

---

**recursos naturales e infraestructura**

**L**a mujer en la pequeña  
minería de América Latina:  
el caso de Bolivia

Eduardo Chaparro Ávila



NACIONES UNIDAS

**División de Recursos Naturales e  
Infraestructura**



Santiago de Chile, marzo del 2005

Este documento fue preparado por Eduardo Chaparro Ávila, Oficial de Asuntos Económicos de la Unidad de Recursos Naturales y Energía de la División de Recursos Naturales e Infraestructura, de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). El autor agradece el aporte de Ana María Aranibar Secretaria Ejecutiva de Organismo Latinoamericano de Minería (OLAMI), al darle a conocer y proporcionarle la información correspondiente a la estratificación laboral de la mujer en la minería de Bolivia.

Las opiniones expresadas en este documento, que no ha sido sometido a revisión editorial, son de exclusiva responsabilidad del autor y pueden no coincidir con las de la Organización.

---

Publicación de las Naciones Unidas

ISSN impreso 1680-9017

ISSN electrónico 1680-9025

ISBN: 92-1-322643-8

LC/L.2247-P

N° de venta: S.05.II.G.5

Copyright © Naciones Unidas, marzo del 2005. Todos los derechos reservados

Impreso en Naciones Unidas, Santiago de Chile

---

La autorización para reproducir total o parcialmente esta obra debe solicitarse al Secretario de la Junta de Publicaciones, Sede de las Naciones Unidas, Nueva York, N. Y. 10017, Estados Unidos. Los Estados miembros y sus instituciones gubernamentales pueden reproducir esta obra sin autorización previa. Sólo se les solicita que mencionen la fuente e informen a las Naciones Unidas de tal reproducción.

## Índice

---

<b>Resumen</b> .....	5
<b>Introducción</b> .....	7
<b>I. Marco y consideraciones generales de la dimensión de género</b> .....	9
A. La industria minera de hoy en Latinoamérica .....	14
B. Consideraciones generales de carácter laboral .....	18
C. Consideraciones generales de carácter minero .....	28
<b>II. Mujeres mineras en Bolivia</b> .....	37
A. Referencias históricas .....	39
B. Políticas económicas dirigidas al sector .....	44
C. Desarrollo del trabajo informal dentro de la minería.....	45
D. Perfil ocupacional del trabajo femenino en la minería cooperativizada y de pequeña escala en Bolivia .....	46
E. El aporte no contabilizado de las mineras bolivianas .....	47
F. Las mujeres mineras bolivianas y su ámbito social .....	50
G. Mujeres mineras y desarrollo sustentable.....	52
H. Programas de apoyo a las mujeres mineras .....	52
I. ¿Qué hacer? .....	53
<b>Bibliografía</b> .....	69
<b>Anexo</b> .....	73
<b>Serie recursos naturales e infraestructura: números publicados</b> .....	79

## Índice de cuadros

Cuadro 1	América Latina y el Caribe: Indicadores del mercado de trabajo según países (2001-2002).....	19
Cuadro 2	Nivel general de empleo en países latinoamericanos con minería y porcentaje de participación femenina.....	20
Cuadro 3	Nivel general de empleo en minería y porcentaje de participación femenina en países seleccionados de América Latina.....	22
Cuadro 4	Actividad más frecuente de mujeres y hombres en distintos grupos de edad, en algunos países con minería, 1999.....	25
Cuadro 5	América Latina (13 países). Distribución de los ocupados rurales, 1999.....	27
Cuadro 6	Criterios de prohibición de trabajos en mujeres.....	35
Cuadro 7	Datos y estadísticas oficiales de Bolivia, indicadores económicos.....	38
Cuadro 8	Indicadores poblacionales. Censo 2001.....	38
Cuadro 9	Indicadores del desarrollo humano.....	39
Cuadro 10	Mujeres trabajadoras en cooperativas mineras del departamento de La Paz.....	42
Cuadro 11	Rango de edades de las mujeres <i>palliris</i> .....	50

## Índice de recuadros

Recuadro 1	Grado de participación de las mujeres.....	29
Recuadro 2	Tipos más comunes de trabajos prohibidos a las mujeres.....	33
Recuadro 3	Otras medidas relacionadas con el sector minero en Bolivia.....	45
Recuadro 4	Apoyo de las Naciones Unidas para la minería artesanal.....	54

## Índice de gráficos

Gráfico 1	América Latina, población sin ingresos propios. Por sexo y tramos de edad. Zonas urbanas, 2002.....	11
Gráfico 2	América Latina, población sin ingresos propios. Por sexo y tramos de edad. Zonas rurales, 2002.....	11

---

## Resumen

---

El presente trabajo contiene una serie de interpretaciones, tanto de datos estadísticos como de observaciones de campo, que indican el grado y la forma en que la mujer participa en los distintos segmentos de la industria minera, y las posibilidades y obstáculos que tiene en ese ejercicio laboral. También se indica si existen o no procesos de discriminación que la excluyen del desarrollo económico y de la equidad de género. A partir de ejemplos en distintos continentes y países, en el documento se revisa la estratificación de la fuerza laboral femenina en la minería boliviana, se postula la necesidad de incorporar a las mujeres a los programas de asistencia técnica, capacitación, entrenamiento y mejoras salariales, para que alcancen los niveles de desarrollo que poseen los más intelectuales de sus pares masculinos, en un contexto de desarrollo con equidad, por considerar que ella posee las mismas capacidades, intelectuales y físicas, para desempeñar cualquier trabajo en cualquier nivel, cargo, actividad, volumen o localización de la industria minera.

## Introducción

---

Este documento corresponde a un trabajo de investigación realizado por la División de Recursos Naturales e Infraestructura, DRNI, de la CEPAL, como seguimiento a un proceso de intercambio de opiniones e información surgido entre esa División y la investigadora Ana María Aranibar, profesional vinculada a la industria minera boliviana. Ese proceso, motivado por el desconocimiento y la falta de información fidedigna sobre el grado de participación de la mujer en la industria minera, su importancia, impactos y aportes, se inició con el suministro por parte de la señora Aranibar de la información y conceptos contenidos en el capítulo sobre la estratificación y el perfil ocupacional descriptivo de la participación de la mujer en la minería de Bolivia.

Tiene como objetivo fundamental mostrar la necesidad de modificar tanto los reglamentos de higiene y seguridad minera que regulan la actividad, así como reorientar los procesos de asistencia técnica que se diseñan y operan en la mal llamada pequeña minería y minería artesanal, insertándolos tanto en los compromisos internacionales adquiridos por cada nación, como en las políticas públicas nacionales sobre el tema género, en pro del acceso de la mujer al trabajo minero en condiciones de igualdad frente al hombre.

Este documento también resalta el esfuerzo de las Naciones Unidas por la ecuanimidad de género, en un contexto de desarrollo con equidad. Informa a la sociedad sobre el papel de la mujer en la minería y cuestiona la generalizada opinión de que la minería es una actividad restringida al sexo masculino, así como la insensata y de ninguna manera justificada actitud, de rechazo cultural a la presencia de mujeres en las minas, por la atávica leyenda de la mala suerte.

De igual manera, muestra la necesidad de reconocer el papel y el peso económico del trabajo femenino en la explotación minera, por parte de las autoridades encargadas de la recolección, procesamiento y análisis de la información estadística oficial disponible.

El documento extiende y vincula la descripción suministrada por Ana María Aranibar con una serie de conceptos, búsquedas bibliográficas, recopilación y análisis de bases estadísticas y apreciaciones sobre lo que debería ser el tratamiento de género en los planes, programas y proyectos de las autoridades mineras del continente, vinculando los conceptos vertidos con aquellos presentados en otros documentos de la DRNI de CEPAL, en particular sobre el tema de la llamada pequeña minería, en lo referente a capacitación, reconversión laboral y asistencia técnica.

## I. Marco y consideraciones generales de la dimensión de género

---

Los temas relacionados con la mujer y el desarrollo ofrecen una serie de factores cuya comprensión y manejo son tan complejos que deben hacerse integrándolos en un conjunto único, no aislado o secuencial.

En este orden de ideas, tal como lo afirmaba en 1993 la CEPAL en el documento “Desarrollo y Equidad de Género: Una Tarea Pendiente” cualquier proyecto de modernización y desarrollo tecnológico y social requiere de la participación activa de la mujer.<sup>1</sup> Las aproximaciones sobre el Género tienen una muy amplia gama de visiones y ópticas distintas. En general se reconocen dos grandes vertientes: una que se acerca al tema desde la óptica del orden, aborda el estudio de los estereotipos existentes sobre la condición de la mujer y sobre los recursos; mientras que la otra es la del sistema de género que busca ser un mecanismo de poder y control para establecer la forma de inserción de las mujeres en el desarrollo basada en la equidad, al decir de Rico (citado anteriormente). Por tanto, la aproximación al problema de la equidad de género con una visión sistémica considera las relaciones de poder frente a la mujer como hilo conductor de sus recomendaciones y acciones, sin olvidar las consideraciones sobre estereotipos, el papel de la mujer y las normas que condicionan o impulsan ese papel.

---

<sup>1</sup> Rico, María Nieves 1993. “Desarrollo y Equidad de Género: una Tarea Pendiente”, CEPAL, División de desarrollo Social, diciembre de 1993, Santiago, Chile.



La misma autora consigna una afirmación que debe ser atendida para poder comprender la dimensión del tema y sus implicaciones: “La modificación de las reglas del juego, que rigen el ámbito en que lo biológico, la fuerza de trabajo y lo socio cultural se reproducen para la sustentación de las sociedades y en el cual las mujeres son protagonistas indiscutidas, constituye una prioridad para equiparar espacios, tiempos, prestigio y poder entre sexos. A fin de que los cambios en el terreno productivo sean equitativos, se requiere modificaciones en la reproducción y en la distribución del poder, esto se funda en el convencimiento de que de no suceder así, es muy probable que las mujeres queden fuera de ésta o cualquier otra propuesta de desarrollo” (citado anteriormente).

Téngase en cuenta que no es lo mismo el tratamiento por sexo que por género. En el primero de los casos, se abordarían las diferencias entre hombre y mujer desde el punto de vista fisiológico y biológico, mientras que al considerar la concepción de género, se hace alusión directa a las vinculaciones de la mujer con el desarrollo y transformación de la sociedad en donde se inserta, en particular las vinculaciones de carácter cultural, levantadas sobre las diferencias biológicas, que distinguen a hombres de mujeres. Este documento adopta la definición de género contenida en el documento de CEPAL ya mencionado, que dice:

El género se define como producto de una estructura histórico-cultural jerarquizada, que coloca a la mujer en una posición de inferioridad y subordinación en relación con la superioridad y dominación del varón (Rico, 1993).

En los países latinoamericanos, el denominado índice de feminidad de la pobreza, alcanza valores superiores a 100 entre la población de mujeres que se encuentran entre los 20 y 59 años, es decir, las mujeres jóvenes y las mujeres con capacidad laboral plena, son afectadas por severos problemas de pobreza que las alejan y limitan en su desarrollo humano. Lo cual las hace mucho más vulnerables que cualquier otro grupo social a los rigores de la pobreza.

Esto se comprueba cuando las estadísticas muestran que en las ciudades y centros urbanos, el 45% de la población femenina mayor de 15 años carece de ingresos propios, en tanto que sólo el 21% de los varones mayores de 15 años son afectados por esta condición.

Este hecho refleja el que la marcada segmentación ocupacional registrada entre ambos sexos no haya experimentado disminuciones sensibles o notorias en los servicios personales, aunque se puedan detectar leves descensos en los índices ocupacionales del servicio doméstico, tal como se consigna en el informe (CEPAL 2003).

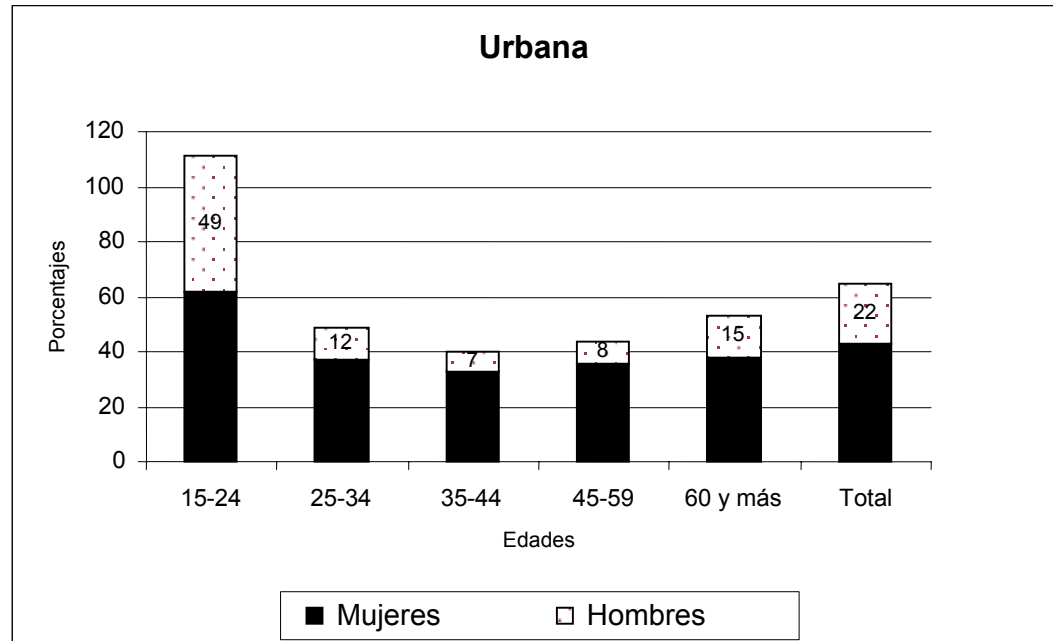
En este contexto es donde se inserta la necesidad de revisar la calidad y la extensión de la participación de la mujer en la industria minera, considerando que esta industria, tal como en su momento lo dijera el MMSD,<sup>2</sup> es vital y de utilidad pública para el desarrollo de América Latina. Por siglos y en todos los continentes, la actividad minera se ha considerado como una actividad reservada a los hombres y la percepción del público es que en ella no participan o no pueden participar mujeres. Usando una expresión coloquial de uso corriente en toda América Latina, se ha considerado que esta es una actividad “*para machos*”.

---

<sup>2</sup> MMSD, Abriendo Brecha, Minería, Minerales y Desarrollo Sustentable. MMSD, iied, World Business Council for sustainable Development, IDRC& CDRDI, CIPMA, 2002. WWW.Earthprint.com

Gráfico 1

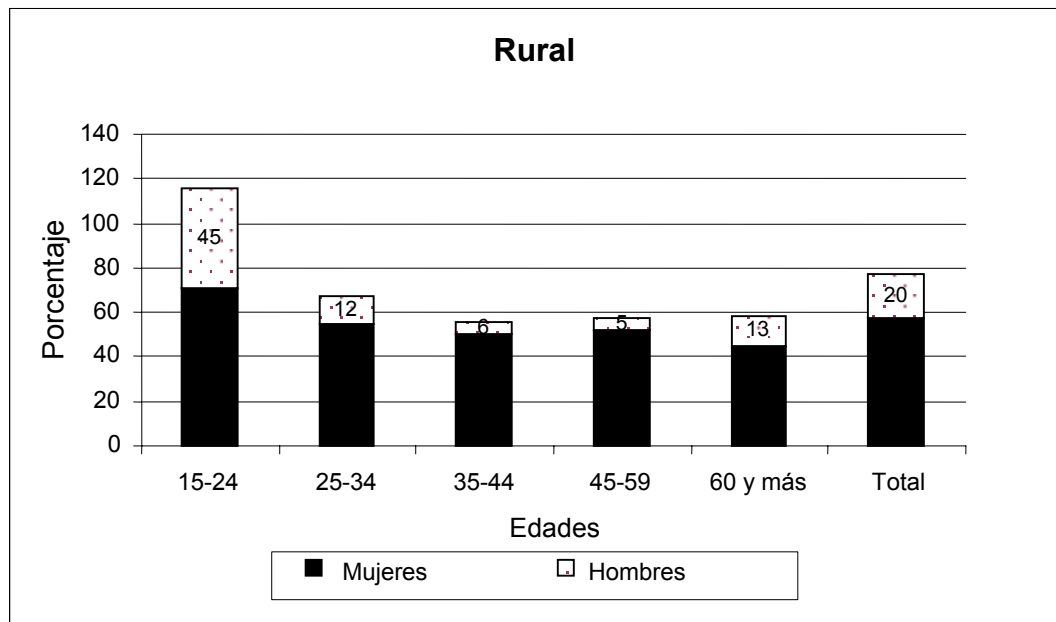
**AMÉRICA LATINA POBLACIÓN SIN INGRESOS PROPIOS. POR SEXO Y TRAMOS DE EDAD. ZONAS URBANAS 2002**



Fuente: Sobre la base de CEPAL, Unidad Mujer y Desarrollo, en documento *Panorama Social 2002-2003*.

Gráfico 2

**AMÉRICA LATINA POBLACIÓN SIN INGRESOS PROPIOS POR SEXO Y TRAMOS DE EDAD. ZONAS RURALES 2002**



Fuente: Sobre la base de CEPAL, Unidad Mujer y Desarrollo, en documento *Panorama Social 2002-2003*.

Con esta aseveración bien vale la pena preguntarse: ¿Qué tantos “machos trabajan en la minería, mejor aún qué tan machos (en el buen sentido) son los mineros de África, Asia, Europa o

América? ¿La minería debe ser ejecutada por “machos”? Al tratar de responder estas interrogantes, es obvio que se debe replantear su formulación y preguntar: ¿cuál es el aporte de la mujer a una actividad que se dice está reservada para los hombres?

En particular en América Latina, hay hechos externos que confirman que hay una presencia femenina mucho más activa de lo que en general se supone.

Para demostrar esta situación, basta el siguiente recuento. En Argentina, la asesoría legal de elementos tan importantes como el Tratado Binacional Chileno Argentino de complementación fronteriza para la Minería, fue ideada por un grupo de profesionales en el cual se integraron mujeres abogados al servicio de la Subsecretaría de Minas. En Chile, Colombia, Panamá y Perú, durante la última década las mujeres han dirigido instituciones públicas mineras, tales como Ministerios, Viceministerios, Servicios Geológicos y Direcciones Generales de Minas, amén de activas participaciones en la empresa privada como directoras de servicios financieros o legales. También en el Perú, trabajan y son muy reputadas diversas analistas del acontecer minero en los campos económicos, ambiental y político; en México, la supervisión del impacto ambiental que hace la Federación Mexicana, corre a cargo de una mujer.

En Venezuela, tanto la Dirección de los Servicios Geológicos como el Viceministerio han estado o están en manos de mujeres y no de manera efímera. No deja de ser significativo el hecho de que la Secretaria Ejecutiva del Organismo Latinoamericano de Minería haya sido ocupada desde hace seis años por mujeres, venezolana primero y ahora por una mujer boliviana. La representación canadiense a la Conferencia anual de Ministros de Minería de las Américas, CAMMA, ha sido llevada por dos mujeres como elementos fundamentales de su gestión administrativa. Al igual que en el caso cubano, costarricense y mejicano. Es más, en el Perú se celebran encuentros y seminarios en donde se discuten las realidades y experiencias de mujeres ejecutivas de la industria minera a los cuales concurren connotadas ejecutivas públicas y privadas de esta actividad. El Gobierno de Canadá ha designado a una mujer como la responsable para América Latina, de sus programas de asistencia técnica minera.

Pero, ¿significa esto que haya equidad de género en esta industria? ¿En todos los estratos y niveles de esta actividad las mujeres juegan un papel tan protagónico? La primera respuesta es categórica y simple: no si bien es cierto que más que nunca antes, la mujer ha asumido posiciones que casi siempre fueron detentadas por hombres, no menos cierto es que la minería es una industria en donde los prejuicios alrededor de la capacidad física e intelectual, aunados a los culturales como el de la presencia de una mujer en una mina como sinónimo de mala suerte o la supuesta incapacidad de responder a situaciones de extrema tensión (miedo), no permiten un trato equitativo en cuanto: responsabilidades, salarios y desarrollo profesional.

Poco se menciona de manera abierta y pública, excepto entre las propias mujeres, que tampoco hay trato equitativo en el tratamiento de las especificidades corporales, psicológicas y afectivas, propias de la condición humana de ser mujer. Se trata de aspectos como las condiciones ergonómicas, las consideraciones sobre las restricciones de carácter afectivo y las generadas a partir de la diferente condición hormonal femenina. En efecto, la mujer debe usar indumentaria del trabajo diseñada para hombres que por lo general son de mayor talla, que no tienen mamas y cuyas manos y pies por lo general son mucho más grandes que las de las mujeres.

Sobre un hecho fisiológico normal; la menstruación, existe desinformación y rechazo; muchas veces los jefes, supervisores o capataces no reconocen como válidos los dolores asociados al período. Además no hay igualdad de oportunidades de empleo pues no es fácil que una mujer obtenga un puesto de trabajo minero por cuanto, se argumenta, durante sus embarazos le hacen perder dinero a la empresa. Téngase en cuenta que en muchas empresas les está vedado enamorarse de compañeros de trabajo, so pena de ser consideradas personas de fácil acceso sexual; asimismo

menciona la tolerancia existente en las consideraciones sobre las secuelas post embriaguez por ingesta de alcohol entre la población masculina.

Son útiles las consideraciones de la Unidad de la Mujer de la CEPAL, cuando al referirse al tema de la asignación social de las mujeres al papel de cuidadores del hogar y de sus miembros expresa que:

“Parte importante del desarrollo de la ciudadanía social exige el traspaso de funciones de cuidado hacia sistemas autorregulados en función de la adaptación a un entorno complejo: el Estado o el mercado. Por último, el establecimiento de la ciudadanía social exige la definición de las condiciones de acceso a los derechos o el establecimiento de ámbitos de ciudadanía. En algunos casos, la sola condición de miembro de una comunidad nacional otorga los derechos; en otros, la integración al mercado de trabajo. No obstante, las condiciones de acceso a la ciudadanía social para las mujeres han sido siempre la interdependencia familiar y el desempeño de roles reproductivos, sin importar cómo se distribuyen sistémicamente las responsabilidades de cuidado en la sociedad.”<sup>3</sup>

“Pese a que algunos consideran –erróneamente– que, producto de la disminución de las funciones reproductivas de la familia,<sup>4</sup> el trabajo femenino del cuidado ha perdido significación en las sociedades contemporáneas, su importancia económica ha crecido o al menos se ha hecho más notoria, aunque no por ello más reconocida. La mayor parte del trabajo del cuidado es trabajo no remunerado, y viceversa, un porcentaje importante del trabajo no remunerado es trabajo de cuidado del hogar. Este último genera valor agregado y produce ahorros significativos para las economías nacionales. Actualmente existen ya algunos intentos de calcular el valor económico de los servicios de cuidado. Uno de ellos busca determinar qué y cuánto ganarían los cuidadores si dedicaran el tiempo del cuidado al trabajo remunerado o a la producción en el hogar. Otro intento, calcula el costo económico que le significaría a la sociedad ofrecer los servicios que ahora prestan gratuitamente las familias y, dentro de ellas, las mujeres. A través de los dos métodos se ha podido establecer que el costo económico total del trabajo de cuidado realizado por mujeres es mayor al total del gasto público destinado a servicios de cuidado y bienestar (Marín y Varó, 1994). De acuerdo a las estimaciones del PNUD (1995: 97 y ss.), las mujeres de todo el mundo realizan en promedio más de la mitad del total del trabajo, pero sólo un tercio es pagado. Tres cuartas partes del trabajo de los hombres, en cambio, sí recibe remuneración. En cifras netas, el aporte no reconocido del trabajo femenino al desarrollo y la economía global alcanza a 11 billones de dólares (PNUD, 1995: 109). Además, en la mayoría de los países, por no decir en todos, el trabajo de cuidado está excluido de los regímenes de derecho del trabajo. Por todo esto, actualmente, como ocurría en las sociedades más arcaicas, 12 las tareas del cuidado y las reproductivas en general para las mujeres continúan siendo una actividad de casi toda la vida, de 24 horas al día, generalmente sin derecho a vacaciones ni días de descanso y casi siempre sin remuneración” (Peralta, 1999: 239).<sup>5</sup>

En América Latina, estas situaciones son el resultado de cambiantes factores socio-culturales, políticos y económicos universales para las mujeres en toda la región, sin que muchas de ellas se percaten de las contradicciones en las cuales se desarrolla el quehacer de la mujer. Así, millones de ellas en todo el mundo, en particular en América Latina, son afectadas por los fenómenos globalizadores, de la mano de la profunda revolución tecnológica de la comunicación, que aceleran los flujos económicos, de los cuales casi siempre las mujeres son excluidas. Así :

<sup>3</sup> Género, previsión y ciudadanía social en América Latina” Giménez, Daniel M. Unidad Mujer y Desarrollo, Proyecto CEPAL/Gobierno de los Países Bajos, “Impacto de género de la reforma de pensiones en América Latina”, Santiago de Chile, julio de 2003, Publicación de las Naciones Unidas, ISSN impreso: 1564-4170, ISSN electrónico: 1680-8967, ISBN: 92-1-322203-3, LC/L.1937-P, <http://www.eclac.org/publicaciones/UnidadMujer/7/LCL1937/lcl1937e.pdf>

<sup>4</sup> Debe recordarse que para parte importante de las teorías vigentes hoy, el cuidado es una subespecie del trabajo reproductivo.).

<sup>5</sup> op.cit.

- “El 98% de las riquezas de la tierra están en manos de los hombres y solo el 2% pertenecen a las mujeres.
- Las 225 personas más ricas del mundo, que son hombres, acumulan el mismo capital que 2.500 millones más pobres. De esos 2.500 millones el 80% son mujeres.
- Se gastan en armamentos 780.000 millones de dólares frente a los 12.000 millones que se gastan en salud reproductiva de las mujeres.
- En la prostitución infantil el 90% son niñas y los beneficiarios en un 100%, hombres”.<sup>6</sup>

## A. La industria minera de hoy en Latinoamérica

En cuanto a la industria minera, ésta en la actualidad, experimenta una recuperación de imprevisible duración y que se concreta en la elevación del precio de materias primas tales como el cobre y el acero, impulsadas por la reactivación económica de países como Estados Unidos de América y el continuado impulso en el crecimiento de la Republica Popular China. América Latina, por su reconocido potencial geológico, por los cambios introducidos en los últimos quince años en su legislación minera y por el nuevo clima económico, sigue siendo el primer destino de la inversión minera mundial. Esta se concentra en: Perú, Chile, Brasil, México y Argentina, siendo el cobre y el oro los objetivos prioritarios.

En general, durante los últimos años, en particular durante el último lustro: “la desaceleración del crecimiento de la economía mundial desde principios de 2001 ha producido una caída de los precios de los productos básicos, en especial de los minerales y metales. La inusitada contracción del comercio externo de América Latina y el Caribe ha sido el vehículo principal de transmisión de esta crisis a la región. Las perspectivas de recuperación de la economía mundial siguen siendo inciertas, dependiendo en gran medida del comportamiento fluctuante de la economía de Estados Unidos. En el sector minero se vislumbran posibilidades de un aumento moderado de los precios, a corto plazo, porque la demanda de minerales y metales se mantiene firme, aunque con características cíclicas y no permanentes”.<sup>7</sup> Algunos minerales como el oro, el cobre y el hierro, ofrecen comportamientos especiales.

Conceptos como el de la intensidad de uso de los metales, entendido como la oportunidad que tienen estos productos de ser transformados en bienes más elaborados y ser comercializados, explican la reducción en el crecimiento de la demanda del mercado por materias primas mineras. Vivida a lo largo de las décadas de 1970 y 1980, esta situación se vió revertida en los años noventa, cuando la demanda mundial de metales creció en forma tal que en ocasiones superó al del PIB mundial. Las modificaciones y avances tecnológicos en el campo de la electrónica y la informática, los procesos de miniaturización, las restricciones ambientales, la insurgencia en el mercado de nuevos y dinámicos consumidores en particular en el sudeste asiático, son todos factores que han influenciado la producción mundial minera.

En esa perspectiva, si bien es cierto que hay productos como el estaño cuyo consumo casi se mantiene estacionario, o como el carbón, que resistiéndose a perder protagonismo energético, no alcanzó los niveles de precios que se le auguraban durante la década de 1980, hay otros como el cobre y el oro, que mantienen y consolidan su preeminencia en el mercado mundial con lo cual impulsan el proceso de inversiones en grandes operaciones mineras.

Estos cambios, sumados a la dificultad creciente de obtener financiación y a la intención de los gobiernos de países latinoamericanos por captar inversión extranjera, han determinado el rumbo

---

<sup>6</sup> Modificado de Género y Globalización neoliberal: las nuevas encrucijadas neocoloniales que enfrentan las mujeres. Iglesias Saldaña. Margarita Iglesias Saldaña. Margarita, Género y Globalización neoliberal: las nuevas encrucijadas neocoloniales que enfrentan las mujeres, en Género y Globalización, Mujeres, Le Monde Diplomatique, Santiago, 2004.

<sup>7</sup> Características de la inversión y del mercado mundial de la minería a principios de la década de 2000 Humberto Campodónico Georgina Ortiz, CEPAL, Naciones Unidas División de Recursos Naturales e Infraestructura Santiago de Chile, octubre de 2002.

de las políticas mineras en el continente. En esa perspectiva puede decirse que la industria minera mantiene un papel determinante en la economía de un significativo número de países de la región, sin que alcance la dinámica que otros sectores como, la infraestructura, el turismo, las telecomunicaciones y el energético, han logrado en el mismo período de tiempo.

Las mencionadas complejidades del mercado mundial han repercutido en una baja real de los precios de los minerales; esto afecta de manera directa los ingresos de la industria (en particular aquella desarrollada con capitales nacionales), cualquiera sea su tamaño, que no cuenta con los recursos, las herramientas y la capacidad tecnológica para superar las marcadas fluctuaciones de la demanda que introdujeron una mayor incertidumbre en sus proyecciones de precios, por lo cual se vieron abocadas a seguir a ultranza la estrategia de reducción de costos que adoptaron los grandes productores, para poder tener opciones en el mercado de minerales.

La situación de los precios se vio sin duda afectada también por la entrada en operación de nuevos proyectos con enorme capacidad de producción y provistos de alta tecnología, que abastecieron con una producción masiva a la demanda.

Por otro lado, la industria internacional también se vio ante la necesidad de efectuar cambios que le permitieran continuar con el negocio y no solo apeló al control de costos, si no que como una tendencia nítida durante los años de la década de las noventa se comprometía en un profundo proceso de fusiones y adquisiciones. Tal como lo dicen Campodónico y Ortiz (citado anteriormente): "...Algunas de las razones que originaron este proceso fueron la necesidad de fortalecer las empresas para elevar su rentabilidad mediante adecuadas sinergias, mejorar su capacidad para captar fondos de inversión en las bolsas de valores y dinamizar este sector productivo que ha perdido participación relativa en el comercio mundial..."

Como primera consecuencia de esta nueva situación de concentración de la propiedad, la inversión en exploración ha decaído, y por tanto también los empresarios mineros de América Latina, se han visto alejados de las posibilidades de desarrollar nuevos yacimientos o han apelado a yacimientos ya conocidos. Es muy probable que esto haya originado una especie de mercado secundario de títulos mineros entre los tenedores originales a otros que quieren evitar el riesgo de la exploración, con lo cual es también probable que se haya ejercido una presión en este campo sobre los sectores productores de pequeña escala y minería artesanal.<sup>8</sup>

Ahora bien, desde el punto de vista minero, hay sólidas indicaciones empíricas que muestran que la participación de la mujer en la industria minera de gran escala es inversamente proporcional a su presencia en la minería en pequeña escala y artesanal. En general se observa en distintas regiones del mundo, que cuanto más pequeña es la operación minera, más peso tiene la participación femenina en la actividad. Este es un razonamiento que corrobora trabajos previos de las Naciones Unidas al estudiar la pequeña minería en diversos continentes.

Estimaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) que datan de mayo 1999 (no se conocen después de esta fecha, cifras o estadísticas de esta naturaleza), indican que las mujeres representan el 50 por ciento de la fuerza de trabajo en la minería en pequeña escala, pero no extraen el 50 por ciento de los beneficios. La validez de esta cifra está dada por una encuesta que en su momento realizara la OIT, de tal manera que no se puede dudar de los valores dados por este organismo, pero por la experiencia empírica pareciera que la representatividad de la cifra podría ser un poco alta, sin que ello implicara una notable disminución del peso porcentual de la participación femenina en la fuerza de trabajo que ocupa la industria minera. De lo que no cabe ninguna duda es que no hay equidad en el reparto de los beneficios y la mujer siempre recibe de manera proporcional menor cantidad de dinero por su trabajo.

<sup>8</sup> Valiosas fuentes de información en estas materias lo son: el United States Geological Survey: (<http://minerals.usgs.gov/minerals/pubs/commodity>) y el Metals Economic Group: ([http://metaleconomics.com/frame\\_pressreleases.html](http://metaleconomics.com/frame_pressreleases.html))

Es bien conocido que en los niveles menos formales y menos organizados de la extracción de minerales, la mujer no recibe remuneración, bien sea porque en algunos casos, por ser la esposa o compañera del operador de la mina, se considera que su obligación es ayudar en las labores propias de la producción; bien sea porque en su condición de hija o familiar del dueño de las instalaciones compense con su trabajo su manutención en la casa, o bien sea porque su trabajo es pagado a precio vil. Tal como se menciona en otra parte de este documento, además se debe considerar que casi siempre la mujer está ligada como responsable directa del cuidado de casa e hijos, con lo cual su carga diaria de trabajo se incrementa de manera notable.

Pese a ello hay ejemplos notables de mujeres que han logrado desprenderse de parte de estas obligaciones y con mucho esfuerzo han obtenido posiciones como empresarias y en particular como productoras, intermediarias y comercializadoras de minerales. En África esto es muy común en el caso del oro. En América Latina, Perú y Bolivia ofrecen ejemplo de esto en el oro y el estaño, y en Colombia en carbones, piedras preciosas y oro se registran mujeres exitosas a pequeña escala en la compra-venta e intermediación de minerales. Sin que por ello dejen de cumplir con las responsabilidades asignadas a ellas por el entorno social.

Es forzoso reconocer que con mayor cantidad y profundidad, la mujer que decide trabajar en el mundo minero encontrará los obstáculos que enfrentan sus pares masculinos. Se ha dicho en el pasado que esos obstáculos no están basados siempre en su condición de mujeres, sino en su falta de instrucción y en las limitaciones que les imponen sus responsabilidades familiares.

Sin embargo, hay que decir que factores como la falta de escolaridad o niveles de escolaridad inferiores y la ya mencionada obligación social impuesta a ellas de ser la responsable del cuidado familiar, sí hacen pensar que estos obstáculos se incrementan por la condición de género, por ende las mujeres son más vulnerables a las dificultades implícitas en el manejo burocrático de trámites para la consecución de títulos y derechos mineros, créditos y licencias ambientales. Súmese que casi como un ritual, las mujeres en general y en particular en áreas como América Latina, no son vistas como sujetos receptores de formación y entrenamiento en áreas técnicas tales como mecánica, electricidad, hidráulica, operación de máquinas y equipos. Este hecho dificulta aún más su acceso a niveles superiores de ingresos y de posicionamiento jerárquico en la industria minera.

En este punto es notable el esfuerzo que hace el centro Benjamín Teplizky de la Universidad de Atacama y el Ministerio de Minería de Chile, quienes con la colaboración canadiense han desarrollado un centro de formación técnica minera en donde, sin que su política sea la de privilegiar el ingreso femenino, la participación de estudiantes mujeres es considerable y con evidente respaldo y complacencia de las directivas.

Como se desprende de las primeras líneas de este documento, el ejercicio del mando, control y supervisión, tanto en la operación minera, en planta de beneficio o en los procesos asociados a la comercialización son más difíciles para las mujeres por el atavismo machista de ser las minas sitios vedados a las mujeres y por la resistencia cultural de obreros, y personal masculino en general a ser dirigidos por mujeres. Por eso es ilustrativo y ejemplar el hecho de que los sindicatos de Codelco en Chile tengan los niveles de dirección femenina que tienen, algunos de ellos presididos, como el N° 1, por mujeres. En este sentido son notables también los exitosos antecedentes existentes en Colombia de mujeres que actúan como superintendentes y jefes de operación en la minería de oro, tal como sucedió en las minas del Grupo Bullet que opera en ese país.

La formulación de medidas o acciones complementarias cuyo objetivo sea equiparar a la mujer con los hombres mineros, será la clave para la inserción, utilización y éxito de cualquier plan de apoyo y promoción empresarial a la llamada pequeña minería. De atenderse a las estadísticas de la OIT, si no se presta atención a este aspecto, una población objetivo del orden de los seis millones de mujeres, vinculadas de manera directa o indirecta con la industria minera en pequeña escala, quedarían marginadas o tendrían un menor grado de aprovechamiento de cualquier programa de

cooperación y asistencia técnica en este nivel de la industria, al cual arriban las mujeres movidas por los mismos fenómenos que mueven a sus padres, hermanos, maridos, hijos o compañeros pero agravados, porque en ellas se acentúa su vulnerabilidad. La precaria estructura comercial de los productos agrícolas y la pauperización del campo hace que se feminice la pobreza rural de una manera más crítica que la de los hombres, debido al papel de jefes de hogar que hoy día les corresponde asumir. Razón por la cual encuentran en esta actividad una opción para completar el ingreso familiar. Hay analistas que basados en las experiencias de numerosos países, están de acuerdo en que:

“...La participación de las mujeres, como empresarios más que como trabajadores en la minería en pequeña escala puede contribuir a mejorar la condición de las mujeres en general. Las empresarias pueden servir de modelos, y pueden ofrecer, y, de hecho, ofrecen oportunidades a otras mujeres. Las empresarias tienen ante sí mayor número de opciones, entre ellas: la capacidad de ganar dinero adicional y financiar otras actividades a largo plazo, así como ofrecer una alternativa a la agricultura de subsistencia. Lo más importante de todo es, no obstante, la oportunidad, para las mujeres que así lo desean, de llevar una vida más independientes de lo que normalmente sería posible a causa de los límites que la tradición impone a su condición e independencia”.<sup>9</sup>

Este documento comparte esta postura, enfatizando que si bien es cierto que existen ejemplos de lo que pueden hacer las mujeres en el campo empresarial, no es menos cierto que para que ésta sea una tendencia real y estable, se requiere la voluntad política que asuma un esfuerzo continuado en el tiempo, con recursos públicos para niveles de educación, entrenamiento y capacitación técnica, financiera y legal, permeen a todos los sectores en donde existen mujeres vinculadas a la industria minera. Sin esta voluntad, los ejemplos que se puedan citar serán las excepciones que confirmen la tendencia de la pauperización y de la discriminación del trabajo femenino en la minería.

No se puede esperar que todas las mujeres mediante procesos de capacitación alcancen la condición de empresarias o de operadoras propietarias de pequeñas o medianas operaciones mineras, ni se debe postular como ideal tal objetivo. La capacitación técnica debería estar entonces orientada a dar habilidades y manejo en los aspectos operativos del trabajo minero. Es decir: la capacitación, el entrenamiento y la educación sí deberían estar orientadas a que ninguna mujer se ocupara de trabajos que no sean bien remunerados, seguros y ejercidos en igualdad de condiciones con los hombres.

En esta dirección se requiere revisar además la legislación laboral y la minera para derogar normas que impidan, por la razón que sea, la vinculación de mujeres a trabajos bajo tierra, tal como se planteó en alguna ocasión en la legislación colombiana, al tiempo que las normas sobre seguridad e higiene minera no impidían su entrenamiento y formación como socorredoras mineras, (integrantes de cuadrillas especializadas de rescates bajo tierra). Pero el cambio no debe ser sólo en el texto de las normas, sino que debe incentivarse y protegerse el derecho de las mujeres a trabajar en los frentes de explotación, garantizando eso sí, los mismos niveles de protección en términos de seguridad industrial que al resto de los trabajadores.

De hecho, en Utah y Wyoming, en Estados Unidos, hace décadas que las mujeres se ocupan de conducir los grandes camiones que movilizan el mineral arrancado de los tajos abiertos de las minas de carbón; en Chile y en Perú, en la minería del cobre, no es inusual ver conductoras mineras operando este mismo equipo; en Chile, Colombia, Ecuador, Perú y México hay un elevado número de mujeres graduadas en ingeniería de minas. Sin embargo, bajo tierra en pequeña minería es muy

---

<sup>9</sup> Los problemas sociales y laborales en las explotaciones mineras pequeñas, Informe para el debate de la Reunión tripartita sobre los problemas sociales y laborales en las explotaciones mineras pequeñas, Ginebra, 17-21 de mayo de 1999, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra. (<http://www.ilo.org/public/spanish/dialogue/sector/techmeet/tmssm99/tmssmr.htm>).



escasa la participación de la mujer, excepto sí en labores de barequeo o lavado de oro en los depósitos aluviales auríferos y otras especialidades como se verá adelante en el caso boliviano.

## B. Consideraciones generales de carácter laboral

Aún hoy, se mantiene la asignación de las responsabilidades familiares a las mujeres, en particular a aquellas en donde existe un deterioro de la calidad del empleo, transando trabajos precarios, de baja calidad, por debajo de las normas laborales de protección y seguridad social, a cambio de holguras en su propia disponibilidad horaria para atender esas responsabilidades familiares que están centradas en el trabajo doméstico no remunerado. Esto trae como consecuencia que: “...La reproducción humana, como bien social desvalorizado, pase a representar un costo que debe ser asumido por el sexo femenino”. En la misma dirección se pronunciaba el entonces Secretario Ejecutivo de la CEPAL, al afirmar que:

El trabajo doméstico no remunerado y de reproducción, imprescindibles para la sobrevivencia de los hogares, se encuentra casi totalmente en manos de las mujeres tanto en las áreas rurales como en las urbanas.<sup>10</sup>

Es decir: “...Los mercados, además de considerarse neutros al género, operan sin reconocer el trabajo no remunerado de reproducción y mantención de la fuerza de trabajo, taras que contribuyen a la realización de las relaciones formales del mercado” (Giménez 2003).

Las estadísticas disponibles para este trabajo, *contrario sensu* de la opinión generalizada, muestran que, tal como lo afirma el “Estudio económico de América Latina y El Caribe 2000-2001 de la CEPAL”, existe un alto número de mujeres que entra al mercado laboral con el propósito de lograr una inserción laboral de largo plazo, lo cual se puede apreciar a través de las cifras sobre participación de la mujer en el mercado laboral. De 1995 al 2001 hay un creciente y sostenido incremento en esas tasas de participación, con saltos tales como las de Bolivia y Colombia, que pasaron del 43,4% al 47,8% y del 34,0% al 57,1%, respectivamente en una creciente población vinculada al sector laboral. Como si fuera poco el mismo documento de CEPAL indica que: “...Las brechas de ingreso por sexo, son más pronunciadas a medida que aumenta el número de años de estudio. Como promedio en la región la remuneración por hora de las mujeres con 13 o más años de educación, es alrededor de 30% más baja que la de los hombres. Se puede concluir que la educación para las mujeres, particularmente la de ciclo superior, no tiene el mismo retorno que para los hombres, es decir, no se traduce en igualdad de ingresos para los mismos años invertidos en educación” (ver cuadro 1).

Sin embargo, los índices de participación de la mujeres en el mercado laboral, en el continente, no son siempre homogéneos: en muchos países, el índice de participación o se ha mantenido estático o ha experimentado ligeros descensos, tal como ocurrió en Bolivia, Chile, Costa Rica, Colombia, Ecuador, El Salvador, Honduras, México y Uruguay. Esto se podría explicar bien por los procesos de deterioro de las economías nacionales, bien por la pérdida neta de puestos de trabajo, que hace que los sobrevivientes de los incrementos de las tasas de desempleo sean hombres, o bien por una conocida razón: por la aparición de plazas de trabajo en donde se considera que no hay cupos para mujeres. Las cifras de las tasas de participación de las mujeres y los hombres en América Latina muestran de alguna manera lo descrito atrás.<sup>11</sup>

**Cuadro 1**  
**AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE: INDICADORES DEL MERCADO DE TRABAJO**  
**SEGÚN PAÍSES (2001-2002)**

---

<sup>10</sup> CEPAL, Panorama Social de América Latina, Género y Pobreza, presentación en power point de J.A. Ocampo. ([http://www.cepal.org/publicaciones/DesarrolloSocial/9/LCG2209PE/presentacionPS2002-2003\\_F2.pdf](http://www.cepal.org/publicaciones/DesarrolloSocial/9/LCG2209PE/presentacionPS2002-2003_F2.pdf)).

<sup>11</sup> Estudio Económico para América Latina y el Caribe 2002-2003. CEPAL, Santiago 2003.

	Tasa de ocupación		Tasa de desempleo		Tasa de participación				Salario medio real		Salario mínimo real	
					Hombres		Mujeres		Tasa de variación		Tasa de variación	
	2001	2002 <sup>a</sup>	2001	2002 <sup>a</sup>	2001	2002 <sup>a</sup>	2001	2002 <sup>a</sup>	2001	2002 <sup>a</sup>	2001	2002 <sup>a</sup>
Argentina	35,2	34,1	17,4	19,7	55,8	55,1	34,8	35,6	-0,6	-13,8	1,1	-19,5
Bolivia	64,2	61,1	8,5	8,7	75,9	73,3	60,1	56,3	3,8	3,1	10,8	4,7
Brasil	52,9	52,7	6,2	7,1	71,0	70,5	43,9	45,0	-4,9	-2,1	9,1	2,6
Chile	48,1	47,8	9,1	9,0	72,5	71,8	34,0	33,8	1,6	2,0	3,8	2,9
Colombia	52,5	52,9	18,2	17,6	74,3	n.d.	55,6	n.d.	0,3	4,0	1,2	0,7
Costa Rica	52,4	51,8	5,8	6,8	73,7	73,2	38,6	38,2	1,0	4,1	0,2	-0,6
Ecuador	49,8	49,5	10,4	8,6	67,0	66,7	44,7	42,1	12,5	...	11,4	1,2
El Salvador	49,6	48,0	7,0	6,2	69,2	65,6	39,5	38,6	...	...	-3,6	-1,8
Guatemala	...	59,0	...	3,6	...	81,0	...	42,3	0,5	-0,9	8,3	0,3
Haití	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	-11,6	-8,9
Honduras	50,3	49,7	5,9	6,1	71,8	72,3	34,7	32,5	...	...	6,7	-1,6
México	54,2	53,6	2,5	2,7	74,1	73,4	38,8	38,2	6,7	1,5	0,4	0,7
Nicaragua	44,2	43,3	11,3	11,6	...	...	...	...	4,4	4,3	-4,4	0,0
Panamá	52,0	54,2	17,0	16,1	79,5	80,2	41,7	44,8	-2,1	...	7,2	-1,0
Paraguay	53,2	51,6	10,8	14,7	71,6	...	49,1	...	1,4	-6,4	3,7	-0,7
Perú	60,5	62,0	9,3	9,4	77,6	78,3	56,4	59,3	-0,9	4,7	1,2	-0,2
República Dominicana	45,8	46,2	15,4	16,1	69,2	68,3	40,0	42,1	...	...	5,5	-0,5
Uruguay	51,4	49,1	15,3	17,0	72,2	70,7	51,0	49,4	-0,3	-10,7	-1,3	-10,1
Venezuela	57,7	57,9	13,3	15,8	82,0	83,5	50,9	54,3	2,5	-10,1	0,8	-4,4

Fuente: Estudio económico de América Latina y el Caribe de la CEPAL (2000-2001).

Téngase en cuenta que los cuadros 2 y 3, fueron elaborados a partir de los originales preparados por la OIT, de acuerdo con los sistemas Clasificación Industrial Internacional Uniforme de todas las actividades económicas CIUIU –Rev – 2, 1968 y Rev – 3 ((ISIC –3), lo cual explica por ejemplo el peso de la participación femenina en las actividades extractivas en Venezuela, pues estas clasificaciones incluyen la extracción de petróleo y gas natural, actividades de servicio relacionadas con la extracción de petróleo y gas excepto labores de prospección. Cabe agregar que los países seleccionados se han incluido en los cuadros bien sea por su reconocida trayectoria minera (Chile, Perú, Bolivia), bien sea por su propósito de insertarse en el circuito internacional minero (Ecuador y República Dominicana), bien sea por cuanto su peso subregional es significativo (Honduras) o bien sea por cuanto han realizado acciones tendientes a tener una base conceptual jurídica para lanzarse a la creación de una industria minera (Panamá).

Revisando los datos allí contenidos y los del cuadro 1, se observa que no hay países mineros en donde la mujer sea mayoría en la población laboral y solo en Honduras, pareciera que la población laboral femenina es mayoría en el total de la población laboral ocupada en labores de extracción y procesamiento de recursos naturales.

Esto no significa que la presencia laboral de la mujer sea descartable o de poco peso, en efecto, el país con menos población femenina porcentual en el sector laboral es Chile que (33,6%), sin embargo allí durante mucho tiempo la acción participativa de las mujeres es muy calificada y las ha llevado a ser las responsables y presidentes de los sindicatos de empresas como Codelco.

Por su parte Perú (44,45%) y Bolivia (44,13%), alcanzan niveles cercanos a los de Canadá (46,4%) y Estados Unidos (46,6%), lo cual permitiría pensar que altos niveles de participación femenina no implican por fuerza una correlación con altos niveles de desarrollo económico y social. Por el contrario, pueden significar trabajo de características muy precarias. Las experiencias de campo muestran que en estos dos países, existe una muy activa participación de mujeres tanto en el ámbito de la consultoría como en el de las ONG, lo cual contrasta con el poco reconocimiento público de la labor de la mujer en la operación directa en mina. Además se detectan situaciones contradictorias, mientras que hay países como México en donde el porcentaje de empleo masculino decrece, y el femenino aumenta, en Ecuador la situación es inversa.

Hay otro aspecto que es muy evidente: la disparidad en las cifras. La falta de cobertura de ellas en países en los que sería de suponer hay un mejor y más amplio seguimiento estadístico, la falta de continuidad en los datos, entre otros, son criterios que pueden interpretarse como que las cifras y sus porcentajes asociados son apenas un piso mínimo y que en lugar de decrecer, las estimaciones y cifras totales bien podría ser superiores en casi todos los países. La mejor demostración de esta situación es el caso boliviano en donde solo aparecen mujeres en las cifras oficiales a partir del año 2000: antes, la información oficial desconocía su existencia y registraba valores de ¡cero! Es decir, según las cifras oficiales suministradas a la OIT, no había mujeres trabajando en minería en Bolivia antes de 2002.

¿Cómo interpretar entonces estos datos: hay una interpretación única, o cada país y cada dato responde a realidades concretas de cada economía? Mas allá de la coyuntura que implica una cifra que se sigue y registra año tras año, hay situaciones estructurales que hacen invisible a la mujer tal como se mencionó ocurre en el caso boliviano. Esta es una de las razones de un estudio de caso en Bolivia y la mujer minera.

**Cuadro 2**  
**NIVEL GENERAL DE EMPLEO EN PAÍSES LATINOAMERICANOS**  
**CON MINERÍA Y PORCENTAJE DE PARTICIPACIÓN FEMENINA**  
*(millones)*

Año / país	2000	2001	2002	Porcentaje de mujeres
<b>Argentina</b>				
Total	8 261,7	8 143,0	8 016,0	
Hombres	4 942,0	4 32,4	4 53,6	
Mujeres	3 313,8	3 310,9	3 362,5	41,0
<b>Bolivia</b>				
Total	2 096,0	.....	.....	
Hombres	1 171,1	.....	.....	
Mujeres	924,9	.....	.....	44,13
<b>Brasil</b>				
Total	.....	44 748	.....	
Hombres	.....	30 711	.....	
Mujeres	.....	.....	.....	40,7
<b>Canadá</b>				
Total	14 909,7	15 076,8	15 411,8	
Hombres	8 049,3	8 109,7	8 262	
Mujeres	6 60,4	6 967,1	7 149,8	46,4
<b>Colombia *</b>				
Total	5 909,7	16 497,6	16 610,9	
Hombres	3 237,3	9 950,1	9 935,0	
Mujeres	2 672,4	6 547,5	6 685,0	40,2
<b>Cuba</b>				
Total	3 843,0	.....	.....	
Hombres	2 397,0	.....	.....	
Mujeres	1 445,6	.....	.....	37,6

Cuadro 2 (Conclusión)

<b>Chile</b>				
Total	5 381,5	5 479,4	5 531,3	
Hombres	3 600,5	3 663,7	3 697,0	
Mujeres	1 781,0	1 815,8	1 834,3	33,16
<b>Ecuador</b>				
Total	3 376,1	3 673,2	3 459,4	
Hombres	2 078,2	2 211,7	2 131,7	
Mujeres	1 297,9	1 461,6	1 327,7	38,4
<b>Honduras</b>				
Total	.....	2 334,6	.....	.....
Hombres	.....		.....	
<b>Mujeres</b>	.....		.....	
<b>Jamaica</b>				
Total	935,6	942,3	942,3	
Hombres	552,5	556,6	546,3	
Mujeres	383,1	385,7	396,0	40,02
<b>México</b>				
Total	39 502,0	39 386,0	40 302,0	
Hombres	26 011,0	25 993,0	25 383,0	
Mujeres	13 491,0	13 393,0	13 919,0	34,5
<b>Nicaragua</b>				
Total				
Hombres	1 637,1	1 701,7	.....	
Mujeres	.....	.....	.....	.....
<b>Panamá</b>				
Total	942,0	.....	.....	
Hombres	.....	.....	.....	
Mujeres	.....	.....	.....	.....
<b>Perú</b>				
Total	7 128,4	7 619,9	.....	
Hombres	4 067,6	4 232,6	.....	44,45
Mujeres	3 060,7	3 387,3	.....	
<b>Rep. Dominicana</b>				
Total	.....	.....	.....	
Hombres	.....	.....	.....	
Mujeres	.....	.....	.....	.....
<b>Estados Unidos</b>				
Total	135 208,0	135 073,0	136 485,0	
Hombres	72 293,0	72 080,0	72 903,0	
Mujeres	62 915,0	62 992,0	63 582,0	46,6
<b>Venezuela</b>				
Total	8 821,8	9 404,6	9 698,9	
Hombres	5 621,5	5 852,2	5 972,8	
Mujeres	3 200,3	3 552,3	3 726,1	38,41

Fuente: Modificado de Anuario de Estadísticas del trabajo 2003, OIT.62ª. Edición ISBN 92-014912-25. ISSN 0084-3857, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 2003.

\* Nota: Antes de 2001,; 7 ciudades principales, en septiembre cada año.

**Cuadro 3**

**NIVEL GENERAL DE EMPLEO EN MINERÍA Y PORCENTAJE DE PARTICIPACIÓN FEMENINA, EN PAÍSES SELECCIONADOS DE AMÉRICA LATINA**  
(millones)

Año / país	2000	2001	2002	Porcentaje de mujeres
<b>Argentina</b>				
Total	15,5	19,6	21,0	
Hombres	14,9	18,7	18,2	
Mujeres	0,6	1,0	2,7	12,9
<b>Bolivia</b>				
Total	35,3	.....	.....	
Hombres	30,1	.....	.....	
Mujeres*	5,3	.....	.....	15,0
<b>Brasil</b>				
Total	.....	844	.....	
Hombres	.....	712	.....	
Mujeres	.....	132	.....	15,6
<b>Canadá</b>				
Total	163,3	187,1	169,2	
Hombres	135,0	156,1	140,9	
Mujeres	28,3	31,0	28,3	16,7
<b>Colombia**</b>				
Total	1 194,3	2 118,5	2 200,00	
Hombres	684,8	1 133,3	1 154,0	
Mujeres	509,5	985,1	1 046,4	47,54
<b>Cuba</b>				
Total	615,0	.....	.....	
Hombres	.....	.....	.....	
Mujeres	.....	.....	.....	.....
<b>Chile</b>				
Total	754,2	781,8	780,4	
Hombres	552,2	567,2	581,0	
Mujeres	201,9	214,6	199,4	25,6
<b>Ecuador</b>				
Total	20,1	18,3	22,3	
Hombres	18,1	16,6	20,0	
Mujeres	2,0	1,7	2,3	
<b>Honduras</b>				
Total	.....	356,0	.....	.....
Hombres	.....	.....	.....	
Mujeres	.....	.....	.....	52,16***
<b>Jamaica</b>				
Total	65,8	69,1	64,6	
Hombres	47,6	50,0	45,1	
Mujeres	18,2	19,1	19,5	30,2
<b>México</b>				
Total	155,6	127,2	.....	
Hombres	137,6	114,6	.....	
Mujeres	18,0	12,6	.....	9,90
<b>Nicaragua</b>				
Total	127,8	131,6	.....	
Hombres	.....	.....	.....	
Mujeres	.....	.....	.....	

Cuadro 3 (Conclusión)

<b>Panamá</b>				
Total	.....	.....	.....	
Hombres	.....	.....	.....	
Mujeres	.....	.....	.....	.....
<b>Perú</b>				
Total	52,5	45,9		
Hombres	48,7	43,4		
Mujeres	3,8	2,5		
<b>República Dominicana</b>				
Total	.....	.....	.....	
Hombres	.....	.....	.....	
Mujeres	.....	.....	.....	.....
<b>Estados Unidos</b>				
Total	19.940,0	19.870,0	18.147,0	
Hombres	13.458,0	12.937,0	12.571,0	
Mujeres	6.482,0	6.033,0	5.576,0	30,7
<b>Venezuela</b>				
Total	1147,0	1.207,1	1.150,3	
Hombres	802,9	825,6	767,5	
Mujeres	344,1	381,5	382,9	33,3

**Fuente:** Modificado de Anuario de Estadísticas del trabajo 2003, OIT.62ª.Edición ISBN 92-014912-25. ISSN 0084-3857, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 2003.

**Notas:**

- \* En el año 1999, la cifra oficial de mujeres trabajadoras en minería era cero.
- \*\* Antes de 2001: 7 ciudades principales en septiembre cada año, lo cual explica las aparentes inconsistencias en las cifras.
- \*\*\* Porcentaje calculado sobre cifras oficiales de 1999.

La relativa mayor disponibilidad de datos numéricos de la participación femenina en actividades como agricultura o la industria manufacturera o la de su distribución por grupos ocupacionales o de edad, contrasta con la pobreza de cifras específicas en el campo minero. Por esto es muy difícil separar los lugares comunes de los hechos comprobados, en el discurso de la igualdad de género en esta industria.

Esto hace necesario revisar la metodología de recolección de información tanto de las autoridades mineras como de las autoridades públicas que se ocupan de los asuntos de género en los países de la región. Sobre este punto debería haber una mayor colaboración entre estas instancias de la administración pública, pues el primero (el minero) carece de la experiencia y la concepción de género y muchos ni siquiera se han percatado de la importancia de la mujer en la actividad extractiva, mientras que las autoridades de género desconocen que hay mujeres vinculadas a la actividad y las creen concentradas en otros sectores económicos. No tener en cuenta la calidad, el número y trascendencia de la participación de mujeres en la industria, así como las asimetrías presentes y que se intuyen de los datos oficiales, impedirá que las metas de desarrollo de los países se alcancen. En la industria minera, esta presunción es mucho más acuciante, en particular en la llamada pequeña minería, sub - sector del cual hoy no existen cifras confiables.

Adelantando una de las conclusiones de este documento, los esfuerzos que se hagan en asistencia técnica no fructificarán si no se incorpora, no el concepto teórico de género, sino el de la mujer como actor protagónico de primer orden en la actividad. Habrá que contar en los futuros planes de cooperación técnica, destinada a atender a los niveles de menor desarrollo técnico y económico, con la participación femenina como un elemento básico en cualquier proyecto que se diseñe en este campo. La preparación para ello debe iniciarse por la recolección técnica de cifras que describan el número y la distribución por edad como la ocupacional, educacional y territorial, grados de especialización, tipo de participación, valor económico de su labor, etc.

Un aspecto muy significativo de la revisión de las estadísticas es el relativo a la evidente tendencia que existe en el continente al crecimiento del papel de jefe de hogar que desempeñan las mujeres, que se incrementa en muchos países, a medida que aumenta la edad de las mujeres, es decir: entre más edad tienen las mujeres su papel de jefe de hogar, con todo lo que ello implica, aumenta en términos porcentuales y cuantitativos. No menos significativo es que una tendencia similar se presenta con el trabajo doméstico y lo que no es sorpresa, es que su vinculación al denominado grupo de “población económicamente activa”, decrece con la edad. Esto implica que a mayor edad, menos oportunidades de trabajo, por menor entrenamiento y calificación y que la mujer mayor tiene que asumir mayores cargas económicas. Una aproximación a este punto la representa el caso boliviano, en donde la participación en trabajos subordinados en la industria minera por ejemplo, no es considerado como un trabajo.

Los análisis de uso del tiempo realizados demuestran, según Ocampo, que las desigualdades de género son más palpables en el interior de los hogares constituidos. Esto significa que además del trabajo rutinario en labores productivas convencionales, son más las mujeres que se ocupan de labores no remuneradas, por lo cual su jornada de trabajo se extiende más allá de la duración de la de sus pares masculinos, lo cual sin duda alguna confluente para aumentar la vulnerabilidad de ellas en el terreno de la nutrición, la salud; ni qué decir en otros campos a los cuales tiene derecho, como la participación ciudadana y la recreación.

De hecho, dice la misma fuente, que solo los países en donde rige una cuota obligatoria han mostrado progresos significativos en la participación de la mujer en puestos tanto selectivos como de elección popular o de decisión política, pues en general en América Latina su inserción en el plano político ha experimentado una lenta y volátil evolución. La presión social, el creciente reconocimiento a la importancia del papel de la mujer, la postura de legisladoras y activistas, fueron las responsables de que en la agenda política de los países se incorporaran conceptos como los mencionados de cuota obligatoria de participación femenina.

Los mismos factores han sido determinantes para impulsar los cambios necesarios en los países que ahora se preocupan, en distintos grados de intensidad, por contar con entidades que se ocupen en forma especializada de la promoción de la equidad de oportunidades y trato para las mujeres y mantengan presentes en las discusiones de políticas públicas, la incorporación del género como una variable fundamental en los procesos nacionales de desarrollo. Téngase en cuenta que en algunos casos, hay países que cuentan con un sistema de protección a la familia, unas instancias jurídicas especializadas y además Consejerías específicas sobre la mujer en el nivel más alto de la administración pública. Un ejemplo concreto de esta situación se da en México y Colombia, país éste último donde existe el Instituto Colombia de Bienestar Familiar, con presupuesto de la Nación y dependiente de la Presidencia de la República; existen juzgados y tribunales de familia dependiente del Poder Judicial y además una Consejería para La Mujer que asesora al Presidente sobre temas de equidad de género.

Al 3 de marzo de 2004, las entidades y oficinas que existían en América Latina y el Caribe existían para ocuparse de la mujer y de los problemas de discriminación, abusos y asesoría sobre políticas de género, aparecen listados en los cuadros presentes en el anexo N 1.

**Cuadro 4**

**ACTIVIDAD MÁS FRECUENTE DE MUJERES Y HOMBRES EN DISTINTOS GRUPOS DE EDAD EN ALGUNOS PAÍSES CON MINERÍA 1999**  
(Porcentajes sobre el total de personas en cada grupo de edad)

Edad	15 - 19			20-24			25-49		50-64		65 y más		
	Estudia	PEA <sup>a/</sup>	Trabajo Doméstico	PEA <sup>a/</sup>	Estudia	Trabajo Doméstico	PEA <sup>a/</sup>	Trabajo Doméstico	PEA <sup>a/</sup>	Trabajo Doméstico	PEA <sup>a/</sup>	Trabajo Doméstico	Jubilado
<b>Argentina <sup>b/</sup></b>													
Mujer	66,8	17,7	10,8	54,5	24,1	17,7	61,5	34,6	43,2	41,1	7,8	23,9	67,1
Hombre	62,5	30,3	0,3	76,1	19,1	0,1	95,7	0,1	82,2	0,1	23,4	0,3	70,0
<b>Bolivia</b>													
Mujer	48,3	43,0	6,4	54,7	24,0	18,3	71,2	25,4	68,4	26,8	45,6	33,9	6,1
Hombre	43,9	52,8	0,2	67,6	28,7	...	96,6	...	89,7	0,2	68,5	0,3	16,8
<b>Brasil</b>													
Mujer	...	42,0	...	63,3	...	...	66,6	...	44,4	...	14,8	...	...
Hombre	...	62,8	...	89,3	...	...	94,6	...	77,7	...	39,2	...	...
<b>Chile <sup>c/</sup></b>													
Mujer	69,4	13,6	8,8	45,7	21,8	20,3	51,9	38,6	34,0	49,5	7,8	34,2	40,6
Hombre	69,8	21,7	...	72,1	21,7	...	94,6	...	83,5	...	31,1	...	50,4
<b>Colombia</b>													
Mujer	50,0	30,3	17,3	59,7	11,7	26,8	64,3	33,4	35,2	57,8	11,3	66,3	5,5
Hombre	46,6	47,5	0,8	84,3	12,8	0,4	96,7	0,3	84,9	1,2	46,6	3,2	18,5
<b>Ecuador <sup>b/</sup></b>													
Mujer	55,3	31,7	9,4	58,6	16,3	22,0	66,2	30,6	47,6	42,3	17,7	40,3	13,2
Hombre	50,2	46,1	0,3	82,7	14,9	0,5	97,4	0,1	91,3	0,4	46,3	0,6	25,4
<b>Honduras</b>													
Mujer	30,9	29,6	36,8	44,8	8,4	45,4	54,4	43,7	42,8	51,8	19,9	49,2	1,7
Hombre	23,5	68,8	3,5	91,1	4,4	0,6	97,6	0,5	91,7	1,2	65,3	1,1	4,6



Cuadro 4 (Conclusión)

Edad	15-19			20-24			25-49		50-64		65 y más		
	Estudia	PEA <sup>al</sup>	Trabajo doméstico	Estudia	PEA <sup>al</sup>	Trabajo doméstico	PEA <sup>al</sup>	Trabajo doméstico	PEA <sup>al</sup>	Trabajo doméstico	PEA <sup>al</sup>	Trabajo doméstico	Jubilado
<b>México<sup>cl</sup></b>													
Mujer	39,6	29,5	29,7	47,0	10,1	41,9	48,4	49,6	38,0	54,9	18,1	57,8	10,3
Hombre	38,0	56,6	0,9	83,1	13,3	0,3	97,1	0,1	86,0	0,1	56,0	0,5	19,4
<b>Nicaragua<sup>cl</sup></b>													
Mujer	38,0	24,8	30,6	40,9	11,3	42,3	56,4	38,0	41,0	37,3	15,6	18,7	3,3
Hombre	28,1	69,6	0,2	91,6	5,7	0,6	96,2	0,3	91,0	0,3	54,1	0,3	6,2
<b>Panamá</b>													
Mujer	59,1	20,9	18,0	53,3	15,1	30,2	57,8	39,9	31,7	52,4	8,6	41,2	33,2
Hombre	51,1	44,4	...	86,7	10,7	...	96,8	...	83,1	...	35,4	...	45,8
Hombre	30,3	62,4	0,4	87,7	6,6	...	96,2	0,1	90,5	0,7	58,1	0,1	11,2
<b>Rep. Dom<sup>dl</sup></b>													
Mujer	58,1	26,1	12,2	58,8	11,9	23,9	55,3	41,0	27,7	64,1	7,4	56,3	8,5
Hombre	39,1	56,6	...	89,6	6,4	...	96,2	...	88,7	...	52,6	...	15,0
<b>Venezuela</b>													
Mujer	16,6	49,6	31,8	49,6	16,6	31,8	61,9	35,2	39,1	53,4	12,8	62,9	6,3
Hombre	8,5	86,6	0,4	86,6	8,5	0,4	97,0	0,2	87,7	0,3	45,6	1,5	19,4

Fuente: CEPAL, sobre la base de tabulaciones especiales de las encuestas de hogares de los respectivos países. Población económicamente activa, año 1998.

**Cuadro 5**  
**AMÉRICA LATINA (13 PAÍSES): DISTRIBUCIÓN DE LOS OCUPADOS RURALES 1999**  
 (En porcentajes)

	Minería	Industria
<b>Argentina</b>		
Mujer	1,0	3,5
Hombre	3,2	1,8
<b>Brasil</b>		
Mujer	0,1	3,4
Hombre	0,6	5,8
<b>Chile</b> <sup>a/</sup>		
Mujer	0,1	6,4
Hombre	1,3	4,6
<b>Colombia</b>		
Mujer	1,0	10,2
Hombre	0,9	4,2
<b>Costa Rica</b>		
Mujer	0,1	19,5
Hombre	0,3	12,7
<b>Honduras</b>		
Mujer	...	23,2
Hombre	0,1	6,2
<b>México</b> <sup>a/</sup>		
Mujer	0,1	19,0
Hombre	0,7	10,4
<b>Nicaragua</b> <sup>a/</sup>		
Mujer	...	10,2
Hombre	0,7	4,2
<b>Panamá</b>		
Mujer	0,1	10,0
Hombre	0,1	5,9
<b>República Dominicana</b> <sup>b/</sup>		
Mujer	...	24,5
Hombre	0,1	17,6

**Fuente:** CEPAL sobre la base de tabulaciones de las encuestas de los respectivos países.

**Nota:** <sup>a/</sup> 1998 <sup>b/</sup> 1997

Este documento no se ocupa de otros aspectos conexos tales como la salubridad y la educación, por cuanto sólo ha tomado en cuenta la parte laboral general para dar un marco global de referencia, pero cabe esperar que de efectuarse un análisis de las informaciones y cuantificaciones sobre dichos campos, la situación sea similar y muestre tendencias que enseñen que la condición de la mujer en América Latina sigue siendo de segunda clase en cuanto a su inserción en la sociedad. Basta decir tan solo que: “Las brechas de ingreso por sexo son más pronunciadas a medida que aumenta el número de años de estudio. Como promedio en la región la remuneración por hora de las mujeres con 13 o más años de educación es alrededor de 30% más baja que la de los hombres. Se puede concluir que la educación para las mujeres, particularmente la de ciclo superior, no tiene el mismo retorno que para los hombres.

## C. Consideraciones generales de carácter minero

En marzo de 2004, en el Foro Nacional Minería y Desarrollo Sostenible realizado en La Paz, Bolivia, la señora Gabriela Factor, en representación de la Cooperación Técnica de Dinamarca en Bolivia, expuso parte de su trabajo alrededor del tema Mujer y Minería. Esa exposición resolvió uno de las interrogantes que motivan el presente documento: ¿Por qué es importante el reconocimiento y la inclusión formal de la mujer minera?

### 1. ¿Por qué es importante el reconocimiento y la inclusión formal de la mujer minera?

Puede discutirse o no si la minería es un ámbito de trabajo adecuado para las mujeres, pero la realidad es que la minería es la fuente de trabajo (a veces la única posible) para miles de mujeres responsables total o parcialmente de la subsistencia de las familias mineras. Esta realidad existe, pese a los esfuerzos conscientes o inconscientes de negar o invisibilizar el aporte de la mujer al sector minero, que han generado la situación de exclusión de la mujer minera en nuestros días:

- En una de cada tres familias en Latinoamérica y Bolivia, la jefa de hogar es mujer (37% en Potosí, censo 1992).
- En los hogares monoparentales, cerca del 80% tiene jefas de hogar.
- Una de cada tres jefas de hogar en Bolivia son analfabetas.
- Formalmente, en Bolivia las mujeres constituyen el 12% del total de trabajadoras mineras cooperativistas, aproximadamente 5.000 (¿estarán todas?).
- En el Cerro Rico, el 68% de las *palliris* son jefas de hogar, y en Llallagua el 90%.
- El 90% de las mujeres realizan su trabajo sin ayuda ni control y reparan sus propias herramientas.

Sin inclusión de la mujer en las propuestas de desarrollo de la minería, no es posible la sostenibilidad social en la minería, ya que:

- Muchas familias dependen de los ingresos de la mujer minera.
- Muchas mujeres no tienen otra oportunidad de trabajo que la minería y muchas mujeres que trabajan en la minería no tienen oportunidad de un trabajo formal y digno.
- El trabajo minero informal de la madre está ligado al trabajo infantil y la deserción escolar.

Los problemas de la minería actual y de las mujeres relacionadas a ella, en especial a escala chica y cooperativizada, son muchos y de diversa índole. A continuación se trabajarán propuestas a algunos de esos problemas o barreras a los que podemos hacer sugerencias. No son necesariamente todos, ni se pretende priorizar los más importantes. Es sólo un aporte y esperamos sea una inspiración para los participantes las organizaciones que representan.<sup>12</sup>

La mejor y más documentada referencia reciente sobre el papel de las mujeres en la minería en el mundo, en particular en la llamada pequeña minería, es el trabajo de Labbone, B., de las Naciones Unidas, al frente de un grupo de expertos que bajo el auspicio de la OIT, preparó el documento “Los problemas sociales y laborales en las explotaciones mineras pequeñas, Informe para el debate de la Reunión tripartita sobre los problemas sociales y laborales en las explotaciones

---

<sup>12</sup> FACTOR, Gabriela en representación de la Cooperación Técnica de Dinamarca en Bolivia, [http://www.iipm-mpri.org/biblioteca/docs/Exposicion\\_Mujer\\_y\\_Mineria.pdf](http://www.iipm-mpri.org/biblioteca/docs/Exposicion_Mujer_y_Mineria.pdf)

mineras pequeñas”, Ginebra, 17-21 de mayo de 1999.<sup>13</sup> La información resumida de ese Informe es la siguiente.

#### Recuadro 1

#### GRADO DE PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES

A diferencia de su poca participación en la minería en gran escala, las mujeres desempeñan un importante papel en la explotación minera a pequeña escala. De hecho, cuanto más pequeña sea la escala, más grande es su participación, y ha venido creciendo constantemente en estos últimos años. La estadística sobre la minería en pequeña escala rara vez resalta el grado de intervención de las mujeres, ya sea directamente en la extracción minera y la elaboración, ya indirectamente como proveedoras de bienes y servicios. De los 11,5-13 millones de mineros en pequeña escala que hay en el mundo, las mujeres podrían representar de 3,5 a 4 millones, muchas de ellas con trabajo a tiempo parcial. Otras 1,5 a 2 millones podrían participar indirectamente en esta actividad. Las pocas respuestas que se dan en el cuestionario de la Oficina sobre el empleo de las mujeres revelan que del 5 al 50 por ciento de la fuerza de trabajo estimada en la minería en pequeña escala son mujeres, oscilando entre el 5 por ciento en Malasia y el 30 por ciento en la India, el 40 por ciento en la República Unida de Tanzania y el 50 por ciento en Zimbabue. Según otras estimaciones, la proporción de mujeres varía del 10% al 30% aproximadamente en América Latina para alcanzar el 60% o más en varios países africanos. En Asia, la proporción es más baja, inferior al 10% en muchas regiones.

**Fuente:** “Los problemas sociales y laborales en las explotaciones mineras pequeñas”, Labbone, B., documento de las Naciones Unidas, realizado con un grupo de expertos bajo el auspicio de la OIT.

Pese a la vaguedad de las estimaciones sobre el grado de participación de las mujeres en la minería en pequeña escala, éstas son bastantes consistentes para probar que las mujeres desempeñan un papel sustancial y a veces predominante, función que difiere en distintas regiones y en diferentes aspectos de la minería en pequeña escala. Unas pocas mujeres son titulares de permisos y empresarias en algunos países; más mujeres son miembros de cooperativas o de grupos menos formales en otros; pero la gran mayoría realizan labores no especializadas y secundarias, en especial en la elaboración del mineral, o proporcionan bienes y servicios a las minas y a las comunidades mineras.

Si bien algunas mujeres reciben una remuneración igual cuando hacen el mismo trabajo que los hombres (por ejemplo, en Bolivia, Tailandia y Viet Nam), el hecho de que ciertos trabajos les estén prohibidos, o que otros parezcan estarles especialmente destinados, indica que, por lo general, las mujeres ganan menos que los hombres que trabajan en la minería en pequeña escala. No obstante, en algunos casos las mujeres han demostrado tener cierta ventaja o haber hallado un segmento que pueden explotar –por ejemplo en tareas «delicadas» tales como el lavado del mineral en batea–, en particular en África. Asimismo, y principalmente en África, las mujeres han podido romper las barreras de la tradición para convertirse en propietarias de títulos de explotación minera.

En algunas cooperativas de Bolivia, la tendencia va en otra dirección. Las mujeres que son miembros de una cooperativa en virtud de su estatuto como ex empleadas de COMIBOL, pueden ceder su parte sólo a un familiar de sexo masculino cuando deciden jubilarse o abandonar la cooperativa. Sin embargo, mientras son miembros de ésta reciben los mismos beneficios que los demás.”

Pese a la creciente participación de la mujer en los niveles jerárquicos de comando y en los de especialización técnica en la industria minera, existe un papel que ella juega, escondido detrás de las condiciones generales del trabajo en el sector extractivo. En él, las condiciones de discriminación siguen estando presentes, aunque algo se ha cambiado en esta situación, hay que afirmarlo de manera categórica, con las naturales variantes y adaptaciones en virtud de los diferentes grados de avance técnico y económico de cada país en donde se desarrollan trabajos mineros. El problema es universal y no es exclusivo de países subdesarrollados. Esta universalidad

<sup>13</sup> OIT, Organización Internacional del Trabajo. Los problemas sociales y laborales en las explotaciones mineras pequeñas, Informe para el debate de la Reunión tripartita sobre los problemas sociales y laborales en las explotaciones mineras pequeñas, Ginebra, 17-21 de mayo de 1999, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra.  
(<http://www.ilo.org/public/spanish/dialogue/sector/techmeet/tmssm99/tmssmr.htm>)

se tipifica de diversas maneras. En Burkina Faso por ejemplo, alrededor de la minería y en particular de la denominada pequeña minería, al emigrar el hombre: “... la mujer permanece en la casa, ocupándose de la familia, subvencionando las necesidades esenciales (alimento, vivienda, etc.) mientras espera el regreso del marido que ha partido en busca de fortuna, ella ejerce actividades en el pequeño comercio, artesanías u otros”.<sup>14</sup> En la extracción artesanal de oro, se puede notar que juegan un papel “específicamente femenino “. Este papel consiste en machacar y cernir el cuarzo, lavarlo a fin de escoger la “buena semilla de la mala hierba”. “Para hacer agradable su trabajo, las mujeres lo hacen a menudo cantando...”. Es oportuno registrar que al igual que su colegas africanas, las mujeres mineras del departamento del Chocó, en Colombia y a lo largo de la Costa Pacífica de ese país, han generado cantos similares mientras lavan oro en los ríos de la cuenca del río Atrato.

“...Como no están estructuradas formalmente son consideradas como un estorbo, totalmente ignoradas y prácticamente invisibles. Las mujeres mineras también comprenden mujeres que trabajan en instituciones relacionadas a la minería como profesionales o como trabajadoras.

La condición de invisibilidad está donde hay minería en pequeña escala; existe un marcado y crónico déficit técnico entre quienes la ejercen, acentuado en la población femenina y extendido a la organización empresarial con diversas expresiones. Esto sucede en el comercio de minerales, en especial el de aquellos que tienen una renta mayor (metales preciosos o las gemas), lugar donde el trabajo femenino es invisible. Se estima que en Zimbabwe alrededor de 500.000 personas están implicadas en minería de pequeña escala, la mayoría son mujeres. Asumiendo que cada una de estas mujeres mineras produce un gramo de oro por día, (a pesar de que producen más) significa que 500.000 gramos de oro son producidos diariamente. En kilogramos (sic) representa 500 kilos. Esto es equivalente a la capacidad mensual de producción aurífera de Ashanti y Ashanti, el más grande productor de oro en Zimbabwe. La mayor parte de ese oro no es contabilizado ya que no es vendido a través de los canales formales, legales”.<sup>15</sup>

La misma autora, quien se desempeña como Supervisora de Minas en una compañía Sudafricana, postula una serie de acciones que deberían seguirse para que la sociedad perciba y se entere que hay una evidente participación femenina en la industria minera. Un ajuste a la propuesta de Mabengue arroja como resultado las siguientes medidas que deberían ser asumidas, tanto por los gobiernos como por los organismos encargados de la promoción de la minería y por supuesto de las mismas organizaciones femeninas de promoción y defensa del trabajo de la mujer.

## **2. Cinco acciones en pro de la equidad de género en la industria minera**

- Utilización de los medios para informar del trabajo de la mujer minera.
- Modificación de los reglamentos de Higiene y Seguridad Minera para considerar en ellos las especificidades físicas propias de la mujer.
- Desarrollar una metodología de cálculo para cuantificar, de manera precisa, el aporte económico del trabajo la mujer, incluido el valor del aporte del trabajo doméstico.
- Deberá ser obligatorio en los procesos de orientación profesional de escuelas secundarias, técnicas, vocacionales y en la Universidad, la explicación a los estudiantes que la industria minera es una opción válida para la mujer, incluyendo las modificaciones en los textos de enseñanza, para que las figuras y dibujos incluyan a mujeres para ilustrar gráficas que enseñen el manejo de equipos, máquinas, herramientas y procedimientos mineros.

---

<sup>14</sup> Ver Guire en Mabengue.

<sup>15</sup> Ver Guire en Mabengue.

- La llamada pequeña minería es una renovada opción empresarial para la mujer y los programas gubernamentales de apoyo a este subsector deberán considerar e impulsar la participación equitativa de la mujer en esta actividad.

Pero no sólo en el comercio de minerales se oculta el aporte de la mujer en la industria minera. Las consideraciones de equidad de género se predicen pero no siempre se aplican, tal es el caso que se registra en las organizaciones de base de los trabajadores mineros que no siempre reconocen y aceptan la representación femenina en sus cuadros directivos. En Perú y Bolivia, la mujer ha de pelear con sus pares para que puedan acceder a cargos de representación en las organizaciones sindicales. Así sucedió en Brasil en años recientes. El ejemplo siguiente ilustra la situación: Luego de fundada en 1995 la Confederación Nacional de los Trabajadores del Sector Minero, las mujeres iniciaron un debate interno para que se les reconociera el derecho de participar en las discusiones. Para el año 1997 lograron la creación de una Secretaría de Familia dentro de ese gremio, pero pese a ello continuaron las dificultades de reconocimiento por parte de los sindicalistas hombres, quienes no cooperaron para superar las dificultades de articulación de esta secretaría con los distintos Sindicatos confederados. La situación llega a que en el Congreso de 1999, la Confederación viera el siguiente escenario:

“...En este Congreso tuvimos 21 delegadas de un total de 108 delegados. Al principio del Congreso – para que estas 21 mujeres seamos consideradas delegadas- hubo un gran debate sobre la participación efectiva de las mujeres. En los estatutos solamente los trabajadores tenían voto y derecho a ser delegados (sic).

Fue un debate muy discutido porque muchos sindicatos estaban en contra de la participación de las mujeres. Tanto que el debate terminó en votación. Desde entonces conseguimos hacer una modificación estatutaria referente a la Secretaría de familia, aun teniendo discusiones sobre género que muchos cuestionan...”.<sup>16</sup>

Cabe preguntarse: ¿si esto sucede con los sindicatos, qué esperar de otros sectores, en particular de los niveles de dirección de operaciones y de supervisión? El país con la industria minera más desarrollada de América Latina, Chile, que además exhibe con justificado orgullo la condición de ser el poseedor de una de las Compañías mineras más grandes del mundo y que además es una empresa pública, no escapa de situaciones de discriminación, tal como se desprende del siguiente relato:

“La Corporación de Mujeres Trabajadoras de Cobre CORMUTRC, nace durante la dictadura de Pinochet cuando les obligaban a las trabajadoras a pertenecer a un club deportivo, el Cobreloa. Finalizada la dictadura decidieron salir del club, pero ante el rechazo tuvieron que negociar, les pidieron continuar en el club pero en el área social y de allí, pasaron a ser una institución que defiende los derechos de las trabajadoras. La CORMUTRAC como tal nació luego de que un gerente general de la empresa las acusase de ser responsables del adulterio en Chuquicamata, ellas reaccionaron y crearon esta agrupación, pidiéndole al mismo gerente: capacitación, igualdad de oportunidades, acceso a la toma de decisiones laborales y ascensos de acuerdo a desempeño(sic) y conocimientos.... También decidieron ingresar al área sindical, pese a cierta objeción, para tener derecho a voto y hacer escuchar sus propuestas... ”.<sup>17</sup>

Esto plantea un hecho evidente: no sólo en la mal llamada pequeña minería, sino también en las grandes operaciones, en las minas informales y en las organizadas; no sólo en las esferas privadas, sino también en las públicas; no sólo en los directivos empresariales, sino también en las dirigencias sindicales hay resistencias a aceptar el papel de las mujeres en la actividad minera.

<sup>16</sup> Raupp, H. da Silva.

<sup>17</sup> Moreno, M Mirtha.

Las consideraciones sobre pueblos indígenas, alcanzan en este campo otras dimensiones. Por lo general en América Latina, hay dos visiones indígenas sobre la industria: una que la acepta y la practica como en Bolivia, Perú, Ecuador y Colombia y otra como la de Costa Rica que rechaza la actividad. Aquí es muy concordante esta postura con la del Gobierno, que entre otras cosas, acaba de prohibir las explotaciones de metales a cielo abierto, tal como se registra a continuación:

“... En la zona de Talamanca, región indígena, la mujer se organiza y asume roles que nunca sospechó. Amas de casa y labradoras de la tierra, contribuyen a la resistencia organizada contra la minería de un manera muy especial. La tierra para el indígena es madre de infinito respeto y la mujer indígena es doblemente agredida, por esa condición ante la amenaza de proyectos mineros...”<sup>18</sup>

Experiencias como las descritas atrás, se dan en diversos países no solo de África y Oceanía, sino en casi todos los países latinoamericanos, con distintas expresiones y motivos, siempre bajo el común denominador de la discriminación de género en contra de la mujer o de la lucha de ellas por reivindicar el derecho a la participación en la búsqueda de un ambiente sano o de su participación en el desarrollo económico de sus países. La aparición de organizaciones sociales canalizadoras de las dudas sobre la conveniencia de la industria minera en el mundo actual y la interrelación de esta industria con las mujeres concretaron en la llamada Declaración de Londres, un documento suscrito como conclusión de una Conferencia convocada por la ONG, denominada Partizans (People Against Rio Tinto Zinc and its Subsidiaries), en mayo de 2001.

Como otras ONG y grupos sociales, Partizans considera que la resistencia de las comunidades y de las mujeres en particular a la industria extractiva debe cambiar la percepción pública en los siguientes puntos: que no es cierto que cada vez se necesiten más minerales y por ende más minas, que no es verdad que la minería promueve el desarrollo, que no todos los problemas pueden ser resueltos mediante la aplicación de la tecnología y que quienes se oponen a la expansión y desarrollo de las industrias mineras son personas y comunidades ignorantes y ONG's anti desarrollo. Actuando en consecuencia con esta línea de pensamiento, quienes concurren a esa conferencia suscribieron la denominada Declaración de Londres,<sup>19</sup> en la cual se postulan los siguientes puntos:

- Moratoria a los proyectos mineros de gran escala en áreas verdes de Asia - Pacífico, África y América Latina.
- Las empresas debieran limpiar el daño terrible causado por sus minas actuales y pasadas, sin fondos públicos, y que sean responsables de sus delitos tanto moral, legal y financieramente.
- El cese de códigos mineros impuestos por el Banco Mundial y el FMI a los gobiernos de África, Asia Pacífico y América.
- Mandato oficial de altas normas técnicas en toda la minería.
- Que los derechos explícitos e implícitos de la gente indígena y todas las comunidades afectadas por la minería sean inequívocamente respetados y reforzados, tanto como su derecho a vetar proyectos inaceptables.

En la asistencia técnica, poco o muy poco se tiene en cuenta a las mujeres; casi siempre hay consideraciones, casi subliminales, sobre la destreza y la fuerza física de las mujeres que determinarían su aptitud o no para recibir los beneficios de un proceso de esta naturaleza. Aun que más adelante se trata con detalle este aspecto, se anticipa que entre las razones para extender la cobertura de la asistencia técnica a mujeres mineras (al igual que en el desarrollo de actividades

---

<sup>18</sup> Torrez Arguedas.

<sup>19</sup> Declaración de Londres.

económicas alternativas, en educación, salud y al fortalecimiento del papel de la mujer en los distritos mineros) está el hecho de que sirve como un controlador y disipador de la violencia intrafamiliar y social. Un proceso de esta índole equipara en conocimientos a las mujeres, dejando de lado la obsoleta concepción de comparar a hombres y mujeres en fuerza y destreza física y su conclusión lógica de que habría trabajos peligrosos o no recomendados para las mujeres.

Sobre esta última consideración, sin duda alguna que tanto las autoridades laborales como las mineras deberán reflexionar sobre cómo ajustar las normas que prohíben el trabajo de la mujer en ciertas faenas, pues se considera que estos vetos y prohibiciones son una manifestación del ejercicio de un poder discriminatorio que conspira contra la equidad de género y que de una u otra forma, aparecen en casi todos los códigos del trabajo, alegando para ello la protección o discriminación positiva habida cuenta de la supuesta debilidad física y moral de las mujeres. Téngase en cuenta los comentarios previos mencionados al inicio del capítulo referente a las consideraciones de carácter minero. Entre los cuatro tipos de trabajos prohibidos más comunes en los textos de las legislaciones laborales de este continente están:

#### Recuadro 2

#### TIPOS MÁS COMUNES DE TRABAJOS PROHIBIDOS A LAS MUJERES

- Labores insalubres.
- Trabajos subterráneos.
- Trabajos peligrosos para la condición física.
- Trabajos peligrosos para la condición moral, entre los cuales el trabajo nocturno es el más repetido.

**Fuente:** Elaborado por el autor sobre la base de

([http://www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/gender/doc/cinter/pacto/muj\\_tra/a\\_lat.htm](http://www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/gender/doc/cinter/pacto/muj_tra/a_lat.htm))

Sin embargo, no existe uniformidad ni en cuanto a los trabajos que deben prohibirse a la mujer, ni en cuanto a las ventajas de su eliminación de la legislación. La calificación de trabajos peligrosos o insalubres varía de un país a otro y otro tanto ocurre con las excepciones de la prohibición a los trabajos nocturnos. Unos países prohíben las labores pesadas o de alta peligrosidad, otros enumeran esas labores y algunos agregan al término peligrosos o perjudiciales la integridad física o moral.

Según la información del cuadro 5, hace pensar que la diversidad de calificación de trabajos considerados peligrosos, así como las excepciones al trabajo nocturno, apuntan más a una regulación disfrazada del mercado de trabajo que a una real protección de la mujer. La prohibición para ejecutar trabajos pesados adolece de la misma indefinición global que las ya comentadas puede llevar a adoptar actitudes que impidan a la mujer acceder a labores relacionadas con la tecnología, como la conducción y operación de maquinaria pesada de la tecnología. La demostración de lo errada de esta percepción se da cuando se observan mujeres jefes de taller en Codelco Norte o en la minería de gran escala de Perú, Canadá y Estados Unidos.<sup>20</sup>

<sup>20</sup> ([http://www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/gender/doc/cinter/pacto/muj\\_tra/a\\_lat.htm](http://www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/gender/doc/cinter/pacto/muj_tra/a_lat.htm))



**CRITERIOS DE PROHIBICIÓN DE TRABAJOS EN MUJERES**

Bolivia	Equipara expresamente las mujeres a los menores y prohíbe de modo específico a la mujer ocupaciones que perjudiquen la moral o las buenas costumbres, pero sin enumerarlas, dejando la calificación al criterio del empleador.
Cuba	El criterio aplicado es el de enumerar los trabajos no recomendable por: esfuerzo físico intenso, exposición a radiaciones, a temperaturas elevadas, a altas presiones o a sustancias tóxicas, dando la posibilidad a la mujer de decidir si ejecuta o no un trabajo.
Honduras	Las normas prohibitivas no son consideradas en la ley porque la legislación laboral remite, en esta materia, a la legislación sanitaria que no se pronuncia.
Perú	No existen medidas que prohíban a la mujer ejecutar ciertos trabajos, pero el número de normas legales de beneficios excepcionales a la mujer en cuanto a jornada de trabajo, descansos e indemnizaciones, según lo dicho por los empleadores, desincentivan su contratación.
México	Eliminó todas las prohibiciones del Código Laboral a partir de 1974.
Nicaragua	No prohíbe los trabajos nocturnos a las mujeres mayores.
Panamá	No prohíbe los trabajos nocturnos a las mujeres mayores.
Uruguay	No prohíbe los trabajos nocturnos a las mujeres mayores.

**Fuente:** Elaborado por el autor sobre la base de

([http://www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/gender/doc/cinter/pacto/muj\\_tra/a\\_lat.htm](http://www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/gender/doc/cinter/pacto/muj_tra/a_lat.htm))

### 3. Consideraciones sobre la llamada pequeña minería y la artesanal

No puede olvidarse, en relación con las formas de producción y con la estratificación tradicional (CEPAL tiene una propuesta que difiere de manera radical con esta clasificación) de pequeña / mediana / gran minería, que uno de los problemas es el del bajo nivel de desarrollo tecnológico, financiero y empresarial de la primera y junto con ella de la minería artesanal.

No ha habido gobierno latinoamericano que no haya tenido, tenga o proponga planes específicos para apoyar con asistencia técnica a estos sub sectores. Pese a ello, el problema subsiste los intentos se suceden unos a otros, así como la cooperación técnica internacional a lo que se considera: “el problema de la pequeña minería y la minería artesanal”. Pero se conocen muy pocos proyectos integrados que reconozca que hombres y mujeres concurren a este sector de la producción y que unos y otras padecen con las mismas limitaciones técnicas, académicas y financieras, que se suman a las enunciadas recientemente. Existen, y más adelante se mencionan, programas para mujeres, pero no hay o al menos el autor no los conoce, programas en donde la mujer sea considerada como elemento básico de esta forma de producción y de los beneficios y alcances de los programas desarrollados o en desarrollo.

En análisis recientes sobre el impacto y la forma de ver a la minería en pequeña escala, se ha venido postulando con insistencia (lo cual ha sido considerado por proyectos de apoyo y cooperación técnica en Bolivia, Ecuador, y en menor medida en Perú) que en lugar de una estratificación por tamaño de la industria, se ha de velar por el desarrollo empresarial y la calificación de los empresarios, para hacerles partícipes del concepto de ciudadanía. La clasificación propuesta para reemplazar la estratificación por tamaño hacen alusión al grado de control que sobre las operaciones mineras ejercen los agentes públicos y por eso hoy se habla de: Minería controlada, Minería Incontrolada y Minería Incontrolable, rescatando la validez de minas organizadas de pequeño tamaño y desmitificando que una mina “grande” es un sinónimo de una mina viable en términos técnicos, económicos, sociales y ambientales (o como se las denomina, en los documentos de CEPAL: minas T.E.S.A.S). Un desarrollo que complemente este concepto es que no habrá minas que sean viables en términos sociales y ambientales si no se incorpora en su ejercicio el concepto de equidad de género, mediante los mecanismos expuestos anteriormente.

Todas las consideraciones precedentes indican que, aunque no tiene la fuerza de temas como la responsabilidad social o ambiental, el tema de la equidad de género en la industria minera cada vez más está ganando posiciones y sin duda alguna en breve tiempo, tendrá que tratarse de manera más abierta en los eventos que congregan al mundo minero a discutir los temas relevantes de la industria. En distintas partes del mundo, las ONG's han tomado esta iniciativa, vinculando a instituciones no relacionadas de manera directa a la industria extractiva.

Prueba de ello es la convocatoria hecha por el Instituto Australiano de Ciencias Sociales, el Programa de Gerencia de Recursos del Asia Pacífico y el Instituto Nacional de leyes para el Asia, para celebrar un taller en Australia sobre Mujeres en el Tajo y otros: Mujeres mineras en la región del Asia Pacífico, en julio de 2004:

“Llama la atención la naturaleza de género en el trabajo minero a través del examen de las vidas de las mujeres de la mina y de las vinculadas a otras labores mineras, su resistencia, sus representantes y el impacto de la globalización y las nuevas tecnologías en ellas. La Dra. Kuntala Lahiri-Duts dice “la percepción general de la minería es de una industria “masculina” y esconde el hecho que las mujeres son y siempre han sido, una parte muy importante de su fuerza de trabajo. El trabajo de la mujer en las minas de países asiáticos y del Pacífico, presenta un problema, en términos de cómo es considerado, vivido, inscrito y manejado el problema de género en las minas”. (*Mining Environmental Management* 27/05/04).



## II. Mujeres mineras en Bolivia

---

Según el Viceministerio de Género de Bolivia, al dar una mirada rápida sobre la situación de la mujer en este país se encontraría que el analfabetismo afecta al 20 por ciento de las mujeres bolivianas mayores de 15 años, mientras que los analfabetos varones representan menos del 10 por ciento. Ellas cuentan con un promedio de 6,8 años de escolaridad, siendo el promedio femenino en el área rural de apenas 2 años, mientras que el promedio nacional es de 8 años de estudios. Asimismo sólo el 80 por ciento de las mujeres que están en edad de trabajar alcanza a conformar la población económicamente activa y dejan de ingresar al mercado laboral a partir de los 25 años, para recibir un salario promedio que es el 60 por ciento del monto obtenido por los varones, por trabajos similares. Fuera del hogar, las mujeres trabajan en promedio 45 horas a la semana, y los varones 50. Dentro del hogar, trabajan 30 horas a la semana y los varones sólo 10.

Según el Instituto Nacional de Estadísticas de Bolivia, en 2002 la actividad de minas y canteras representaba el 6,30% del PIB en la estructura económica boliviana (algo más de mitad de la industria manufacturera que representaba el 13,05%), colocándose así en el cuarto lugar después de la agricultura, silvicultura, caza y pesca que registra el 12,72% y de las actividades vinculadas al transporte, almacenamiento y comunicaciones que marcan un 11,89%.<sup>21</sup> Esto es un indicativo del grado de postración y decaimiento de una actividad que es la que ha sido la más representativa de la economía boliviana por siglos.

---

<sup>21</sup> INE, Bolivia, 2002.

Esta situación se inserta en el marco de los siguientes indicadores macroeconómicos del país:

Cuadro 7

**DATOS Y ESTADÍSTICAS OFICIALES DE BOLIVIA,  
INDICADORES ECONÓMICOS**

INDICADOR	VALOR	PERÍODO
Producto Interno Bruto (PIB)	55 933 millones de bolívares 7 790 millones de dólares	2002 (p) 2002 (p)
PIB per cápita	883 dólares	2002 (p)
Tasa crecimiento PIB	2,75 %	2002
Inflación	2,45 %	2002
Devaluación	8,64 %	2002
Exportaciones	1 371 millones de dólares	2002 (p)
Importaciones	1 770 millones de dólares	2002 (p)
Saldo comercial	- 399 millones de dólares	2002 (p)
Inversión pública	584,7 millones de dólares	2002 (p)
Inversión extranjera directa	999,0 millones de dólares	2002 (p)
Reservas internacionales netas	853,8 millones de dólares	2002 (p)
Déficit fiscal	8,06 %	2002 (p)
Deuda externa	4 299,7 millones de dólares	2002 (p)
Tipo de cambio oficial	7,18 bolívares/dólares	2002

**Fuente:** Con datos del INE, BCB, Min. Hacienda, Min. Comercio Exterior, UDAPE. Gobierno de Bolivia.

**Nota:** (P) Cifras preliminares

Cuadro 8

**INDICADORES POBLACIONALES. CENSO 2001**

INDICADOR	VALOR	PERIODO
Población total	8 274 325 hab.	2001
- Hombres	4 123 850 hab.	2001
- Mujeres	4 150 475 hab.	2001
- Área urbana	5 165 882 hab.	2001
- Área rural	3 108 443 hab.	2001
Crecimiento demográfico	2,74 %	1992-2001
Densidad poblacional	7,56 hab./km <sup>2</sup>	2001

**Fuente:** Con datos del INE y Censo 2001. Gobierno de Bolivia.

Estos indicadores poblacionales deben observarse insertos, en conjunto con los de desarrollo humano, para poder comprender en buena medida las razones de la situación de la mujer en Bolivia.

Como se puede apreciar en el cuadro 9, no es un panorama propicio para el desarrollo equitativo de la población. Confluyen un sinnúmero de factores que hacen difícil la condición económica del país, lo cual se traduce en severas dificultades políticas que se originan en el inconformismo de la población con la precaria situación económica, y son canalizadas por conductos de distintas expresiones de organización social, en donde el componente indígena juega un papel protagónico de primera línea.

Cuadro 9

## INDICADORES DEL DESARROLLO HUMANO

INDICADOR	VALOR	PERÍODO
Índice de Desarrollo Humano	0,648	2000
Ranking en el IDH	104/162	2000
Incidencia de pobreza	64,27 %	2002 (p)
- Incidencia área urbana	53,52 %	2002 (p)
- Incidencia área rural	82,07 %	2002 (p)
Brecha de pobreza	31,03 %	2002 (p)
Severidad de pobreza	18,77 %	2002 (p)
Incidencia pobreza extrema	36,55 %	2002 (p)
Esperanza de vida al nacer	63 años	2001
- Hombres	61 años	2001
- Mujeres	64 años	2001
Tasa de mortalidad infantil	60 por 1 000 n.v.	2001
Tasa de mortalidad materna	390 por 100 000 n.v.	1989-1994
Pob. con bajo peso al nacer	5,34 %	2002 (p)
Prev. diarrea (menores 5 años)	29,11 %	2002 (p)
Infec. respirator. (men. 5 años)	45,61 %	2002 (p)
Desnutrición (menores 5 años)	8,12 %	2000 (p)
Embarazos de alto riesgo	15,59 %	2000 (p)
Atención profesional de parto	62,78 %	2000 (p)
Pob. que no atiende su salud	21,90 %	2000 (p)
- Hombres	22,29 %	2000 (p)
- Mujeres	21,59 %	2000 (p)
- Área urbana	20,43 %	2000 (p)
- Área rural	25,10 %	2000 (p)
Tasa de analfabetismo	12,66 %	2001
- Hombres	6,94 %	2001
- Mujeres	19,35 %	2001

**Fuente:** Con datos del INE, PNUD, Min. Hacienda, Min. Educación, Min. Salud, (<http://www.econoticiasbolivia.com/documentos/generoymedioambiente/equidaddeg enero.html>).

**Nota:** n.v. nacidos vivos. (P) Cifras preliminares.

En Bolivia no es diferente la suerte de las mujeres pobres que se vinculan a la minería a la de sus pares en otros países de la región; sucede sin embargo que este es un caso donde las circunstancias difíciles se agravan por los niveles de pobreza, pero lo hacen en un marco cultural que sintetiza las tradiciones indígenas con las españolas, en una amalgama de usos y costumbres muy propias de la vida boliviana.

## A. Referencias históricas

Las formas de producción durante la colonia en la mayoría de los territorios regidos por la corona española, se daban al amparo de instituciones tales como la Mita, que como es sabido, se basaba en el trabajo obligatorio que tenían que realizar los indígenas en beneficio de sus

colonizadores. Este instrumento de dominación, de obediencia obligatoria para la población indígena, validó el temprano ingreso de la mujer al mercado del trabajo, con una marcada condición de sobre explotación y vasallaje.

Casi desde el momento mismo en que se incorpora el actual territorio boliviano a la corona española, se inicia la vinculación de la mujer a la actividad minera. En el Cerro Rico de Potosí, la Veta Centeno fue la primera en ser registrada por ibéricos y la trabajó Diego Centeno y luego sus hijos Gaspar y María. Los hijos e hijas sucedían en el trabajo a sus padres. Ellas entregaban o vendían sus propiedades y ellos reconocían y heredaban a sus descendientes mestizos. La presencia laboral de las mujeres en las minas tanto en la época colonial como en la republicana de Bolivia, como en otras partes del mundo, se oculta bajo el mito que “las mujeres no debían ingresar a interior de la mina, porque se pierde la veta”.<sup>22</sup>

Hoy, esa condición se desvanece, entremezclada con la copagira (aguas residuales que mezcladas con el mineral que pueden ser considerados muy contaminante) y la extrema pobreza de los ex campamentos mineros donde más de 35.000 cooperativistas mineros, provenientes en su gran mayoría de la privatización de la Comibol (Corporación Minera Boliviana) que en el occidente boliviano, trabajan en condiciones de alta precariedad y pobreza.

La presencia femenina en la minería, en el otorgamiento de derechos y en la comercialización de minerales, se extendió a lo largo de los siglos XVI y XVII. Las siguientes son referencias históricas comprobadas de esa situación, tal como lo refiere el investigador boliviano Carlos Serrano en su obra *Mineros y Familias Míneras en Potosí (Sucre)*-Revista de la Casa de la Libertad N° 5 (2001).

Familias completas explotaban y procesaban minerales. Diego Rodríguez de Figueroa y su hija Mariana, Gaspar Ortiz y sus hijas Catalina y Francisca Eufrasio. Como empresarias: Elena de Solís, Mariana Flores, Juana de Alcoba, mujer de Guillermo Diste, María Castellanos, Inés de Olivera, Ana Gutiérrez, María Vélez. María Ortiz Picón se asoció con curas para explotar minas en el cerro y muchas más. López de Quiroga en 1650 casó con Felipa de Bóveda. Sus hijas sobrevivientes: Lorenza y María, heredan la fortuna familiar. Lorenza Quiroga era dueña de innumerables varas mineras. Melchora Pérez fue perito en minería y beneficio de la plata. Ejemplo de cómo la mujer heredaba y actuaba en campos relacionados.

La producción minera durante la colonia y los primeros años de la era republicana mantuvo una característica muy particular estuvo basada en especial en el auge de la plata y el estaño, dándose de este modo los elementos básicos para la consolidación de un aparato productivo caracterizado por su condición de mono productor de materias primas. Las mujeres de los Yanoconas fundían en las guayras la plata rica. Mingas<sup>23</sup> de mujeres indias y jóvenes, por dos reales/día, amalgamaban, previo al proceso y clasificaban el mineral.

Las *palliris* seleccionaban y fundían. En casa, recolectaban pallao de alta ley que los barreteros entregaban al salir de la mina, práctica muy común. Vendían mineral en la famosa plaza o cancha del Khatu, actual de la Casa de la Moneda en Potosí. Con ello buscaban mejorar su ingreso familiar. No existen evidencias concretas de trabajo femenino bajo tierra (Serrano). Esta especialización generó una rígida y severa estratificación social acorde con esta actividad de manera directa e indirecta. Durante esos años, las mujeres se insertan en el mundo laboral minero como “*transportadoras de leña*” hacia los hornos de fundición. Durante los siglos XVIII y XIX, la presencia de la mujer no fue escasa ni ocasional en la minería de Bolivia, según los siguientes ejemplos:

---

<sup>22</sup> Estratificación y el perfil ocupacional descriptivo de la participación de la mujer en la minería de Bolivia, Ana María Aranibar, 2002.

<sup>23</sup> De mincani o del Aymara y Quechua minkja o alquiler, personas que por su propia voluntad se alquilaban a los españoles.

Juan Lizarazu, noble potosino y su esposa poseían en el Cerro tres de las 44 minas: Antonia, la Purísima y Potogalán. Su heredero, Felipe Bartolomé de Lizarazu, casó con María Ignacia; Peralta, de sus hijos solo sobrevivió Tomasa, quien continuó el oficio familiar. El linaje de los Lizarazu tuvo un aporte a la corona española en más de 80 años de vigencia, calculado en algo más de 5 millones de pesos. En el Cerro Rico en el siglo XVI, no era de extrañar que familias enteras estuvieran involucradas no solo con el laboreo sino con el beneficio, fundición y comercialización de la plata. Había trabajo infantil y femenino en los negocios mineros.

El desarrollo industrial es influenciado por una demanda creciente del estaño durante la primera mitad del siglo XIX, motivando por ello grandes inversiones de capital, bajo el liderazgo de los llamados “*varones del estaño*”, Hoschilld, Patiño y Aramayo.

En el mismo siglo, en el período conocido como la era del estaño, estos grupos industriales incorporan en sus empresas mineras la fuerza de trabajo de las mujeres del sector. Con el crecimiento de la industria minera, a fines de ese siglo, la población femenina trabajadora de las minas se incrementa, registrándose para este período un aumento del 35% a 50% del total de la fuerza de trabajo.<sup>24</sup>

Algunos datos señalan que en 1917 las mujeres significaban el 15% del proletariado minero del departamento de Oruro. En Potosí, las minas de Soux y Hernández empleaban un 11,66% de mujeres. El mismo año la selección de Tasna de la “Aramayo Francke Mines” registra un 20% de mujeres.<sup>25</sup> Otro dato del Censo Nacional de 1950, previo a la revolución de 1952, registra 4.001 mineras, lo que mostraba que de cada diez trabajadores mineros, en ese tiempo, uno era mujer. (Censo Nacional de población de 1950, Instituto Nacional de Estadísticas).

## 1. La participación de las mujeres después de la revolución de 1952 en Bolivia

La Revolución de abril de 1952 introdujo dos grandes reformas: La Reforma Agraria y la nacionalización de las minas. En ningún caso excluyó el trabajo femenino ni planteó ni discutió la pertinencia de la presencia de las mujeres en el trabajo minero. A más de dos décadas de su ejecución, la información del Censo de 1976 señalaba que en los departamentos de La Paz, Oruro y Potosí existían 1.843 obreras en el área de minas y canteras. (Censo Nacional de población de 1976, Instituto Nacional de Estadísticas La Paz).

Una trascendental determinación del gobierno luego de la revolución de 1952, fue la relacionada con la creación de una sola empresa de propiedad exclusiva del Estado: la Corporación Minera de Bolivia (COMIBOL), mediante la cual se esperaba unificar la producción del estaño, incrementar la renta pública, hacer redistribución del ingreso y fortalecer la capacidad negociadora del Estado Boliviano en el mercado internacional de metales.

La consolidación de esta empresa bajo un modelo estatista se caracterizó, en medio de especiales requerimientos y esperanzas nacionales, por una administración a cargo de una cúpula estatal, negociadora de las aspiraciones económicas y asistencialistas de los sindicatos, convirtiéndolas en numerosos beneficios sindicales otorgados a los trabajadores mineros. En el período de 1952–1956, buena parte de las divisas generadas por la producción de COMIBOL fueron desviadas a otros sectores y a subsidiar importaciones sin que se utilizan, en parte al menos, para la re - inversión de estos excedentes para el fortalecimiento de la minería nacionalizada.<sup>26</sup>

<sup>24</sup> PINTO ALVAREZ, Bertha Inserción de la Mujer Palliri a la Economía Informal (Tesis de Grado Universidad “Tomas Frías” – Carrera de Economía); Potosí – Bolivia.

<sup>25</sup> CEPROMIN en: El Reimpulso a las Privatizaciones Mineras; 1993

<sup>26</sup> Pinto Álvarez, Bertha (citado anteriormente).



Cuadro 10

**MUJERES TRABAJADORAS EN COOPERATIVAS MINERAS DEL DEPARTAMENTO DE LA PAZ**

1	Cooperativa Minera Bolsa Negra Ltda.	30
2	Cooperativa Minera El Nevado Ltda.	10
3	Cooperativa Minera Libertad Ltda.	9
4	Cooperativa Minera Gran Poder del Asiento Ltda.	5
5	Cooperativa Minera Viloco Ltda.	35
6	Cooperativa Minera San Antonio Ltda.	30
7	Cooperativa Minera Karkatacana Ltda.	14
8	Cooperativa Minera 15 de Agosto Ltda.	37
9	Cooperativa Minera Virgen del Rosario Ltda.	6
10	Cooperativa Minera Salvadora de Yerbani Ltda.	10
11	Cooperativa Minera Sunchulli Ltda.	32
12	Cooperativa Minera Maria Barzola Ltda.	12
13	Cooperativa Minera Minerva Ltda.	11
	<b>TOTAL</b>	<b>241</b>

Fuente: Ana María Aranibar, 2002.

Esta situación, prolongada durante cerca de treinta años, generó una profunda crisis de administración en la Corporación Minera de Bolivia, COMIBOL, que desembocó en el deterioro de la calidad minera del país, el lanzamiento abrupto de sus trabajadores a la llamada cooperativización, así como en el deterioro ambiental masivo y, por si fuera poco, en un proceso de pauperización de la mujer. La crisis de COMIBOL, la nula reinversión en tecnología, las acciones asistenciales orientadas a satisfacer las peticiones sindicales de los obreros, la falta de capacitación del recurso humano, hechos que sumados en el frente externo a la baja de precios de los minerales tradicionales, los procesos de “*dumping*” de otros productores, la aparición de nuevos y más rentables yacimientos en China y Brasil, condujeron de manera inexorable a la bancarrota de la empresa.

En 1985, el gobierno del Presidente Paz Estensoro, quien en 1952 había nacionalizado la minería boliviana, emitió el decreto supremo N° 21060 que marcaría el fin de la minería nacionalizada. Con la ejecución de este decreto, el papel de la Corporación Minera de Bolivia, COMIBOL, se enfocó al de una empresa administradora de contratos de riesgo compartido y arrendamiento de áreas de trabajo, eliminando su participación de carácter operativo.

El año 1985, crucial para la industria minera boliviana, al margen de las severas restricciones económicas que padecía el país, la gestión empresarial de la COMIBOL se había convertido en una vena rota para el Estado. Sólo en algunos ejercicios fiscales al comienzo de su operación había generado ganancias económicas; además su administración se había convertido en un objetivo político de los grupos que se disputan el poder en esta nación, y sumado a ello se daba su condición de dadora de subsidios y porciones extra salariales a la nómina de personal, de por sí ya recargada con un exceso de administradores comparado con el volumen de trabajadores productivos.

Más de 30.000 trabajadores son despedidos bajo una forma particular denominada “relocalización”, que preveía apoyos y ayudas para la reinserción laboral, adaptación al cambio entre otros formas de paliar la previsible situación de emergencia que se generaría entre los despedidos.

De este programa poco se cumplió y es muy probable que sea una de las causas de la actual situación de inestabilidad política del país: un grueso de hombres y mujeres vinculados a la empresa pasó a formar parte de una fila de desocupados, de donde luego partieron muchos de ellos al trópico cochabambino para el sembradío de la hoja de coca y otros miles pasaron a formar las denominadas cooperativas mineras que arrendaron a la COMIBOL parajes para su explotación. Dentro de ese

contexto, las mujeres pasaron a formar parte importante del proceso productivo minero puesto que la producción artesanal requería de mano de obra barata y de fácil acceso.

## 2. La mujer minera boliviana después de 1985

En la actualidad, la presencia de las mujeres en la minería es masiva y ya no es extraño que ellas vistan la indumentaria propia de los hombres mineros: botas, overoles en medio de sus polleras. Tampoco es extraño que pretendan, cada vez más, realizar el trabajo de sus compañeros.

Las nuevas formas de producción minera generadas por la denominada minería cooperativizada y minería chica, reproducen la tradicional estratificación o jerarquización en el trabajo, que afecta a las mujeres. Hay una especialización laboral, acompañada de una muy particular nomenclatura para denominar cada una de las labores específicas en donde ellas se desempeñan. Sin embargo, en su mayoría lo hacen como *palliris* - recolectoras de mineral- en el exterior de la mina. Se hace necesario advertir que, aunque si bien esta actividad es la de mayor frecuencia ocupacional, no menos cierto es que muchas mujeres no vacilan en ingresar al interior de la mina para lograr incrementar sus ingresos económicos. (Se modifican acá las expresiones: “exterior mina” e “interior mina”, muy propias de la jerga minera, para facilitar la lectura del artículo).

Las circunstancias que llevaron al Gobierno a adoptar la drástica decisión de la disolución y privatización de COMIBOL, dieron como resultado el éxodo de los trabajadores al servicio de la entidad para engrosar las filas de las denominadas minería cooperativizada y la minería chica, a la pérdida de empleo para miles de ellos y la desarticulación de la industria minera en Bolivia.

La descoordinación en la migración de obreros y obreras calificados y semi calificados a la minería cooperativizada y a la minería chica, como se le conoce en Bolivia, hecha sin recursos económicos repercutió de manera grave en la calidad de la minería y en la salubridad de los puestos de trabajo, pauperizando las explotaciones y creando una creciente competencia entre los trabajadores y las trabajadoras para acceder a sitios o minas menos difíciles y más rentables. Súmese a este cuadro el tema de la disminución de la intensidad de uso del estaño, lo cual devino en una acentuada, continuada y mantenida depresión en los precios como resultado de la baja demanda. Según Aranibar, un resumen general de los factores que contribuyeron a la situación crítica de la minería boliviana de la segunda mitad de la década de los ochenta, coincidentes con problemas para la minería en otros lugares del mundo debe comprender al menos los siguientes:

- El ciclo depresivo de la crisis económica del capitalismo.
- La reducción de la demanda del estaño a partir de 1980 como consecuencia de la recesión económica mundial.
- La sustitución y disminución del uso del estaño, que modifica la intensidad del uso del producto.
- El crecimiento de los desechos de los envases, que dio lugar al reciclaje secundario y al incremento del mismo.
- La acumulación de estaño en las reservas estratégicas de la GSA (General Service Administration), que acentúa los desequilibrios entre la oferta y demanda internacional.

La caída del precio tampoco logró detener la caída del consumo del estaño. Debido al incremento de los procesos de reciclamiento de minerales y la sustitución y la aparición de nuevos materiales, la demanda continuó deprimida; asimismo la elevación de los precios del estaño en comparación con otros minerales como el aluminio, cobre, plomo y zinc, provocó un proceso gradual sustitutivo del estaño por estos minerales.

## B. Políticas económicas dirigidas al sector

La presencia de fuertes desequilibrios estructurales en la economía boliviana, provocada por factores externos e internos y la presión ejercida por entidades financieras externas como parte del modelo que globalizó el sistema capitalista en la mayoría de los países del mundo, facilitó la introducción y aplicación de medidas de cambio estructurales. Estas modificaron la formación social boliviana, de la siguiente forma:

**En el campo fiscal:** Con el objeto de reducir el elevado déficit fiscal provocado por los altos gastos del gobierno y de esta forma anular el estado deficitario, se aplicaron medidas para achicar el gasto del Estado a través de la racionalización (despidos o “*re-localización*”) del personal. Es así como el 30 de noviembre de 1985, mediante el D.S 21137, se ordenó la racionalización del sistema salarial y la seguridad social; asimismo, se congelaron los salarios, se suprimió el pago en especie y otros beneficios sociales, medidas previas que a su vez facilitaron los despidos masivos o “*relocalización*” en la ex – minería estatal.<sup>27</sup>

Nuevamente, las mujeres minera fueron las primeras afectadas porque en muchos de los casos las minas cerraron y las más –por temor a movilizaciones de tipo social- restringieron la actividad realizada por las mujeres.

**En el campo laboral:** La actividad minera que otrora se constituyera en la mayor generadora de divisas, también fue el mayor sector económico en la generación de desempleo, a tal punto que para 1984 de un total de 70.969 trabajadoras ocupadas en la minería, el número se redujo a 59.928 en 1985. Las mujeres mineras fueron las primeras afectadas porque, en muchos de los casos, las minas cerraron y en las más -por temor a movilizaciones de tipo social- restringieron la actividad realizada por las mujeres.

El conjunto de estas medidas, de alguna manera, dotaba de normatividad al trabajo informal minero que siempre había existido bajo el liderazgo de las mujeres, con la salvedad de que a partir de ahora, por la desaparición de la Comibol, los hombres engrosarían esta modalidad de trabajo. Sin embargo, frente a limitantes culturales y sociales, la mujer, bien sea esposa o compañera del minero, como viuda o soltera, trabaja en los desechos y desmontes de las cooperativas junto a sus hijos. La desventajosa condición en la que se encuentra, contribuye a la feminización de la pobreza en ese sector, debido a la incertidumbre causada fundamentalmente por la inestabilidad en los precios de los minerales, lo cual la impulsa a incorporarse a actividades informales con características marginales y precarias similares a su actividad principal como *palliri*.

Como es de suponer, esta modalidad de trabajo se ejecuta sin plena protección social y jurídica, pues la libre contratación y desregulación del mercado de trabajo no le permite buscar otros medios de subsistencia; el restringido acceso al mercado la introduce en un ambiente de pobreza extrema. De esta manera se incorporan en actividades consideradas como subempleo, utilizando la misma fuerza de trabajo y energía que el hombre; además de realizar actividades concernientes al cuidado de su familia. Esas actividades que desarrolla la muestran con una dualidad de funciones (trabaja en su hogar y trabaja para su cooperativa).

---

<sup>27</sup> CEPROMIN: El Reimpulso a las Privatizaciones Mineras; 1993.

**Recuadro 3****OTRAS MEDIDAS RELACIONADAS CON EL SECTOR MINERO EN BOLIVIA**

- Mediante d.s. 22407 del 11 de enero de 1980 (capítulo v, arts. 44 al 53 y 55), se reglamenta y se pone en vigencia los contratos de riesgo compartido. El art. 46 del citado d.s. menciona que: "el contrato minero de riesgo compartido, debe otorgarse mediante escritura pública en la notaría de minas (actual superintendencia de minas) de la jurisdicción y ser inscrito en los registros de minería y comercio" a través de la ley n° 1243 del 11 de abril de 1991, se actualiza el código de minería, el mismo que moderniza, liberaliza y actualiza las disposiciones mineras, tratando de eliminar los interminables juicios legales en materia minera, convirtiendo los casos legales de otrora, en casos administrativo -contenciosos (art. 103 del nuevo código de minería.)
- "Los contratos de riesgo compartido", a través del código de minería autorizan a las cooperativas mineras a asociarse y suscribir contratos de cualquier naturaleza con la corporación minera de Bolivia o con otras personas individuales, colectivas, nacionales o extranjeras, sin perder su naturaleza de entidades de interés social. Sin embargo, en la actualidad, de esta medida no ha habido nada, pues las cooperativas mineras hoy en día no tienen ninguna posibilidad de desarrollo a gran nivel.
- Libre desarrollo de la actividad minera y promulgación de disposiciones complementarias en materia y reglamentación de la misma.
- Estímulo a la transformación voluntaria de cooperativas a sociedades anónimas colocando a estas en mejores condiciones de obtener créditos y sobre todo, de suscribir contratos de riesgo compartido (art. 21, del nuevo código de minería)
- Aplicación progresiva de la ley del medio ambiente, en lo que atañe al sector minero – metalúrgico, previa reglamentación de la misma.
- Libertad de comercialización y estímulo a la creación de una bolsa de metales nacional, asociada a comercializadores internacionales.

Fuente: Aranibar, Ana María.

Este ámbito en el cual se encuentra inmersa la mujer minera la relega a realizar actividades marginales, como efecto de las nuevas leyes vigentes y las diferencias de género. Asimismo, se le impiden su incorporación a las fuentes de trabajo en igual condición que el varón, debido a que el marco de políticas dirigidas al sector minero repercuten de manera adversa en su actividad principal, obligándola a ser parte de un sector donde no se reconocen ni admiten los más elementales derechos laborales.

### C. Desarrollo del trabajo informal dentro de la minería

El fenómeno de la informalidad ha estado supeditado a los cambios económicos y sociales ocurridos en Bolivia.

Los factores externos, como la venta de materias primas y la desigual relación de intercambio, ocasionaron una excesiva vulnerabilidad frente a cambios que alteraron la estabilidad económica del país. Por consiguiente los conflictos comienzan a manifestarse en el país a fines de los 70, afectando los niveles de inversión, producto y empleo. Estos cambios en la economía nacional se caracterizaron por la presencia simultánea de los siguientes procesos.<sup>28</sup>

- Declinación del ritmo de crecimiento del producto y disminución acentuada de los niveles de producción.
- Aumento de los niveles de desempleo abierto y crecimiento de las ocupaciones que presentan un mayor grado de sub - utilización de la fuerza de trabajo.
- Fortalecimiento de las actividades terciarias en el campo productivo y laboral en todos los sectores. (las mujeres empiezan a buscar mecanismos de sobrevivencia).
- Deterioro de las condiciones de vida de la población minera.

La característica en la generación de nuevos empleos, se encuentra en el sector familiar (trabajadores por cuenta propia), que actúa como amortiguador del desempleo abierto, caracterizándose por presentar mayores niveles sub-utilización de la fuerza de trabajo de sus ocupados. En muchos casos es la unidad familiar la que está insertada en este sector, en particular

<sup>28</sup> Pinto Alvarez , Op Cit.

de las mujeres, niños y niñas, cuya población necesita contribuir (y se espera que lo haga), a los ingresos totales de la familia y para ello concurre a las actividades laborales.

## **D. Perfil ocupacional del trabajo femenino en la minería cooperativizada y de pequeña escala en Bolivia**

En la minería boliviana, la organización, la ingeniería, la extracción y los niveles ejecutivos, casi siempre han estado a cargo de los hombres; los espacios periféricos, marginales, fueron siempre asignados a las mujeres. Esta discriminación condiciona las oportunidades laborales y la posibilidad de obtener una mejora en la calidad de vida, considerando que en muchos casos ellas son el pilar y cabeza de sus numerosas familias.

### **1. Ocupaciones de las mujeres en las minas**

Como *palliris* “*Palliri*” proviene de la voz quechua “*pallai*”, que significa escoger, denominación que atribuye a su forma de trabajo; esto por escoger manualmente el mineral de los desmontes o residuos de concentrados de minerales. El Cerro Rico de Potosí, además de albergar a miles de trabajadores mineros en sus frentes de trabajo, aloja a las *palliris*, quienes ejecutan su trabajo en el exterior de la mina, escogiendo los residuos de minerales de los relaves, faena que es ejecutada en forma rudimentaria.

Cuando el Estado operaba minas, las *palliris* eran contratadas de manera indirecta por un intermediario o contratista, quien las organizaba en grupos de trabajo, ocupándose de acopiar el mineral, internarlo y negociarlo con la COMIBOL. Esta participación dentro del ámbito minero no da ninguna garantía de estabilidad laboral, de acuerdo con el testimonio de ellas mismas, víctimas de discriminación y sub valoración de su trabajo. El desgaste físico que provoca esta actividad es intenso porque todo se realiza de manera manual. Las mujeres mineras trasladan pesadas cargas de roca mineralizada, enormes cantidades de agua, levantan quintales de mineral y transportan ellas mismas el concentrado al lugar de comercialización.

**a) Las guardas o serenas**, son mujeres contratadas por las cooperativas o afiliados para que se hagan cargo de la vigilancia y el cuidado de las bocaminas, o accesos a los trabajos mineros bajo tierra. En el Cerro Rico de Potosí, ellas trabajaban con vinculaciones informales con las cooperativas, viven en el mismo cerro y están diseminadas en él. Son mujeres solas, viudas o abandonadas. Reciben por este trabajo un sueldo mensual que fluctúa entre los Bol. \$ 80 y Bol. \$120 bolivianos (a precios de 2002-2003) Esto obliga a casi todas a trabajar también como *palliris* en los desmontes del mismo cerro.

**b) Las lameras o relaveras**, son mujeres que rescatan estaño de los ríos donde se echan los residuos de los ingenios. Utilizan baldes u otros recipientes que llenan de arena o “*lama*”, y luego en pequeños hoyos con agua lavan y relavan esta pequeña carga de lama para rescatar el estaño. Este trabajo es realizado por mujeres, niños y niñas, quienes con palas manipulan las arenas en aguas muy contaminadas de ríos. Los relaves son los efluentes residuales de los ingenios que fluyen por los canales y canaletas, desagües y ríos hasta los depósitos de las empresas o al campo abierto, contaminando suelos, aguas y los cultivos agrícolas de los campesinos.

**c) Las veneristas**, son mujeres que trabajan en los “*veneros*” o depósitos aluviales. Los veneros ricos son explotados por empresas privadas mediante dragas de alta capacidad. Allí o en los veneros pobres, las mujeres se autodenominan *palliris*. Se sabe del trabajo de mujeres en los veneros de estaño, en frentes rudimentarios con las más pobres condiciones de seguridad.

**d) Las rescatoris**, son mujeres intermediarias entre la *Palliri* y la empresa comercializadora mayorista, dedicadas al “*negocio*” del mineral. Compran y “*sacan de apuros*” a los trabajadores y trabajadoras mineras, regatean los precios; por su conocimiento empírico saben bien de los

minerales de baja y alta ley. Muchas operan con capital propio y otras con préstamos conseguidos de las mismas empresas comercializadoras a quienes entregan el material rescatado. En las cooperativas el trabajo de las “*rescatiris*” se ha institucionalizado; por ejemplo en Llallagua, la cooperativa Siglo XX tiene incorporadas mujeres rescatiris. La mayoría de ellas están en mejor condición que las *palliris*.

**e) Las amas de casa**, son mujeres que además de tener como obligación el cuidado de su familia y la socialización de los hijos, se incorporan al trabajo productivo, ya sea como palliri en forma ilegal o durante la temporada de la concentración del mineral para la entrega. Realizan tareas como la molienda, lavado, secado, cargado, acopiado, ventilado, empaçado en sacos y pesado del mineral. Por añadidura llevan y traen herramientas de trabajo. Se autoclasifican como amas de casa, sus esposos afirman que les ayudan en todo y las estadísticas las registran como económicamente inactivas. El esfuerzo del ama de casa es un factor de lucha contra la pobreza en la economía familiar.

**f) Las barranquilleras**, son las mujeres de la minería aurífera. Realizan el lavado manual del oro, en las orillas o barrancos de los ríos, colas de los lavaderos, o lavando la tierra mineralizada extraída desde el cuadro o socavón. Las barranquilleras se encuentran en todas las cooperativas y grupos donde existe explotación aurífera, aunque se concentran en las zonas donde hay mayor producción. Si bien constituyen una población emigrante, esta actividad ocupa también el sector femenino de la población “*estable*” del campamento. Su trabajo es realizado de forma “*ilegal*”, es decir, sin el amparo de un título minero.

**g) Las voluntarias**, son mujeres que en la actividad minera aurífera realizan tareas como mandaderas, que llevan y traen alimentos del campamento a la mina, encienden las antorchas, fogatas, guardan herramientas y otras de menor jerarquía entre las especialidades mineras. Como retribución a su trabajo se les otorga cierto porcentaje del costo de ocho horas de trabajo.

Es posible reconocer que si bien esta actividad implica un “*ascenso*” en el rango de la escala valorativa del trabajo femenino (actividad “*más legal*” y reconocida por la cooperativa aurífera, que otorga ciertos derechos a quien la realiza), no deja de ser una actividad marginal del sector.

#### **h) Otras actividades de las mujeres**

Las pequeñas **comerciantes**, son esposas de algunos socios de las cooperativas auríferas que disponen de cierto capital para proveer de insumos alimentarios y de trabajo a los miembros del campamento.

Las **elaboradoras de alimentos o cocineras, refresqueras, lavanderas**, constituyen el complemento indispensable en todo centro minero-aurífero y en todo campamento minero; éstas son actividades solo de mujeres. En la minería aurífera existe una barrera infranqueable entre las labores mineras y trabajos domésticos como la recolección de agua y leña son impensables en un varón, quien sólo débese ocupa de las tareas mineras.

## **E. El aporte no contabilizado de las mineras bolivianas**

Los cambios económicos en Bolivia transfirieron algunas minas a empresas privadas, otras fueron cooperativizadas y las más pequeñas cerradas. Así, las cooperativas absorbieron la parte de la nueva fuerza de trabajo cesante.

Los 10.000 trabajadores cooperativistas originales de los años 30, se convirtieron en 1985 en 36.000, estimándose que en ese mismo periodo la participación de las mujeres en calidad de socias era de un 10% (FEDECOMIN). Cálculos empíricos de hoy (Chenard, Liz, Proyecto Reformin de Canadá) La Paz 2002, información verbal) estiman la cifra de cooperativistas mineros cercana a los 50.000, de los cuales en forma legal solo un 5% son mujeres, mineras quienes en operaciones

ilegales (es decir no amparadas por un título minero) podrían representar cerca de un 20% de esa cifra.

En el proceso productivo minero, las mujeres están incorporadas en su mayoría al “pallado” del mineral. También se han insertado en la producción minera informal trabajando y produciendo en forma “ilegal”, es decir, en operaciones no amparadas por un título de derechos mineros.

La participación de las mujeres en el ciclo productivo minero ha dependido también de los intereses empresariales; todo parece indicar que la remuneración otorgada siempre ha sido inferior de la de sus compañeros, debido a que se la consideraba suplementaria a éste, aunque siempre ha estado condicionada al cumplimiento de una jornada de trabajo. La mujer minera hace hoy lo que en mejores épocas de precio hacían los peones que contrataba el esposo, y que debido a la agudización de la crisis se vio obligado a prescindir de ellos, porque el ingreso no permite pagar jornal alguno. La “solución” ha sido incorporar a la esposa, quien debe trabajar para mantener el ingreso familiar.

En otros casos la mujer es quien realiza trabajos de “voluntaria” dedicándose a la explotación del mineral en relaves y desmontes de las empresas mineras privadas, pero debiendo entregar la producción al propietario. Las consecuencias de esta situación en las mujeres se evidencian con el aumento de sus horas de trabajo, el deterioro de su salud, la reducción de sus ingresos, la discriminación por parte de sus mismos compañeros, la violencia de la que son víctima y la pesada carga que les significa la administración de la miseria.

## **1. Condiciones, características y situación del tipo de trabajo que realizan las mujeres mineras**

La lucha por la supervivencia genera actitudes individualistas en el sector minero. Las mujeres mineras, en especial las *palliris*, son las más afectadas por ser el eslabón más débil de la cadena productiva; desprotegidas bajo todo aspecto, sobre ellas recae el intento de disminuir los costos de producción con tal de seguir en el mercado. Por ello es que siempre son las mujeres las primeras en recibir el impacto de los despidos o las mermas en la producción.

En el oro, las mujeres “especializan”, a sus hijas como barranquilleras y en el procedimiento, cuidado y dotación de herramientas. Esto determina los papeles femeninos y masculinos en las familias mineras. Las condiciones bajo las cuales desempeñan sus actividades laborales, no es distinta de las características generales de hoy en la minería cooperativizada, por constituir la misma una alternativa de sobrevivencia de mucho esfuerzo y baja productividad. Por ello, no son distintas para las mujeres la insalubridad y el riesgo profesional que acompaña a los cooperativistas, la falta de entrenamiento, el desconocimiento del riesgo, la dura exposición a la topografía y climatología con alturas promedio de 3.700 SNM, las herramientas inadecuadas, insuficientes: son las mismas condiciones que afectan a los hombres, aunque por su condición física su impacto laboral y sanitario podría ser mayor.

Además, como consecuencia del agotamiento de los desmontes, las *palliris* tardan ahora más en reunir el mineral concentrado, para luego procesarlo y entregarlo a la cooperativa para su respectiva comercialización. Esta situación la obliga a recurrir a diversas estrategias como “chancar” (moler) y concentrar el mineral de los socios varones.

Reciben como pago una pequeña parte de la producción obtenida, (CEPROMIN Op-Cit) por lo que el tiempo empleado dentro de su actividad laboral tiene dos fases: la primera consiste en el pallado, para extraer el mineral de los desechos y relaves; y la segunda es el refinado o concentración que lo realiza en horas adicionales a su jornada laboral que generalmente ocupa más de 12 horas, excluyendo el trabajo doméstico que debe realizar diariamente en su hogar.

Algunas entrevistas realizadas a las mujeres trabajadoras en el Cerro Rico del departamento de Potosí, en los distritos mineros de Avicaya y Poopó, a unos 100 Km del Departamento de Oruro,

muestran que un 90% de estas mujeres empieza su jornada a las 4:00 o 5:00 a.m., preparando la merienda que será llevada hasta el lugar de trabajo; inicia su actividad laboral a las 8 de la mañana, concluye a la 1 de la tarde, e inicia de nuevo su actividad a las 2 de la tarde regresando en la noche a preparar los alimentos y realizar actividades domésticas en general, concluyendo a las 12:00 o 1:00 como promedio normal. El desgaste físico es evidente por el denominado triple papel que debe realizar (Aranibar, Ana María, La Paz, entrevistas mujeres mineras, La Paz, 2001).

Estas condiciones de trabajo no remunerado obligan a las mujeres mineras a realizar actividades laborales por cuenta propia, ya que las cooperativas exigen reunir la carga requerida de mineral para hacer efectiva su respectiva remuneración, la cual es efectuada de acuerdo con la cantidad y la ley (concentración) del mismo. Es decir que la misma está sujeta a la entrega del producto. De un promedio de 50 mujeres encuestadas en la cooperativa minera de Poopó, 25 obtienen un ingreso de 250 a 300 Bs. (US \$ 40) cada dos meses, periodo en el cual logran acopiar mineral para su posterior venta (precios de 2002).

La permanencia de la mujer en el trabajo minero siempre estuvo supeditada a los cambios coyunturales sufridos en Bolivia. Según datos registrados en FEDECOMIN (1987), durante la ejecución de las reformas estructurales y en el periodo de consolidación del modelo económico actual, la participación de la mujer en el trabajo cooperativo llegó a ser de 6.000 trabajadoras.

La mencionada inestabilidad y baja en los precios de los minerales, en muchos casos dio lugar al alejamiento de las *palliris*, situación que es reforzada por la informalidad al interior de sus cooperativas. Estas instituciones no garantizan que sus ingresos sean estables, y dio lugar a que en el último registro de FEDECOMIN del año 1995 (a los autores no le es conocido un dato más reciente), el porcentaje de mujeres dedicadas a la actividad minera (en el Cerro Rico de Potosí), tan solo se diera cuenta de 96 trabajadoras, todas ellas en calidad de socias cooperativistas. Esto no significa que exista una reducción de la presencia de las mujeres en las cooperativas: lo que significa esta cifra, es que ellas se han vinculado al trabajo informal. Las *palliris* cooperativistas, tendrían de manera hipotética igualdad de derechos frente a los socios varones. En la práctica, el tratamiento es distinto del que recibe el socio hombre: solo se le asigna un área de trabajo y responsabilidades.

Su vinculación a la cooperativa le obliga a trabajos de participación comunitaria, como las gestiones de agua, refacciones de canaletas, empedrado de calles, levantamiento de muros, según las necesidades presentadas en la gestión, trabajo que debe cumplirse en horarios y turnos asignados, puesto que se supone que de acuerdo con el espíritu cooperativo, todos los asociados deben participar en actividades que se supone van en beneficio de todo el campamento minero.

## 2. Seguridad social para las mujeres mineras cooperativistas

La *palliri* “socia” de la cooperativa se beneficia del servicio de seguridad social al cumplir con el aporte a la Caja Nacional de Salud, mediante el descuento del 2,96% mensual en su cooperativa, de un ingreso ficticio de 361 Bs. (US\$ 48) que no percibe. De acuerdo con datos conocidos, el promedio de ingresos por mes de la mujer minera trabajadora, es de Bs \$100 a Bs \$150 (US\$ 17 a 20) para el 55,6% y de Bs \$ 151 a Bs \$200 (US\$ 25) para el 44,4%.<sup>29</sup>

Sin embargo, el aporte mensual de las trabajadoras se mantiene, a pesar que recibirá tan solo atención médica en casos de enfermedad grave, maternidad y riesgos profesionales a corto plazo. Una de las razones para asociarse a las cooperativas es conseguir, con su aporte mensual al Fondo de Pensiones Básicas, su jubilación, por la preocupación de las mujeres mineras por el deterioro de su salud y excesivo desgaste físico. En promedio las mujeres *palliris* comienzan jóvenes, pero quedan en el trabajo más tiempo del normal para acceder a una jubilación.

<sup>29</sup> Pinto Álvarez, B. Op.Cit.



Cuadro 11

**RANGO DE EDADES DE LAS MUJERES PALLIRIS**

Rangos de Edad	Porcentaje
41 – 50 años	48,9%
51 – 60 años	22,2%
61 – 70 años	12,2%

**Fuente:** Modificado de ARANÍBAR, ANA María, Encuestas y Entrevistas a Mujeres Mineras, La Paz, 20021, en Inserción de la Mujer Palliri a la Economía Informal (Tesis de Grado Universidad "Tomas Frías" – Carrera de Economía); Bertha Pinto Álvarez, Potosí – Bolivia.

## F. Las mujeres mineras bolivianas y su ámbito social

La participación de las mujeres como jefas del hogar, teniendo como ejemplo las operaciones mineras en el Cerro Rico de Potosí, alcanza al 68,2% y en el distrito minero de Llallagua el 80,7%. CEPROMIN, La mayoría son viudas que perdieron a sus esposos por enfermedad o por accidentes, otras son abandonadas por sus compañeros. Este dato revelaría que el sustento familiar depende en buena medida de la mujer. Los hogares están constituidos por un promedio de 5 a 8 hijos por familia. (Araníbar, Ana María. Encuestas y Entrevistas a Mujeres Mineras, La Paz, 2001). En el caso de las *palliris* la mayoría vive con sus hijos, e incluso los hijos ya casados continúan viviendo con ellas y por ende los nietos. Tres generaciones pueden vivir del trabajo de la abuela.

### 1. Educación

La inasistencia y el rezago escolar en los hogares son dificultades adicionales para las mujeres, lo cual se refleja en el bajo nivel de ingresos que ellas reciben, siendo la educación priorizada para los hijos (varones) de la población minera. En Potosí, el porcentaje mayor de escolaridad de las hijas de los mineros es el nivel básico con un 46,4% y un 36,3% en el nivel intermedio. (CEPROMIN. El trabajo invisible de la mujer minera boliviana). La educación básica es menos accesible para las mujeres que para los hombres: la cultura machista en la cual se desarrollan no permite un fácil acceso a la educación para las niñas, esto refleja la desigualdad entre hombres y mujeres que con los años se traducirá en la desigualdad laboral. Es importante anotar que este problema es nacional y no solo se manifiesta en las familias mineras, sino también en las familias campesinas del área rural y en las familias de bajos ingresos en las áreas urbanas.

Según Araníbar, en la industria minera los índices de analfabetismo son del 75,6 % en el caso de las *palliris*. Esto, que de por sí es escandaloso, muestra cuán grande es la brecha con el resto de la población laboral en Bolivia si se tiene en cuenta que los índices nacionales registran un analfabetismo nacional femenino del 19,35% es decir, el analfabetismo entre las *palliris* casi cuadruplica las cifras oficiales promedio del país suministradas por las autoridades del INE, Min. Educación.

### 2. Vivienda

Para tomar un ejemplo, en el Departamento de Potosí, donde se concentra la mayor cantidad de mujeres trabajadoras mineras, un 56% de la población minera cuenta con vivienda propia. En su mayoría es el caso de las mujeres solas, que heredaron las mismas de sus esposos fallecidos, también mineros. El 34% alquila la vivienda en zonas marginales de la ciudad y a un 9,7% la vivienda le fue cedida por los familiares. En Llallagua el 46% alquila la vivienda y el 38,4% cuenta con vivienda propia (CEPROMIN). El trabajo invisible de la mujer minera boliviana.) Si bien puede considerarse un beneficio directo, las condiciones de habitabilidad no son adecuadas, limitándose a una o dos habitaciones frías e inseguras. No cuentan con alcantarillado, ni reúnen las

condiciones mínimas de comodidad; son estrechas, deterioradas, con escasa o ninguna provisión de los servicios de agua potable, alcantarillado, etc. La mayoría tiene suministro de corriente eléctrica que solo es utilizada para el alumbrado y en pocos casos para un aparato de radio o televisión. Las condiciones cotidianas en las que viven las familias son muy precarias.

### **3. Cultura**

El origen Quechua y Aymará, (expresado a través del idioma, cultura y tradiciones), de la que es portadora la mujer minera, la erige en representante de esta cultura; las condiciones de relegamiento de estos pueblos, origen de recientes conflictos sociales en Bolivia, acentúan la desigualdad, marginación y discriminación étnica hacia ellas.

### **4. Mujer minera y su participación política**

Del contexto anterior se desprende una situación de marginalidad de las mujeres trabajadoras mineras en el plano social, económico y político. Sin embargo, es esta situación la que a la hora de exigir sus reivindicaciones las hace valerosas, aguerridas y de gran fortaleza.

En el año 1978, un grupo de mujeres mineras y amas de casa inició una huelga de hambre que fue el detonante para la caída de la dictadura presidencial del Gral. Hugo Banzer Suárez. De grupos de mujeres organizadas surgieron figuras como la de Domitila Chungara, una mujer de extracción minera, que lideró la lucha por conquistas laborales. Hoy, son cada vez más las mujeres que se organizan para la defensa de sus derechos, en busca de lograr mejorar su calidad de vida. Su propia situación de marginalidad la fortalece para participar en todas las dimensiones de la vida, esperando su oportunidad para ocupar espacios de poder político, en los sindicatos, en las organizaciones de base, en las cooperativas y en otros. La mujer minera reconoce sus carencias educativas y técnicas y las experiencias de los autores muestran que no le es difícil aprovechar los procesos de capacitación.

Domitila Barrios de Chungara quien junto a sus compañeras luchó por reivindicaciones sociales para el movimiento minero y las mujeres, siendo testigo de excepción de la masacre de San Juan en 1967, en Catavi. Sus dramáticos testimonios y su discurso en México han sido objeto de estudio y análisis por parte de sociólogos y estudiosos de la realidad latinoamericana.

“Su participación no es reconocida ni valorada por el condicionamiento cultural machista del minero. Ha participado indirectamente de muchas conquistas sociales, sus propias organizaciones como la Central Obrera Boliviana (COB) utilizan a las mujeres para sus movilizaciones, pero no abundan en las posiciones directivas. Por su condición de madre y esposa, cuando participa en el ámbito de la política añade a sus responsabilidades reproductivas y productivas el de la gestión local lo que significa que debe cumplir doble o triple papel: como cabeza de hogar, trabajadora y activista política”<sup>30</sup> En ese contexto adverso, las mujeres mineras, a través de sus organizaciones desarrollan acciones en busca de un mejor horizonte tanto en los aspectos de salud, educación, y vivienda, trabajo como también el establecer un nuevo encadenamiento al tejido social desde la perspectiva de género, con identidad cultural y de clase, así como la preparación y habilitación para ocupar nuevos espacios de poder y de manera eventual ejercerlo.

## **G. Mujeres mineras y desarrollo sustentable**

Si hacemos un análisis global de la forma de trabajo de las mujeres en los centros mineros es absolutamente necesario reconocer sus capacidades, que desarrolladas en forma armónica les permite acceder al trabajo en forma muy responsable y disciplinada.

<sup>30</sup> Aranibar A.M., comunicación enviada a E. Chaparro, mayo del 2002.

Un concepto de desarrollo sustentable definido en la reunión de Ottawa en el año 1986 busca responder a cinco requisitos claves.

- Integración de la conservación y desenvolvimiento.
- Satisfacción de las necesidades básicas humanas.
- Alcance de equidad y justicia.
- Provisión de la autodeterminación social y de la diversidad cultural.
- Manutención de la integración ecológica.

Cuando se mencionan las potenciales capacidades de las mujeres, no se puede a sus habilidades de aprendizaje en trabajos, por ejemplo, dentro del lugar de operaciones, dentro del ingenio minero o planta en donde se beneficia el mineral.

Un programa desarrollado por el Programa de Apoyo a la Pequeña Explotación Minera “APEMIN”, financió un proyecto destinado a la capacitación de hombres y mujeres en un Ingenio de Machacamarca en el Departamento de Oruro. Las mujeres lograron mejor destreza que los hombres, fruto de la paciencia y detalle con el que trabajan y ellas fueron consideradas con mayor habilidad y destreza para este tipo de trabajo.

Otro factor positivo es la confiabilidad que logran en el grupo de trabajo; a la hora de tomar decisiones son difíciles de ser sobornadas, son menos accesible a la “coima” por ejemplo. Tienen una capacidad administrativa casi intrínseca, fruto de su doble condición de trabajadora minera y de administradora del hogar. Esto hace que los recursos en su cooperativa o mina chica pueden ser manejados por ellas, sin mayores problemas.

Las mujeres asumen las responsabilidades que deja de lado el hombre por hacer uso de prácticas culturales y sociales tales como consumo de alcohol, de drogas, o prostitución, pero lo que hay que resaltar, es que esas responsabilidades limitan a la mujer, no sólo en la actividad minera, sino en el desarrollo de una vida social activa. El obligado acceso de la mujer al trabajo minero, no puede abstraerse de los criterios sobre el desarrollo de una minería sustentable que busca satisfacer las necesidades básicas humanas con equidad y justicia social manteniendo además la diversidad cultural, de la cual Bolivia es una de los más representativos ejemplos en América.

## **H. Programas de apoyo a las mujeres mineras**

Las condiciones descritas antes, han generado preocupación sobre las actividades de las mujeres mineras en Bolivia. Tomando en consideración el enfoque de género para el desarrollo armónico en el país se ha venido dando , aunque sin continuidad ni homogeneidad de objetivos, el apoyo de algunos organismos estatales, financiadores, gobiernos donantes, empresas, organismos internacionales y no gubernamentales. Podemos mencionar algunos de estos:

### **1. El programa de apoyo a la pequeña explotación minera “APEMIN”**

Financiado por la Comunidad Económica Europea, ha contribuido a varios proyectos denominados de “reconversión laboral”. Un grupo de mujeres mineras ha sido capacitado para el tallado de piedras preciosas, con las cuales se trabajan hermosas lámparas talladas y collares con plata y piedras. El proyecto ya tiene una segunda fase y ha comenzado a capacitar a las mujeres en la comercialización de sus productos en el propio estilo de “Yanbal”, proyecto que está siendo ejecutado con gran éxito.

### **2. El programa de cooperación danesa “DANIDA”**

Ha incluido en sus proyectos de apoyo y asistencia a los municipios del Departamento de Potosí, con un amplio programa de apoyo a la capacitación de mujeres en gestión ambiental y otros rubros.

### 3. El centro de promoción minera “CEPROMIN”

Una ONG que, ha incluido en sus programas de asistencia, proyectos de formación y capacitación a mujeres mineras dando prioridad a programas de derechos de las mujeres, gestión ambiental, administración básica y salud comunitaria. Ha logrado éxitos en programa de alfabetización, con excelentes resultados caracterizados por la destreza y fortaleza de las propias mujeres. Constituyó una red de mujeres y Minería en busca de lograr un acercamiento en el conocimiento del trabajo que realizan y en busca de la defensa de sus derechos dentro el contexto laboral. En Latinoamérica, los países que más se acercan a este esquema de trabajo son Perú y Ecuador, pero hasta ahora pareciera, que en ninguno de los casos se vive el acentuado drama de las mujeres mineras en Bolivia. Es posible, con más investigación, encontrar realidades similares, en particular en el Perú.

#### I. ¿Qué hacer?

¿Qué hacer para que la brecha salarial, jerárquica y social entre hombres y mujeres desaparezca? ¿Qué debería hacer un gobierno para facilitar el tránsito de las mujeres a una verdadera equidad laboral económica y social en la industria minera? ¿Debe abordar el tema desde el punto de vista de la generación de oportunidades para que se consoliden como empresarias o debe habilitarlas para que sean mejores en las faenas técnicas a las cuales pueden optar en la industria? ¿Reconversión laboral o capacitación empresarial?. ¿Más aún: debe haber un tratamiento especial para las mujeres por ser mujeres? Estas son preguntas que debe responderse si se quiere tener una propuesta definida y viable para eliminar las inequidades de género y el trato discriminatorio hacia las mujeres, en general y de manera específica en la industria minera.

No se debe reducir el tema de la equidad de género en la industria minera como un mero asunto de asistencia técnica. Hay que modificar el enfoque de la asistencia técnica y con él, la población objetivo, más si se considera que ésta ha sido parcial, incompleta, favorecedora de unos pocos minerales y mineros y en general no ha existido un proceso insertado dentro de una política nacional de desarrollo. El hecho mencionado atrás sobre las cifras de la OIT, de que la fuerza laboral de la llamada pequeña minería está constituida en buena medida por mujeres, sumado a la certeza de que todos los programas de asistencia técnica minera de una u otra manera han encontrado dificultades institucionales para su cabal ejecución y total aplicación, obligan a replantear todo el esquema de la asistencia técnica para que estos programas tenga posibilidades de éxito y esto se logrará en la medida en que la mujer este incorporada como un elemento básico en el listado de beneficiarios de cualquier iniciativa de este tipo, en pie de igualdad con los hombres.

La lucha contra la pobreza debe considerarse como un argumento que valide y dé suma urgencia a incorporar a las mujeres como fundamentales en los programas de apoyo promoción y asistencia técnica minera. En estas circunstancias, mantiene vigencia la recomendación de las Naciones Unidas, consignada en la decisión 1994/308 del Consejo Económico y Social de la Organización de las Naciones Unidas, cuyo Comité de Recursos Naturales en su tercer período de sesión, recomendó prestar asistencia técnica a la minería artesanal, al igual que asistencia en esferas como actividades optativas que generen mejores ingresos, educación, salud y apoyo a la mujer. La minería artesanal constituye un soporte fundamental de sobrevivencia, que puede ser propicio para incrementar actividades de desarrollo socioeconómico integral y multisectorial, a partir del hecho aceptado por las Naciones Unidas de que:

#### Recuadro 4

#### APOYO DE LAS NACIONES UNIDAS PARA LA MINERÍA ARTESANAL

“...la minería en pequeña escala debe considerarse desde el punto de vista más amplio del desarrollo socioeconómico y la erradicación de la pobreza para un gran número de personas que participan en la minería artesanal en todo el mundo, las actividades de minería constituyen una red de seguridad ya que proporcionan ingresos durante épocas económicas difíciles. Dado que la mayoría de esas actividades se realizan en zonas rurales, la minería artesanal es un arma eficaz contra la pobreza rural y la migración de las zonas rurales a las urbanas y, como tal, debe recibir apoyo. Cuando un gobierno toma medidas para crear un entorno más propicio para los mineros artesanales, está aumentando también el acceso de la población a una red de seguridad de los ingresos y generando capacidad para liberarse de la pobreza, la asistencia a ese sector puede servir también de mecanismo importante para prestar la ayuda social que tanto necesitan la población y las zonas involucradas”.

**Fuente:** Consejo Económico y Social de la Organización de las Naciones Unidas, Comité de Recursos Naturales, decisión 1994/308, tercer período de sesión.

Un programa general de asistencia técnica debe tener como objetivos la consecución de formas mineras de producción en donde el desarrollo empresarial les permita alcanzar competitividad y rentabilidad y menos perturbadoras del ambiente y del entorno social, es decir, más sustentable. Para ello habría que aprovechar la capacidad emprendedora de las mujeres, ampliando a ellas el enfoque de la promoción empresarial (dándoles ocasión de convertirse en personas con capacidad gerencial y técnica), y el acceso a crédito y capital, así como considerarse las políticas que pueden ser usadas con éxito para promover el desarrollo de las compañías mineras existentes e impulsar la creación de nuevas".<sup>31</sup> Si esto se logra, y la asistencia técnica generalizada y con equidad de género va unida a un proceso educativo de formación y entrenamiento relacionado con la minería, que fomente el espíritu empresarial, se podrán desarrollar mercados locales de capital, campo en el cual las mujeres han probado ser excelentes operadoras.

En este contexto se debería adoptar la decisión política de ejecutar un programa de actividades que permita a los gobiernos dinamizar su desarrollo minero con una acción decidida para superar las deficiencias empresariales, la baja productividad y los problemas sociales mediante un esquema integral de asistencia técnica que cubra áreas dejadas de lado en el pasado o atendidas de manera tangencial, como lo es la dimensión de género.

La reconversión laboral implica que se ejecutará un programa de habilitación técnica, mejoramiento de las habilidades, entrenamiento en nuevas disciplinas de manera independiente al género de los receptores de los planes de formación, se tendrá entonces que decir que este es uno de los mecanismos más viables para la integración de la mujer en el mercado laboral. Si lo que el concepto de reconversión significa es el entrenamiento y capacitación en actividades que se consideran propias y exclusivas para la mujer: tejidos, puericultura, cocina, etc., lo que haría esto sería reproducir el modelo tradicional y poco o nada se avanzaría en pro de la equidad de género. Debe haber eso, si consideraciones especiales por la condición de madres que en muchos casos no podrán de manera súbita y automática dejar la crianza de hijos y las responsabilidades caseras a las cuales se les ha conducido. Pero no por ello se les deberá excluir de los programas que se diseñe para dar habilidades y oportunidades labores.

Quienes se ocupen de los temas de formación, capacitación entrenamiento y re entrenamiento laboral, habrán de tener en cuenta que como una constante universal, las mujeres siempre están en inferioridad de condiciones técnicas y de entrenamiento que sus pares masculinos, excepto, tal como se registró en un comienzo en posiciones administrativas, en algunos países. La propuesta de CEPAL en este campo considera en primera instancia que la reconversión laboral, más que cambiarle de oficio a la mujer, debe pasar por el tema de la capacitación y habilitación de la mujer minera como ciudadana y como potencial empresaria, para dotarla de las herramientas necesarias para una buena gestión administrativa. Y no tan sólo como auxiliares mineras bien entrenadas.

Es urgente subsanar el déficit que en este campo presenta la generalidad de las mineras, no por carencia de capacidad intelectual, si no en razón de la discriminación de la cual ha sido objeto en los sistemas educativos, sociales y productivos, que las marginan de las áreas técnicas y administrativas. Los procesos de asistencia técnica, capacitación y entrenamiento deben pasar por el meridiano de la inserción formal y real de la mujer en la actividad minera a la par que los varones.

Al considerar que las personas de sexo masculino que optan por la minería en pequeña escala, se enfrentan a difíciles circunstancias para el ejercicio de su actividad, es claro que la mujer se tropieza con obstáculos adicionales o con condiciones que aumentan el grado de dificultad que experimentan los hombres.

---

<sup>31</sup> World Bank, (1996) "A Mining Strategy for Latin America and the Caribbean", Resumen ejecutivo, Paper técnico N° 345 División de Industria y Minería, Departamento de Industria y Energía.

De allí surge una primera acción: la eliminación de las barreras e impedimentos surgidos por la atención que dedican a los papeles históricos que se les ha asignado, los horarios extremos, la falta de guarderías, deberán ser consideradas en un programa de capacitación, con asistentes sociales, orientadores familiares y similares, en el que se movilicen y participen los hombres. La divulgación y educación familiar debe enfatizar que la mujer no debe requerir el permiso de su compañero o cónyuge para su crecimiento personal.

En ese proceso se deberá demostrar al público asistente cuál es el valor y el tamaño de la contribución de la mujer. Esto implica por fuerza, un activo trabajo en el levantamiento de esta información, comparándola con los precios de los salarios en actividades que demande igual tiempo y dedicación, grado de conocimiento y nivel de responsabilidad. La autoridad minera debe convocar la participación de las diversas agencias públicas vinculadas al tema de la mujer y la lucha contra la pobreza, de los mineros organizados en las diversas expresiones: Asociaciones, cámaras, sindicatos, federaciones. Es muy deseable la participación de ONG cuyo objeto social sea el desarrollo local y la formación ciudadana y que cuente con personal calificado y entrenado en temas mineros, no solo sociales.

Desde el momento mismo en que se tome la decisión política mencionada, la intervención de las mujeres será indispensable para obtener para ellas un incremento calificado en sus aptitudes y posibilidades. En otros documentos, como por ejemplo “La llamada pequeña minería, un renovado enfoque empresarial”, la CEPAL ha propuesto una metodología de acción para el entrenamiento, la formación y sobre todo la promoción y mejoramiento técnico, social económico y ambiental de la actividad, pero no hay duda de afirmar que para que esa metodología tenga la posibilidad de alcanzar resultados, debería ir acompañada de un particular énfasis en atender a la mujer, de prepararla con anticipación para recibir los beneficios de la asistencia del Estado en materias técnico mineras y empresariales. Este paso debe ser supervisado y validado de manera muy estrecha, no para cerrarlos en las primeras dificultades sino para facilitar su continuidad y aplicación.

Para ello debería contarse con la conformación de grupos operativos que suministren apoyo a las mujeres en los primeros momentos del proceso de formación y al suministrador para medir el grado de profundización del esfuerzo, dentro de quienes se convertirían en receptores de la iniciativa. Dicho de otra manera, se requiere como mínimo nivelar en conocimientos y habilidades a las mujeres con los hombres. El proceso de nivelación de conocimientos debe reconocer en primer lugar que existe el cúmulo de barreras reales y objetivas que se esbozaron atrás y que alejaría a las potenciales aspirantes del esfuerzo que se realizaría en capacitación, y que está representado por la habitual precariedad de sus hogares, la falta de una infraestructura de bienes y servicios domésticos que la releve del cuidado directo y permanente de esos asuntos y les de el tiempo necesario para abordar los cursos y programas que se le ofrecen.

Sería conveniente evaluar la recomendación de la OIT de mejorar la situación doméstica de las mujeres en la minería en pequeña escala, que propone: “..., mejorando las actividades de elaboración y preparación de alimentos; y prestación de servicios tales como atención sanitaria, educación, cuidado de los niños y primeros auxilios que facilitarán la entrada de las mujeres en la minería en pequeña escala y permitirán que aumente su participación”. Pues a la luz de las argumentaciones previas, esta sectorización de las labores doméstica o feminización del trabajo doméstico iría en detrimento de las posibilidades de equidad de género, pues cabría preguntar: ¿Acaso los hombres: hijos, compañeros, esposos, padres, no pueden asumir también este papel, mientras ellas se están nivelando en conocimientos con él?<sup>32</sup>

No son pocos los autores que han insistido en que las mujeres mineras que trabajan en los aluviones auríferos de ríos a lo largo del borde Pacífico tropical sudamericano y los de las cuencas amazónicas, para citar dos casos generales, sufren con más rigor que otras personas dedicadas a la minería, los problemas de los déficit sanitarios y educativos, amén de los inherentes a la dificultad de acceder tanto a títulos mineros como de propiedad sobre la tierra.

<sup>32</sup> OIT, Organización Internacional del Trabajo. Las mujeres en la minería en pequeña escala, Grado de participación de las mujeres en Los problemas sociales y laborales en las explotaciones mineras pequeñas, Informe para el debate de la Reunión tripartita sobre los problemas sociales y laborales en las explotaciones mineras pequeñas, Ginebra, 17-21 de mayo de 1999, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra. (<http://www.ilo.org/public/spanish/dialogue/sector/techmeet/tmssm99/tmssmr.htm>).

## 1. La capacitación

Este asunto es uno de los de mayor importancia en un proceso de consecución de la equidad, si la mujer no tiene acceso a la capacitación de todo tipo (social, económica, técnica, contable), no se podrá avanzar en el propósito de la igualdad y de la lucha contra la pobreza.

Ya se ha mencionado la habilidad adquirida por las mujeres en los tratos comerciales y en muchas de sus iniciativas comerciales caseras. Se requiere entonces retomar esa base tecnológica, evaluarla y potenciarla con trabajos de apoyo y promoción empresarial a todos los segmentos de la industria en los campos técnico, jurídico, comercial y administrativo, para que mediante entidades formadoras especializadas o con ONG, las mujeres adquieran un nivel empresarial tal que sea el motor de su propia gestión. Para ello, como en el caso de los hombres, se propone actuar en tres frentes, a saber: capacitación cívica, capacitación administrativa y capacitación técnica, hasta alcanzar el mismo nivel de los hombres beneficiarios de programas similares.

Se ha dicho que el problema minero de los segmentos de menor desarrollo no es un problema de ingeniería. Pero al introducir las variantes sociales y administrativas, de inmediato salta a la vista la necesidad de considerar con mayor detenimiento y extensión el tratamiento que habría que proporcionar a los segmentos más atrasados de la industria. Por ello la capacitación a las mujeres, al igual que como sucede con los hombres debe iniciarse por la capacitación cívica, advirtiendo que por distintas razones ellas son más proactivas en este campo que sus maridos, hermanos, padres o compañeros.

### a) Capacitación cívica

Hoy, luego de haberse iniciado un largo proceso de reformas y cambios constitucionales que les trajeron a los latinoamericanos nuevas expectativas de derechos civiles, merced a los cambios que se introdujeron en numerosas cartas fundamentales, las mujeres y hombres del continente tienen mejores, aunque no por fuerza más fáciles, condiciones para participar en la vida y desarrollo de sus comunidades. En ese contexto las mujeres no pueden quedarse al margen de la participación y del ejercicio del papel que el nuevo marco normativo les ofrece, pero para ello deben recibir con más énfasis que los varones toda suerte de esfuerzos en capacitación cívica, que les permitan participar en la solución de los problemas internos que los aquejan a la luz de nuevas realidades políticas.

Pero además no se puede dejar de lado en ningún momento que la industria minera y quienes la ejercen, lo hacen empleando para ello recursos amparados por la figura del dominio público y de propiedad de la Nación en donde se desarrolla la actividad específica. No hay una sola constitución en el continente en donde los recursos mineros no sean propiedad de la nación, aun en los Estados Unidos de América, en donde en las tierras federales los minerales pertenecen al Estado. Por ello quien los extraiga, a cualquier título, debe conocer muy bien cuáles han de ser tanto sus derechos como sus responsabilidades como empresario, como obrero, como explotador pero antes que nada como ciudadano, y debe estar preparado para inter actuar con el gobierno como máximo representante del Estado. En esta dimensión la mujer debe recibir la opción real de ser destinataria de información específica en esta materia.

El concurso de las ONG es determinante en este campo, pero además, este proceso en el cual deben estar inmersos los ciudadanos, debe favorecer en primer lugar a las mujeres. Esto no descarta que por su vinculación más directa con las áreas visibles del Estado (escuelas, centros de salud y hospitales, empresas de servicios públicos para el pago de las facturas) y lo conocen más y mejor, razón por la cual esa experiencia y ese mayor conocimiento, podría ser canalizado para construir confianzas en torno de la función pública y acercarla a los hombres a la satisfacción de su propia necesidad de sentirse como parte del Estado y como interlocutor válido de los gobiernos.

Una vez que se sepa, comprenda y acepte con ejemplo y con información que el Estado es representado por el Gobierno y que esa materialización contiene una serie de elementos teóricos tales como el marco constitucional, los derechos y deberes del ciudadano, el marco legal vigente, el origen y la razón de impuestos, tasas y contribuciones, su utilización, vigilancia, organización del Estado, de la autoridad minera y de su

institucionalidad, sus empresas e institutos, la comunicación entre el ciudadano y las instituciones será más fluida y directa.

No se le puede pedir ni a hombres ni a mujeres que actúen frente al aparato público sin haberles dotado de antemano de un claro conocimiento de qué derechos le asisten y qué deberes deben cumplir. Generar confianzas, significa generar una actitud más abierta y tolerante frente al Estado, sobre la base de presentarlo de una manera real, sincera, con el conocimiento de sus limitaciones y la expresión concreta de sus posibilidades así estas no sean muy abundantes.

### **b) Capacitación comunitaria**

Se acaba de mencionar que quizás las mujeres son las que sienten y viven a los entes gubernamentales con mayor intensidad, son ellas las que en su gran mayoría concurren a buscar los servicios públicos o a pagarlos, cualesquiera que sea la naturaleza de ellos: hospitales, carreteras, escuelas, que son formas comunitarias de atender o satisfacer las necesidades individuales.

La elevación de la participación de las comunidades de los pueblos mineros en estos niveles de la administración, se impondrá solo si hay una clara, permanente y abierta divulgación de lo que son y significan las instituciones, cómo se manejan, qué servicios están autorizadas a prestar, cuál es el alcance de ellos y su cuantía, exigencias básicas para su prestación etc. Pero todo esto se logra si la información fluye de manera abundante y directa, sencilla y cotidiana en todos los niveles estatales, y con la invitación a la participación informada y continua de las comunidades de las cuales forman parte las mujeres, para de esta manera tener acceso a la solución colegiada de problemas que concierne a todos en los distritos mineros. La permanente presencia de la mujer en estos lugares les da una ventaja comparativa y eso se debe aprovechar para que ella sea reconocida y admitida como elemento decisorio de la comunidad y facilite de esta manera la capacitación municipal.

## **2. Capacitación municipal**

La administración pública, en todos sus niveles organizativos, debe tener muy claro que las mujeres deben gozar de las mismas oportunidades, de los mismos derechos, y de las mismas prerrogativas que los hombres. En el área minera, la participación de ellas en la gestión de la cosa pública es determinante para lograr un cambio en la industria. Si el gobierno no ilustra con ejemplos lo que desee en el sector productivo, mal puede reclamarle al empresariado o a los distritos mineros que tienen que estar acordes con las necesidades de desarrollo de cada uno de los municipios mineros. En general, las autoridades locales también carecen de la calificación necesaria tanto para el trámite ordinario de los asuntos propios de su cargo como para solicitar, utilizar y calificar las ventajas y oportunidades que les da la producción minera frente a las diversas instancias oficiales tales como ministerios, secretarías, gerencias de empresas públicas, responsables de programas de apoyo.

Existe en muchas partes ejemplos de concertación y consulta como un mecanismo claro en donde se involucra a la comunidad, tal es el caso de la ciudadanía de Ilo en el Perú; esto exige que las autoridades municipales estén preparadas para participar en esos procesos de negociación o consulta. La concertación junto a la comunidad cobra gran importancia en el discurso de las grandes empresas mineras del mundo cuando quieren desarrollar proyectos en áreas donde la población puede ser afectada en cualquier sentido.

Los empresarios saben que antes de efectuar la inversión deben sentarse en la mesa de negociación con la comunidad. Esta situación tendrá éxito en la medida en que sea una negociación abierta y participativa tanto al nivel de compromisos como de contribuciones por parte de todos. En este sentido es destacable la nueva actitud de algunas inversiones mineras.

Así los gobernadores, alcaldes municipales, asesores y subalternos de nivel directivo local deben ser capacitados en conocimientos administrativos básicos, presupuesto, legislación minera y ambiental. Este proceso de capacitación debe desarrollarse con el fin de obtener un manejo racional y objetivo al momento de negociar con la empresa minera los beneficios económicos para las comunidades locales, expresados en forma



de regalías, derechos de entrada, preparando el camino para evitar dolorosos impactos una vez que el ciclo minero concluya con el cierre de la mina.

En los últimos dos años ha habido una percepción creciente de la importancia de las relaciones comunitarias como clave de la viabilidad a largo plazo detanto la exploración minera como de los proyectos mineros. Temas de equidad social, justicia, riesgo y beneficio, surgen cada vez más vinculados a proyectos de exploración minera, a menudo pero no siempre asociados a preocupaciones medioambientales. Las actividades de exploración se convierten en foco de conflicto, resultando una pérdida de oportunidades tanto para la comunidad como para las empresas de prospección minera. Las relaciones con la comunidad se han convertido en un problema especial en Latinoamérica donde los cambios políticos recientes, la historia de las relaciones, la magnitud de la población indígena y el número importante de los proyectos de exploración han creado un ambiente especialmente difícil para el trabajo de los exploradores.

Se ha seleccionado este texto para resaltar que si las grandes corporaciones mineras se consideran pobremente equipadas para la discusión, ¿qué podría decirse de las pequeñas comunidades en donde existen proyectos a gran escala y que en ocasiones han de desplazar a mineros informales? No se puede olvidar que situaciones como las descritas por Thomson, sucedieron en Las Cristinas en Venezuela y que en Colombia proyectos auríferos han estado paralizados por años por las resistencias de una comunidad, mal preparada y con información deficiente para la discusión objetiva del tema.

### **3. Capacitación empresarial**

Las mujeres empresarias no son una novedad, ni son pocas, ni están alejadas de la toma de decisiones en muchos niveles de la actividad económica. En los sectores de bajos ingresos, existen la tendencia de confiar mas en la mujeres que en los hombres para el otorgamiento de créditos, pues representan una cartera más segura. Son muy conocidas en todo el mundo las experiencias con mujeres microempresarias, en el campo minero, las autoridades y los programas de fomentos y apoyo que se identifiquen deberán enterarse de estos programas para su eventual réplica en el campo de la llamada pequeña minería, donde en medio de la igualdad de género que debe prevalecer en toda actividad, se considere la discriminación positiva, para equiparar a las mujeres en el acceso al crédito empresarial a la financiación de su actividades productivas.

La posibilidad de irrigar con recursos frescos a cerca de la mitad del empresariado en este estrato de la producción minera, implicaría una notable herramienta para la tarea de construir una minería nacional sólida, con una masa empresarial capacitada en los aspectos contables, comerciales, de manejo laboral, sin desconocer que el conocimiento técnico no le debe ser ajeno.

#### **a) Formación organizacional y empresarial**

En la formación, capacitación y entrenamiento de personas que operen pequeñas unidades de explotación, la mujer debe contar (al igual que sus homólogos masculinos), con un claro conocimiento de las materias propias de la constitución de una empresa: cuáles han de ser los pasos conducentes a su materialización, los requisitos, trámites y documentos que se exijan en cada país. en muchas partes del continente se ha avenido hablando de incubadora empresariales, o incubadoras d negocios, no existe ninguna razón para que una iniciativa de esta clase no pueda ser orientada a la mujer minera.

Será muy conveniente que los eventuales ejecutores de una iniciativa de esta naturaleza conozcan las recomendaciones contenidas en la Reseña de los grupos de trabajo en línea de Womenwatch sobre las 12 esferas de especial preocupación de la plataforma de acción de Beijing, en particular de estas tres recomendaciones, cruciales para que cualquier política de equidad de género en la pequeña minería tenga cabal expresión en programas viables de apoyo empresarial.<sup>33</sup>

---

<sup>33</sup> Reseña de los grupos de trabajo en línea de women watch sobre las 12 esferas de especial preocupación de la plataforma de acción de Beijing, comisión de la condición jurídica y social de la mujer constituida en comité preparatorio del período extraordinario de sesiones de la asamblea general titulado "la mujer en el año 2000: igualdad entre los géneros, desarrollo y paz para el siglo xxi",

- Promover la incorporación de las cuestiones de género en las políticas económicas, por ejemplo, estableciendo el carácter obligatorio de los planes de fomento de la igualdad de género en las transacciones de los bancos internacionales de fomento y desarrollo.
- Considerar los programas de autoayuda y micro financiación dirigidos por la comunidad como un sustituto flexible de las iniciativas emprendidas por los bancos.
- Alentar las asociaciones del sector gubernamental y el sector no gubernamental en apoyo de los derechos económicos de la mujer.
- Reconocer el trabajo no remunerado de la mujer y proporcionar servicios (de guardería y otros) para prestar asistencia a las familias con responsabilidades en el hogar y en el trabajo.
- Reunir y analizar la información y los datos económicos en materia de empleo desglosados por sexo.

### **b) Formación y entrenamiento contable - comercial**

El manejo rutinario del dinero del hogar, de la economía familiar, ha probado que la mujer puede ser tan proveedora o más que el hombre en el manejo de los recursos; de hecho muchas veces es ella la encargada de los ahorros en el plano familiar. Esta capacidad adquirida de la mujer es una clara ventaja comparativa frente a los procesos contables y comerciales.

Muchas de ellas han aumentado el ingreso familiar con base en la producción y venta de elementos de modistería y comida; esto no significa que no deben ser receptoras de capacitación, sobre todo que esté orientada a permitirles dar el paso de la economía doméstica a la de ser empresaria, sin importar que sea en pequeña escala. Por ende la capacitación dada a la mujer en el campo contable y comercial, debe estar dirigida a permitirle desarrollar un seguro y confiable proceso constitutivo de una empresa.

Para ello al igual que los hombres deberán saber utilizar las herramientas de gestión que le den una contabilidad confiable de sus operaciones. No se trata por supuesto que la beneficiaria de un proceso de entrenamiento y formación de esta naturaleza alcance las destrezas de un contador público, pero sí que entienda y comprenda las señales que le suministra en forma contable el desarrollo del negocio. De esta manera, la lectura y el acceso a la terminología propia de un balance, deben ser metas a lograr en la capacitación.

Asimismo se debería buscar la eliminación de prácticas erradas copiadas de los hombres, los cuales, por ejemplo, se dedican a la acumulación desordenada y no planificada de insumos y herramientas que durante mucho tiempo no se utilizan con lo cual se incurren en costos financieros por inventarios inactivos de considerable valor y que no son percibido por los pequeños empresarios. Se deberá capacitar con relación a los elementos básicos que le permita entender un balance, comprender una terminología mínima: activos, pasivos, depreciación, inventarios, etc. terminología que no se debe limitar al significado textual, sino a sus implicaciones, importancia, consecuencias, y por sobre todo sus usos reales.

El minero informal en su evolución para llegar a ser formal, debe ser entrenado en prácticas comerciales, conocer con certidumbre (no de manera intuitiva y empírica) sobre modalidades y usos comerciales: el costo de los sobregiros, naturaleza y clase de títulos valores, las sanciones civiles por incumplimiento de contratos, las formas diversas de intermediación financiera, facturación, cobros, mecanismos de conciliación de diferendos comerciales, conceptos generales de mercadotecnia, costos, correspondencia, y otros; lo cual le permitirá determinar si su negocio es rentable o no.

### **c) Entrenamiento y formación en el manejo laboral**

El ya mencionado informe de la OIT describe muy bien las dificultades de las mujeres cuando asumen el papel de empleadoras para asentar su autoridad sobre los trabajadores manteniendo a la vez buenas relaciones y asegurando que no se las engaña. "...Cuando las mujeres hacen valer su autoridad ello provoca irritación en

---

tercer período de sesiones, 3 a 17 de marzo de 2000, tema 2 del programa provisional, preparativos del período extraordinario de sesiones de la asamblea general titulado "la mujer en el año 2000: igualdad entre los géneros, desarrollo y paz para el siglo xxi" (<http://www.un.org/womenwatch/daw/csw/ecn6-2000-pc-crp1sp.pdf>)

muchas sociedades, y se convierte en un obstáculo de talla que se debe superar. Para evitar las discriminación se ha empleado a un gestor o agente de sexo masculino, pero esto puede acarrear sus propios problemas.

Pueden surgir otras dificultades cuando amigos o parientes no idóneos son empleados como medio de protegerlas contra estos riesgos. La sólida tradición de las mujeres como comerciantes solas, por ejemplo en varios países africanos, puede significar que la delegación se convierta en un problema en los grupos de autoayuda o de trabajo en cooperación. Como esos grupos suelen estar formados para tareas completas y a corto plazo, es difícil desarrollar asociaciones duraderas.”<sup>34</sup>

Esto significa que si un hombre tiene dificultades para ejercer el mando administrativo y técnico en una operación minera; para desempeñar el mismo papel a la mujer le corresponde un esfuerzo mayor. En muchas regiones productoras de oro aluvial, las mujeres acuden a alguien para que vendan su oro al intermediario, o en regiones de minería tradicional de carbón, algunas han de contratar capataces que “traduzcan” y hagan cumplir sus órdenes, pues salvo casos excepcionales, no hay mucha aceptación de que una mujer imparta las instrucciones a los trabajadores en una mina. Situación distinta se produce en la minería a mediana y gran escala, tal como acontece en los Estados Unidos de América, Canadá, y Chile.

La labor gerencial de las mujeres tiene que romper además con los esquemas rituales de la administración laboral, muy tradicional en las relaciones hombre –hombre en la pequeña minería, en donde se puede afirmar que los buenos trabajadores de ayer, por carecer de formación, se convierten por regla general en los deficientes patrones de hoy, que confunden el paternalismo con las buenas relaciones obrero-patronales o el desconocimiento de los derechos laborales. Esta condición genera altos índices de demandas y contra demandas en los juzgados laborales y prácticas injustas e ilegales como el empleo de menores y contrataciones irregulares.

En el caso de las mujeres, lo mismo que en el de los hombres ocupados en este estrato de la producción, ellas deberán ser entrenadas, para que los procesos de selección y contratación de sus trabajadores se hagan conociendo las partes sus derechos y el alcance de los mismos y las responsabilidades emanadas de ellos, lo cual significa que deben ser capacitados para que acepten y practiquen mecanismos de gestión laboral, vinculándolos mediante un contrato de trabajo con sus operarios. Que los beneficios, sentido y utilidad de este instrumento, de la seguridad social, de cómo costearla y usarla, cómo adoptar horarios, disciplina de trabajo, utilización de máquinas, equipos, formas de liquidación y pago de salarios, prestaciones sociales y aportes parafiscales se permée a las partes, para evitar de esta manera la cultura del conflicto en las relaciones obrero patronales.

#### **4. Capacitación técnica**

La capacitación, el entrenamiento y la formación general en aspectos atinentes a las ciencias geológicas y mineras y el empleo de distintas técnicas ingenieriles, es quizás el común denominador de todos los procesos de asistencia técnica que se han dado en la industria minera de Latinoamérica. Es consuetudinaria la petición de los gremios y de los mineros en foros y eventos de encuentro con las autoridades para que se les proporcione la asistencia técnica.

Se trata de peticiones poco específicas, siendo el mecanismo de respuesta el envío de ingenieros que determinan el estado general de la mina y la descripción de sus problemas asociados. Consignando los resultados de sus visitas e inspecciones en un documento en donde se enumeran los problemas y los modos de solucionarlo, a veces se logra que haya algo de instrucción y entrenamiento en el sitio de trabajo.

Hay variantes de este proceder pero no son frecuentes los programas que ofrezcan y promuevan la participación de obreros, capataces, supervisores y administradores mineros en cursos, talleres o seminarios que de manera sistemática enseñen a los operarios, por sobre todo a comprender el mecanismo de métodos de explotación, funcionamiento de herramientas y aparatos, y por ende a manejar y reparar ese instrumental. Hoy, al igual que ayer, la condición técnica de la mano de obra (en particular de la llamada pequeña minería) no es

---

<sup>34</sup> OIT, Organización Internacional del Trabajo. Los problemas sociales y laborales en las explotaciones mineras pequeñas, Informe para el debate de la Reunión tripartita sobre los problemas sociales y laborales en las explotaciones mineras pequeñas, Ginebra, 17-21 de mayo de 1999, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra.  
(<http://www.ilo.org/public/spanish/dialogue/sector/techmeet/tmssm99/tmssmr.htm>)

buena y así lo reconocen los empleadores. La baja escolaridad es una de las razones por las cuales los propósitos de elevar la condición técnica del laboreo de minas no se ha obtenido. Esta situación se agudiza con el hecho de que además de su menor escolaridad, no siempre es aceptado que las mujeres desarrollen habilidades y aptitudes mecánicas o técnicas (se debe hacer excepción de este comentario de las mujeres vinculadas a las operaciones mineras de gran escala en Chile y Perú).

Se hace necesario que las mujeres, en particular las que acompañan a sus padres, hermanos, esposos, hijos o compañeros permanentes en la explotación minera, reciban los beneficios de programas elaborados con base en una pedagogía que reúna condiciones de sencillez y comprensión rápida diseñados para perdurar sobre aspectos tales como el control de la producción mediante seguimiento topográfico, el conocimiento de la clase de recurso minero que se le ha entregado, en términos de calidad, cantidad y grado de certidumbre de las reservas.

En este campo, al igual que en los precedentes, deberá tenerse sumo cuidado en procesos de nivelación entre los beneficiarios del programa. Se debe decir que en aspecto de la nivelación, no debe pensarse de manera unidireccional que los hombre *per se* están mejor capacitados que las mujeres para recibir instrucción técnica. Deberá tenerse siempre presente, que no se trata de que las mujeres compitan en fuerza física con los hombres, sino que unas y otros sean capaces de realizar trabajos empleando técnicas y herramientas con seguridad, rendimiento y productividad. En este aspecto hay una marcada tendencia a igualar a las mujeres con los menores de edad.

El párrafo anterior sintetiza el hecho de que en general, los países con producción minera artesanal no controlada e incontrolable tienen una percepción definida de las posibilidades de este tipo de producción y que en consecuencia se deben adoptar decisiones para su desarrollo. Sobre todo teniendo en cuenta que esta es "...una cuestión que atañe no sólo a la minería y que exige conocimientos de minería, sino también como una cuestión socioeconómica y concerniente a la pobreza que exige atención en un plano multisectorial" (Naciones Unidas, 1996).

Al igual que con los receptores masculinos de los servicios de asistencia técnica, como objetivo general de un programa de esta índole debe buscarse alcanzar mineros(as) que sepan de las posibilidades cualitativas de su producción de técnicas mineras, y de un conocimiento básico que les permita buscar en la fuente y comprender y emplear información que suministren técnicos e ingenieros sobre la operación diaria de su explotación. Si esto no se consigue, el programa tendrá que ser cambiado o replanteado, pues esto implica además que en esa mina, sus operadores(a)s no se han hecho cargo de las obligaciones que les competen.

## 5. Estímulo a la autogestión

Las cifras siguientes muestran que desde hace mucho tiempo en América Latina, la mujer, en particular la microempresaria, ha dejado atrás la creencia y condicionamiento social que enuncia que debe permanecer en la casa. Si bien es cierto que muchas de ellas se dedican al trabajo no remunerado del cuidado doméstico, no menos cierto es que hoy son un factor determinante en la economía de la región y de sus hogares.

- En las áreas urbanas ha aumentado durante la última década la cantidad de mujeres trabajadoras entre un 37% y un 50%.
- Una gran fuente de empleo para las mujeres es la microempresa y el autoempleo, especialmente para las mujeres pobres.
- Entre un 30% y un 60% de las microempresas en la región pertenecen a las mujeres.
- El nivel educativo de las mujeres afecta positivamente su empleo: la tasa participativa de las mujeres aumenta con el número de años de estudios formales.
- Las mujeres reciben ingresos que representan el 75% de lo que ganan los hombres y en algunos países hasta el 20%.
- En los hogares más pobres el salario de las mujeres es sólo un 17% del de los hombres. (BBC News, con base en cifras de CEPAL), ([http://news.bbc.co.uk/hi/spanish/specials/newsid\\_1858000/1858102.stm](http://news.bbc.co.uk/hi/spanish/specials/newsid_1858000/1858102.stm)).

Desde otra perspectiva, las mujeres son consideradas como más asertivas y responsables que sus homólogos masculinos con el manejo y administración de los dineros que ganan, y de seguro podrían efectuar una mayor variedad de operaciones y a mayor escala, si se despejase el camino de obstáculos que limitan su independencia económica.

Para ello es necesario que la agencias de crédito, los suministradores de materiales y equipos, y los comercializadores se decidan a mirar a las mujeres como clientes seguros y confiables y por tanto a trabajar más con ellas, contando para tal fin con el apoyo oficial. Es sabido que los hombres, por razones culturales, son más proclives que ellas a malgastar su dinero; este solo hecho debería ameritar una profunda reflexión en los agentes comerciales que trabajan en el mundo minero con respecto a la mujer. Como un campo de aplicación piloto, debería buscarse la forma de irrigar con créditos y facilidades de comercialización a las mujeres que trabajan con metales preciosos.

Se requiere de formación, entrenamiento, capacitación y actualización, orientadas a darle instrumentos a la mujer minera para que logre la auto gestión de su negocio o emprendimiento industrial. Deberán considerarse etapas, procesos de selección muy afinados y sobre todo un cuidadoso seguimiento muy de cerca para evitar, moderar, o remediar los problema asociados a la discriminación, a la resistencia cultural o a la doble función hogar & empresa. La decisión de hacerlo solo para mujeres o combinado con emprendedores varones, deberá estar basada en la necesidad insoslayable de determinar y construir grupos de beneficiarios que ofrezcan niveles muy similares de conocimientos y experiencias. Al igual que se recomendaba en la propuesta empresarial para la llamada pequeña minería, este esfuerzo debe ser finito en el tiempo y estable durante su ejecución.

Un conjunto sólido de mujeres con atributos empresariales que dinamicen y tipifiquen el hecho de que las mujeres pueden desempeñarse como responsables eficientes de su propia gestión empresarial con distinta capacidad económica, sin que dependan de factores agentes externos tales como subsidios o protecciones especiales para desarrollar su labor e insertadas a plenitud en el torrente económico economía nacional, debe ser el producto final de un proceso de capacitación.

El desarrollo de aglomeraciones industriales (*clusters*) es un campo propicio para la actividad de las personas seleccionadas, es decir: los gobiernos ganarían mucho si crean las condiciones que permitan acercarse a los industriales mineros, y a quienes les proporcionan bienes, suministros y servicios. Es forzoso reconocer que las mujeres capacitadas como empresarias pueden estar en cualquiera o en las dos orillas de este escenario. La autogestión debe ser la finalidad de la capacitación y promoción empresarial y se debe lograr en un escenario de tiempo definido por cantidad participante, distribución geográfica, recursos asignados, aceptación del plan por la comunidad minera y grado de compromiso con ella; su medición y evaluación se verificará expresada en porcentajes de calidad y cantidad de metas alcanzadas, que permitan tanto medir el avance del proceso como efectuar los correctivos y ajustes al modelo.

La necesidad de que las mujeres puedan acceder a procesos de asistencia técnica en la minería es reconocida no sólo por la ONU. En reuniones patrocinadas por organismos multilaterales como el Banco Mundial, se ha insistido en lo oportuno, equitativo y beneficioso que es para los países proporcionar este servicio a la mujer:

“El panel reconoce la importancia de la integración de la mujer en la minería artesanal y recomienda la participación de todas las organizaciones para abogar por la intervención de la mujer en todos los niveles y apoyar su entrenamiento, su imagen y la asistencia técnica necesaria. En sus programas de reformas, el gobierno debería reconocer la contribución de la mujer e iniciar programas de para incrementar su efectivo desenvolvimiento como dueñas y operadoras de minas” (*Regularizing Informal Mining. A Summary of the Proceedings of the International Roundtable on Artisanal Mining Organized by the World Bank, Washington, D.C. May 17–19, 1995 Industry and Energy Department Occasional Paper No. 6 Mamadou Barry, editor April 1996*).

## 6. El desarrollo gremial

La atomización gremial, propia de la industria minera en los países de la región, afecta la identificación de metas y propósitos comunes en los sectores industriales de menor capacidad económica y empresarial, situación reproducida con las mujeres y agravada por el hecho de lo incipiente y desigual de sus procesos organizativos, lo cual impide que ellas obtengan una participación más democrática y decisiva en la organización gremial.

La aparición de grupos que buscan alentar el desarrollo gremial, la participación femenina en la toma de decisiones y un trato más equitativo en sus actividades económicas, sociales y culturales, en el campo minero está signada en no pocas oportunidades, por un tinte de empirismo y de desconocimiento de aspectos básicos de la industria y sobre todo de una marcada prevención contra la industria como tal, por lo cual apelan a llamados al otorgamiento de subsidios o de tratamientos especiales de discriminación positiva, que no tienen en cuenta su costo o la practicidad de su implantación.

Esto debe mover a las autoridades de gobierno, como se verá un poco más adelante, a tomar con mucha seriedad el tema de quienes han de dar la capacitación y de adoptar una línea de acción que busque antes que cualquier otra cosa, la homologación de los esfuerzos de capacitación y de entrenamiento, y del suministro de oportunidades a mujeres y hombres que estén interesados en mejorar la calidad de su participación en una actividad productiva como lo es la industria minera.

La posibilidad de construir gremios fuertes democráticos que se constituyan en interlocutores válidos de las autoridades mineras en la búsqueda de soluciones a los problemas que aquejan a la actividad debe basarse en la premisa de que son tan importantes los hombres como las mujeres que trabajen en este renglón económico.

Por ello los organismos gremiales deberán trabajar en fortalecer sus canales de comunicación, en ampliar su base de participación, en conocer las especificidades de sus núcleos de afiliados, bien sea por tipo de minería que produzcan, por su localización geográfica y las dificultades inherentes a ella, por su desarrollo empresarial y organizativo de base y sobre todo que permitan un ordenado tránsito en las posiciones de comando de los gremios que aglutinan a los mineros.

Deberán entender que es mucho más productivo y da más fuerza para la negociación la existencia de pocos actores, cohesionados todos por programas e intereses comunes, que la multiplicidad de representantes que argumentan ser cada uno el gremio representativo de su sector. En este punto es preciso recordar entonces que no siempre es productivo congregarse alrededor de una matriz en donde haya grupos preponderantes sobre otros, y que por el contrario, procesos federativos pueden permitir una adecuada representación a distintas ópticas y visiones de un mismo tema.

Así, la identificación de asuntos comunes o de problemas transversales puede permitir la construcción de alianzas que mejoren el desempeño gremial de los interesados, vale decir que asuntos como el de la remediación de los pasivos ambientales mineros, los problemas sociales de empleo, alteración del equilibrio social de las comunidades debidos a la aparición de problemas como alcoholismo, el encarecimiento de precios o similares, originados alrededor de una prosperidad inducida por nuevos proyectos, serán de más fácil atención o solución.

También los problemas de comercialización, de acceso a suministros tales como los explosivos o el acceso a facilidades de transporte, la capacitación de los trabajadores y operarios, etc. son temas que afectan a amplios sectores de la actividad y que podrían ser resueltos mediante el diálogo representativo de los interesados con el Estado.

Si esto se logra y las mujeres juegan en ello un papel protagónico de primera línea, se producirá una permanente cadena de comunicación que se alienta con informaciones serias y verídicas, que pueden ayudar a modelar la formulación de programas y políticas específicas que nutran al gremio y le permitan tomar parte activa en la discusión y en la toma de decisiones en todos los niveles.

## **7. La legalización de las explotaciones**

En 1996 las Naciones Unidas sostenía que “Para promover su crecimiento la minería artesanal ha de ser legalizada y estructurada.”<sup>35</sup> Un marco jurídico en el que se reconozca la existencia de las características de la minería en pequeña escala y artesanal es requisito para esa estructuración y para limitar sus efectos económicos negativos. Es preciso reconocer la importancia de las necesidades de la minería artesanal y en muchos casos hay que crear oportunidades de empleo para los mineros a fin de aliviar la presión sobre los recursos naturales y el medio ambiente”.

Desde aquel entonces, el tema no ha sido retirado de la agenda de discusión para lograr la equidad de género en la minería, y su permanencia se consolida más si se le mira desde la perspectiva de la lucha contra la pobreza. La legalización es básica para la consolidación de los sectores informales de la industria minera, aunque nunca debe ser la meta final de un programa de apoyo público al sector: de no ser así, no se podría por ejemplo (y de acuerdo con la tradición de muchas zonas), otorgar los derechos mineros a la colectividad entera, tal como acontece en muchas partes con los materiales de arrastre, áridos de río y materiales de construcción producto del lavado de cauces de corrientes, así como las tierras comunales de reservación, zonas indígenas, minorías étnicas, palenques u otras manifestaciones de propiedad común por parte de las comunidades afro americanas. Se debe recordar en todo momento que la situación de quienes tienen un título minero a su favor no siempre es mejor que la de aquellos que no lo tienen.

Pero la ausencia de un título minero (hay que insistir que aunque el otorgamiento de un título minero no es el objetivo final de cualquier proceso integral de apoyo a la industria minera de pequeña escala, sí es el instrumento que vincula la gestión pública y la privada), es la responsable de uno de los limitantes más críticos para la actividad de los empresarios minero de pequeña escala y artesanal. Sin él, no es posible la consecución de créditos, circunstancia que no es exclusiva para los hombres sino que se extiende con mayor rigor a las mujeres, dados los condicionamientos legales, administrativos y financieros que impiden la participación de las mujeres en la minería en pequeña escala, o la limitan al papel de asalariado básico, con frecuencia en la minería no estructurada e ilegal. Se trata de impedimentos en la concesión de licencias para la explotación minera y la consecución del acceso al crédito. Además, las barreras culturales pueden afectar la participación de las mujeres, incluso cuando las otras hayan sido superadas.

Se ha dicho que la legalización de las explotaciones es la solución ideal para el logro del desarrollo de este segmento de la industria, sin embargo se ha constituido una profunda distorsión en el manejo de la problemática de la minería informal no controlada y de la incontrolable, pues se hace todo el esfuerzo en la legalización para luego dejar expósito al receptor de ese beneficio. En el caso de procesos de legalización a los cuales accedan mujeres aspirantes a ser tenedoras de un derecho minero, deberá hacerse mucho énfasis en que ésta es una herramienta sin la cual no se puede hacer minería ni legal ni sostenible y que puede abrir las puertas al crédito, a mejoras en sus relaciones con el Estado facilitando una mejor administración de los yacimientos, a ejercer control ambiental y a mejorar la comercialización.

La promoción de campañas de legalización minera, como es de suponer, debe describir y mencionar las normas existentes y los documentos que se deban diligenciar así como explicar la información requerida. También debe presentar ejemplos que expliquen las etapas para alcanzar la legalización, identificar el nombre de las dependencias donde se debe tramitar la solicitud, requisitos que se deben cumplir, documentos que se deban anexar y formas de presentación, así como un glosario de términos que permitan la comprensión del texto.

Hay que precisar que no se recomienda una actividad que discrimine por sexo el otorgamiento de los referidos títulos lo que se plantea es que en la ejecución de un compromiso público por legalizar la actividad de los mineros artesanales y de pequeña escala, se deben atender todos los aspectos necesarios que garanticen a las mujeres una informada y razonable oportunidad de presentar solicitudes para que les sean otorgados derechos mineros de acuerdo con las modalidades previstas en las legislaciones del país respectivo. Es decir, no se pretende

---

<sup>35</sup> Naciones Unidas (1996), “Informe del Comité de Recursos Naturales”, Tercer período de sesiones, Acontecimientos en la minería en pequeña escala, informe E/C.7/1996/9.

de manera alguna proponer campañas sexistas para el otorgamiento de títulos pues esto desequilibraría el concepto de igualdad de los ciudadanos ante la ley.

Esas iniciativas de extensión cultural legal minera deberán invitar a la legalización al tiempo que a precisar las consecuencias que acarrea la explotación ilícita, las sanciones a las que se expone quien persista en esa práctica, así como la actitud y comportamiento de las entidades oficiales que conozcan de esas situaciones y las sanciones que recaerán sobre los responsables en caso de no fiscalizar.

## 8. Diversificación económica

Es de suponer que el presupuesto básico destinado al Programa de Promoción Empresarial para la capacitación ciudadana y empresarial tiene que alcanzar a cubrir a la totalidad de las personas dedicadas a la extracción minera.

Como es sabido, aunque no todas ellas podrán ser beneficiarias de un contrato o de un título minero, es necesario ofrecerles a quienes no alcancen esta condición, alternativas económicas rentables que les permitan dedicarse a actividades productivas relacionadas o no con la minería, evitando tener que acudir a la explotación ilícita como única posibilidad de empleo. Por lo tanto, se requiere que esas personas también reciban capacitación para emprender nuevas actividades productivas con criterio empresarial. Con esa orientación, se facilitará la promoción, creación y consolidación de esas actividades y su inserción en la economía formal del país.

Cuando se habla de nuevas actividades económicas estas no deben ser de un determinado y considerable tamaño. Existe un gran número de experiencias positivas de movilización de la población en procura de incrementos en el ingreso familiar; una muy buena parte de esas iniciativas han sido comandadas y ejecutadas por mujeres de muy diversa condición social, económica y cultural, tareas en las cuales se ha probado hasta la saciedad su enorme capacidad emprendedora de negocios.

Los efectos visibles de la globalización se aprecian en el terreno laboral. La agroindustria, las empresas maquiladoras son ejemplos de la absorción de mano de obra femenina que usan nuevas tecnologías y nuevas formas de organización, que a su vez introducen profundas modificaciones en la condición de las trabajadoras en el mercado laboral de la actualidad, el cual busca de manera permanente la fragmentación de los contratos de trabajo y la flexibilidad laboral en procura de la reducción progresiva de los costos de producción.

Aparecen entonces trabajos donde el trabajador, en muchas actividades casi siempre mujeres, acuden al sector informal o a formas informales de vinculación laboral con pymes para ofrecer, mercadear y distribuir productos, tal como sucede con productos de la industria cosmética, de la de confecciones o de la industria del plástico o con cadenas muy reconocidas que manejan sus costos de distribución acudiendo a canales donde las personas actúan como empresarios independientes y son ellas mismas las que se fijan sus cuotas de ventas o de producción. Estas son prácticas universales.

Ya se mencionó la presencia de mujeres empresarias en niveles superiores de la economía, se hizo referencia a las reuniones de empresarias mineras que se adelantan con regularidad en el Perú; mírese entonces a la participación femenina como una fuerza productiva que responde a los nuevos papeles que los cambios sociales, culturales y políticos han asignado a la función económica en donde ellas son actores principales.

La tendencia política de hoy, en todo el mundo, es la de incentivar, promover y proteger la participación de la mujer en todos los ámbitos de la vida económica de los países, siendo un elemento clave, integrado y activo en las relaciones de cooperación internacional.

Este elemento será cada vez más exigido, integrado y evaluado en todo proceso en el que esté involucrada la cooperación técnica de países u organizaciones donadoras de recursos. Por ello, que la industria minera promueva el carácter de emprendedoras y de piezas claves de la actividad no es descaminado ni futurista, es tan solo la puesta en práctica de las nuevas exigencias de la economía y del desarrollo social y la posibilidad de incorporación efectiva y real de las mujeres como creadoras de riqueza económica y social.



Aunque en otras circunstancias mineras el papel de las cooperativas debe ser mirado con cuidado,<sup>36</sup> hay que admitir que la herramienta cooperativa puede llegar ser un importante instrumento de gestión y de equidad de género. Hay entidades que agrupan a numerosas cooperativas y algunas dentro de ellas, tienen como objetivo la búsqueda de la equidad entre hombres y mujeres. Solo una de ellas representa 83 organizaciones nacionales con 43 mil 719 cooperativas y más de 184 millones de socios, se trata de La Alianza Cooperativa Internacional (ICA por sus siglas en inglés), con sede en Suiza, que reconoce que en América Latina, el 40% de los socios de las cooperativas son mujeres (casi 74 millones de mujeres cooperativistas). Esta es una contundente demostración del poder que representa el trabajo femenino. Los programas cooperativos que impulsan organizaciones como ésta, pueden ser consultados y solicitados, accediendo a ellos mediante las páginas electrónicas respectivas.

Esta organización, por conducto de su oficina regional para América Latina, promueve un programa dirigido a favorecer la integración de la mujer en el proceso de desarrollo a través de la fórmula cooperativa sobre la base de los siguientes conceptos:

“Las cooperativas representan una forma de convivencia democrática y una alternativa económica humanizadora en la cual las mujeres han encontrado un espacio para participar, condiciones de empleo mejores y más flexibles y, como consecuencia, un mejoramiento en la calidad de vida. Esto ha favorecido también la posición de las mismas en la familia. Pero los efectos de la cooperación sobre las mujeres va más allá del aspecto meramente económico...”

“Al ingresar a las empresas cooperativas, las mujeres han tenido mayores posibilidades de adquirir una formación profesional; han tenido acceso a posiciones directivas, además de un espacio en el cual se han organizado en función de los propios intereses de su género.

“Hablar de la presencia o la ausencia de las mujeres en los lugares y en los roles decisivos, significa afrontar la situación de la relación entre mujeres y poder. Hoy las mujeres representan un gran recurso para el futuro. Expresan necesidades y voluntades de protagonismo que modifican profundamente los sistemas económicos y sociales de los países subdesarrollados y de aquellos con un atraso en el desarrollo”.<sup>37</sup>

Marcone, responsable de Relaciones Internacionales en Italia y miembro del consejo administrativo de ICA, se refiere a las cooperativas que han ayudado a las mujeres a afrontar las consecuencias de la guerra en países como Guatemala, Nicaragua y El Salvador, en cuanto representaron núcleos de protección y supervivencia para las mujeres. En ellas, miles de mujeres-jefes de familia tuvieron la capacidad de desempeñar actividades productivas en el sector agrícola y en el sector informal urbano y las cooperativas se transformaron en centros de tutela de las familias en el sector rural. Asimismo, estas organizaciones han contribuido a mejorar las condiciones de vida de las mujeres indígenas a través de actividades como la cría de animales pequeños y la producción agrícola en el cultivo de parcelas, artesanía, etcétera. Por otro lado, muchas mujeres están asociadas en cooperativas de crédito, de servicios y de seguros, y en muchos casos desempeñan funciones de gerencia.

En un proceso de integración de las mujeres en América Latina y el Caribe en el desarrollo económico y social, no se puede dejar de tener en cuenta datos como los siguientes, citados por La Alianza Cooperativa Internacional.

---

<sup>36</sup> Esencialmente, el grupo cree que las iniciativas basadas en la participación y en la cooperación entre los mineros y las agencias no gubernamentales han trabajado mucho mejor que las iniciativas de gobierno. Es el caso de los intentos de crear cooperativas que han fracasado habitualmente. La mayoría de las “cooperativas” sin en realidad, arreglos legales, en los cuales cada minero trabaja para sí mismo, más que por que trabajar en un acuerdo para compartir beneficios. Sin embargo, las estructuras organizacionales son necesarias para mejorar la acuciosidad y efectiva introducción de las tecnologías modernas. La experiencia muestra que las iniciativas de formación de grupos originados desde la colaboración voluntaria entre mineros que comparten metas e intereses comunes, son más factibles de ser exitosas que aquellas cooperativas pobremente organizadas. Una vez que la estructura organizacional adecuada está establecida en un lugar, los mineros artesanales necesitan ser empujados a convertirse en empresarios y ver la minería como un negocio. “Regularizando la minería informal”, un resumen de los procedimientos de la Mesa Redonda Internacional sobre Minería Artesanal organizada por el Banco Mundial, Washington D.C. mayo 17-19, 1995, Departamento de Industria y Energía Ocasional, paper No. 6, Mamadou Barry, editor, abril de 1996.

<sup>37</sup> Marcone.

Por otro lado, el papel de las mujeres en temas sustantivos como del desarrollo local, tiene particular importancia cuando se habla de diversificación económica.

**La minería y el desarrollo económico:** Muy a menudo, las minas son la fuerza clave en las comunidades en las cuales están ubicadas. Sin embargo, hoy en día, la evidencia indica que en muchos países el impacto positivo y directo de la inversión extranjera en las comunidades locales, es habitualmente muy limitado por la falta de difusión del mismo. De todas formas, con los apropiados instrumentos de desarrollo económico local (Programas DEL), los proyectos mineros podrían entregar más empleo directo a su comunidad. Por medio de la participación voluntaria en un Programa DEL o directamente dirigiendo uno en una comunidad, las compañías mineras y otros socios locales (gobierno local, instituciones educacionales y otras áreas) pueden trabajar en conjunto para asegurarle a la población local, incluyendo los sectores más pobres, el beneficio de la presencia de nuevas inversiones y compartir el crecimiento de la economía local. Es muy importante que las estrategias de Programas DEL sean vistos como un punto de partida para las reformas a nivel nacional, especialmente en países con gobiernos débiles y un desarrollo limitado del sector privado (FSU, Africa).

Las argumentaciones anteriores sobre cómo sembrar los dividendos económicos de la industria minera, cómo evitar la dependencia de las comunidades de un proyecto minero e incrementar el bienestar de la población de las comunidades enmarcado en el concepto del Desarrollo Local, avalan como mecanismo el fomento de las formas asociativas así como de microempresa, la fami - empresa, que desarrollen el concepto de las Compañías Especializadas de Servicios Técnicos Mineros (CESTECHM), propuesta por la CEPAL en su documento de julio de 2000 sobre la pequeña minería,<sup>38</sup> en las áreas de reforestación, suministro de provisiones, insumos y personal para operaciones mineras, mantenimiento y construcción de instalaciones de superficie, transporte y suministro de personal, sin descontar aquellas actividades económicas vinculadas a otros aspectos de la vocación productiva, previa o complementaria de la actividad minera, del territorio, tales como las artesanías y la producción pecuaria o agro industrial.

No se puede descartar como campo de acción para el desarrollo económico de las mujeres actividades innovadoras, bajo el mismo esquema, de suministro de servicios para el mantenimiento vial y las comunicaciones. Actividades de las que requieren esas aglomeraciones industriales o “clusters” mineros invisibles de la actualidad, existentes en las zonas mineras de pequeña o mediana minería, los cuales al consolidarse impedirían que las personas que no puedan optar a su propia mina se desvinculen de la actividad como tal, y por sobre todo no abandonen la zona geográfica específica donde están instalados y más bien se integren a ellas en forma productiva y pacífica.

Tal como lo dice la OIT<sup>39</sup> “... El aumento de la sensibilización, la formación, la confianza y la creación de imagen, así como la creación de grupos de apoyo son todos ellos elementos en el proceso de proporcionar a las mujeres los medios de pasar a través de las barreras que confinan a la mayoría de ellas a un papel secundario y doméstico en la minería en pequeña escala. Cuando estos factores se combinen con la supresión de los obstáculos legales y financieros y de los tabúes socioculturales, las mujeres estarán en una situación mucho mejor para aprovechar las oportunidades que puede brindar la minería en pequeña escala, con el resultado de una mayor satisfacción económica”.

América Latina debe admitir que las mujeres vinculadas a la industria minera, en particular en la llamada pequeña minería, por lo general son más providentes y racionales en el manejo del dinero que los hombres, que no tienen ni ejercen las discutibles y penosas licencias sociales de los hombres (como el consumo de alcohol) y con lo poco que ganan logran de alguna manera que sus hijos accedan a servicios de educación y salud. (¡Es más de no ser por ellas, muchos hombres mineros no tendrían un techo!!!).

Así, se debe aceptar que cualquier programa de apoyo a la llamada pequeña minería, deberá contar en primer término con el soporte de la mujer en sus papeles: madre, esposa, trabajadora y empresaria, destacando con ello su capacidad de trabajo que debería ser reconocida para alcanzar la equidad de género y la justicia

<sup>38</sup> Documento CEPAL LC/L. 1384-P, julio 2000.

<sup>39</sup> [http://www.ilo.org/public/spanish/dialogue/sector/techmeet/tmssm99/# N36\\_](http://www.ilo.org/public/spanish/dialogue/sector/techmeet/tmssm99/# N36_)

social y con ello apalancar los esfuerzos públicos en materia de apoyo y promoción del crecimiento y consolidación de la actividad, en el marco de la sustentabilidad y con posibilidad de perdurar en el tiempo.

Queda la voluntad individual de sobrevivir de cada una de las mujeres mineras de Bolivia y de América y a los gobiernos, a los organismos internacionales, a las agencias multilaterales de crédito, a la academia y a la sociedad en general, responder a las demandas que buscan igualarlas con los hombres, no solo en responsabilidades sino también en derechos y oportunidades, para satisfacer la obligación de lograr una industria minera con equidad de género y desarrollo de la ciudadanía en un contexto de equidad social.

## Bibliografía

---

- Agencia independiente de Prensa, (2004), Tema 2 del programa provisional, preparativos del período extraordinario de sesiones de la Asamblea General titulado “La Mujer en el Año 2000: Igualdad entre los géneros, desarrollo y paz para el siglo XXI” econoticias, La Paz, Bolivia, marzo 13.
- BBC News.[http://news.bbc.co.uk/hi/spanish/specials/newsid\\_1858000/1858102.stm](http://news.bbc.co.uk/hi/spanish/specials/newsid_1858000/1858102.stm)
- Campodónico, Humberto y Ortíz, Georgina (2002), “Características de la inversión y del mercado mundial de la minería a principios de la década de 2000”. División de Recursos Naturales e Infraestructura, Comisión Económica para América Latina y el Caribe CEPAL, Santiago de Chile, LC/L.1798-P ISBN: 92-1-322089-8 ISSN impreso: 1680-9017 ISSN electrónico: 1680-9025, octubre.
- CEPAL, (2004) Unidad de la Mujer, “Entidades y oficinas de América Latina y el Caribe dedicadas a los asuntos de la mujer y de los problemas de discriminación y abusos” Secretaría Ejecutiva de CEPAL. Santiago, abril.
- (2003), “Panorama Social de América Latina, CEPAL, Santiago agosto. LC/G 2209-P/E ISBN: 92-1-322302-1.
- (1993) Unidad de la Mujer “Desarrollo y Equidad de Género: Una tarea pendiente”, Santiago de Chile, diciembre.
- Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer (2000), constituida en Comité Preparatorio del período extraordinario de sesiones de la Asamblea General “Reseña de los grupos de trabajo en línea de *womenwatch* sobre las 12 esferas de especial preocupación de la plataforma de acción de Beijing”, Titulado “La Mujer En El Año 2000: Igualdad Entre Los Géneros, Desarrollo y Paz Para El Siglo XXI”, Tercer Período de Sesiones, 3. marzo. Consejo Económico y Social de la Organización de las naciones unidas, Comité de Recursos Naturales, decisión 1994/308, tercer período de sesión.
- Factor, Gabriela (2004), Asesora Técnica del Plan Mujeres Mineras. Programa de Cooperación Danesa al Sector de Medio Ambiente COMIBOL. La Paz, Bolivia, marzo.

- [http://www.iipm-mpri.org/biblioteca/docs/Exposicion\\_Mujer\\_y\\_Mineria.pdf](http://www.iipm-mpri.org/biblioteca/docs/Exposicion_Mujer_y_Mineria.pdf)
- Giménez, Daniel, (2003), “Género, previsión y ciudadanía social en América Latina”. Unidad Mujer y Desarrollo, Proyecto CEPAL/Gobierno de los Países Bajos, “Impacto de género de la reforma de pensiones en América Latina”, Santiago de Chile, julio. Publicación de las Naciones Unidas, ISSN impreso: 1564-4170, ISSN electrónico: 1680-8967, ISBN: 92-1-322203-3, LC/L.1937-P.
- Guire, Justine, (2000), “El trabajo invisible de la mujer en la industria minera”. Presentado en La II Conferencia Internacional “Mujeres y Minería” en Iroco, Oruro, Bolivia, septiembre, Red Internacional “Mujeres y Minería”. La Paz, Bolivia.
- Guzmán, Virginia, (2001) “La institucionalidad de género en el Estado: nuevas perspectivas de análisis.. Comisión Económica para América Latina y el Caribe, Unidad de la Mujer y Desarrollo, Santiago de Chile, marzo, LC/L.1511-P ISBN: 92-1-321816-8
- ICA Global *Women’s Committee*.
- Iglesias Saldaña, Margarita, (2004) “Género y globalización neoliberal: las nuevas encrucijadas neocoloniales que enfrentan las mujeres, en género y globalización” *Le Monde Diplomatique*, Santiago.
- Le Monde Diplomatique*, (2004), “Genero y globalización: mujeres, feminismo, paridad, discriminación, violencia, sexismo. Editorial Aun Creemos en los Sueños, Santiago de Chile, febrero.
- Lomeli, (2001) Dulce en esmas.com, Ciudad De México, México, marzo.  
<http://www.esmas.com/negocios/noticias/84474.html>
- Mabengue, Josephine. (2000) “Como hacer visible el trabajo invisible de las mujeres” Johannesburgo.. Presentado en La II Conferencia Internacional “Mujeres y Minería” en Iroco, Oruro – Bolivia, septiembre del 2000, Red Internacional “Mujeres y minería”.La Paz, Bolivia
- Marcone, Estefanía en <http://www.esmas.com/negocios/noticias/84474.html>
- Moreno M Mirtha Jesús, (2000) “La Inserción de las mujeres en lo laboral y en los espacios netamente de varones en las áreas de trabajo y en la dirigencia sindical” Calama, Chile. Presentado en La II Conferencia Internacional “Mujeres y Minería” en Iroco, Oruro – Bolivia, septiembre. Red Internacional “Mujeres y Minería”.La Paz, Bolivia.
- OIT, Organización Internacional del Trabajo, (1999). Los problemas sociales y laborales en las explotaciones mineras pequeñas, Informe para el debate de la Reunión tripartita sobre los problemas sociales y laborales en las explotaciones mineras pequeñas, Ginebra, 17-21 de mayo. Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra.
- Anuario de Estadísticas del trabajo (2003), OIT.62ª.Edición ISBN 92-014912-25. ISSN 0084-3857, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra.
- Pinto Alvarez, Berta “Inserción de la Mujer *Palliri* a la Economía Informal” (Tesis de Grado Universidad Tomas Frías – Carrera de Economía); Potosí – Bolivia.
- MMSD, IIED, *World Business Council for sustainable Development*, IDRC& CDRDI, CIPMA, (2002), “Abriendo brecha, minería, minerales y desarrollo sustentable”. [www.Earthprint.com](http://www.Earthprint.com)
- Mining Environmental Management*, MEM (2004) E-Letter., 27 mayo. [Http://pull.xmr3.com/cgi-bin/pull/DocPull/483-3F7B/33574146/MEMnewsMAY27-04.pdf](http://pull.xmr3.com/cgi-bin/pull/DocPull/483-3F7B/33574146/MEMnewsMAY27-04.pdf)
- Naciones Unidas (2000), Beijing +5. “Mujer 2000, igualada entre los géneros, desarrollo y paz para el siglo XXI”. Documentos.<http://www.onu.org/temas/mujer/Beijing5/beijing5.htm>
- (1996), “Informe del Comité de Recursos Naturales”, Tercer período de sesiones, Acontecimientos en la minería en pequeña escala, informe E/C.7/1996/9.
- Partizans (2001), (*People Against Rio Tinto Zinc and its Subsidiaries*), Declaración de Londres, mayo.
- Raupp, Heralda, (2000) Da Silva, Maria Magdalena. “La situación de las mujeres mineras”, Secretaria de políticas de Género y Familia de la Confederación Nacional de Trabajadores del Sector Minero, Sao Paulo.
- Rico, María Nieves (1993). “Desarrollo y Equidad de Género: una Tarea Pendiente”, CEPAL, División de desarrollo Social, diciembre. Santiago, Chile:
- Serrano Carlos, (2001), “Mineros y familias mineras en Potosí” (Sucre)-Revista de la Casa de la Libertad N°5.
- The World Bank Group*, (1996) “*A Mining Strategy for Latin America and the Caribbean*”, *Executive Summary, Technical Paper No 345 Industry and Mining Division Industry and Energy Department*
- (1995), “*Regularizing informal mining. A summary of the proceedings of the international roundtable on artisanal mining*” Organized by the World Bank, Washington, D.C. may 17–19. *Industry and Energy Department Occasional Paper No. 6 Mamadou Barry, editor abril.*
- *Key Topics in Mining: Local Economic Development (LED)*. Sin fecha

<http://www.worldbank.org/ogmc/wbminingled.htm>  
Torrez Arguedas, Sonia, (2000) “Minería en Costa Rica y sus efectos en la mujer.” Frente nacional de oposición a la minería del oro, San José de Costa Rica.  
Viceministerio de Género, La Paz, Bolivia. (<http://www.esmas.com/negocios/noticias/84474.html>)  
([http://www.iipm-mpri.org/biblioteca/docs/Exposicion\\_Mujer\\_y\\_Mineria.pdf](http://www.iipm-mpri.org/biblioteca/docs/Exposicion_Mujer_y_Mineria.pdf))  
(<http://www.isis.cl/>)  
(<http://www.eurosur.org/FLACSO/mujeres/ mujeres en cifras.>)



## **Anexo**

---



## Organismos gubernamentales encargados de los asuntos de la mujer en América Latina y El Caribe

Nombre	Apellido	Cargo	Institución	Dirección	Ciudad	Fono – Fax	Buzón electrónico
María Lucila	Colombo	Presidenta	Consejo Nacional de la Mujer	Presidencia de la República Avda. Paseo Colon 275, 5 <sup>to</sup> Piso C.P. (C1063ACC)	Buenos Aires, Argentina	Tel: Directo (54-11)- 4342-7079 Tel-fax: (54- 11) 43457384 al 86	<a href="mailto:Cnm@wamani.org.ar">Cnm@wamani.org.ar</a> <a href="mailto:Presidencia@cnm.gov.ar">Presidencia@cnm.gov.ar</a>
Juliana	Di Tullio	Representante Especial para temas de la Mujer	Ministerio de Relaciones Exteriores, Comercio Internacional y Culto	Esmeralda 1212- Piso 8 1007 / Buenos Aires	Buenos Aires, Argentina	Fax: (54-11) 48197681 Tel: (54-11) 48197682 /7283	<a href="mailto:jdt@mrecic.gov.ar">jdt@mrecic.gov.ar</a> Secretaria : Graciela Carla <a href="mailto:acv@mrecic.gov.ar">acv@mrecic.gov.ar</a>
Teresa	Canaviri Sirpa	Viceministra de la Mujer	Viceministerio de la Mujer Ministerio de Desarrollo Sostenible	Calle Batallón Colorados Edificio El Cóndor, piso 13, Av. Mariscal Santa Cruz esquina Oruro, edificio ex-comibol 1092	La Paz, Bolivia	Tel y fax: (591) 2- 2443426 2443440 fax, 2443424 Celular Sra. Salazar 70614581	<a href="mailto:salglap@yahoo.es">salglap@yahoo.es</a> <a href="mailto:Ximena_16xrl@hotmail.com">Ximena_16xrl@hotmail.com</a> Secre: Ximena <a href="mailto:teresacanaviris@hotmail.com">teresacanaviris@hotmail.com</a> Marta Villa Asesora de la Viceministra <a href="mailto:villanavi@hotmail.com">villanavi@hotmail.com</a> Roxana Sela Directora General de <a href="mailto:Génerorselum@yahoo.com">Génerorselum@yahoo.com</a> <a href="mailto:sedim@mj.gov.br">sedim@mj.gov.br</a>
Nilsea	Freire	Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres	Secretaria Especial de Políticas para a Mulher /Governo Brasileiro	Esplanada dos Ministerios – Bloco L, CEP:70047.900 Ed. Sede, 2o. andar, sala 200. Zuleide Araujo – <a href="mailto:zuleideteixeira@spmulheres.gov.br">zuleideteixeira@spmulheres.gov.br</a> - 21049370, cel 96551422 Maria Laura Sales, Secretaria adjunta <a href="mailto:marialaura@spmulheres.gov.br">marialaura@spmulheres.gov.br</a> Marlise Fernandes, subsecretaria de Articulacao institucional <a href="mailto:marlisefernandes@spmulheres.gov.br">marlisefernandes@spmulheres.gov.br</a>	Brasilia, Brasil	Tel: (55-61) 21049381/ 21049377 Fax: (55-61) 21049388/ 21049362	<a href="mailto:nilseafreire@spmulheres.gov.br">nilseafreire@spmulheres.gov.br</a>  <a href="http://www.mj.gov.br/sedim/">www.mj.gov.br/sedim/</a>
Cecilia	Pérez	Ministra-Directora	Servicio Nacional de la Mujer (SERNAM)	Teatinos 950, piso 8	Santiago, Chile	Tel: (562) 549-6100 Fax: (562) 549-6248	<a href="mailto:Info@sernam.gov.cl">Info@sernam.gov.cl</a> <a href="mailto:cperez@sernam.gov.cl">cperez@sernam.gov.cl</a> <a href="mailto:mlobos@sernam.gov.cl">mlobos@sernam.gov.cl</a> Marisol Lobos, Relaciones Internacionales)
Martha Lucía	Vásquez	Consejera Presidencial	Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer	Calle 10 # 1-15	Santa Fé de Bogota, Colombia	Tel: (57-1) 283-2252/ 284-8707 Fax: (57-1) 562-3571	<a href="mailto:Equidadmujer@presidencia.gov.co">Equidadmujer@presidencia.gov.co</a> Secretaria: <a href="mailto:Luzmoreno@presidencia.gov.co">Luzmoreno@presidencia.gov.co</a>

Esmeralda	Britton	Presidenta Ejecutiva	Instituto Nacional de las Mujeres	Apartado Postal 59-2015-Registro Público	San José, Costa Rica	Tel: (506)253-7841(9624)-2539772 Cel 506-8164448 506- 2539772 Fax: (506) 225-1049/2241053 Secretaria : Norma	<a href="mailto:info@inamu.go.cr">info@inamu.go.cr</a> <a href="mailto:inamucr@racsaco.cr">inamucr@racsaco.cr</a> <a href="mailto:ebritton@inamu.go.cr">ebritton@inamu.go.cr</a> <a href="mailto:despacho@inamu.go.cr">despacho@inamu.go.cr</a> Vera Aguilar. Encargada de Relaciones Internacionales
Vilma	Espín	Presidenta Ejecutiva	Federación de Mujeres Cubanas	Calle Paseo260,esq. Calle 13, Vedado	La Habana, Cuba	Tel: (537) 552772 Fax: (537) 333019 Magalys Arocha : 552770	<a href="mailto:fmccu@ceniai.inf.cu">fmccu@ceniai.inf.cu</a>
Rocío	Rosero	Directora Ejecutiva Encargada	Consejo Nacional de las Mujeres	Av. 6 de Diciembre 4224 y el Batán	Quito, Ecuador	Tel: (593-2-) 2444988 2448960 / 2442950 / 2446146 / 2465485 Fax: (593-2) 246-5485/2464108-6/2448960/2446146	<a href="mailto:Conamu@conamu.gov.ec">Conamu@conamu.gov.ec</a> <a href="mailto:Rosero_rocio@conamu.gov.ec">Rosero_rocio@conamu.gov.ec</a> Secretaria: <a href="mailto:leon_monica@conamu.gov.ec">leon_monica@conamu.gov.ec</a>
Zoila	Innocenti	Directora Ejecutiva	ISDEMU	61 Ave. Norte # 169 Colonia Escalón	San Salvador, El Salvador	Tel: (503) 221-2100 Fax: (503) 2229349	<a href="mailto:Isdemu@sal.gbm.net">Isdemu@sal.gbm.net</a> (empresa) <a href="mailto:isdemu@isdemu.gob.sv">isdemu@isdemu.gob.sv</a> <a href="mailto:sliborio@isdemu.gob.sv">sliborio@isdemu.gob.sv</a> (Sandra Liborio) <a href="mailto:z.innocenti@isdemu.gob.sv">z.innocenti@isdemu.gob.sv</a> (directo) Secretaria : Mercy
Lily	Caravantes	Secretaria ejecutiva	Secretaria Presidencial de la Mujer	Novena Avenida 0-19, zona 2Edificio Isabel La Católica, 4to Nivel	Ciudad de Guatemala	Tel: (502) 288-6007 288-6016 (privado) Fax: (502) 288-6407	<a href="mailto:spmujer@intelnat.net.gt">spmujer@intelnat.net.gt</a>
Marcela del Mar	Suazo	Presidenta Ejecutiva	Instituto Nacional de la Mujer	Colonia Lara, Calle Benito Juárez # 3701, Edif. AHPROCAFÉ Apdo. Postal número 846	Tegucigalpa, Honduras	Tel: (504) 221-4826/ 221 3637 Fax: (504) 221-4827	<a href="mailto:Secretariainam@cybertel.hn">Secretariainam@cybertel.hn</a> <a href="mailto:h.nhogmhon@sdanon.org.hn">h.nhogmhon@sdanon.org.hn</a> <a href="mailto:ministrainam@cybertel.hn">ministrainam@cybertel.hn</a> Secretaria: Claudia Antúnez
María de Lourdes	Aranda	Ministra – Directora General	Dirección General de Medio Ambiente y Recursos Naturales	Subsecretaría de América Latina y el Caribe	Tlatelolco,DF 06995, México	Tel: (52-5) 57824144 Ext. 3030 Fax: (52-2) 51174251	<a href="mailto:djtglobales@sre.gob.mx">djtglobales@sre.gob.mx</a> <a href="mailto:laranda@sre.gob.mx">laranda@sre.gob.mx</a>
Patricia	Espinosa	Presidenta	Instituto Nacional de las Mujeres	Alfonso Esparza Oteo No. 119, Col. Guadalupe Inn, Mexico DF 01020	México D.F, México	TEL: (52-55) 532-24201 ***53224200 Ext. 3030/3031/3032 Fax: (52-55) 5662-3866	<a href="mailto:Presidencia@inmujeres.gob.mx">Presidencia@inmujeres.gob.mx</a> <a href="mailto:Contacto@inmujeres.gob.mx">Contacto@inmujeres.gob.mx</a> Contacto: Patricia Wohlers <a href="mailto:internaconal@inmujeres.gob.mx">internaconal@inmujeres.gob.mx</a> <a href="mailto:pwohlers@inmujeres.gob.mx">pwohlers@inmujeres.gob.mx</a>
Ivania	Toruño	Directora Ejecutiva	Instituto Nicaraguense de la Mujer (INIM)	Planes de Altamira N 7,Km 4 ½ Carretera a masaya del sorbetin 80 vrs. abajo	Managua, Nicaragua	Tel: (505-2) 2708223 Fax: (505-2) 2703644	<a href="mailto:inim@ibw.com.ni">inim@ibw.com.ni</a>

Rosabel	Vergara	Ministra			C. de Panamá, Panamá		
Elia	López de Tulipano	Directora	Dirección Nacional de la Mujer, Ministerio de la Juventud, la Mujer, la Niñez y la Familia	Av. Ricardo J. Alfaro Edison Plaza, 4 <sup>to</sup> piso, Panamá 3	C.P. 680-50 El Dorado C. de Panamá, Panamá	Tel: (507) 2791532/279-1512 Fono- Fax: 507) 279-1532/279-1512	<a href="mailto:dinamu@sinfo.net">dinamu@sinfo.net</a> Secretaria: Miriam
María José	Argaña	Ministra Secretaria	Dirección de Relaciones Internacionales de la Presidencia de la República de Paraguay	Edificio Ayfra Pte. Rancho y Ayolas Piso 13, Sector B	Asunción, Paraguay	Tel: (595-21) 450042-4 Fax: (595-21) 450041/491811	<a href="mailto:soniabrucke@yahoo.com">soniabrucke@yahoo.com</a> Adriana Arriola Directora de Relaciones Internacionales <a href="mailto:inter@mujer.gov.py">inter@mujer.gov.py</a> <a href="mailto:ministra@mujer.gov.py">ministra@mujer.gov.py</a> <a href="http://www.mujer.gov.py">www.mujer.gov.py</a> secre: Miriam Acosta
Ana Maria	Romero-Lozada L.	Ministra	MIMDES Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social	Jr.Camarán 616, Cercado de Lima	Lima, Perú	Tel: (511) 428-7825/7484/9800/ **4286185 Fax: (511) 428-7478 Viceministra 4287478	<a href="mailto:rzuniga@minmimdes.gob.pe">rzuniga@minmimdes.gob.pe</a> e <a href="mailto:equerol@minmimdes.gob.pe">equerol@minmimdes.gob.pe</a> e <a href="mailto:aromerol@mimdes.gob.pe">aromerol@mimdes.gob.pe</a>
María Dolores	Fernós	Procuradora	Oficina de la Procuradora de las Mujeres	Apdo.11382, San Juan, PR 00910-1382, Estación Fernández Juncos	San Juan, Puerto Rico	Tel: (787)721 7676/289 8284	<a href="mailto:mdfernos@mujer.gobierno.pr">mdfernos@mujer.gobierno.pr</a> <a href="mailto:hand@caribe.net">hand@caribe.net</a>
Yadira	Henríquez	Secretaría de Estado	Secretaría de Estado de la Mujer	AV. México, esq. 30 de marzo, oficinas Gubernamentales, bloque D, segunda planta	Santo Domingo, República Dominicana	Tel: (809) 685-8037 Fax: (809) 686-0911 Altagracia Balcacer <a href="mailto:abalcacer@hotmail.com">abalcacer@hotmail.com</a>	<a href="mailto:promoc.mujer3@codetel.net.do">promoc.mujer3@codetel.net.do</a> <a href="mailto:aorteaga@codetel.net.do">aorteaga@codetel.net.do</a>
Luz	Calvo	Directora	Instituto Nacional de la Familia y la Mujer Ministerio de Educación y Cultura		Montevideo, Uruguay	Tel: (598-2)915-1194 / 916-4416 Fax : (598-2) 9164416	<a href="mailto:cambon@mec.gub.uy">cambon@mec.gub.uy</a> (Mariela Cambon Betriz Etchecury <a href="mailto:etchecury@mec.gub.uy">etchecury@mec.gub.uy</a> <a href="mailto:conamu@reacciun.ve">conamu@reacciun.ve</a>
María	León	Presidenta	Instituto Nacional de la Mujer	Esq. Jesuitas, Edif. Bandargo, piso 2 Parroquia Altagracia	Caracas, Venezuela	Tel: (58212)860-8215 Fax: (58212)860-8215. Reina Arratia , Relaciones Internac. <a href="mailto:reinaarratia@cantv.net">reinaarratia@cantv.net</a>	** <a href="mailto:inamujer@inamujer.gov.ve">inamujer@inamujer.gov.ve</a> ** <a href="mailto:inamujerinter@latinmail.com">inamujerinter@latinmail.com</a>



NACIONES UNIDAS

Serie

CEPAL

Recursos naturales e infraestructura

## Números publicados

1. Panorama minero de América Latina a fines de los años noventa, Fernando Sánchez Albavera, Georgina Ortiz y Nicole Moussa (LC/L.1253-P), N° de venta S.99.II.G.33 (US\$10,00), 1999. [www](#)
2. Servicios públicos y regulación. Consecuencias legales de las fallas de mercado, Miguel Solanes (LC/L.1252-P), N° de venta S.99.II.G.35 (US\$10,00), 1999. [www](#)
3. El código de aguas de Chile: entre la ideología y la realidad, Axel Dourojeanni y Andrei Jouravlev (LC/L.1263-P), N° de venta S.99.II.G.43 (US\$10,00), 1999. [www](#)
4. El desarrollo de la minería del cobre en la segunda mitad del Siglo XX, Nicole Moussa, (LC/L.1282-P), N° de venta S.99.II.G.54 (US\$10,00), 1999. [www](#)
5. La crisis eléctrica en Chile: antecedentes para una evaluación de la institucionalidad regulatoria, Patricio Rozas Balbontín, (LC/L.1284-P), N° de venta S.99.II.G.55 (US\$ 10,00), 1999. [www](#)
6. La Autoridad Internacional de los Fondos Marinos: un nuevo espacio para el aporte del Grupo de Países Latinoamericanos y Caribeños (GRULAC), Carmen Artigas (LC/L.1318-P), N° de venta S.00.II.G.10 (US\$ 10,00), 1999. [www](#)
7. Análisis y propuestas para el perfeccionamiento del marco regulatorio sobre el uso eficiente de la energía en Costa Rica, Rogelio Sotela (LC/L.1365-P), N° de venta S.00.II.G.34 (US\$ 10,00), 1999. [www](#)
8. Privatización y conflictos regulatorios: el caso de los mercados de electricidad y combustibles en el Perú, Humberto Campodónico, (LC/L.1362-P), N° de venta S.00.II.G.35 (US\$ 10,00), 2000. [www](#)
9. La llamada pequeña minería: un renovado enfoque empresarial, Eduardo Chaparro, (LC/L.1384-P), N° de venta S.00.II.G.76 (US\$ 10,00), 2000. [www](#)
10. Sistema eléctrico argentino: los principales problemas regulatorios y el desempeño posterior a la reforma, Héctor Pistonesi, (LC/L.1402-P), N° de venta S.00.II.G.77 (US\$10,00), 2000. [www](#)
11. Primer diálogo Europa-América Latina para la promoción del uso eficiente de la energía, Humberto Campodónico (LC/L.1410-P), N° de venta S.00.II.G.79 (US\$ 10,00), 2000. [www](#)
12. Proyecto de reforma a la Ley N°7447 “Regulación del Uso Racional de la Energía” en Costa Rica, Rogelio Sotela y Lidette Figueroa, (LC/L.1427-P), N° de venta S.00.II.G.101 (US\$10,00), 2000. [www](#)
13. Análisis y propuesta para el proyecto de ley de “Uso eficiente de la energía en Argentina”, Marina Perla Abruzzini, (LC/L.1428-P, N° de venta S.00.II.G.102 (US\$ 10,00), 2000. [www](#)
14. Resultados de la reestructuración de la industria del gas en la Argentina, Roberto Kozulj (LC/L.1450-P), N° de venta S.00.II.G.124 (US\$10,00), 2000. [www](#)
15. El Fondo de Estabilización de Precios del Petróleo (FEPP) y el mercado de los derivados en Chile, Miguel Márquez D., (LC/L.1452-P) N° de venta S.00.II.G.132 (US\$10,00), 2000. [www](#)
16. Estudio sobre el papel de los órganos reguladores y de la defensoría del pueblo en la atención de los reclamos de los usuarios de servicios públicos, Juan Carlos Buezo de Manzanedo R. (LC/L.1495-P), N° de venta S.01.II.G.34 (US\$ 10,00), 2001. [www](#)
17. El desarrollo institucional del transporte en América Latina durante los últimos veinticinco años del siglo veinte, Ian Thomson (LC/L.1504-P), N° de venta S.01.II.G.49 (US\$ 10,00), 2001. [www](#)
18. Perfil de la cooperación para la investigación científica marina en América Latina y el Caribe, Carmen Artigas y Jairo Escobar (LC/L.1499-P), N° de venta S.01.II.G.41 (US\$ 10,00), 2001. [www](#)
19. Trade and Maritime Transport between Africa and South America, Jan Hoffmann, Patricia Isa, Gabriel Pérez (LC/L.1515-P), Sales No. E.00.G.II.57 (US\$ 10,00), 2001. [www](#)
20. La evaluación socioeconómica de concesiones de infraestructura de transporte: caso Túnel El Melón – Chile, Francisco Ghisolfo (LC/L.1505-P), N° de venta S.01.II.G.50 (US\$ 10,00), 2001. [www](#)
21. El papel de la OPEP en el comportamiento del mercado petrolero internacional, Ariela Ruiz-Caro (LC/L.1514-P), N° de venta S.01.II.G.56 (US\$ 10,00), 2001. [www](#)
22. El principio precautorio en el derecho y la política internacional, Carmen Artigas (LC/L.1535-P), N° de venta S.01.II.G.80 (US\$ 10,00), 2001. [www](#)

23. Los beneficios privados y sociales de inversiones en infraestructura: una evaluación de un ferrocarril del Siglo XIX y una comparación entre ésta y un caso del presente, Ian Thomson (LC/L.1538-P), N° de venta S.01.II.G.82 (US\$ 10,00), 2001. [www](#)
24. Consecuencias del “shock” petrolero en el mercado internacional a fines de los noventa, Humberto Campodónico (LC/L.1542-P), N° de venta S.00.II.G.86 (US\$ 10,00), 2001. [www](#)
25. La congestión del tránsito urbano: causas y consecuencias económicas y sociales, Ian Thomson y Alberto Bull (LC/L.1560-P), N° de venta S.01.II.G.105 (US\$10,00), 2001. [www](#)
26. Reformas del sector energético, desafíos regulatorios y desarrollo sustentable en Europa y América Latina, Wolfgang Lutz. (LC/L.1563-P), N° de venta S.01.II.G.106 (US\$10,00), 2001.
27. Administración del agua en América Latina y el Caribe en el umbral del siglo XXI, A. Jouravlev (LC/L.1564-P), N° de venta S.01.II.G.109 (US\$10,00), 2001. [www](#)
28. Tercer Diálogo Parlamentario Europa-América Latina para la promoción del uso eficiente de la energía, Humberto Campodónico (LC/L.1568-P), N° de venta S.01.II.G.111 (US\$10,00), 2001. [www](#)
29. Water management at the river basin level: challenges in Latin America, Axel Dourojeanni (LC/L.1583-P), Sales No. E.II.G.126 (US\$ 10,00), 2001. [www](#)
30. Telemática: Un nuevo escenario para el transporte automotor, Gabriel Pérez (LC/L.1593-P), N° de venta S.01.II.G.134 (US\$ 10,00), 2001. [www](#)
31. Fundamento y anteproyecto de ley para promover la eficiencia energética en Venezuela, Vicente García Dodero y Fernando Sánchez Albavera (LC/L.1594-P), N° de venta S.01.II.G.135 (US\$ 10,00), 2001. [www](#)
32. Transporte marítimo regional y de cabotaje en América Latina y el Caribe: El caso de Chile, Jan Hoffmann (LC/L.1598-P), N° de venta S.01.II.G.139 (US\$ 10,00), 2001. [www](#)
33. Mejores prácticas de transporte internacional en la Américas: Estudio de casos de exportaciones del Mercosur al Nafta, José María Rubiato (LC/L.1615-P), N° de venta S.01.II.G.154 (US\$ 10,00), 2001. [www](#)
34. La evaluación socioeconómica de concesiones de infraestructura de transporte: Caso acceso norte a la ciudad de Buenos Aires, Argentina, Francisco Ghisolfo (LC/L.1625-P), N° de venta S.01.II.G.162 (US\$ 10,00), 2001. [www](#)
35. Crisis de gobernabilidad en la gestión del agua (Desafíos que enfrenta la implementación de las recomendaciones contenidas en el Capítulo 18 del Programa 21), Axel Dourojeanni y Andrei Jouravlev (LC/L.1660-P), N° de venta S.01.II.G.202 (US\$ 10,00), 2001. [www](#)
36. Regulación de la industria de agua potable. Volumen I: Necesidades de información y regulación estructural, Andrei Jouravlev (LC/L.1671-P), N° de venta S.01.II.G.206 (US\$ 10,00), 2001, Volumen II: Regulación de las conductas, Andrei Jouravlev (LC/L.1671/Add.1-P), N° de venta S.01.II.G.210 (US\$ 10,00), 2001. [www](#)
37. Minería en la zona internacional de los fondos marinos. Situación actual de una compleja negociación, Carmen Artigas (LC/L. 1672-P), N° de venta S.01.II.G.207 (US\$ 10,00), 2001. [www](#)
38. Derecho al agua de los pueblos indígenas de América Latina, Ingo Gentes (LC/L.1673-P), N° de venta S.01.II.G.213 (US\$ 10,00), 2001.
39. El aporte del enfoque ecosistémico a la sostenibilidad pesquera, Jairo Escobar (LC/L.1669-P), N° de venta S.01.II.G.208, (US\$ 10,00), diciembre 2001. [www](#)
40. Estudio de suministro de gas natural desde Venezuela y Colombia a Costa Rica y Panamá, Víctor Rodríguez, (LC/L.1675-P; LC/MEX/L.515), N° de venta S.02.II.G.44, (US\$ 10,00), junio de 2002. [www](#)
41. Impacto de las tendencias sociales, económicas y tecnológicas sobre el Transporte Público: Investigación preliminar en ciudades de América Latina, Ian Thomson (LC/L.1717-P), N° de venta S.02.II.G.28, (US\$ 10,00), marzo de 2002. [www](#)
42. Resultados de la reestructuración energética en Bolivia, Miguel Fernández y Enrique Birhuet (LC/L.1728-P), N° de venta S.02.II.G.38, (US\$ 10,00), mayo 2002. [www](#)
43. Actualización de la compilación de leyes mineras de catorce países de América Latina y el Caribe, Volumen I, compilador Eduardo Chaparro (LC/L.1739-P) No de venta S.02.II.G.52, (US\$ 10,00) junio de 2002 y Volumen II, (LC/L.1739/Add.1-P), No de venta S.02.II.G.53, (US\$ 10,00) junio de 2002. [www](#)
44. Competencia y complementación de los modos carretero y ferroviario en el transporte de cargas. Síntesis de un seminario, Myriam Echeverría (LC/L.1750-P) No de venta S.02.II.G.62, (US\$ 10,00), junio de 2002. [www](#)
45. Sistema de cobro electrónico de pasajes en el transporte público, Gabriel Pérez (LC/L.1752-P), No de venta S.02.II.G.63, (US\$ 10,00), junio de 2002. [www](#)
46. Balance de la privatización de la industria petrolera en Argentina y su impacto sobre las inversiones y la competencia en los mercados minoristas de combustibles, Roberto Kozulj (LC/L.1761-P), N° de venta: S.02.II.G.76, (US\$10,00), julio de 2002. [www](#)
47. Gestión del agua a nivel de cuencas: teoría y práctica, Axel Dourojeanni, Andrei Jouravlev y Guillermo Chávez (LC/L.1777-P), N° de venta S.02.II.G.92 (US\$ 10,00), septiembre de 2002. [www](#)
48. Evaluación del impacto socio-económico del transporte urbano, en la ciudad de Bogotá. El caso del sistema de transporte masivo transmilenio, Irma Chaparro (LC/L.1786-P), N° de venta S.02.II.G.100, (US\$ 10,00) septiembre de 2002. [www](#)

49. Características de la inversión y del mercado mundial de la minería a principios de la década de 2000, H. Campodónico y G. Ortiz (LC/L.1798-P), N° de venta S.02.II.G.111, (US\$ 10,00), octubre de 2002. [www](#)
50. La contaminación de los ríos y sus efectos en las áreas costeras y el mar, Jairo Escobar (LC/L.1799-P), N° de venta S.02.II.G.112, (US\$ 10,00), diciembre de 2002. [www](#)
51. Evolución de las políticas hídricas en América Latina y el Caribe, Axel Dourojeanni y Andrei Jouravlev (LC/L.1826-P), N° de venta S.02.II.G.133, (US\$ 10,00), diciembre de 2002. [www](#)
52. Trade between Caribbean Community (CARICOM) and Central American Common Market (CACM) countries: the role to play for ports and shipping services, Alan Harding y Jan Hofmann (LC/L.1899-P), Sales No.: E.03.II.G.58, (US\$ 10,00), May de 2003. [www](#)
53. La función de las autoridades en las localidades mineras, Patricio Ruiz (LC/L.1911-P), N° de venta S.03.II.G.69, (US\$ 10,00), junio de 2003. [www](#)
54. Identificación de obstáculos al transporte terrestre internacional de cargas en el Mercosur, Ricardo J. Sánchez y Georgina Cipoletta Tomasian (LC/L.1912-P), N° de venta S.03.II.G.70, (US\$ 10,00), mayo 2003. [www](#)
55. Energía y desarrollo sostenible: Posibilidades de financiamiento de las tecnologías limpias y eficiencia energética en el Mercosur, Roberto Gomelsky (LC/L.1923-P), N° de venta S.03.II.G.78 (US\$ 10,00), junio de 2003. [www](#)
56. Mejoramiento de la gestión vial con aportes específicos del sector privado, Alberto Bull, (LC/L. 1924-P), N° de venta: S.03.II.G.81, (US\$ 10,00), junio de 2003. [www](#)
57. Guías Prácticas para Situaciones Específicas, Manejo de Riesgos y Preparación para Respuesta a Emergencias Mineras, Zoila Martínez Castilla, (LC/L.1936-P), N° de venta: S.03.II.G.95, (US\$ 10,00), junio de 2003. [www](#)
58. Evaluación de la función y el potencial de las fundaciones mineras y su interacción con las comunidades locales Germán del Corral, (LC/L.1946-P), N° de venta S.03.II.G.104, (US\$ 10,00), julio de 2003. [www](#)
59. Acceso a la información: una tarea pendiente para la regulación latinoamericana, Andrei Jouravlev, (LC/L.1954-P), N° de venta S.03.II.G.109, (US\$ 10,00), agosto de 2003. [www](#)
60. Energía e pobreza: problemas de desenvolvimiento energético e grupos sociais marginais em áreas rurais e urbanas do Brasil, Roberto Schaeffer, Claude Cohen, Mauro Araújo Almeida, Carla Costa Achão, Fernando Monteiro Cima, (LC/L.1956-P), N° de venta: P.03.II.G.112, (US\$ 10,00), septiembre de 2003. [www](#)
61. Planeamiento del desarrollo local, Hernán Blanco (LC/L. 1959-P), N° de venta: S.03.II.G.117, (US\$ 10,00), septiembre de 2003. [www](#)
62. Coherencia de las políticas públicas y su traducción en esquemas regulatorios consistentes. Caso del diesel oil en Chile, Pedro Maldonado G., (LC/L.1960-P), N° de venta: S.03.II.G.116, (US\$ 10,00), agosto de 2003. [www](#)
63. Entorno internacional y oportunidades para el desarrollo de las fuentes renovables de energía en los países de América Latina y el Caribe, Manlio Coviello (LC/L.1976-P), N° de venta: S.03.II.G.134, (US\$ 10,00), octubre de 2003. [www](#)
64. Estudios sobre los convenios y acuerdos de cooperación entre países de América Latina y el Caribe, en relación con sistemas hídricos y cuerpos de agua transfronterizos, María Querol, (LC/L.2002-P), N° de venta: S.03.II.G.163 (US\$ 10,00), noviembre de 2003. [www](#)
65. Energías renovables y eficiencia energética en América Latina y el Caribe. Restricciones y perspectivas. Hugo Altomonte, Manlio Coviello, Wolfgang Lutz, (LC/L.1977-P) N° de venta: S.03.II.G.135 (US\$ 10,00), octubre de 2003. [www](#)
66. Los municipios y la gestión de los recursos hídricos, Andrei Jouravlev, (LC/L.2003-P), N° de venta S.03.II.G.164 (US\$10.00) octubre de 2003. [www](#)
67. El pago por el uso de la infraestructura de transporte vial, ferroviario y portuario, concesionada al sector privado, Ricardo Sánchez, (LC/L.2010-P), N° de venta S.03.II.G.172 (US\$10.00), noviembre de 2003. [www](#)
68. Comercio entre los países de América del Sur y los países de la Comunidad del Caribe (CARICOM): el papel que desempeñan los servicios de transporte, Ricardo Sánchez y Myriam Echeverría, (LC/L.2011-P), N° de venta S.03.II.G.173 (US\$10.00), noviembre de 2003. [www](#)
69. Tendencias recientes del mercado internacional del petróleo, Ariela Ruiz-Caro, (LC/L.2021-P), N° de venta S.03.II.G.183 (US\$10.00), diciembre de 2003. [www](#)
70. La pequeña minería y los nuevos desafíos de la gestión pública, Eduardo Chaparro Ávila (LC/L.2087-P), N° de venta S.04.II.26 (US\$ 10,00) abril de 2004. [www](#)
71. Situación y perspectivas de la minería aurífera y del mercado internacional del oro, Ariela Ruiz-Caro, (LC/L.2135-P) N° de venta S.04.II.64 (US\$ 10,00) julio de 2004. [www](#)
72. Seguridad y calidad del abastecimiento eléctrico a más de 10 años de la reforma de la industria eléctrica en países de América del Sur, Pedro Maldonado y Rodrigo Palma (LC/L.2158-P), N° de venta S.04.II.86 (US\$ 10,00) julio de 2004. [www](#)
73. Fundamentos para la constitución de un mercado común de electricidad, Pedro Maldonado (LC/L.2159-P), N° de venta S.04.II.87 (US\$ 10,00) julio de 2004. [www](#)
74. Los servicios de agua potable y saneamiento en el umbral el siglo XXI, Andrei Jouravlev, (LC/L.2169-P), N° de venta S.04.II.G.98 (US\$10,00), julio de 2004. . [www](#)

75. Desarrollo de infraestructura y crecimiento económico: revisión conceptual, Patricio Rozas y Ricardo Sánchez (LC/L.2182P), N° de venta S.04.II.G.109 (US\$ 10,00) agosto de 2004. [www](#)
76. Industria minera de los materiales de construcción. Su sustentabilidad en Sudamérica, Marcela Cárdenas y Eduardo Chaparro (LC/L.2186-P), N° de venta S.04.II.G.114 (US\$ 10,00), octubre de 2004. [www](#)
77. La industria del gas natural en América del Sur: situación y posibilidades de integración de mercados, Roberto Kozulj (LC/L.2195-P), N° de venta S.04.II.122 (US\$ 10,00) octubre de 2004. [www](#)
78. Reformas e inversión en la industria de hidrocarburos de países seleccionados de América Latina, Humberto Campodónico, (LC/L.2200-P), N° de venta S.04.II.130 (US\$ 10,00) octubre de 2004. [www](#)
79. Concesiones viales en América Latina: situación actual y perspectivas, Alberto Bull (LC/L.2207-P), N° de venta S.04.II.G.131 (US\$10,00), septiembre de 2004. [www](#)
80. Mercados (de derechos) de agua: experiencias y propuestas en América del Sur, Andrei Jouravlev (LC/L.2224-P), N° de venta S.04.II.G.142 (US\$10,00), noviembre de 2004. [www](#)
81. Protección marítima y portuaria en América del Sur, Ricardo J. Sánchez, Rodrigo García, María Teresa Manosalva, Sydney Rezende, Martín Sgut (LC/L.2226-P), N° de venta S.04.II.G.145 (US\$ 10.00), noviembre de 2004. [www](#)
82. Puertos y transporte marítimo en América Latina y el Caribe: un análisis de su desempeño reciente, Ricardo J. Sánchez (LC/L.2227-P), N° de venta S.04.II.G.146 (US\$ 10.00), noviembre de 2004. [www](#)
83. Perspectivas de sostenibilidad energética en los países de la Comunidad Andina, Luiz Augusto Horta (LC/L.2240-P), N° de venta S.04.II.G.160 (US\$ 10,00), septiembre de 2004. [www](#)
84. Determinantes del precio *spot* del cobre en las bolsas de metales, Juan Cristóbal Ciudad (LC/L.2241-P), N° de venta S.04.II.G.161 (US\$ 10,00), octubre de 2004. [www](#)
85. Situación y tendencias recientes del mercado del cobre, Juan Cristóbal Ciudad, Jeannette Lardé, Andrés Rebolledo y Aldo Picozzi (LC/L.2242-P), N° de venta S.04.II.G.162 (US\$ 10,00), octubre del 2004. [www](#)
86. El desarrollo productivo basado en la explotación de los recursos naturales, Fernando Sánchez Albavera (LC/L.2243-P), N° de venta S.04.II.G.163 (US\$ 10.00), diciembre del 2004. [www](#)
87. La mujer en la pequeña minería de América Latina: El caso de Bolivia, Eduardo Chaparro (LC/L.2247-P), N° de venta S.05.II.G.5 (US\$ 10,00), marzo del 2005. [www](#)

## Otros títulos elaborados por la actual División de Recursos Naturales e Infraestructura y publicados bajo la Serie Medio Ambiente y Desarrollo

1. Las reformas energéticas en América Latina, Fernando Sánchez Albavera y Hugo Altomonte (LC/L.1020), abril de 1997. [www](#)
2. Private participation in the provision of water services. Alternative means for private participation in the provision of water services, Terence Lee y Andrei Jouravlev (LC/L.1024), mayo de 1997 (inglés y español). [www](#)
3. Procedimientos de gestión para un desarrollo sustentable (aplicables a municipios, microrregiones y cuentas), Axel Dourojeanni (LC/L.1053), septiembre de 1997 (español e inglés). [www](#)
4. El Acuerdo de las Naciones Unidas sobre pesca en alta mar: una perspectiva regional a dos años de su firma, Carmen Artigas y Jairo Escobar (LC/L.1069), septiembre de 1997 (español e inglés). [www](#)
5. Litigios pesqueros en América Latina, Roberto de Andrade (LC/L.1094), febrero de 1998 (español e inglés). [www](#)
6. Prices, property and markets in water allocation, Terence Lee y Andrei Jouravlev (LC/L.1097), febrero de 1998 (inglés y español). [www](#)
8. Hacia un cambio en los patrones de producción: Segunda Reunión Regional para la Aplicación del Convenio de Basilea en América Latina y el Caribe (LC/L.1116 y LC/L.1116 Add/1), vol. I y II, septiembre de 1998. [www](#)
9. Proyecto CEPAL/Comisión Europea “Promoción del uso eficiente de la energía en América Latina”. La industria del gas natural y las modalidades de regulación en América Latina, Humberto Campodónico (LC/L.1121), abril de 1998. [www](#)
10. Proyecto CEPAL/Comisión Europea “Promoción del uso eficiente de la energía en América Latina”. Guía para la formulación de los marcos regulatorios, Pedro Maldonado, Miguel Márquez e Iván Jaques (LC/L.1142), septiembre de 1998. [www](#)
11. Proyecto CEPAL/Comisión Europea “Promoción del uso eficiente de la energía en América Latina”. Panorama minero de América Latina: la inversión en la década de los noventa, Fernando Sánchez Albavera, Georgina Ortiz y Nicole Moussa (LC/L.1148), octubre de 1998. [www](#)
12. Proyecto CEPAL/Comisión Europea “Promoción del uso eficiente de la energía en América Latina”. Las reformas energéticas y el uso eficiente de la energía en el Perú, Humberto Campodónico (LC/L.1159), noviembre de 1998. [www](#)
13. Financiamiento y regulación de las fuentes de energía nuevas y renovables: el caso de la geotermia, Manlio Coviello (LC/L.1162), diciembre de 1998. [www](#)

14. Proyecto CEPAL/Comisión Europea “Promoción del uso eficiente de la energía en América Latina”. Las debilidades del marco regulatorio eléctrico en materia de los derechos del consumidor. Identificación de problemas y recomendaciones de política, Patricio Rozas (LC/L.1164), enero de 1999. [www](#)
15. Proyecto CEPAL/Comisión Europea “Promoción del uso eficiente de la energía en América Latina”. Primer Diálogo Europa-América Latina para la Promoción del Uso Eficiente de la Energía (LC/L.1187), marzo de 1999. [www](#)
16. Proyecto CEPAL/Comisión Europea “Promoción del uso eficiente de la energía en América Latina”. Lineamientos para la regulación del uso eficiente de la energía en Argentina, Daniel Bouille (LC/L.1189), marzo de 1999. [www](#)
17. Proyecto CEPAL/Comisión Europea “Promoción del uso eficiente de la Energía en América Latina”. Marco Legal e Institucional para promover el uso eficiente de la energía en Venezuela, Antonio Ametrano (LC/L.1202), abril de 1999. [www](#)

- 
- El lector interesado en adquirir números anteriores de esta serie puede solicitarlos dirigiendo su correspondencia a la Unidad de Distribución, CEPAL, Casilla 179-D, Santiago, Chile, Fax (562) 210 2069, correo electrónico: [publications@eclac.cl](mailto:publications@eclac.cl).
  - [www](#) Disponible también en Internet: <http://www.cepal.org/> o <http://www.eclac.org>

Nombre: .....
Actividad: .....
Dirección: .....
Código postal, ciudad, país: .....
Tel.: ..... Fax: ..... E.mail: .....