2018](#), p. 110.*



# Resumen de los pasos: Requisito 7.1

Pasos	Aspectos clave a considerar	Ejemplos
<p><b>Paso 1:</b> Desarrollar un plan de comunicación estratégico y adaptado a medida que cuente con perspectiva de género</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Cómo pueden utilizarse los datos que surgen del EITI para orientar los debates sobre temas concernientes a las mujeres y los grupos marginados?</li> <li>• ¿Cómo pueden los GMP promover el conocimiento acerca de los vínculos entre la gobernanza de las industrias extractivas y las cuestiones de género?</li> <li>• ¿El plan de comunicación tiene en cuenta los obstáculos a los que los diferentes grupos de mujeres podrían enfrentarse para acceder a la información?</li> <li>• ¿La estrategia tiene en cuenta las mejores herramientas y mensajes para llegar a los diferentes grupos de mujeres?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Guyana</b></li> </ul>
<p><b>Paso 2:</b> Garantizar actividades de sensibilización con perspectiva de género</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Las actividades de desarrollo de capacidades dirigidas a grupos de la ciudadanía garantizan que las mujeres también puedan participar?</li> <li>• ¿Existen oportunidades de capacitación sobre el uso de los datos generados en el marco del EITI que apunten a las partes interesadas mujeres?</li> <li>• ¿Se realiza un seguimiento desglosado por género de la asistencia a las actividades de desarrollo de capacidades?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Burkina Faso</b></li> <li>• <b>Colombia</b></li> <li>• <b>Costa de Marfil</b></li> <li>• <b>Mozambique</b></li> </ul>



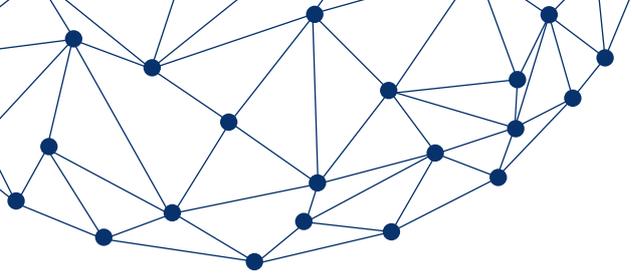
# Requisito 7.1: Debate público

El objetivo de este requisito consiste en posibilitar la realización de debates públicos sobre la gobernanza de la industria extractiva que estén basados en pruebas, a través de la comunicación activa de datos pertinentes a las partes interesadas clave de modos que sean accesibles y que reflejen las necesidades de las partes interesadas.<sup>10</sup>

El grupo multipartícipe **debe** garantizar que las divulgaciones del gobierno y las empresas sean comprensibles, se promuevan activamente, sean de acceso público y contribuyan al debate público. Entre sus destinatarios clave deberían estar el gobierno, los/as parlamentarios/as, la sociedad civil, las empresas y los medios de comunicación.

- a) El grupo multipartícipe **tiene la obligación** de: (...)
- ii. **Asegurar** que la información sea comprensible, lo que incluye su redacción en un estilo claro y accesible y en los idiomas adecuados, así como tener en consideración las dificultades para el acceso y las necesidades informativas de los diferentes géneros y subgrupos de ciudadanos.
  - iii. **Asegurar** la realización de actividades de sensibilización, ya sean organizadas por el gobierno, la sociedad civil o las empresas, para dar a conocer la gobernanza de los recursos extractivos y facilitar el diálogo al respecto, valiéndose de la información EITI divulgada en todo el país de un modo socialmente inclusivo.

<sup>10</sup> EITI (2021), *Guía para la Validación*, <https://eiti.org/es/guidance-notes/guia-para-la-validacion>.



# Cómo implementar el Requisito 7.1



## Paso 1

### **Desarrollar un plan de comunicación estratégico y adaptado a medida que cuente con perspectiva de género**

Muchos países implementadores cuentan con planes de comunicación para contribuir a la difusión de los datos y el debate. Los GMP deberían garantizar que las mujeres y los grupos marginados (especialmente aquellas/os afectadas/os por las actividades extractivas) sean tenidos en cuenta al momento de identificar a los destinatarios clave de sus planes de comunicación.

Al momento de elaborar un plan de comunicación con perspectiva de género, los GMP podrían considerar la posibilidad de incluir un detalle de los grupos de destinatarios previstos, las herramientas y canales necesarios para llegar a cada uno de ellos y los mensajes clave. Al identificar los canales y los mensajes para cada grupo de destinatarios, es necesario conocer cómo acceden a la información, sus necesidades informativas y qué obstáculos podrían enfrentar a la hora de acceder a los datos (p. ej. nivel de alfabetismo, idioma, acceso a la tecnología, comprensión de términos técnicos o complejos). Para lograr esto, los GMP podrían considerar la posibilidad de consultar a las organizaciones de mujeres locales, instituciones académicas o expertos/as en género que conozcan las necesidades informativas de los diferentes grupos de mujeres. La realización de grupos focales dirigidos a destinatarios/as específicos/as también podría ayudar a delinear la estrategia de comunicación del GMP.

#### ESTUDIO DE CASO

### **Guyana**

### **La incorporación de cuestiones de género en las actividades de difusión**

La Estrategia de comunicación y el Plan de acción para el período 2021-2025 de GYEITI incluye planes para llevar a cabo iniciativas de comunicación focalizadas e incorporar cuestiones de género en su difusión de datos y sus mensajes. El plan, además, ofrece un panorama general de las cuestiones de género relacionadas con el sector y designa a la sensibilización de las organizaciones comunitarias como una prioridad moderada.

*Fuente: GYEITI (2021), [GYEITI's Communication Strategy and Action Plan 2021-2025](#).*

**HERRAMIENTA**

## Comunicaciones estratégicas

Los GMP pueden valerse de los recursos ya existentes a la hora de elaborar un plan de comunicación focalizado y con perspectiva de género. En este sentido, una herramienta desarrollada por el Banco Mundial y la Oficina de Asuntos Exteriores, Mancomunidad de Naciones y Desarrollo del Reino Unido (FCDO) ofrece un marco de gran utilidad para que los GMP diseñen un enfoque estratégico para sus actividades de difusión.

<b>Objetivo</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Establecer objetivos de comunicación a corto, mediano y largo plazo</li> </ul>
<b>Investigación</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Recopilar datos para identificar a los grupos de destinatarios clave</li> </ul>
<b>Destinatarios</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Elegir los grupos de destinatarios; comprender sus intereses, ventajas y desventajas</li> <li>• Analizar su situación, educación, posición e influencia</li> </ul>
<b>Actividades</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Definir actividades para compartir y difundir información a cada grupo de destinatarios</li> <li>• Establecer objetivos mensurables para cada actividad</li> <li>• Definir plazos, presupuestos y responsabilidades</li> </ul>
<b>Mensajes</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Elaborar mensajes adaptados a cada grupo de destinatarios</li> </ul>
<b>Redes</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Identificar las redes ya existentes a fin de ayudar a difundir los mensajes</li> </ul>
<b>Canales</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Evaluar los canales existentes a nivel nacional, regional y local para transmitir los mensajes de manera efectiva a cada grupo de destinatarios</li> <li>• Identificar las necesidades y los obstáculos referentes al acceso</li> </ul>
<b>Opiniones</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Procurar opiniones de los grupos de destinatarios y las partes interesadas acerca de la estrategia de comunicación</li> </ul>
<b>Costos</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Determinar la capacidad existente y necesaria para que los recursos humanos y financieros lleven a cabo las actividades</li> </ul>

Fuente: Basado en World Bank & DFID (2005), [With the Support of Multitudes: Using Strategic Communication to fight poverty through PRSPs](#), p. 29.

**HERRAMIENTA****Lista de verificación para las comunicaciones con perspectiva de género**

La Organización Internacional para las Migraciones (OIM) de las Naciones Unidas ofrece orientación para asegurarse de que los materiales comunicacionales representen a grupos específicos y muestren diversidad. Si bien este conjunto de herramientas está diseñado para brindar comunicaciones con perspectiva y sensibilidad de género en el contexto de la migración, la guía también puede adaptarse a medida y aplicarse a las comunicaciones relativas a la gobernanza de las industrias extractivas.

**Lista de verificación para las comunicaciones con perspectiva de género**

Los términos y las definiciones referentes al género están en constante transformación. Recuerde evaluar las comunicaciones para asegurarse de que utilicen un lenguaje inclusivo y sensible al género y que las actividades tengan perspectiva de género. Esta lista de verificación sirve para cerciorarse de que se haya aplicado una perspectiva de género en las comunicaciones.

- Se aplica un lenguaje sensible al género y se emplean términos con género neutro.
- Las mujeres, las niñas, los hombres y los niños aparecen representados en roles no estereotípicos.
- Se incluyen historias diversas de diferentes grupos de géneros.
- Se ha obtenido y registrado el consentimiento informado
- Se han identificado y abordado los obstáculos que complican el acceso a la información respecto de todos los grupos de géneros.
- Las actividades comunicacionales han sido participativas y ha habido un equilibrio de género en ellas.

Fuente: *International Organization for Migration (2020)*, Gender-Responsive Communications Toolkit, <https://migrationnetwork.un.org/resources/gender-responsive-communications-toolkit>.



## Paso 2

### **Garantizar actividades de sensibilización con perspectiva de género**

Los eventos de sensibilización y presenciales son herramientas cruciales para difundir los datos generados a través del EITI y relacionarse con la ciudadanía. Si no se tienen en cuenta las diferencias de género relativas a la capacidad de participación de las personas y si no se emplean medidas específicas y deliberadas para abordar los obstáculos, las mujeres corren el riesgo de verse excluidas de los eventos. El Estándar EITI exige que estas actividades sean socialmente inclusivas, y que den cuenta y razón no solo del género sino también de otros factores tales como la edad, las discapacidades o la educación.

Con el propósito de garantizar la participación de las mujeres en las actividades de sensibilización, los GMP podrían considerar la posibilidad de tomar algunas de las siguientes medidas:

- Evaluar y comprender los obstáculos estructurales que impiden que los diferentes grupos de mujeres tengan una participación sustancial en estas actividades, y desarrollar modos de superarlos.
- Consultar a las mujeres y a otras partes interesadas a fin de asegurarse de que las reuniones se celebren en horarios y lugares a los que puedan asistir.
- Considerar la posibilidad de celebrar eventos dirigidos específicamente a las partes interesadas mujeres, a fin de alentarlas a que participen plenamente y se expresen en relación con temas sensibles (p. ej. talleres sobre el papel de las mujeres en el sector extractivo, el vínculo entre las cuestiones de género y la gobernanza de los recursos naturales, los factores que disuaden a las mujeres de participar en el sector).
- Considerar la posibilidad de organizar sesiones de desarrollo de capacidades para ayudar a los diferentes grupos de mujeres a utilizar y comprender los datos generados en virtud del EITI (p. ej. una capacitación sobre cómo realizar un seguimiento de los pagos de origen extractivo que reciben los gobiernos).
- Contemplar qué tipo de ayuda práctica y logística necesitan las mujeres para participar en los eventos (p. ej. transporte, aspectos concernientes a la seguridad, ayuda para el cuidado de los niños).
- Con anterioridad a los eventos de sensibilización generales, organizar sesiones de desarrollo de capacidades para ayudar a las líderes femeninas y a los grupos de mujeres a prepararse para esos eventos.
- Organizar grupos de trabajo de mujeres en los que estas puedan sentirse más cómodas hablando libremente.
- Recolectar datos desglosados por género acerca de los/as beneficiarios/as de estas actividades de sensibilización.

**EJEMPLOS****Actividades focalizadas de sensibilización en materia de género**

Varios países del EITI han desarrollado actividades para orientar y generar debates en torno a las cuestiones de género asociadas a la gobernanza de las industrias extractivas. **ITIE Burkina Faso** organizó debates y programas de radio sobre las implicaciones de la minería artesanal en materia de salud y medio ambiente, especialmente en lo que respecta a las condiciones para las mujeres y las niñas. **EITI Colombia** realizó webinarios sobre la igualdad de género y las mejores prácticas en el sector extractivo. En **Costa de Marfil**, el EITI llevó a cabo una serie de actividades de concientización con las comunidades locales, donde se planteó la cuestión de la perspectiva de género. Estas iniciativas han ayudado a garantizar que las cuestiones de género sean tenidas en cuenta al momento de abordar asuntos concernientes a la gobernanza de las industrias extractivas. El monitoreo de los resultados de estas actividades constituye un ulterior adelanto para reflexionar sobre su impacto.

En **Mozambique**, el gobierno y la sociedad civil organizaron de manera conjunta una conferencia nacional sobre el fortalecimiento del papel del parlamento a la hora de garantizar que el sector extractivo beneficie a las mujeres, específicamente a través de prácticas y políticas de administración de ingresos con perspectiva de género. El evento contó con la participación de la Secretaría Nacional del EITI Mozambique y la Secretaría Internacional del EITI con el fin de analizar cómo podría contribuir el EITI con las demás iniciativas gubernamentales.

# Requisito 7.4: Resultados e impacto

El objetivo de este requisito consiste en garantizar el desempeño regular de una labor pública de monitoreo y evaluación de la implementación del EITI, incluida una evaluación acerca de si el EITI está cumpliendo o no sus objetivos.<sup>11</sup>

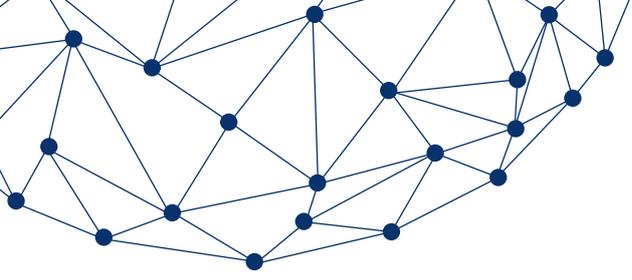
El grupo multipartícipe **deberá** revisar los resultados y el impacto de la implementación del EITI respecto de la gobernanza de los recursos naturales

- a) **Se requiere** que el grupo multipartícipe documente su revisión anual del impacto y los resultados de la implementación del EITI en un informe de progreso anual o a través de otros medios acordados por el mismo grupo. Esto **debería** incluir toda medida emprendida para abordar las cuestiones que el grupo multipartícipe ha identificado como prioritarias para la implementación del EITI. La revisión anual de impacto y resultados **deberá** incluir: (...)
  - ii. Una evaluación del progreso tendiente al cumplimiento de cada Requisito EITI, y toda medida que se haya tomado para exceder los requisitos. Esto **deberá** incluir cualquier medida para abordar asuntos que el grupo multipartícipe haya identificado como prioritarios para la implementación del EITI. (...)
  - v. Una explicación de los esfuerzos para fortalecer el impacto derivado de la implementación del EITI en la gobernanza de los recursos naturales, incluida cualquier medida para ampliar los detalles y el alcance de los informes EITI o aumentar la participación de las partes interesadas.

Asimismo, **se alienta** al grupo multipartícipe a documentar el modo en que ha tenido en cuenta las consideraciones de género y la inclusión.

- b) Todas las partes interesadas **deberían** poder participar en la revisión del impacto de la implementación del EITI. Los grupos de la sociedad civil y la industria que participan en el EITI, especialmente (pero no solo) aquellos que están en el grupo multipartícipe, **deberían** poder proporcionar comentarios sobre el proceso EITI y lograr que sus puntos de vista se reflejen en la revisión anual del impacto y los resultados.

<sup>11</sup> EITI (2021), *Guía para la Validación*, <https://eiti.org/es/guidance-notes/guia-para-la-validacion>.



# Cómo implementar el Requisito 7.4

A la hora de documentar los avances en materia de género e inclusión, los GMP deberían consultar las actividades incluidas en su plan de trabajo así como otras actividades afines que no estuvieran originalmente incluidas en dicho plan.<sup>12</sup> A los efectos de informar sobre sus actividades en materia de género, los GMP podrían considerar la posibilidad de incluir una sección específica al respecto en sus informes de progreso anuales, donde se destaquen las iniciativas del GMP vinculadas a la implementación del EITI con perspectiva de género.

Contar con una reseña descriptiva de la labor realizada en cuanto a las medidas tendientes a lograr un EITI sensible al género permite comprender más profundamente el contexto nacional, las actividades afines del GMP, y el modo en que han contribuido a fortalecer la participación de las mujeres en el proceso del EITI. Esta sección descriptiva podría ofrecer reflexiones acerca de las enseñanzas clave y plantear ulteriores actividades para fortalecer la participación y la representación de género.

Al momento de informar los avances, los GMP podrían considerar las siguientes cuestiones:

- ¿Qué medidas tomó el GMP para promover una toma de decisiones inclusiva y la representación de las mujeres en el grupo?
- ¿Cuál es la composición de género del GMP, sus comités y la asistencia a las reuniones? ¿Cómo se compara en relación con las tendencias del pasado?
- ¿Consultó el GMP a los grupos constituyentes en sentido más amplio a la hora de decidir las prioridades del EITI (p. ej. las asociaciones femeninas y grupos marginados tales como los pueblos indígenas que no integran el GMP)?
- ¿Consultó el GMP a los grupos constituyentes en sentido más amplio por fuera del GMP al momento de decidir qué datos divulgar y cómo?
- ¿Desarrolló el GMP un plan de comunicaciones adaptado a medida que contemple las barreras informativas vinculadas al género u otros identificadores sociales (por ejemplo, la raza/etnia, la condición socioeconómica, la orientación sexual, las discapacidades, la religión/creencias religiosas)?
- ¿Los eventos de sensibilización y comunicación apuntaron a las necesidades específicas de los diferentes grupos de mujeres o grupos marginados? En tal caso, ¿cómo lo hicieron?
- ¿Qué medidas tomó el GMP para contribuir a la participación de las mujeres y los grupos marginados en las actividades de sensibilización?
- ¿Los informes del EITI incluyen datos relativos al género o desglosados por género (p. ej. datos sobre empleo)?

---

<sup>12</sup> Para obtener más orientación sobre la planificación del trabajo, consulte EITI (2022), *Nota guía: Requisito EITI 1.5 – Cómo elaborar un plan de trabajo del EITI*, <https://eiti.org/es/guidance-notes/como-elaborar-un-plan-de-trabajo-del-eiti>.

- ¿Los informes del EITI incluyen otras oportunidades con perspectiva de género para realizar ulteriores divulgaciones de datos que sean de especial interés para las mujeres y las organizaciones femeninas (p. ej. datos sociales y ambientales a nivel de proyecto)? Consulte la sección “[Yendo más allá](#)” para ver ejemplos de otras divulgaciones concernientes al EITI que podrían tener perspectiva de género.

## ESTUDIO DE CASO

### Burkina Faso

#### La adopción de una hoja de ruta en materia de género

En 2020, el GMP de Burkina Faso encomendó la elaboración de una hoja de ruta en materia de género donde se reflexiona acerca de los desafíos de la participación de las mujeres en el proceso del EITI y en el sector extractivo. Esta hoja de ruta plantea recomendaciones y medidas para abordar los desafíos a nivel jurídico e institucional, así como actividades de desarrollo de capacidades y una estrategia de comunicación con perspectiva de género para el 2020-2023.

## ESTUDIO DE CASO

### Mauritania

#### Monitoreo y divulgación del progreso

En su Informe anual de progreso de 2020, EITI Mauritania documentó el estado de dos actividades previstas en relación con el género, que consistían en un debate sobre el equilibrio de género de los/as miembros del GMP para contribuir al progreso de la paridad de género, y un análisis de las barreras informativas que afectan a las mujeres y los grupos vulnerables. El informe explica que la segunda de dichas actividades se retrasó debido a complicaciones asociadas a la COVID-19.

*Fuente: MREITI (2021), [Rapport annuel d'avancement 2020](#), p. 29.*

## ESTUDIO DE CASO

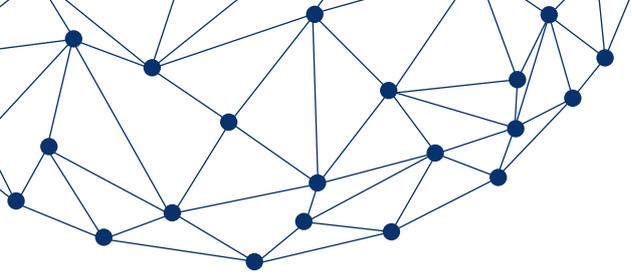
### México

#### La divulgación de información sobre las actividades de las empresas

El Informe EITI de México de 2018 incluye información sobre programas y actividades en materia de género organizados por la petrolera estatal Pemex. Las capacitaciones abarcaron temas tales como las masculinidades, la diversidad sexual y la prevención de la violencia de género, entre otros.

*Fuente: Mexico EITI, [Informe Final Correspondiente Al Ejercicio 2018](#), p. 201.*

13 El término “masculinidad” se refiere a un significado socialmente construido de la hombría que es social, histórica y políticamente definido, y no biológicamente determinado. Ver UN Women (2014). *Looking within: A Guide to Facilitators*, [https://trainingcentre.unwomen.org/pluginfile.php/3395/mod\\_data/content/46152/Manual%20Masculinities.pdf](https://trainingcentre.unwomen.org/pluginfile.php/3395/mod_data/content/46152/Manual%20Masculinities.pdf).



## Yendo más allá

Algunos países están yendo más allá de lo requerido en el Estándar EITI, integrando las cuestiones de género en sus informes e implementación del EITI. En los casos en que los GMP deseen seguir mejorando sus divulgaciones y su labor en materia de género, podrían tomar las siguientes medidas:

- **Determinar las necesidades de datos.** Los GMP podrían dar participación a los grupos constituyentes en sentido más amplio a fin de determinar en qué ámbitos los informes del EITI podrían brindar datos más exhaustivos sobre la experiencia de las mujeres en el sector. En este sentido, podrían procurar aportes de asociaciones o grupos de mujeres locales acerca de los datos que hacen falta.
- **Identificar las divulgaciones existentes.** Los GMP podrían identificar cuáles son los datos desglosados por género o relativos al género que ya recolectan y publican actualmente las empresas extractivas. Esto podría ayudar a determinar qué divulgaciones son factibles y en qué esferas podrían aportar valor los informes del EITI.
- **Identificar los efectos diferenciados por el género que genera el sector extractivo.** Los GMP podrían utilizar la plataforma del EITI para realizar un estudio sobre el impacto de la industria extractiva en los hombres y las mujeres. Esto ayudaría a delinear las prioridades del GMP en cuanto a la participación y los informes en materia de género.

## Nexos con otros requisitos del Estándar EITI

Los requisitos EITI y las oportunidades para generar divulgaciones adicionales	Ejemplos y recursos
<p><b>Marco legal y régimen fiscal</b>  <i>Requisito 2.1</i></p> <p>El hecho de contar con información resumida sobre los regímenes legales y fiscales que rigen el sector, incluidas las reformas en curso, puede dar acceso a las mujeres a detalles cruciales sobre cómo funciona la industria extractiva, así como puntos de partida para ejercer influencia sobre las políticas.</p> <p>La información sobre el marco legal podría referirse a las disposiciones legales o políticas gubernamentales tendientes a mejorar la participación de las mujeres en el sector extractivo y a gestionar los efectos de la industria extractiva en las comunidades locales.</p>	<p><b>EITI Guyana</b> incluye información sobre el marco legislativo y de políticas del país en materia de igualdad de género (<a href="#">Informe EITI 2018</a>).</p>
<p><b>Otorgamiento de licencias y contratos</b>  <i>Requisitos 2.2, 2.3 y 2.4</i></p> <p>La información sobre los procesos de asignación de licencias puede ayudar a la ciudadanía, incluidas las mujeres, a comprender cómo se adjudican las licencias y si los procedimientos son eficientes o no.</p> <p>Los contratos incluyen información fundamental sobre las obligaciones de las empresas para con las comunidades, incluidos los gastos sociales obligatorios o los compromisos de contenido local. También pueden incluir disposiciones específicas relativas al género, como el proceso de consulta, las oportunidades de contenido local, la no discriminación en el lugar de trabajo o la seguridad en los establecimientos.</p>	<p>Un estudio realizado por el <b>Instituto de Gobernanza de los Recursos Naturales</b> (NRGI) acerca de los motivos por los que las personas que promueven las cuestiones de género en las industrias extractivas deberían reclamar transparencia contractual (<a href="#">Why Extractive Industry Gender Advocates Should Ask For Contract Transparency</a>) hace un balance de las disposiciones sobre género actualmente existentes en los contratos del sector extractivo.</p>
<p><b>Beneficiarios reales</b>  <i>Requisito 2.5</i></p> <p>La información sobre la titularidad de las empresas extractivas puede ayudar a la ciudadanía, incluidas las mujeres, a comprender el alcance de la participación femenina en el sector. En los casos en que las divulgaciones de los países mencionan a los individuos a quienes se han otorgado licencias y los beneficiarios reales de las empresas adjudicatarias de licencias, esta información podría desglosarse por género. Esto podría aplicarse tanto a la minería a gran escala como a la minería artesanal y de pequeña escala.</p>	<p><b>EITI Zambia</b> solicita que los beneficiarios reales divulguen su género (<a href="#">Informe EITI 2019</a>, Anexo 7).</p>

## REQUISITOS EITI 1.4, 6.3, 7.1 Y 7.4

La implementación del EITI con perspectiva de género

Nota guía

Los requisitos EITI y las oportunidades para generar divulgaciones adicionales	Ejemplos y recursos
<p><b>Pagos a nivel de proyecto y recaudación de ingresos</b> <i>Requisito 4</i></p> <p>La divulgación exhaustiva de los pagos e ingresos a nivel de proyecto puede ayudar a las comunidades a exigir que los gobiernos y las empresas rindan cuentas, ya que permite comparar los pagos que reciben los gobiernos por los proyectos de petróleo, gas y minería. Las mujeres y las asociaciones femeninas pueden utilizar estas divulgaciones para indagar acerca del modo en que el gobierno recauda y utiliza los ingresos, especialmente en relación con los proyectos que afectan a sus comunidades.</p>	<p><b>EITI Sierra Leona</b> aporta detalles de los pagos de las empresas desglosados por flujo de pagos, por entidad gubernamental y por proyecto (<a href="#">Informe EITI 2019</a>, Anexos 14 y 17). Estos datos desglosados ofrecen una oportunidad única para que las mujeres y las organizaciones femeninas de la sociedad civil pertenecientes y ajenas al GMP “sigan el rastro del dinero” y evalúen el impacto que tienen los proyectos extractivos sobre las mujeres y sus comunidades.</p>
<p><b>Distribución de ingresos y transferencias subnacionales</b> <i>Requisito 5</i></p> <p>El Estándar EITI alienta a los países implementadores a divulgar una descripción del proceso presupuestario e información sobre los ingresos reservados para regiones geográficas o programas específicos, incluidos los métodos tendientes a garantizar la rendición de cuentas y la eficiencia con respecto a su uso. Esto podría incluir información sobre el desarrollo de acciones con sensibilidad de género, si se siguió o no un procedimiento presupuestario con perspectiva de género y el modo en que se procuró la participación de diferentes grupos de mujeres en el proceso de toma de decisiones.</p> <p>Las transferencias subnacionales y los fondos reservados para fines específicos pueden brindar la oportunidad de controlar si los ingresos de origen extractivo se están empleando a nivel central y local para atender a los diferentes intereses y necesidades de las mujeres y los hombres o de un modo que busque disminuir las desigualdades de género.</p>	<p>Un estudio de <b>ITIE Mali</b> acerca de la rastreabilidad de los ingresos mineros a nivel regional (<a href="#">The Traceability of mining Revenues at a Regional Level</a>) analiza la distribución de ingresos desglosados por región, destacando aquellos destinados a la juventud, los servicios de infraestructura para mujeres y las organizaciones femeninas.</p>

Los requisitos EITI y las oportunidades para generar divulgaciones adicionales	Ejemplos y recursos
<p><b>Contribuciones y gastos sociales</b>  <i>Requisito 6.1</i></p> <p>Los datos referentes a los gastos sociales podrían ayudar a observar en qué medida estos responden a las prioridades identificadas por las mujeres (p. ej. el personal contratado en los establecimientos de educación, salud y reparación ambiental actualmente existentes). Estos datos podrían servir como punto de partida para dar participación a las mujeres en las actividades de difusión del EITI.</p>	<p><b>EITI Mongolia</b> dio a conocer los gastos sociales desglosados por empresa, distrito/ciudad, sector (salud, educación), objetivo, tipo e importe. Por otra parte, incluyó información sobre el “impacto”, incluido el de las poblaciones de las comunidades afectadas por las actividades extractivas, desglosada por género, cantidad de ganado afectado y campamentos nómadas situados en la región (<a href="#">Informe anual EITI 2019</a>, Apéndice 37).</p>
<p><b>Participación en la minería artesanal y de pequeña escala (MAPE)</b>  <i>Requisito 6.3</i></p> <p>Las mujeres representan una porción significativa de la fuerza laboral mundial de la MAPE. Sin embargo, su remuneración usualmente puede equivaler a un tercio de lo que ganan los hombres en el sector, mientras que su exposición a riesgos que atentan contra la salud y la seguridad, incluida la degradación ambiental, suele ser mayor.</p> <p>Los datos sobre la participación de las mujeres en el sector de la minería artesanal y las pequeñas asociaciones mineras podrían desglosarse por género y otros factores sociales.</p>	<p>Una publicación del Foro Intergubernamental sobre Minería, Minerales, Metales y Desarrollo Sostenible (IFG), titulado <a href="#">Efectos de la pandemia de COVID-19 en la minería artesanal y de pequeña escala (MAPE) según el género</a>, busca ayudar a los/as creadores/as de políticas y los/as investigadores/as a comprender mejor las dificultades que enfrentan las mujeres en la MAPE, a fin de favorecer un mejor desempeño ambiental y social en el sector.</p> <p>Un conjunto de herramientas de <b>IMPACT</b>, titulado <a href="#">Gender Impact Assessments for Projects and Policies Related to Artisanal and Small-Scale Mining</a>, ofrece herramientas estratégicas y pasos para contribuir a la realización de evaluaciones de impacto de género en el ámbito de la MAPE.</p>

## REQUISITOS EITI 1.4, 6.3, 7.1 Y 7.4

La implementación del EITI con perspectiva de género

Nota guía

Los requisitos EITI y las oportunidades para generar divulgaciones adicionales	Ejemplos y recursos
<p><b>Empleo, contenido local y subcontrataciones</b> <i>Requisito 6.3</i></p> <p>Además de la exigencia de divulgar información sobre el empleo en el sector extractivo desglosada por género y, cuando esté disponible, por nivel de empleo, la divulgación de datos sobre las escalas salariales y las diferencias según la condición de trabajador/a nacional o expatriado/a podría ayudar a comprender mejor el lugar de las mujeres en la fuerza laboral de las industrias extractivas.</p> <p>Los datos acerca de los proveedores de bienes y servicios (que van más allá de lo previsto en el Estándar EITI) podrían ser útiles para conocer cómo participan las empresas pertenecientes a mujeres en las oportunidades de empleo indirecto que genera el sector.</p>	<p><b>EITI Mongolia</b> divulga información sobre los/as subcontratistas y los/as empleados y empleadas locales (<a href="#">Informe anual EITI 2019</a>, Apéndice 34).</p> <p>El informe de <b>Mining Shared Value</b> titulado <a href="#">Mecanismo de Información para la Adquisición Local en el Sector Minero (LPRM)</a> recomienda que las empresas informen sus iniciativas para apoyar a las empresas pertenecientes a mujeres (Divulgación 507).</p>
<p><b>Impacto y monitoreo ambiental</b> <i>Requisito 6.4</i></p> <p>Los efectos ambientales de la actividad extractiva tienden a repercutir de manera diferente en las mujeres y los hombres. Es por ello que muchas organizaciones de derechos de las mujeres que trabajan en relación con asuntos extractivos también dedican atención a las cuestiones ambientales. La información sobre la gestión y el monitoreo de los efectos ambientales de las actividades extractivas podría divulgar los efectos que recaen sobre las mujeres y los hombres.</p> <p>La divulgación de información sobre el impacto ambiental de temas sensibles al género tales como el uso y la calidad del agua, los desechos y el uso de la energía a nivel de proyecto podría favorecer el acceso de las mujeres a información crucial sobre las actividades extractivas.</p>	<p><b>Mongolia</b> divulga información sobre el uso del agua a nivel de proyecto, las variaciones entre el uso contratado y el uso real, las tarifas por consumo de agua, y si se han presentado cargos por contaminación del agua (ver Apéndice 30a del <a href="#">Informe anual EITI 2019</a>). En similar sentido, ofrece información sobre los desechos y el uso de la energía (ver Apéndices 31 y 33, respectivamente).</p>

# Recursos adicionales

- EITI (2022), *Nota guía: Requisito EITI 1.5 – Cómo elaborar un plan de trabajo del EITI*, <https://eiti.org/es/guidance-notes/como-elaborar-un-plan-de-trabajo-del-eiti>.
- EITI (2022), *Nota guía: Requisito EITI 1.4 – Establecimiento y gobernanza de los grupos multipartícipes*, <https://eiti.org/guidance-notes/establishment-and-governance-multi-stakeholder-groups>.
- Publish What You Pay (2021), *Increasing women's voice and participation in extractive governance*, <https://www.pwyp.org/pwyp-resources/increasing-womens-voice-and-participation-in-extractive-governance/>.
- Oxfam America (2019), *Accountable to whom? Promoting women's rights through extractive industries revenue accountability*, <https://www.oxfamamerica.org/explore/research-publications/accountability-extractive-industries/>.
- Corporación Financiera Internacional (2018), *Promoviendo oportunidades para las mujeres y el sector privado: herramientas con acciones y estrategias para compañías de petróleo, gas y minería*, <https://www.commdev.org/publications/unlocking-opportunities-for-women-and-business-a-toolkit-of-actions-and-strategies-for-oil-gas-and-mining-companies/>.
- ParlAmericas (2017), *Estrategias para presidir reuniones inclusivas en términos de género*, <http://www.parlamerica.org/es/ourwork/2018.aspx>.
- Naciones Unidas, "Orientaciones para el empleo de un lenguaje inclusivo en cuanto al género", <https://www.un.org/es/gender-inclusive-language/guidelines.shtml>.



Extractive Industries  
Transparency Initiative

Rådhusgata 26  
0151 Oslo  
Noruega

+47 222 00 800  
[secretariat@eiti.org](mailto:secretariat@eiti.org)  
[eiti.org](http://eiti.org)