



GÉNERO Y MINERÍA DIAGNÓSTICO Y HOJA DE RUTA

Consultora: MARÍA EUGENIA ROJAS VALVERDE

La Paz, 04 de julio de 2024

OBJETIVO GENERAL DEL DIAGNÓSTICO

- Comprender las inequidades y barreras de género que asumen y enfrentan las mujeres en la minería, así como los desafíos y oportunidades para promover la igualdad de género en el sector.
- Aportar con evidencia y datos que puedan sustanciar medidas para abordar brechas.

El diagnóstico se centra: en aspectos económicos, normativos y organizacionales.

METODOLOGÍA DEL DIAGNÓSTICO

Revisión de la documentación existente sobre género y minería

Análisis normativo minero desde la perspectiva de género

Identificación de perfiles de mujeres y hombres en la minería

Análisis y sistematización de datos - encuesta hogares - 15/2021

Entrevistas a actores del ecosistema minero y a expertos/as

Mesa técnica: MMM, VIO, CEPAL y GIZ

TIPOLOGÍAS DE MINERÍA

realizada por mujeres

TIPO DE MINERÍA	TIPO DE EMPRESA	ROL DE LAS MUJERES EN LA ACTIVIDAD MINERA Y METALURGIA
Gran minería Mediana Minería	Trabajadoras de empresas mineras privadas y estatales	<p><u>Asalariadas</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Profesionales ingenieras – geólogas; técnicas, ▪ Jefas de áreas generalmente en medio ambiente y seguridad industrial. ▪ Otras operadoras entrenadas capacitadas para operar equipo minero a cielo abierto.
Minería artesanal (tradicional)	Socias de cooperativas mineras (tradicionales y auríferas)	<p><u>Tradicionales</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Explotan los metales base • Son socias de cooperativas mineras • Realizan tareas de apoyo general • Trabajan a la superficie y/o en interior mina <p><u>Auríferas</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • No realizan labores mineras • Realizan el conteo de la producción • Realizan tareas administrativas y organizativas • Tareas de apoyo, provisión de alimentos y otras tareas secundarias
Minería de pequeña escala	Trabajadoras individuales	<p><u>Autónomas</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Realizan trabajo individual: palliris, guardas, relaveras, barranquilleras y bateadoras a cielo abierto

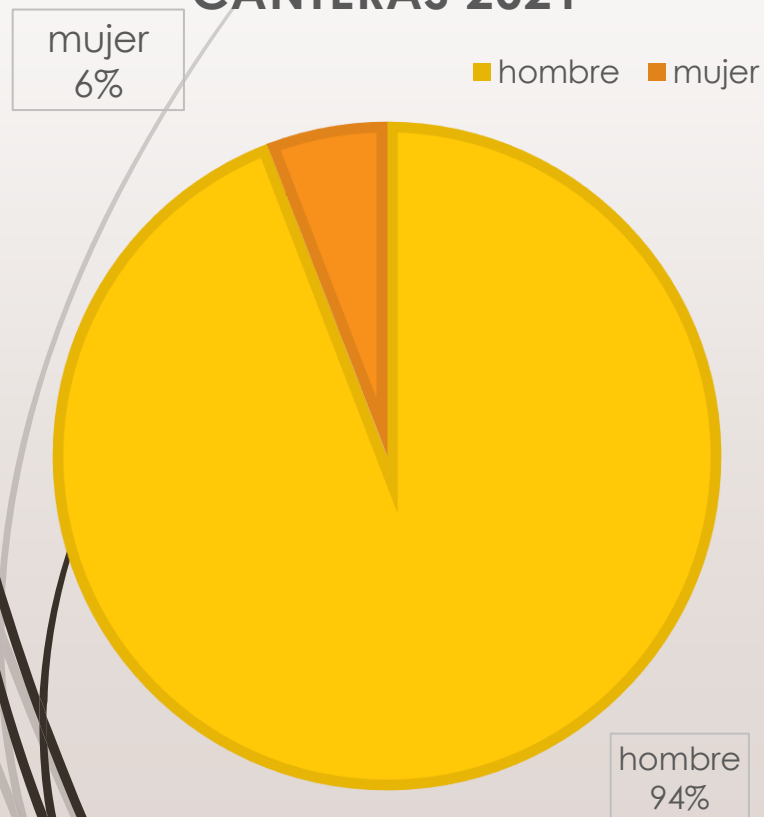
¿Quiénes son las mujeres mineras?

- Trabajadoras formales.
- Trabajadoras no formales.
- Amas de Casa. Esposas y viudas de mineros

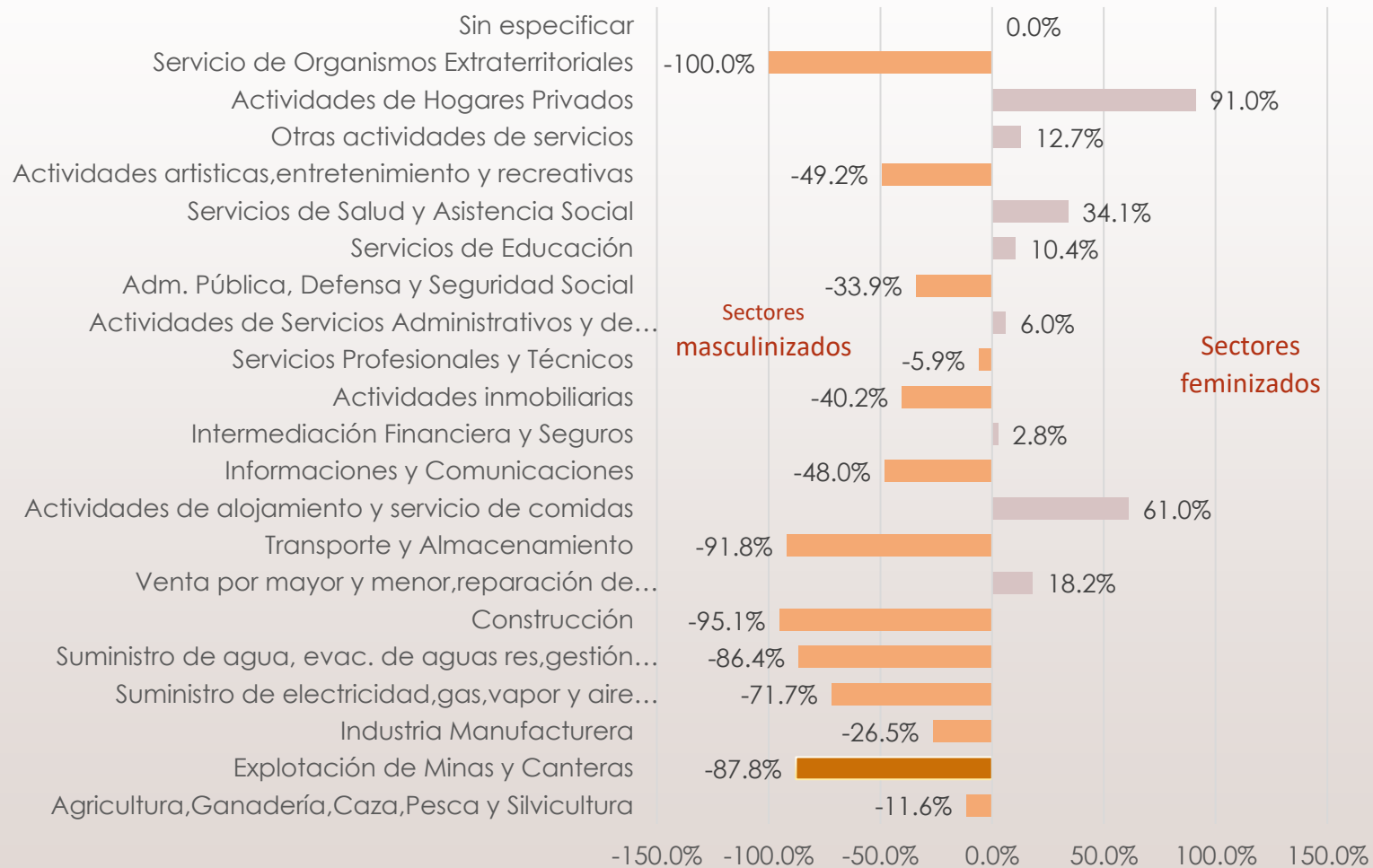
... de la minería de aurífera y no aurífera

BAJA PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN LA ACTIVIDAD MINERA:

EXPLORACIÓN DE MINAS Y CANTERAS 2021



El sector minero dentro las actividades económicas más masculinizadas (Brechas de género)



*Explotación de minas y canteras incluye sector hidrocarburos.

Fuente: Elaboración propia con datos de la Encuesta de hogares (INE, 2021).

LAS MUJERES MINERAS ESTÁN ORGANIZADAS

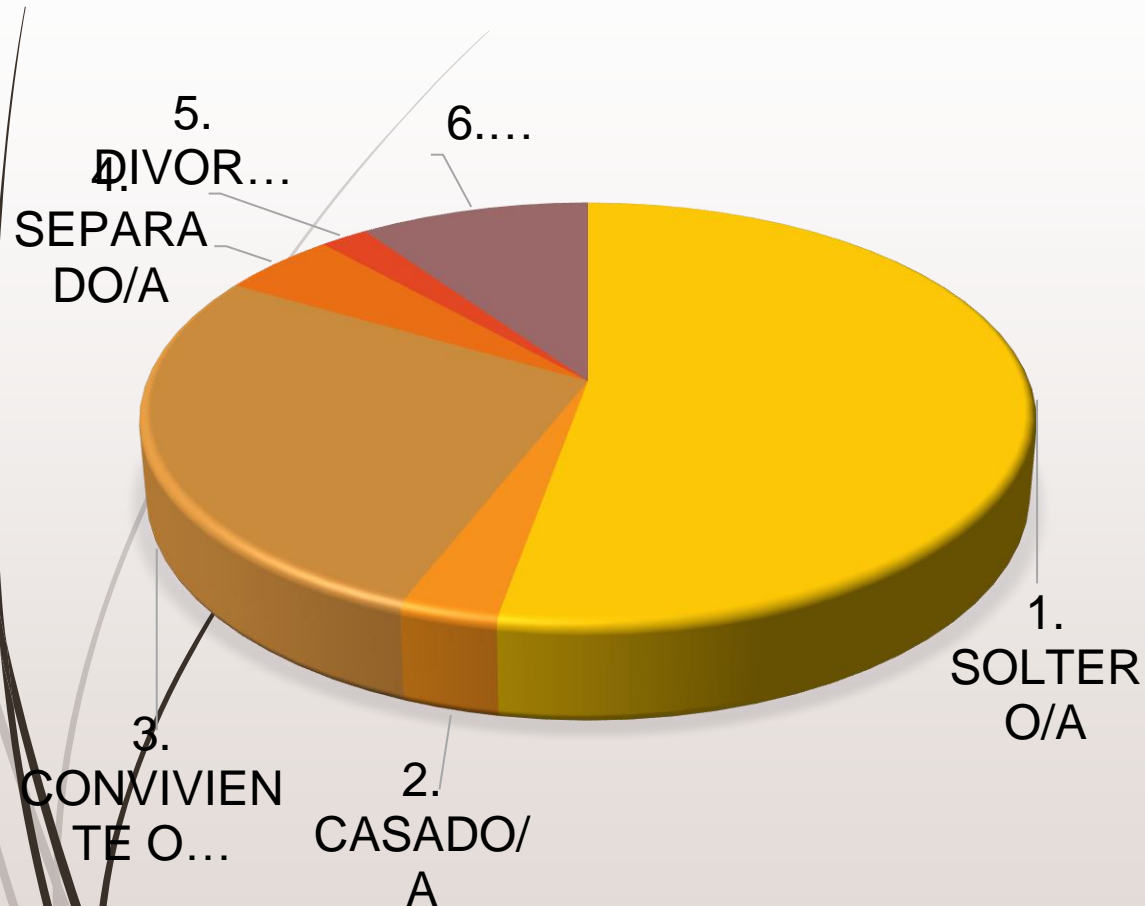
Se caracterizó, el perfil y estructura de las organizaciones en el ecosistema minero; entre las Organizaciones de la sociedad civil se encuentran:

- ▶ Red Nacional de Mujeres y Minería (RNMM)
- ▶ Women in Mining (WIM) Bolivia
- ▶ Comité Nacional de Amas de Casa Mineras (CONACMIN) (esposas de los trabajadores mineros)
- ▶ Mujeres cooperativistas
- ▶ Mujeres de sindicatos de mujeres mineras
- ▶ Otras mujeres organizadas.



FOTO DE AGUSTINA
PASARAGUA
16-07-2023

UNA DE LAS CARACTERÍSTICAS MÁS PROBLEMATIZADAS DE LAS MUJERES EN EL ECOSISTEMA MINERO



Las condiciones laborales dificultan que las mujeres y hombres alcancen un equilibrio entre lo personal y laboral (roles de género - división del trabajo)

- ❑ Son **“cabezas de hogar”** con diversidad de responsabilidades
- ❑ **Viven alejadas de las urbes pobladas, con horarios extendidos** entre el trabajo remunerado y no remunerado (14-18 horas).
 - Horarios e itinerarios fuera de sus hogares durante dos o tres semanas y otras dos de descanso.
 - Horarios inflexibles, con jornadas de más de ocho horas.

*Explotación de minas y canteras incluye sector hidrocarburos.
Fuente: Elaboración propia con datos de la Encuesta de hogares (INE, 2021).

SITUACIÓN DE LAS MUJERES EN EL ÁREA NORMATIVA Y MINERÍA

Las
mujeres
mineras

Bolivia

Presenta un **marco legal nacional e internacional reconocido** sobre la igualdad de género y despatriarcalización muy avanzado

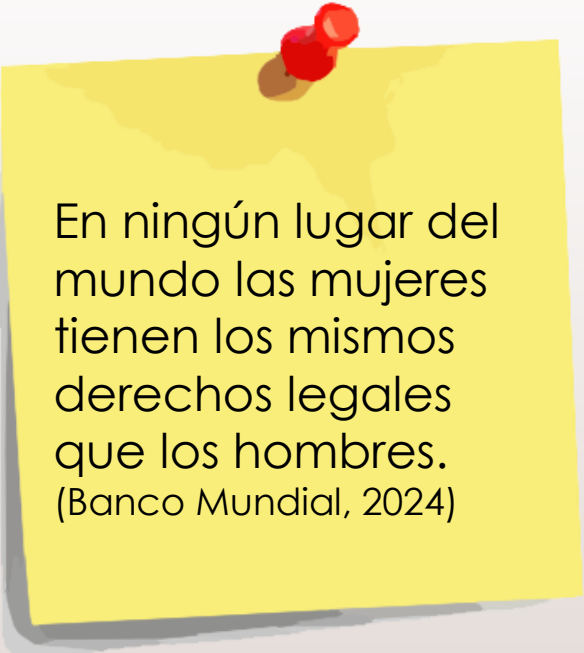
Pero ...

carecen del conocimiento y de información suficientes sobre sus derechos y obligaciones

No se encuentra **incorporada plenamente** en la normativa minera nacional

Fuente: Ley 535, Ley despatriarcalización y Ley CEDAW

Existen problemas en la **implementación de la normativa**, que no se traducen en mayor inclusión de las mujeres



En ningún lugar del mundo las mujeres tienen los mismos derechos legales que los hombres. (Banco Mundial, 2024)

MUJERES MINERAS INVISIBILIZADAS

“¿Urbanas o rurales? ”Ellas no trabajan, ayudan...”

- Estereotipos de género en la minería: “en su presencia, el tío esconde el oro”
- El aporte de las mujeres no se encuentra contabilizado
- Ausencia de datos oficiales desagregados por género
- No participan en las decisiones de la comunidad ni de la organización minera.



PROBLEMAS AMBIENTALES QUE MÁS AFECTAN A LAS COMUNIDADES



Incendio

60.6%



Deforestación

63.6%



Sequía

87.9%



Contaminación de agua y aire

75.8%

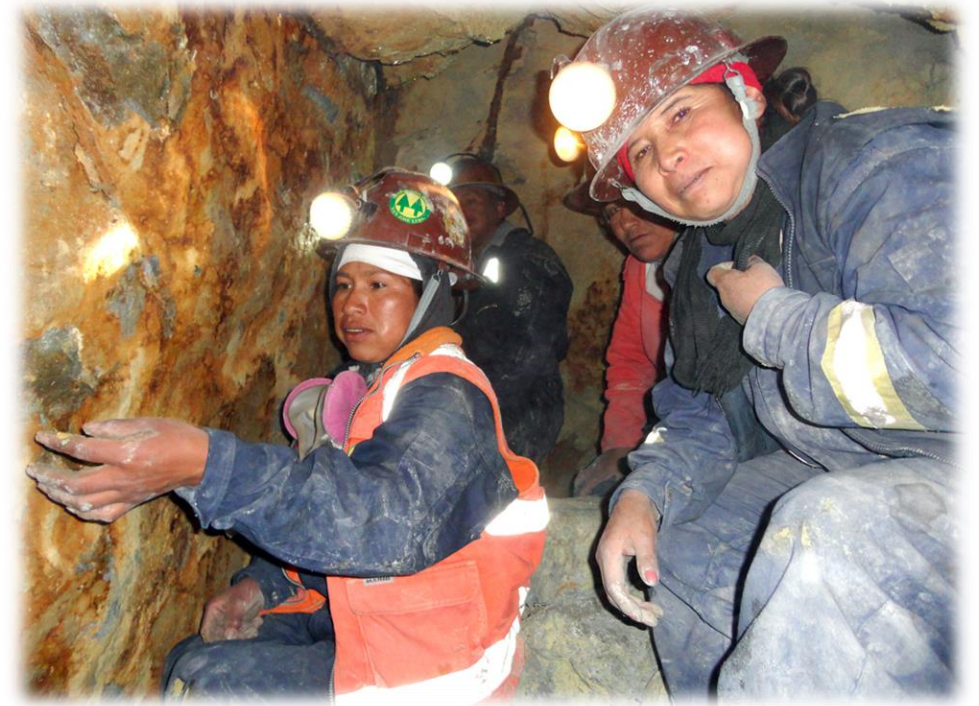
Fuente LIDEMA-GIZ, 2022

- ❑ Baja participación de las mujeres en las decisiones de la comunidad (PIOCS) y en los beneficios de los proyectos mineros
- ❑ Limitada aplicación de la consulta y monitoreo ambiental
- ❑ Impactos diferenciados por género de la contaminación ambiental: agua, efectos en la salud y baja seguridad alimentaria
- ❑ Colectivos de mujeres IOCS han generado resistencias al ser impactadas en sus "cuerpos y territorios"

HOJA DE RUTA LINEAMIENTOS PARA LA ACCIÓN

OBJETIVO GENERAL

Presentar instrumentos con enfoque de género para alcanzar mayor equidad, abordar las desigualdades y la despatriarcalización en el sector minero boliviano.



<http://www.manosunidas.org/noticia/mujeres-mineras-bolivia> Japo - Manos Unidas

LINEA DEL TIEMPO DE LA HOJA DE RUTA: GENERO Y MINERÍA

Mapeo de actores, metodología y plan de trabajo; comité Impulsor MMM-VIO.

septiembre - diciembre 2023

Un diagnóstico sobre género y minería.

enero - abril 2024

Cuatro Talleres de Capacitación a funcionarios de MMM.

marzo - mayo

Diálogo 1 con profesionales en La Paz.

29 mayo

Diálogo 2 con minería chica y sindicalizados FTSMB en La Paz.

6 de junio 2024

Diálogo 3 con minería artesanal en La Paz.

13 de junio 2024

Taller Internacional de 2 días en La Paz.

4 y 5 de julio 2024

Encuesta a funcionarios/as públicos del MMM

Finalización de la propuesta de la HdR entre julio-septiembre 2024

Finalizar HdR e implementación

LINEAMIENTOS PARA LA ACCIÓN EN LA EQUIDAD DE GÉNERO



LINEAMIENTO 1: PARTICIPACIÓN IGUALITARIA

Objetivos

- ▶ **Promover la participación y el liderazgo** de las mujeres en espacios de decisión en el sector minero.
- ▶ Crear y/o **fortalecer las formas organizativas** de las mujeres en el sector minero.
- ▶ **Establecer mecanismos** para que las mujeres en la actividad minera tengan la **capacidad de acceso y control de los recursos**.

ACCIONES

1. **Establecer cupos** en empresas y espacios de decisión para incrementar la participación de la mujer.
2. Generar **estadísticas oficiales sobre género y minería**.
3. Fortalecer a las **organizaciones** de mujeres.
4. Facilitar el **acceso a los recursos y activos** en áreas mineras que respondan a las cuestiones de género.
5. Fomentar el **financiamiento para iniciativas** favor la participación de las mujeres.

LINEAMIENTO 2: AUTONOMÍA ECONÓMICA, INGRESO Y SEGURIDAD LABORAL

Objetivos

- ▶ **Procurar la inserción e incorporación laboral** de las mujeres en el sector minero dada su escasa representatividad
- ▶ **Procesos de formación** educativa, sensibilización, capacitaciones.
- ▶ **Promover la igualdad de oportunidades y condiciones** de los derechos laborales, la igualdad salarial, y el apoyo a la permanencia de las mujeres en el sector.

ACCIONES

1. Diseñar e **implementar capacitaciones certificadas** específicas: becas, prácticas profesionales, otros.
2. **Incentivos para estudios STEM** (en disciplinas mineras).
3. **Promover la corresponsabilidad del cuidado** a través de **políticas de licencia igualitarias**, por maternidad y paternidad; y servicios de cuidado infantil, tanto en empresas públicas como privadas.
4. **Incorporar la perspectiva de género en el diseño de las instalaciones e infraestructura** de los campamentos.

LINEAMIENTO 3: CULTURA DE EQUIDAD

Objetivos

- ▶ **Erradicar los prejuicios y violencias de género;** y abordar decididamente acciones que promuevan **espacios laborales libres de acoso y todo tipo de violencias de género.**
- ▶ Combatir la segregación laboral atribuida a **roles y estereotipos de género.**
- ▶ **Fomentar nuevas masculinidades.**

ACCIONES

1. **Programas de sensibilización, capacitación en género y violencia laboral, asociados a acciones de prevención de las violencias** basadas en género y contra las mujeres y las/os niños/as y crear instancias de asesoría técnica y legal.
2. **Diversificar el lenguaje para una ruptura con los estereotipos y sesgos de género** arraigados.
3. Apoyar e **incentivar (educar) en prácticas y expresiones de masculinidad** y paternidad que involucren vulnerabilidad, sensibilidad y cuidado.

LINEAMIENTO 4: ARTICULACIÓN Y COORDINACIÓN INTERINSTITUCIONAL; Y MULTISECTORIAL

Objetivos

- ▶ **Mejorar la coordinación y colaboración** del ministerio con actores productivos mineros en temas de equidad de género.
- ▶ Incorporar y asegurar plenamente la **incorporación e implementación en la normativa**, leyes y reglamentos mineros la legislación sobre la igualdad de género.
- ▶ Ampliar las **capacidades institucionales** en la aplicación de legislaciones y políticas que eliminen las barreras de acceso para las mujeres.

ACCIONES

1. Crear **unidades especializadas de género** para la gestión y monitoreo dentro del ministerio e instituciones adscritas.
2. **Crear comités interinstitucionales sobre** género y minería.
3. Organizar actividades de **capacitación** para personal y **materiales de comunicación** para difusión entre los actores productivos mineros.
4. **Prever presupuestos sensibles a género** para la arquitectura de gestión minera
5. **Analizar la normativa minera existente y alinear con los principios y artículos de la CPE** (como un primer paso establecer cuotas de participación) .

LINEAMIENTO 5: TERRITORIOS SOSTENIBLES E INCLUSIVOS

- ▶ **Actuar sobre los impactos socioambientales diferenciados por género**, principalmente en temas de salud y en el acceso a los servicios públicos.
- ▶ **Promover la participación equitativa** en los beneficios de la actividad minera y en la cadena de valor.
- ▶ **Impulsar el uso de los mecanismos de consulta y monitoreo** durante el ciclo de vida de los proyectos para abordar las resistencias e impactos sobre las comunidades y pueblos indígenas.
- ▶ Integrar enfoques de sostenibilidad e implementación de prácticas de “**minería responsable**” para asegurar territorios inclusivos.

ACCIONES

1. **Incorporar estándares mínimos sobre equidad de género en las evaluaciones, monitoreo e impactos ambientales**, así como los planes estratégicos de gestión.
2. **Implementar mecanismos de apoyo efectivos a emprendimientos de proveedoras/es** locales –de mujeres– en la cadena de valor (proveer asistencia de cuidados para los/as niños/as).
3. **Realizar un diagnóstico de la situación de los centros de salud** en las áreas mineras y **atender la salud de las mujeres** que desarrollan actividades en el sector minero.

LOS SIGUIENTES PASOS:

1. Que el ministerio apoye la hoja de ruta y lleve adelante su aprobación.
2. Que las empresas mineras asuman este reto como parte de sus compromisos con la igualdad de género.
3. Que establezcan un diálogo sobre la corresponsabilidad entre el Estado y las empresas.
4. Que se promueva una estrategia de comunicación para difundir la Hoja de Ruta y su alcance.
5. Que se diseñe una estrategia y política pública para dar continuidad al trabajo iniciado.



¡Muchas Gracias!

