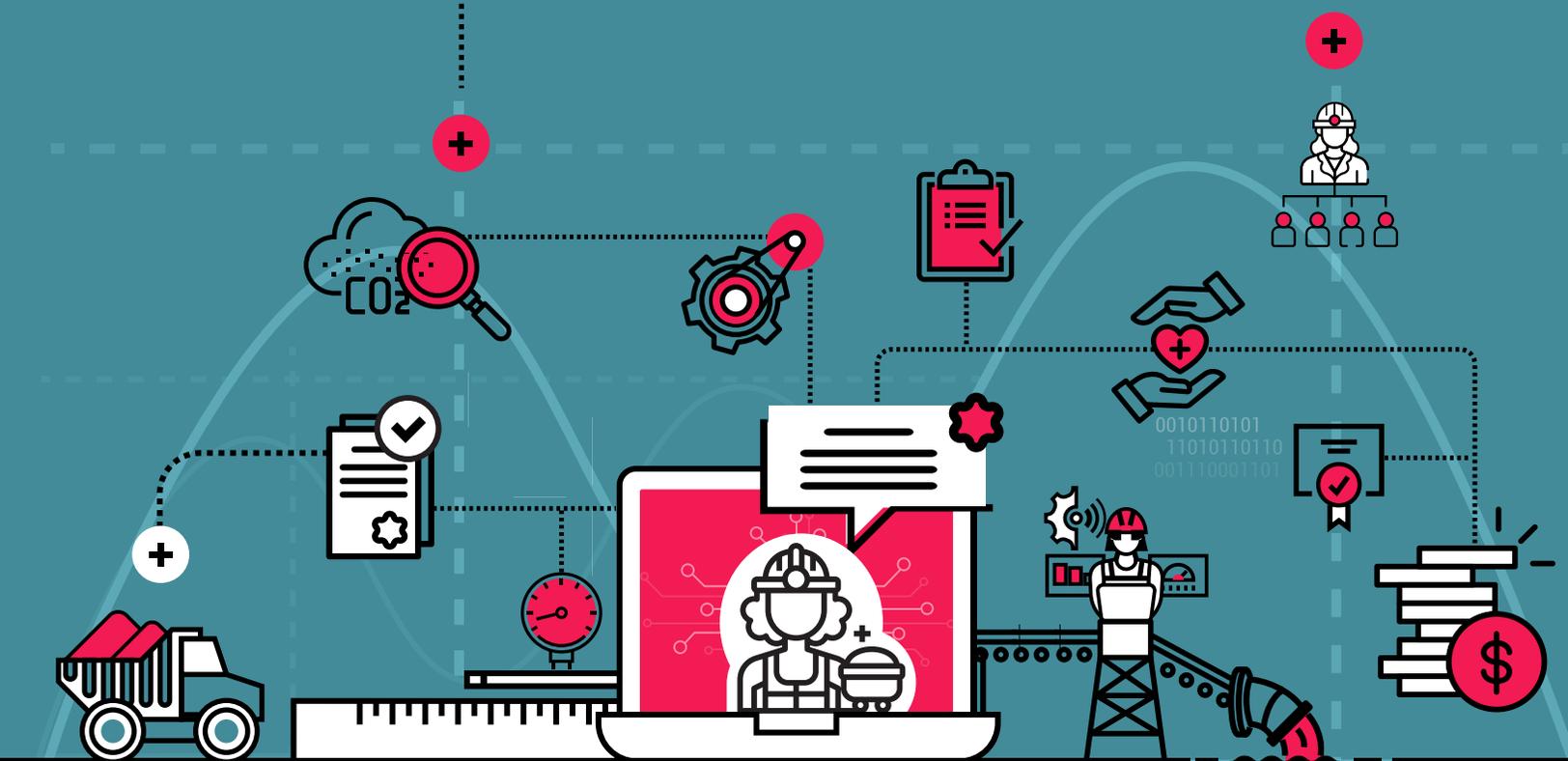


# Minería y género en el Estado Plurinacional de Bolivia

## Diagnóstico y perspectivas

María Eugenia Rojas Valverde



NACIONES UNIDAS

CEPAL



cooperación  
alemana

DEUTSCHE ZUSAMMENARBEIT

# Gracias por su interés en esta publicación de la CEPAL



Si desea recibir información oportuna sobre nuestros productos editoriales y actividades, le invitamos a registrarse. Podrá definir sus áreas de interés y acceder a nuestros productos en otros formatos.

**Deseo registrarme**



NACIONES UNIDAS



[www.cepal.org/es/publications](http://www.cepal.org/es/publications)



[www.instagram.com/publicacionesdelacepal](http://www.instagram.com/publicacionesdelacepal)



[www.facebook.com/publicacionesdelacepal](http://www.facebook.com/publicacionesdelacepal)



[www.issuu.com/publicacionescepal/stacks](http://www.issuu.com/publicacionescepal/stacks)



[www.cepal.org/es/publicaciones/apps](http://www.cepal.org/es/publicaciones/apps)

Documentos de Proyectos

# Minería y género en el Estado Plurinacional de Bolivia

Diagnóstico y perspectivas

María Eugenia Rojas Valverde



NACIONES UNIDAS

CEPAL



cooperación  
alemana

DEUTSCHE ZUSAMMENARBEIT

Este documento fue preparado por María Eugenia Rojas Valverde, Consultora de la División de Recursos Naturales de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), como parte de la asistencia técnica de la CEPAL y la cooperación alemana al Ministerio de Minería y Metalurgia del Estado Plurinacional de Bolivia (MMM), en el marco del programa Cooperación Regional para la Gestión Sustentable de los Recursos Mineros en los Países Andinos (MinSus), ejecutado por la CEPAL y la Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) y financiado por el Ministerio Federal de Cooperación Económica y Desarrollo (BMZ) de Alemania.

La autora agradece los insumos y contribuciones del Ministerio de Minería y Metalurgia y del Viceministerio de Igualdad de Oportunidades del Estado Plurinacional de Bolivia, y de todos los entrevistados y colaboradores en el proceso de asesoramiento técnico. Se extiende un agradecimiento especial a Rodrigo Furtado, de la División de Recursos Naturales de la CEPAL, y Evelyn Contreras, de la GIZ, por la coordinación y las contribuciones al informe de diagnóstico y a este resumen ejecutivo.

La autora también agradece los comentarios de Martín Abeles, Director de la División de Recursos Naturales de la CEPAL, de Mauricio León, Jefe de la Unidad de Recursos Naturales No Renovables de la misma División, y de quienes trabajan en la oficina de la Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (ONU-Mujeres) en el Estado Plurinacional de Bolivia. Se agradece también el apoyo de Hugo Montes en la atenta lectura del texto y de Ana Durán y Stephany Velasco en el análisis estadístico.

Las Naciones Unidas y los países que representan no son responsables por el contenido de vínculos a sitios web externos incluidos en esta publicación.

No deberá entenderse que existe adhesión de las Naciones Unidas o los países que representan a empresas, productos o servicios comerciales mencionados en esta publicación.

Las opiniones expresadas en este documento, que no ha sido sometido a revisión editorial, son de exclusiva responsabilidad de la autora y pueden no coincidir con las de la Organización o las de los países que representa.

Publicación de las Naciones Unidas  
LC/TS.2024/135  
Distribución: L  
Copyright © Naciones Unidas, 2024  
Todos los derechos reservados  
Impreso en Naciones Unidas, Santiago  
S.2401070[S]

Esta publicación debe citarse como: M. E. Rojas Valverde, "Minería y género en el Estado Plurinacional de Bolivia: diagnóstico y perspectivas", *Documentos de Proyectos* (LC/TS.2024/135), Santiago, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), 2024.

La autorización para reproducir total o parcialmente esta obra debe solicitarse a la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), División de Publicaciones y Servicios Web, publicaciones.cepal@un.org. Los Estados Miembros de las Naciones Unidas y sus instituciones gubernamentales pueden reproducir esta obra sin autorización previa. Solo se les solicita que mencionen la fuente e informen a la CEPAL de tal reproducción.

## Índice

Introducción .....	5
I. Breve perfil de la mujer en la minería en el Estado Plurinacional de Bolivia .....	7
II. El potencial minero en el Estado Plurinacional de Bolivia puede desarrollarse con un enfoque inclusivo y equitativo en términos de género .....	11
III. Avances necesarios en la normativa nacional para la igualdad de género en el sector minero .....	13
IV. El rol y la participación de las mujeres en la transformación del sector minero .....	15
A. Los aspectos económicos .....	15
1. Ingresos promedio de las mujeres según su actividad económica.....	16
2. Ingresos y situación laboral de las mujeres en la gran empresa minera en el Estado Plurinacional de Bolivia: el caso de la Minera San Cristóbal (MSC) .....	16
3. Aporte productivo y laboral de las mujeres en la minería tradicional y cooperativista.....	16
4. Generación de ingresos de las actoras productivas mineras (APM) “mujeres palliris”.....	17
B. Los aspectos sociales.....	17
1. Violencia, participación y liderazgo de las mujeres en el sector minero .....	18
2. Exclusión en el área educativa.....	19
C. Los aspectos ambientales.....	20
V. Desafíos y oportunidades laborales en un contexto de transición energética y automatización.....	21
VI. Hacia una Hoja de Ruta para la acción del Estado boliviano por la equidad de género en el sector minero .....	23
Conclusiones .....	27
Recomendaciones.....	29
Bibliografía .....	31

**Cuadros**

Cuadro 1	Perfil y estructura de los tipos de minería y empresas relacionadas con las funciones de las mujeres .....	7
Cuadro 2	Organizaciones de mujeres parte del ecosistema minero.....	15
Cuadro 3	Lineamientos de género en el sector minero de Argentina y Colombia.....	24

**Gráficos**

Gráfico 1	Explotación de minas y canteras: distribución porcentual de la población ocupada de 14 años o más, por sexo (2021) .....	8
Gráfico 2	Sectores masculinizados y feminizados según brechas de género, 2021.....	9
Gráfico 3	Distribución porcentual del estado civil de las mujeres que trabajan en minas y canteras, 2021 .....	9

## Introducción

El estudio “Diagnóstico sobre género y minería en el Estado Plurinacional de Bolivia” ha evidenciado algunas de las inequidades y barreras de género que asumen y enfrentan las mujeres en el quehacer minero, así como los desafíos y oportunidades para promover la igualdad de género en el sector. El diagnóstico se centra en los aspectos económicos, normativos y organizacionales, y se ha elaborado desde un enfoque de género, una vez que analiza la igualdad de oportunidades, la situación y las condiciones en que trabajan las mujeres y el ejercicio de los derechos entre las mujeres y los hombres, tanto en la esfera pública como en la privada del sector minero. El estudio plantea la igualdad de género como una estrategia para una minería más inclusiva, sostenible y socialmente responsable, en la que la normativa se traduzca en el reconocimiento y ejercicio pleno de los derechos de mujeres y hombres.

Este documento es el resumen ejecutivo del informe diagnóstico completo que se ha entregado como un insumo interno, parte de la Asistencia Técnica de la CEPAL y la Cooperación Alemana/GIZ al Ministerio de Minería y Metalurgia de Bolivia, en el marco del Programa de Cooperación Regional para la Gestión Sustentable de los Recursos Mineros en los Países Andinos (MinSus), para la elaboración de una Hoja de Ruta y Lineamientos para la promoción de la equidad de género en el sector minero boliviano.

Entre los contenidos del resumen, se incluye: i) descripción del perfil de las mujeres en la minería, su estructura, el tipo de minería y de empresa, que definen el rol de las mujeres en el sector; ii) las funciones de las mujeres según el aporte productivo de los actores mineros y las características de estos (su rol, la especialización en la explotación, el valor de producción, la participación en la generación de empleo, y el componente territorial); iii) un análisis del incremento de recursos generados por la actividad minera cuyos efectos diferenciados por sexo y género no se traducen necesariamente en resultados económicos o en mayores oportunidades para las mujeres.

En suma, el documento aporta elementos para una mejor comprensión de la relación entre la actividad minera, la participación de las mujeres, y los caminos hacia un desarrollo más sostenible, inclusivo y equitativo del sector minero en el contexto boliviano. El documento también busca contribuir con el entendimiento de los impactos diferenciados por género en los ámbitos socioeconómicos y ambientales, además de los territoriales y comunitario-indígenas.

Las problemáticas identificadas son el punto de referencia para trazar el camino hacia una mayor igualdad de género en el ámbito laboral, en la distribución del trabajo remunerado y no remunerado, en la mejora de la infraestructura y la seguridad ocupacional, de la salud y la educación y del cuidado del medio ambiente como factores clave para cerrar las brechas de género. Asimismo, ayuda a entender la importancia de la relación de los liderazgos femeninos en el ámbito de los trabajos mineros muchas veces referidos como “no tradicionales” y/o “no aptos para mujeres” y la promoción de género que pueden traer grandes beneficios para el sector. El diagnóstico invita a la reflexión, como parte de un proceso denominado “deconstrucción”, a analizar críticamente y superar los sesgos inconscientes que perpetúan la segregación laboral, la división sexual del trabajo y los roles prejuiciosos que impiden el desarrollo del país.

Las problemáticas identificadas son la base de las posibles acciones y lineamientos estratégicos. Invertir en las mujeres, en sus negocios y en sus comunidades donde se asientan los proyectos mineros, es apostar por el triple impacto social, económico y ambiental. Reconoce y contabiliza la enorme importancia del rol y la participación, además del aporte del trabajo de las mujeres para la transformación del sistema minero y en el funcionamiento de las comunidades mineras en el país. Las empresas públicas, privadas y cooperativistas con políticas de adquisición sensibles al género que apoyen el trabajo de las mujeres como propietarias de empresas de suministro de las explotaciones mineras y como trabajadoras de empresas proveedoras de bienes y servicios potenciarán la equidad de género.

En este contexto, la primera etapa de la Asistencia Técnica busca apoyar al Ministerio de Minería y Metalurgia (MMM) en la identificación y adopción de acciones, instrumentos (como hojas de ruta) y mejores prácticas. Estas medidas y estrategias, que el MMM implementará con el fin de fomentar una acción coordinada con el Viceministerio de Igualdad de Oportunidades (VIO) y otras entidades gubernamentales, académicas y del sector privado, tienen como objetivo promover una mayor inclusión de las mujeres en el mercado laboral minero. Además, se pretende impulsar la participación de empresas lideradas por mujeres en la cadena de suministro y en la interacción con las comunidades, aplicando buenas prácticas y herramientas que favorezcan un sector minero más responsable e inclusivo. Esto, a su vez, contribuirá al crecimiento y estabilidad de la sociedad en su conjunto.

## I. Breve perfil de la mujer en la minería en el Estado Plurinacional de Bolivia

La participación de las mujeres en la minería en Bolivia se distingue principalmente por: a) el rol o el tipo de trabajo que realizan; b) el tipo de minerales que explotan y c) el estrato o segmento del sector minero al que pertenecen. Por lo tanto, la situación y condición de las mujeres mineras varía según si trabajan en empresas mineras (públicas o privadas), en las cooperativas auríferas y tradicionales (que explotan otros metales) y las mujeres independientes que trabajan de manera autónoma. Es importante mencionar que el tipo de actividad minera determina las funciones de las mujeres en la cadena de suministro (ver cuadro 1).

**Cuadro 1**  
Perfil y estructura de los tipos de minería y empresas relacionadas con las funciones de las mujeres

Tipo de minería	Tipo de empresa	Rol de las mujeres en la actividad minera y metalurgia
Minería grande y mediana	Trabajadoras de empresas mineras privadas y estatales	<b>Asalariadas</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Profesionales ingenieras, geólogas, técnicas.</li> <li>- Jefas de áreas generalmente en medio ambiente y seguridad industrial.</li> <li>- Otras técnicas capacitadas para operar equipo minero a cielo abierto.</li> </ul>
Minería artesanal	Socias de cooperativas mineras (tradicionales y auríferas)	<b>Tradicionales</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Explotan los metales base.</li> <li>- Realizan tareas de apoyo como cocinar.</li> <li>- Trabajan en la superficie y/o en interior mina.</li> </ul> <b>Auríferas</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- No realizan labores mineras directamente de rescate del mineral, pero sí tareas más administrativas y organizativas.</li> <li>- Realizan el conteo de la producción.</li> <li>- Tareas de apoyo, provisión de alimentos y otras tareas secundarias.</li> </ul>
Minería de pequeña escala	Trabajadoras individuales	<b>Autónomas</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Trabajo como palliris, guardas, relaveras, barranquilleras y bateadoras a cielo abierto<sup>a</sup>.</li> </ul>

### ¿Quiénes son las mujeres mineras?

- Trabajadoras formales
- Trabajadoras no formales
- Amas de casa, esposas y viudas de mineros
- ... de la minería aurífera y no aurífera

Fuente: Elaboración propia basada en la categorización de las funciones de las mujeres (Chaparro, 2005 y Solidaridad y C.S., 2017).

<sup>a</sup> Hay una gran cantidad de mujeres mineras en el territorio nacional que realizan trabajos de forma individual, con distintas denominaciones y características, entre ellas las palliris, relaveras, guardas, barranquilleras y bateadoras. El pallaqueo es una actividad que consiste en buscar mineral en los desechos acumulados en la superficie, separando de las piedras la parte metálica de la materia inservible. Actualmente se las denomina palliris y se trata de una actividad realizada por mujeres.

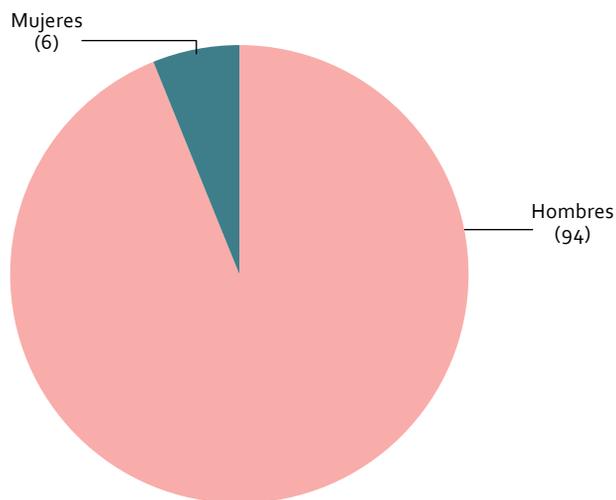
A pesar de ser un sector económicamente relevante en el país, las mujeres enfrentan discriminación y están fuertemente invisibilizadas en el trabajo productivo asociado al sector minero. En efecto, uno de los principales desafíos en la elaboración del estudio fue la dificultad de conseguir datos oficiales de trabajadores del sector minero diferenciados por sexo y género que permitan identificar las necesidades específicas relacionadas con el género y diseñar políticas públicas efectivas. Por esta razón se han aprovechado las fuentes secundarias, estudios previos realizados por organizaciones involucradas con grupos de mujeres activas en el sector, y fuentes oficiales como el Censo de 2012 y la Encuesta de Hogares 2021. Este análisis también está basado en entrevistas con actores privados y públicos del sector, así como en tres talleres de diálogos multiactor y un seminario internacional organizados en la ciudad de La Paz entre mayo y julio de 2024.

Según la Encuesta de Hogares (INE, 2021)<sup>1</sup>, cerca del 6% de quienes trabajan en el sector de minas y canteras son mujeres (ver gráfico 1), la mayoría de ellas concentrada en la minería de pequeña escala. Esta participación se encuentra por debajo de la que se registra en promedio en América Latina y el Caribe del 10% según datos publicados por el BID (Waziers *et al.*, 2020).

El análisis de la brecha de género ubica al sector de minas y canteras entre los sectores más masculinizados de Bolivia (87,8%) (ver gráfico 2).

Por otro lado, se observa que una gran parte de las mujeres en el sector minero actúan como “cabezas de hogar”, lo que implica una diversidad de responsabilidades. Esta situación se evidencia con el análisis del estado civil de las mujeres en el sector: el 17% de las mujeres en el sector de minas y canteras son viudas, divorciadas o separadas; el 53% solteras, el 27% en estado de conviviente o concubina y solo el 3% casada (ver gráfico 3). La situación se ha constatado por distintos testimonios compartidos durante los talleres de diálogo, de que muchas mujeres ven la minería como una última opción para sobrevivir, y su adhesión al sector sería más por necesidad que por elección.

**Gráfico 1**  
Explotación de minas y canteras: distribución porcentual de la población ocupada de 14 años o más, por sexo (2021)

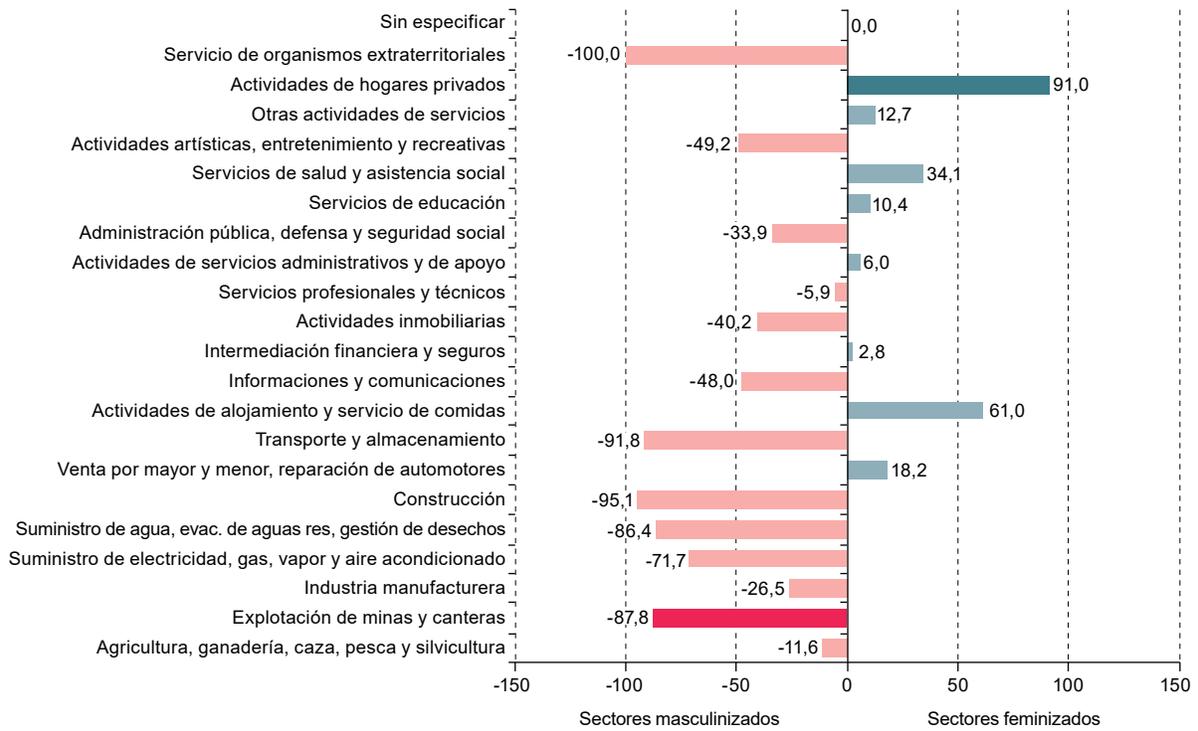


Fuente: Elaboración propia con datos de la Encuesta de hogares (INE, 2021).

Nota: Explotación de minas y canteras incluye sector de hidrocarburos.

<sup>1</sup> Los datos del estudio provienen de la Encuesta de Hogares (EH), este es un instrumento del Instituto Nacional de Estadística (INE), proporciona estadísticas e indicadores socioeconómicos y demográficos de la población boliviana, en este caso en el rubro de minería y canteras que incluye el sector de hidrocarburos. Esta EH se realiza mediante la aplicación de una boleta multitemática que permite conocer diversos sectores económicos, hogares y/o empresas en Bolivia. Se realiza el último trimestre de cada año. Aunque se reconocen las limitaciones del análisis de los datos levantado por muestras, se ha considerado que los datos son relevantes para conseguir una visión general de la participación de la mujer en el sector minero.

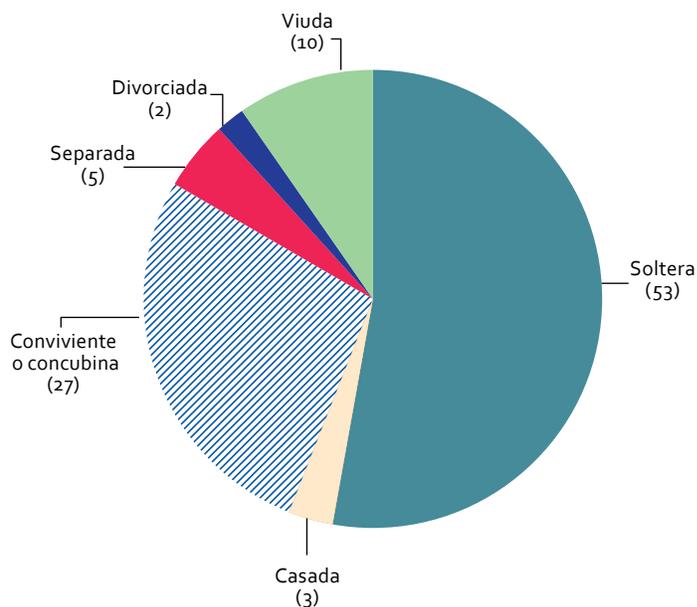
**Gráfico 2**  
**Sectores masculinizados y feminizados según brechas de género, 2021**



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

Nota: La brecha de género de la actividad minera se ha calculado sobre la base de la diferencia de hombres y mujeres en la distribución porcentual de la población ocupada de 14 años o más por sexo en dicha actividad económica.

**Gráfico 3**  
**Distribución porcentual del estado civil de las mujeres que trabajan en minas y canteras, 2021**



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

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

Nota: Explotación de minas y canteras incluye sector hidrocarburos.



## II. El potencial minero en el Estado Plurinacional de Bolivia puede desarrollarse con un enfoque inclusivo y equitativo en términos de género

La actividad minera en el Estado Plurinacional de Bolivia se ha consolidado en el tiempo como un eje fundamental para la inserción del país en la economía global. Esta larga tradición minera se encuentra en un punto de inflexión hacia “la modernidad productiva sobre la base de la tecnología, industrialización y exportación con valor agregado” (Ministerio de Planificación del Desarrollo, 2021). El país posee un importante potencial minero y busca fortalecerlo a través de mayores inversiones y por medio de un desarrollo inclusivo. La minería ha sido uno de los sectores que más ha impulsado el crecimiento de la economía boliviana, y durante las últimas tres décadas ha aportado en promedio un 5,2% del PIB anual. En la gestión 2022, el sector minero experimentó un crecimiento sin precedentes y alcanzó una producción de 6.761,5 millones de dólares, es decir, un incremento del 7,5% respecto al valor de la producción de 2021. Se incrementó el valor de la producción debido principalmente a las altas cotizaciones de minerales como el oro y el zinc<sup>2</sup> en el mercado internacional (Ministerio de Minería y Metalurgia, 2023).

Destaca el liderazgo y el crecimiento de la contribución productiva de las cooperativas mineras en los últimos años. En 2022 había 3.887 cooperativas registradas, que representaron el 57,5% del valor de la producción minera nacional, y son el principal productor de minerales en el sector. Por su parte, el sector minero privado alcanzó el 36,2% del valor total producido en el país, debido principalmente a la producción de complejos minerales, mientras que la minería estatal representó el 6,4%. Durante los últimos años se ha incrementado sustancialmente la participación estatal en el sector mediante la Corporación Minera de Bolivia (COMIBOL), así como el impulso al desarrollo de la siderurgia y la consolidación de las empresas mineras estatales. Sin embargo, el Estado confirma la necesidad de fortalecer y modernizar toda la cadena productiva en el sector minero-metalúrgico con mayor valor agregado para vigorizar al sector de manera más inclusiva (*idem*).

La estructura productiva de la minería en Bolivia presenta ciertas características según actor productivo (privado, cooperativista y estatal), que resulta necesario entender en la dinámica del sector para comprender las funciones y actividades de las mujeres en la cadena de suministro. La minería estatal tuvo un rol preponderante en la generación de excedentes desde la nacionalización de las minas en 1952

<sup>2</sup> En cuanto a la especialización en la producción de los minerales, en el año 2022, los minerales con mayor valor de producción fueron el oro, zinc, plata, estaño y plomo, representando el 95,5% del total.

hasta el llamado período neoliberal y las medidas de privatización de operaciones mineras en 1985. Ante la limitación de la minería estatal de COMIBOL, por una parte, se presentan los grandes capitales privados que explotarán los yacimientos más importantes y por otra los extrabajadores mineros estatales formarán cooperativas para continuar con la actividad minera. Desde 2006 hasta la actualidad surge un nuevo ciclo estatista, pues la Constitución de 2009 potencia la actividad estatal y también promueve sustancialmente la minería cooperativa.

A partir de estos cambios, los diversos actores de la minería se fueron especializando en la extracción de diferentes minerales que responden a la accesibilidad a los yacimientos y la necesidad de capital para su explotación. La minería estatal se concentra principalmente en la producción de estaño (como lo hacía tradicionalmente), en tanto que la minería privada se encuentra más diversificada: zinc, plata, oro y plomo. Por su parte, la minería cooperativa, que tiende a ser pequeña y artesanal, se concentra en la producción del oro que no requiere de inversiones grandes. Por tanto, la estructura productiva boliviana responde a este patrón tradicional en cuanto al rol de los actores productivos, a la especialización de la explotación de minerales que desarrollan estos, al valor de producción que generan y también a su participación en la generación de empleo.

Esta situación muestra la alta intensidad de mano de obra en la minería cooperativa, aunque a menudo depende de métodos de extracción manuales y tradicionales, lo que puede resultar en una menor eficiencia en comparación con operaciones más mecanizadas (Poveda, 2014). En el país esto significa una alta generación de (auto) empleo, una importante fuente de renta para un número elevado de familias y un elevado peso político que el sector cooperativista minero ha alcanzado en el país, con crecientes movilizaciones populares y demandas por garantías de derechos y beneficios para el sector.

En cuanto a la participación de las mujeres y su aporte como actor/a productivo/a minero/a (APM), sigue esta misma lógica, su rol depende de sus funciones y especialización: aunque no se tiene contabilizada de manera oficial el aporte de las mujeres a la producción minera, los reportes de entidades como la Federación de Cooperativistas Mineros (FENCOMIN, 2021) señalan que las mujeres representan el 20% del total de cooperativistas en este sector, en la explotación especialmente de oro. Esto sugiere que la participación de las mujeres en el empleo responde a la estructura por tipo de actor productivo y a la especialización en la producción de minerales que desarrollan cada uno de ellos: el cooperativo en oro, el estatal en estaño y el privado en zinc y plata.

La actividad minera en Bolivia tiene un fuerte componente territorial, arraigado culturalmente, con pronunciada dependencia del sector en comunidades indígenas y tradicionales en tanto que los recursos generados por la minería no se traducen necesariamente en resultados económicos o en mayores oportunidades para las mujeres.

Por otra parte, el crecimiento del sector minero ha incrementado las regalías del país y ha beneficiado principalmente a las regiones productoras de minerales del occidente (MMM, 2022) según la contribución de la minería al PIB departamental, como Potosí (38,93%), La Paz (8,93%) y Oruro (25,85%) (INE, 2021); en consecuencia, son estos departamentos donde más mujeres mineras se concentran. Además, los departamentos de Beni (2,93%) y Santa Cruz (0,14%) han iniciado su actividad minera, el primero con la explotación aurífera y de manganeso; y el segundo principalmente con la explotación de hierro por la Empresa Siderúrgica del Mutún (*idem*).

Otro factor que evidencia el carácter territorial de la minería en el país es que las características del trabajo y condiciones de vida de las mujeres en la producción minera difieren según la región geográfica. Por ejemplo, las mujeres que trabajan en el norte de La Paz, en su mayoría son cooperativistas y mujeres indígenas quienes practican minería tradicional como parte de su economía de subsistencia. La labor se realiza a cielo abierto a 40 o 45 grados al sol, en una altitud inferior a 500 metros sobre el nivel del mar, generalmente se impregnan de mercurio, al manipular directamente este químico con sus manos sin ningún tipo de protección. En cambio, las mujeres mineras que se dedican a la actividad de reaprovechamiento de minerales en los relaves (en la zona andina-altiplánica) están de pie casi todo el día, trabajan alrededor de diez horas, están expuestas al viento y al frío extremo, a una altitud de 4.800 metros sobre el nivel del mar y a una temperatura de 10 grados bajo cero, especialmente en época de invierno (CEDLA, 2021).

### III. Avances necesarios en la normativa nacional para la igualdad de género en el sector minero

La normativa nacional en el ámbito minero está constituida principalmente por los siguientes instrumentos: la Constitución Política del Estado (CPE), la Ley de Minería y Metalurgia (Ley 535), la Ley General de Cooperativas (Ley 356) y sus reglamentos, la Ley de la Empresa Pública (Ley 466), el Decreto de Estructura del Órgano Ejecutivo, la Ley Contra la Minería Ilegal y Avasallamientos (Ley 367), los decretos de creación o declaración de empresas estratégicas, la resolución del Tribunal Constitucional y resoluciones ministeriales con procedimientos administrativos del sector.

Este marco normativo establece la política minera del país y la CPE de 2009 redefine el derecho minero y su vigencia, estableciendo nuevas competencias productivas del Estado, obligaciones para los actores productivos mineros (APM), disponiendo aún de la adecuación de las concesiones mineras e instaurando la forma de distribuir las regalías del sector, entre otros aspectos. Además, la CPE señala los valores de la equidad social y de género sobre los cuales se sustenta el Estado, y contempla el derecho de todas las personas, y particularmente el de las mujeres, a vivir sin violencia.

Asimismo, el art. 6 de la Ley 535 relativo a las bases para el desarrollo de la actividad minera, establece principios y la igualdad de oportunidades y garantías para todos los actores productivos mineros considerando su naturaleza jurídica diferenciada, en la otorgación y reconocimiento de derechos mineros. En este aspecto, la Ley 535 determina que los derechos laborales y sociales son obligación de los APM, prohibiéndose, por ejemplo, la discriminación laboral por razón de género. En relación con la seguridad industrial, esta Ley obliga al cumplimiento de las normas de salud y seguridad ocupacional en toda la actividad minera, así como la protección del medio ambiente.

Sin embargo, se observa cierta ambigüedad legislativa en algunos casos y una revisión de ciertas disposiciones podría contribuir a evitar una posible vulneración de derechos de las mujeres mineras, asociadas cooperativas y viudas de mineros. Por ejemplo, en caso de muerte de un/a asociado/a de las cooperativas, generalmente las esposas o las viudas asumen la titularidad y son consideradas asociadas, según el artículo 35 de la Ley 356 de Cooperativas que prevé la sucesión<sup>3</sup>. Según el artículo 34 de la misma Ley, la pérdida de la calidad de asociada/o se debe a la renuncia voluntaria, exclusión, expulsión, abandono,

<sup>3</sup> En caso de muerte de un asociado, los sucesores podrán designar a uno de ellos para asumir la titularidad del certificado de aportación de acuerdo con el estatuto orgánico, y sucede lo mismo en el ámbito de las empresas privadas en el marco del Código de Comercio, el Código Civil y los estatutos de cada empresa.

extinción de la personalidad jurídica y muerte. Sin embargo, en relación con las áreas otorgadas para realizar actividades mineras, el art.13 inc. III de la Ley Minera 535, establece que estas no son transmisibles, lo que anteriormente era permitido por sucesión hereditaria.

Operativamente, uno de los obstáculos que enfrentan las mujeres es el sistema de otorgamiento de áreas de trabajo en Bolivia, establecido por la Ley 535, de Minería y Metalurgia. Esta ley determina que para acceder a un área minera se requiere contar con un contrato administrativo minero, cuyo requisito principal es definir un plan de trabajo. Desafortunadamente, muchas trabajadoras mineras individuales no están en condiciones de elaborar un plan de trabajo, considerando la precariedad organizativa y técnica, las evidentes limitaciones económicas que enfrentan, y, en algunos casos, dificultades por el dominio del idioma castellano y de alfabetización, principalmente por aquellas de origen campesino. Por otra parte, las socias cooperativistas, tanto del sector tradicional como del sector aurífero, pueden ampliar sus áreas de trabajo únicamente bajo la tutela de las cooperativas a las que pertenecen, donde generalmente su capacidad de toma de decisión es minoritaria y con expresión limitada en los puestos de liderazgo.

En la mayoría de las cooperativas tradicionales productoras de metales base (estaño, zinc, plomo, plata y otros), el Estado otorga áreas mineras a la cooperativa, que redistribuye las áreas interiores entre sus asociados para su aprovechamiento con recursos propios, con el compromiso de entregar el mineral producido para comercialización conjunta de la cooperativa. Por otra parte, en el caso de las cooperativas auríferas, la gestión de la operación minera se realiza de manera colectiva. Por lo tanto, la ampliación de las áreas beneficia al conjunto de la cooperativa. Aun así, las mujeres tienen acceso limitado a la organización, debido a la predominancia masculina en la actividad minera, prejuicios y creencias enraizadas de que la presencia de mujeres en la mina ahuyenta el mineral.

La Ley de Minería y Metalurgia no es aplicable en lo que respecta al otorgamiento de derechos mineros y no contempla normativas específicas para las trabajadoras mineras individuales, como barranquilleras, bateadoras, carrancheras, palliris o relaveras, que no se encuentran afiliadas a cooperativas. Para que las personas individuales puedan acceder a un área minera, deben constituirse previamente como empresa unipersonal, con requisitos difíciles de cumplir para las mujeres mineras dado el carácter informal de su trabajo, por el carácter individual y temporal de este, la oferta de apoyo legal, la precariedad organizativa y técnica y sus evidentes limitaciones económicas.

La implementación de compromisos internacionales y de la legislación nacional están vinculados con los instrumentos de planificación del Estado Plurinacional de Bolivia. El año 2013, Bolivia aprobó la Agenda Patriótica del Bicentenario 2025 y posteriormente se adoptó el Plan de Desarrollo Económico Social (PDES 2021-2025). Dichos instrumentos pueden servir de parámetro para el programa de acción del Ministerio de Minería y Metalurgia en un contexto tan complejo como el extractivo. Sin embargo, son los Planes Sectoriales y Estratégicos los que abren la posibilidad de incluir el enfoque de género, institucionalizarlo y aplicarlo en el sector. En efecto, el Programa Estratégico Institucional (2021-2025) del Ministerio de Minería además reconoce el carácter fundamental y urgente de incluir, de la mano de los actores claves del sector minero-energético, un enfoque de género en sus políticas, y actividades, con el fin de "lograr un posicionamiento a nivel nacional e internacional y promover una transformación cultural, valorando el trabajo de hombres y mujeres por igual y reconociendo su aporte en beneficio al crecimiento económico e inclusivo del país" (MMM, 2022).

En las últimas décadas, el Estado boliviano ha logrado importantes avances en la normativa general y específica en beneficio de las mujeres y las niñas. Ahora las instituciones gubernamentales deben extender estas directrices en las políticas públicas e instancias gubernamentales relacionadas con el sector minero. Por lo tanto, es necesario identificar los desafíos pendientes para trazar rutas y profundizar las acciones y normas a fin de continuar avanzando hacia la igualdad de género en el sector minero.

Si bien la igualdad de género contribuye al logro de los objetivos económicos y sociales generales, no todos los caminos que conducen al desarrollo económico impulsan la igualdad de género. En efecto, el patrón de crecimiento económico en el sector minero se ha basado históricamente en la mantención de las desigualdades de género, en los salarios, condiciones de trabajo y distribución desigual del trabajo no remunerado que relega a las mujeres a las tareas domésticas y de cuidado (ONU Mujeres, 2015). Cambiar esta situación requiere de modificaciones normativas y de políticas.

## IV. El rol y la participación de las mujeres en la transformación del sector minero

La estructura y dinámica minera está compuesta por las instituciones estatales y federaciones sindicales, por organizaciones de mujeres mineras, además de las instituciones y organizaciones públicas, privadas y de mujeres familiares, prestadoras de servicios y otras comunidades involucradas directa e indirectamente en el sector minero (ver cuadro 2).

**Cuadro 2**  
**Organizaciones de mujeres parte del ecosistema minero**

- 
- 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 mineros
  - Otras mujeres organizadas
- 

Fuente: Elaboración propia.

El estudio aborda la perspectiva del desarrollo sostenible, que incluye los ámbitos social, económico y ambiental, y parte de la necesidad de políticas públicas más sensibles al género para el sector minero y con un enfoque territorial. Uno de los factores claves que ha generado impactos diferenciados entre hombres y mujeres es el desigual acceso a las decisiones, a la propiedad y al control de los recursos mineros, lo que crea una brecha y disparidades de género en la distribución equitativa de oportunidades sobre estos recursos.

### A. Los aspectos económicos

Aunque los datos del censo de población de 2012 se encuentran desactualizados, constituyen una referencia importante. Del total de obreros y/o empleados en el sector minero, un 10% eran mujeres y un 90% hombres. En el caso de los trabajadores por cuenta propia, la proporción de mujeres ascendía a 12% mientras que un 88% eran hombres.

Los ingresos de las mujeres varían según el tipo de actividad en el sector minero:

### **1. Ingresos promedio de las mujeres según su actividad económica**

Se observa una brecha de género en el promedio de ingresos laborales en la actividad de Explotación de Minas y Canteras. Según la Encuesta de Hogares (2021) del Instituto Nacional de Estadística (INE) de Bolivia, los ingresos promedio de las mujeres en este sector fueron de Bs 4.013,01, mientras que los de los hombres alcanzaron Bs 5.100,85, un 27% superior que el de las mujeres. Estos ingresos, que superan el salario mínimo nacional de Bs 2.000 para el mismo año, pueden explicarse en parte por los favorables precios internacionales de los minerales. Sin embargo, este monto varía considerablemente dependiendo del tipo de mineral trabajado y de las funciones desempeñadas por cada actor productivo minero (APM).

### **2. Ingresos y situación laboral de las mujeres en la gran empresa minera en el Estado Plurinacional de Bolivia: el caso de la Minera San Cristóbal (MSC)**

Minera San Cristóbal (MSC), una de las empresas mineras más grandes del país, se destaca por su desarrollo y desempeño productivo. En MSC, el empleo está compuesto tanto por personal altamente calificado y mejor remunerado, generalmente externo a la zona, como por una cantidad significativa de empleados provenientes de las comunidades aledañas. Estos últimos son asalariados que se identifican como "operadores", un título que les otorga un estatus diferenciado debido al uso intensivo de tecnología avanzada en su trabajo diario y la formación continua que reciben (Rodríguez López *et al.*, 2020).

El reporte de sostenibilidad de la empresa de 2022 indica que la fuerza laboral de MSC está compuesta por 2.823 empleados, de los cuales 1.320 forman parte de la empresa (87% hombres y 13% mujeres), mientras que 1.501 son contratistas. En las áreas operativas, MSC implementa un esquema de turnos rotativos de trabajo de 7 días de trabajo por 7 días de descanso, y protege a los empleados mediante altos estándares de salud y seguridad. Según la normativa boliviana, las mujeres tienen derecho a 45 días de permiso por maternidad, mientras que los hombres reciben apenas tres días hábiles de licencia por paternidad, derechos que la empresa asegura cumplir.

A los empleados contratados bajo un régimen de dependencia laboral se les asigna un salario de acuerdo con la estructura salarial establecida para cada nivel jerárquico, sin discriminación de género o edad. El salario mensual promedio en MSC es de \$437 USD, lo que equivale a 2,1 veces el salario mínimo nacional establecido por el gobierno. Asimismo, aproximadamente 600 trabajadores contratistas que prestan servicios a MSC en otras empresas reciben ingresos similares, generando un impacto anual estimado de \$6.209.770 USD para las familias de las comunidades locales (Poveda, 2014).

Rodríguez *et al.* (ibid.) señala que, a pesar de las condiciones laborales, el sindicato de trabajadores ha enfrentado conflictos con la empresa respecto a los beneficios salariales. Asimismo, indica que mantener el ritmo de trabajo intensivo con tecnología de punta no es sencillo, debido a la presión hacia el despido y el temor de no encontrar empleo similar.

### **3. Aporte productivo y laboral de las mujeres en la minería tradicional y cooperativista**

A diferencia de la gran minería intensiva en capital, el sector más intensivo en mano de obra son los cooperativistas que emplean a nueve de cada diez trabajadores mineros en Bolivia. Este fenómeno surge como respuesta al desempleo, al incremento de precios de las materias primas y a los beneficios económicos y políticos que concede el Gobierno al sector. Los reportes del MMM (2022) dan cuenta del crecimiento sostenido del sistema cooperativo con relación al de los demás actores mineros desde 2006. Desde ese año, el número de cooperativistas aumentó en 150%, y pasó de 54.200 a 135.436 socios en 2021. En comparación, en 2020, los trabajadores mineros del sector estatal llegaron a 6.029, los de la minería mediana a 4.709 y los de la minería chica a 1.986.

Las mujeres asociadas y su aporte productivo son una parte importante de la actividad y la producción minera en las cooperativas, pero generalmente se encuentran invisibilizadas y poco reconocidas en las estadísticas. Sin embargo, su representatividad en diferentes funciones es cada vez más protagónica

(Viceministerio de Cooperativas Mineras, 2021). Muchas reconocen que acceden crecientemente al interior de la mina y que en conjunto vencen paulatinamente el viejo prejuicio machista de que la mujer en la mina traía mala suerte y que a causa de su presencia provocaban accidentes, que ahuyentaba el mineral. Sin embargo, muchas asociadas recuerdan que todavía no son valoradas por la idea equivocada de que su aporte estaría vetado para las tareas pesadas del trabajo minero o que no tenían capacidad de participar en la política institucional, prejuicios que se van superando cada vez más. La misma fuente señala que la percepción de las mujeres cooperativistas contrasta con sus múltiples roles y funciones. Por sus funciones productivas en el interior de la mina pueden complementar los ingresos de trabajos tradicionales de lameras, en el desmonte, chameras, piqueras, picheras, chasquiris, barranqueras, chuas y como serenas. La Red WIM en Bolivia (2017) señala que el 55% de socias cooperativistas tenía un ingreso mensual menor que el salario mínimo (US\$ 304).

#### **4. Generación de ingresos de las actoras productivas mineras (APM) “mujeres palliris”**

Es pertinente destacar y diferenciar el ingreso que perciben las mujeres en la actividad minera por rubros y tipo de minería según la explotación minera. Por ejemplo, las mujeres al interior de la mina<sup>4</sup> trabajan en cuadrillas, cada cuadrilla está conformada por tres a cinco personas, en su mayoría varones, y tienen un jefe que dirige y asigna tareas a sus integrantes. Al jefe de la cuadrilla se lo elige por votos, su cargo dura un año y puede ser reelegido por el buen desempeño o cambiado. Generalmente los jefes de cuadrilla son hombres. Chambilla (2016) describe que las mujeres no participan en toda la cadena productiva como la localización de la veta, perforación, selección y comercialización del mineral. Tampoco realizan trabajos específicos como lo hacen los hombres, por ejemplo, perforar con equipos pesados. Generalmente optan por labores de ayudante, desempeñando diversas ocupaciones livianas y pesadas, desde triturar el mineral con martillo y combo, separar el mineral de los fragmentos de roca que sale de las voladuras de los parajes, llenar agua a los estanques, cuidar las herramientas, asistir al perforista, limpiar las máquinas, etc. Según María del Pilar Pérez, de la mina San José,

en el interior de la mina algunas mujeres consiguen 50 kilos de mineral, lo almacenan en unas bolsas de yute llamadas *qepirinas*, lo cargan en sus espaldas y lo llevan fuera de la mina para venderlo. Las ganancias varían de 200 bolivianos (28 dólares) a 400 (35) cada 50 kilos, ya que la plata que extraen es de baja pureza. Por semana, se puede lograr juntar unos 100 kilos, los cuales son vendidos directamente a empresarios chinos (Amecopress, 2010).

Esta dinámica de las mujeres que trabajan en la modalidad de cielo abierto y en interior mina presenta una serie de situaciones que deben sobrellevar las mujeres. Aunque la Constitución Política del Estado de 2009 señala explícitamente en el artículo 55 que el sistema cooperativo “se sustenta en los principios de solidaridad, igualdad, reciprocidad, equidad en la distribución, finalidad social, y no lucro de sus asociados”, estos mandatos normativos y de cumplimiento de derechos no necesariamente se cumplen en la realidad de las mujeres mineras. Son desigualdades que cuestionan también los mandatos de la Ley General de Cooperativas, como el artículo 6 sobre los principios cooperativos como la igualdad y la equidad de las asociadas y los asociados (Aranibar y Sandi, 2004).

## **B. Los aspectos sociales**

La conciliación entre el trabajo en el sector minero y los trabajos de cuidados repercute en la calidad de vida de la familia y determina el rendimiento o productividad de las mujeres. Las mujeres en la actividad minera destinan entre ocho a diez horas diarias de su tiempo al trabajo productivo y otras cuatro a seis horas al trabajo reproductivo (Coordinadora de la Mujer, 2024).

<sup>4</sup> El estudio revisado revela que de las mujeres mineras que han trabajado en interior mina, algunas estuvieron seis meses, un año, y otras hasta dos años. Las que ingresaron a trabajar en interior mina generalmente son mujeres jóvenes que oscilan entre los 30 a 45 años.

La vulnerabilidad de las mujeres en la minería se percibe en la distribución del tiempo ya que destinan más de 14 horas diarias al trabajo productivo y reproductivo (doméstico y de cuidados, trabajo considerado tradicionalmente improductivo por su cualidad de no remunerado)<sup>5</sup>. Las mujeres mineras trabajan según su necesidad y el ingreso que generan a menudo es el ingreso principal de la unidad familiar, al ser, en muchos casos, la cabeza de hogar.

Según la línea de base levantada por Solidaridad y Cumbre del Sajama en 2017, en siete municipios representativos de la actividad minera en Bolivia, la mayoría de las mujeres en la minería trabajan más de ocho horas en jornadas extendidas. Todas las mujeres del sector minero suman a su trabajo remunerado el no remunerado, entre tres y seis horas adicionales. Esta situación las condiciona al autoempleo y a aceptar funciones tradicionalmente asignadas a las mujeres en el sector debido justamente a la flexibilidad del manejo o uso de su tiempo.

Estos datos muestran la necesidad urgente de no solo replantear la organización del trabajo sino de acelerar la redistribución de las tareas de cuidados en el sector, así como el reconocimiento y responsabilidades entre la sociedad, las familias, las empresas y el Estado.

### **1. Violencia, participación y liderazgo de las mujeres en el sector minero**

Existe una diversidad de formas y tipos de violencia y discriminación directa e indirecta hacia las mujeres, asalariadas o no, en el ámbito laboral, especialmente en las instancias jerárquicas de representación u operativas/técnicas. Sobresalen aspectos como el ingreso y la contratación, así como la capacidad de permanencia y ascensión, la conciliación laboral, personal y familiar. Es decir, que existen factores de vulnerabilidad múltiple entre las mujeres en la actividad minera especialmente las de subsistencia.

Las mujeres enfrentan importantes barreras para participar en espacios de decisión dentro del sector minero. A pesar de que algunas mujeres han logrado acceder a roles en cooperativas o sindicatos, muchas recuerdan que enfrentan resistencia tanto de sus colegas masculinos como de otras mujeres. En los diálogos, se mencionó que muchas mujeres no logran compatibilizar sus responsabilidades de cuidado con las exigencias de los cargos de decisión, lo que las lleva a abandonar estas posiciones.

La persistencia de estas inequidades y factores estructurales exige una mayor atención para mejorar el ingreso de las mujeres—que varía de acuerdo con la función y tarea de la mujer en la minería—, además de su desarrollo y pleno acceso al sector minero.

Esta situación y condición de las mujeres socava el desarrollo equitativo e inclusivo en al menos dos áreas:

#### **i) El acceso al liderazgo**

La participación de las mujeres en los puestos de toma de decisiones es baja. Las mujeres acceden a jefaturas intermedias (en el momento de elaborar el estudio no se verificó la existencia de empresas con mujeres en puestos de alta jerarquía). Es notable esta barrera, tanto en la empresa más grande del sector, la Minera San Cristóbal (MSC), como en las pequeñas empresas, las organizaciones de la minería artesanal y en pequeña escala (MAPE) tradicionales o en las cooperativas y sindicatos. La mayor instancia decisional sindical minera, la Federación Sindical de Trabajadores Mineros de Bolivia (FSTMB), cuenta actualmente con la participación de tres mujeres en los puestos decisionales de alto nivel<sup>6</sup>, las primeras en toda la historia sindical de esta federación desde 1944. Esto resulta fundamental porque se

<sup>5</sup> La OIT reconoce en el año 2013 el carácter de trabajo productivo a todas las actividades realizadas con el fin de producir bienes y prestar servicios, es decir, ambos representan el trabajo total debido a que son actividades productivas en todas sus formas.

<sup>6</sup> Según el estatuto de la FSTMB, el comité ejecutivo y la forma de elección, indica que el secretario ejecutivo es elegido en las Asambleas de los Sindicatos. Art. 18. Las asambleas generales eligen a los precandidatos de los cuales el Congreso elige a los demás miembros del Comité Ejecutivo Nacional (CEN). Art. 19. Solamente los trabajadores que sean elegidos precandidatos por su asamblea podrán ser elegidos al CEN de la FSTMB, quedando anulada cualquier nominación del Comité Ejecutivo. Ninfa Cayo Mamani, ocupa el cargo de Secretaria de Relaciones de la FSTMB, representante por la empresa privada de San Cristóbal; Chanel Flores Mercado, ocupa el cargo de Secretaría de Cultura de la FSTMB, representante por la empresa S.C. Newrest; y Elizabeth Alcón Condori ocupa el cargo de Secretaría de Régimen Interno por Huanuni en el XXXII a partir del congreso de la FSTMB que se realizó en San Cristóbal en diciembre de 2015.

sabe que la presencia de mujeres en el liderazgo y toma de decisiones es clave para impulsar y movilizar acciones y políticas inclusivas, lo que además mejora el ecosistema institucional minero. En el caso de las cooperativas, específicamente, la participación de mujeres en los niveles de decisión también muestra poco avance. Por ejemplo, los cargos jerárquicos como el de presidente o presidente de administración en el directorio de las cooperativas son ocupados habitualmente por los mineros, y el cargo de vocal y vigilancia es asumido por una minera con capacidad limitada de toma de decisiones. En relación con la empresa (MSC), del total de sus trabajadores, contempla alrededor de 850 asalariados sindicalizados en el Sindicato Mixto de Trabajadores Mineros, al cual pertenecen 20 mujeres (2.3%).

ii) El acceso a puestos no tradicionales, técnicos y operativos

Enfrenta la creencia de que las mujeres no podían entrar a una mina; si una mujer entraba a un socavón, la veta se escondía o se dañaba. La misma ley ponía trabas al ingreso de mujeres no pudiendo ejercer actividades de socavón, solo en la superficie. Actualmente, FENCOMIN informa que esto está cambiando, que el 5% de mujeres mineras trabajan en interior mina como perforistas, cuadrilleras y carretilleras (Viceministerio de Cooperativas Mineras, 2021). La empresa MSC indica que, en las áreas de operaciones y técnicas, cuentan con mujeres de la comunidad trabajando en tareas no tradicionales para ellas, actualmente hay mujeres que manejan los camiones grandes, que operan toda la planta inclusive en el cuarto de control.

Estos datos refuerzan la idea de que se trata de un proceso inicial de inserción de mujeres en el sector minero, pero que falta mucho por hacer. Más allá de la abrumadora mayor cantidad de varones empleados en el sector frente a la cantidad de mujeres, la asignación y distribución de las mujeres en las empresas mineras muestra que se encuentran en las áreas de supervisión o administrativas y no están logrando acceder a los puestos técnicos y de liderazgo. Esto resulta imprescindible porque sus resultados afirman que la incorporación de mujeres en puestos no convencionales es el factor que más se destaca como favorecedor de la inclusión de las mujeres (BID, 2022: 35; Stockholm Tools, s. f.).

Asimismo, persiste la brecha de ingresos de género en el sector minero. Este monto varía debido a las fuertes diferencias según el tipo de mineral trabajado. Las mujeres que trabajan en las empresas privadas o públicas lo hacen en condiciones más ventajosas y estables, es decir, cuentan con salarios fijos mensuales, seguridad en el puesto laboral y seguros sociales; su formalización es mayor que otros sectores como el cooperativista. Parecen estar en diferentes momentos de un proceso de inclusión que debe ser impulsado con mejores prácticas, acciones y políticas dedicadas en el sector. Los requisitos para el acceso a los puestos técnicos y de operaciones, que concentran los mejores ingresos y salarios del sector, incluyen formación y capacitación, en disciplinas muy técnicas-operativas donde tradicionalmente predomina la participación de varones<sup>7</sup>, a las que normalmente no acceden las mujeres. Por lo tanto, se deben impulsar espacios, oportunidades de capacitación y acciones dirigidas a promover los liderazgos femeninos y su empoderamiento.

## 2. Exclusión en el área educativa

Perdura un sistema de exclusión o segregación laboral por nivel educativo en el sector minero. La mayoría de las mujeres que trabajan en el sector apenas saben leer y escribir, tienen un nivel de instrucción básica y existe un alto índice de analfabetismo; la tasa de analfabetismo promedio en el nivel nacional, según la UNESCO, es de 7%, mientras que el 25% de las mujeres mineras son analfabetas (WIM Bolivia, 2017). Esta situación las condiciona y determina su exclusión en espacios como el organizativo y laboral, así como en los programas de capacitación e innovación de conocimientos a los que podrían acceder y que son relevantes para su participación en igualdad de condiciones.

<sup>7</sup> Las asignaturas de especialidad abordan la operación, servicios y procesos extractivos de la minería a cielo abierto y subterránea, tales como: fortificación, manipulación de explosivos, perforación, tronadura, maquinaria minera, geología y topografía.

## C. Los aspectos ambientales

Las empresas mineras grandes, medianas y la MAPE influyen enormemente en las comunidades locales. Dado que las mujeres y los hombres tienen diferentes roles y responsabilidades en esas comunidades, a menudo se ven afectados de diverso modo. Según la OIT (2021a), la minería siempre ha aumentado los ingresos en efectivo<sup>8</sup> de los hombres y ha reforzado la dependencia económica de las mujeres con respecto a los hombres. En aquellos casos en que las mujeres han podido obtener un trabajo remunerado en la minería, algunas han experimentado un mayor grado de violencia de género en casa o en su lugar de trabajo como consecuencia de la transformación de los roles de género y las estructuras de poder.

Asimismo, la existencia de impactos socioambientales se encuentra diferenciados por género, principalmente de la minería aurífera que afecta la vida de las mujeres en las comunidades (Rojas, 2022). La contaminación de ríos y los suelos por la acción de la actividad minera impacta la seguridad alimentaria de las familias y a la nutrición de mujeres y niñas. Además, el deterioro ambiental obliga a cambios en el uso de suelos, generando procesos migratorios (OIM, s. f.) que suelen ser una amenaza a la propia permanencia del núcleo familiar (UN Women *et al.*, 2020). En cuanto a las condiciones actuales del trabajo minero de mujeres, la Red WIM en Bolivia advierte que el 48% de las mujeres mineras en Bolivia no cuentan con seguro de salud. Señala que las mujeres que trabajan en la minería en Bolivia enfrentan diversas enfermedades derivadas de su labor, las enfermedades más comunes son: las respiratorias, debido a la inhalación de polvo y otros contaminantes, enfermedades estomacales y el cáncer de cuello uterino identificada como una enfermedad prevalente entre las mujeres que trabajan en aguas contaminadas.

Las mujeres indígenas son las más vulnerables, ya que suelen manipular directamente el mercurio, un elemento altamente tóxico, que se usa para separar el oro de las piedras, sin comprender las graves consecuencias para su salud. Esta actividad es mayormente realizada por las mujeres barranquilleras, que son quienes extraen muy pequeñas pepitas de oro de los desechos de las empresas y cooperativas (*Los Tiempos*, 2023). Estas condiciones se ven agravadas por la falta de acceso a servicios de salud adecuados, acompañamiento médico, e infraestructura adecuada en el trabajo, como baño higienizados y seguros para las mujeres. Es importante destacar que estas mujeres también sufren de discriminación y violencia, y muchas veces no tienen información suficiente sobre sus derechos y obligaciones en el ámbito minero (OIT, 2021).

Por otro lado, a menudo se excluye a las mujeres de las consultas comunitarias e indígenas formales a pesar de que ellas enfrentan cada vez mayores riesgos y vulnerabilidades. Esta situación merma su derecho a participar activamente en las consultas previas y en los debates sobre temas que definen los medios de vida y aspiraciones futuras de la comunidad<sup>9</sup>.

Considerando los aspectos económicos, sociales y ambientales destacados en esta sección, se plantea la necesidad de profundizar en las acciones para mejorar la participación de las mujeres en el sector a través de lineamientos que tengan en cuenta las características y situaciones específicas del sector minero boliviano, relacionado al nivel de participación y toma de decisiones de las mujeres, a la segregación laboral, a las barreras culturales que restringen su acceso y los impactos del medio ambiente diferenciados por género.

Las evidentes brechas de género dificultan la plena participación de mujeres en la actividad minera. Asimismo, el desarrollo sostenible, equitativo y transformador en materia de género se ve obstaculizado por entornos hostiles y climas laborales difíciles (machistas), a lo que se suman grandes retos en cuanto a la doble o triple jornada productiva y a equilibrar actividades personales y responsabilidades de cuidado que asumen las mujeres (IGF, 2023).

<sup>8</sup> Además, en algunas comunidades, la transición a una economía basada en el ingreso en efectivo ha llevado a que se dedique una mayor parte de los ingresos del hogar al alcohol y a la prostitución. En tales situaciones, también pueden manifestarse fenómenos de violencia sexual y de género.

<sup>9</sup> La situación resulta especialmente grave en el caso de las mujeres de las comunidades indígenas, originarias y campesinas (IOC) en las operaciones de las empresas, MAPE y cooperativas. El Convenio sobre pueblos indígenas, 1989 (núm. 169), fue ratificado por Bolivia como país minero, además Bolivia también adoptó el convenio de Minamata el 10 de octubre de 2013 y ratificó mediante Ley N.º 759, del 18 de noviembre de 2015. Varias de estas normativas exhortan al gobierno a garantizar que "los trabajadores pertenecientes a estos pueblos gocen de igualdad de oportunidades y de trato para hombres y mujeres en el empleo y de protección contra el hostigamiento sexual" y a vivir en un ambiente sano sin contaminación.

## V. Desafíos y oportunidades laborales en un contexto de transición energética y automatización

Frente al incremento de las explotaciones mineras a partir de la demanda global de minerales en el marco de la transición energética y las exigencias internacionales y los estándares que incentivan políticas de gestión responsable y sustentable, es fundamental implementar respuestas de alto impacto con un enfoque de género. Una de las inequidades y brechas más importantes identificadas en la actividad minera, tanto en Bolivia como en otros países de la región y del mundo, es la laboral, en términos de participación y diferencia de oportunidades educativas y de capacitación.

La capacitación en la minería es esencial en una industria en constante evolución. Entre algunas tendencias y enfoques clave se encuentra la transformación digital en la mina “inteligente”, ya que la digitalización está revolucionando la minería. Las operaciones mineras se están volviendo más modernas y tecnológicas al aprovechar herramientas y procesos digitales.

La información en tiempo real permite corregir problemas antes de que se conviertan en crisis. Los sistemas avanzados de control y los procesos digitales permiten el monitoreo continuo y las simulaciones virtuales. Las transformaciones tecnológicas y sociales influyen en nuevos tipos de empresa debido a las transformaciones en la cultura organizacional y en las relaciones con las comunidades, a lo que se suman los cambios en el modelo de familia tradicional y de redistribución de las tareas de cuidados. En suma, estas transformaciones tecnológicas conllevan oportunidades para que las actividades mineras sean más sostenibles y con mayor sensibilidad de género, así como más inclusivas con las mujeres en el sector.

Uno de los retos que presenta la automatización de la minería es que las posturas tradicionales en un sector predominantemente masculino se basan en un concepto estereotipado de la masculinidad y la femineidad, cada vez más obsoletos. El potencial productivo de las mujeres en la minería es subutilizado, una vez que podrían llevar a cabo trabajos mineros de alta calificación y en constante evolución. A medida que avanzan la digitalización y los cambios tecnológicos, “la cultura del lugar de trabajo y el discurso sobre lo que son el verdadero trabajo minero y el verdadero trabajador minero” están cambiando gradualmente, en contenido y carácter, para adaptarse a las condiciones que establecen las nuevas tecnologías, la demanda de nuevas competencias y formas de organización. En estos procesos “se evidencia la evolución de la masculinidad positiva y la manera en que los hombres encarar los asuntos de género” (Abrahamsson y Johansson 2020, citado en OIT, 2021).

En ese contexto, la formación continua y la actualización de competencias son requisitos de una minería en constante evolución, con cambios o ajustes normativos y nuevas prácticas de sostenibilidad. La oferta de formación y capacitación para las mujeres configura una oportunidad esencial para desarrollar habilidades especializadas y para cambiar su perspectiva de participación en la minería del futuro. Adquirir nuevos conocimientos que la industria está incorporando, actualizar las competencias relacionadas con los perfiles de trabajo en el rubro minero son tareas de importancia crucial para el éxito laboral.

## VI. Hacia una hoja de ruta para la acción del Estado boliviano por la equidad de género en el sector minero

Las políticas públicas, los planes estratégicos institucionales y los programas de desarrollo económicos y sociales del Estado representan herramientas y mecanismos de apoyo para las mujeres trabajadoras mineras, y tienen un impacto significativo en sus vidas. Sin embargo, en muchos países, las leyes y los reglamentos de minería no incorporan plenamente el principio de igualdad de género ni reconocen a la mujer como participe activa en el sector (Tekinbas y Kalowatie, 2021). Contar con capacidades institucionales es imprescindible en la aplicación de la legislación, las políticas y las estrategias pertinentes para eliminar las barreras de acceso para las mujeres, especialmente para aquellas más desfavorecidas, que provienen de las zonas rurales y/o migran (ONU Mujeres, 2021).

En Bolivia, la normativa minera carece de medidas y acciones contundentes que promuevan la participación de las mujeres en la fuerza laboral formal de la minería, como es el ejemplo de cuotas e incentivos a la contratación femenina. Además, es fundamental expandir las acciones centradas sobre los efectos en la salud, la seguridad y los riesgos asociados con la violencia basada en género a los que están expuestas las comunidades mineras y las mujeres que trabajan especialmente en el ámbito informal.

Asimismo, el rol que ejercen las mujeres y sus derechos como partícipes, tanto en las actividades mineras como en las comunidades, no se mencionan en los marcos de derechos de la explotación minera, en las regulaciones de evaluación de impacto ambiental y social, en las guías o protocolos de seguridad diferenciada, en los acuerdos de distribución de beneficios, ni como parte de los contratos mineros. Esta situación condiciona que las mujeres en el sector minero no solo reciban una mínima fracción de los beneficios que genera la actividad minera, sino también sufran de manera desproporcionada los efectos adversos que causa la minería (IGF, 2021).

Por lo tanto, es necesario y urgente que el Gobierno y todos los actores del ecosistema minero asuman un papel dinámico y corresponsable, a fin de reparar las desigualdades de género que se acentúan en el sector e incorporar marcos de políticas mineras que propicien el empoderamiento de las mujeres, de las niñas y de quienes sufren las consecuencias adversas de las actividades mineras (*ibid*).

El gobierno, en la figura del Ministerio de Minería y Metalurgia (MMM), debe implementar y fortalecer las medidas para generar entornos más inclusivos y propicios para las mujeres en el sector minero. Aspectos que condicionan el acceso de las mujeres a mejores ingresos y capacidades económicas. Asimismo, la asistencia gubernamental es muy limitada en cuanto a la prestación de ayuda social y económica para las mujeres y para las zonas (comunidades) involucradas en la actividad minera.

Las políticas, planes y programas en el ámbito minero tienen un impacto significativo en la vida de las mujeres que trabajan en este sector, por lo que es necesario contar con lineamientos de acción y una hoja de ruta que oriente el accionar efectivo.

Es crucial que los gobiernos implementen políticas que promuevan la igualdad de género en el sector minero. Las actividades mineras transforman las comunidades de diversas maneras, afectando los medios de vida, las estructuras culturales, los sistemas políticos y la dinámica de poder. Las mujeres enfrentan desafíos en la fuerza laboral formal e informal de la minería, así como riesgos para la salud y la violencia de género.

Las mujeres representan alrededor de un tercio de la fuerza laboral en la minería artesanal y en pequeña escala en el planeta, que suministra minerales esenciales para las tecnologías modernas y la transición energética global. Pero la discriminación de género, la insuficiente respuesta de las leyes mineras, y el desinterés por la salud, la seguridad y la protección social de las mujeres en la MAPE limitan sus derechos y oportunidades económicas en este sector (Banco Mundial, 2024).

Se debe conocer y aplicar buenas prácticas, acciones y políticas de Bolivia y de otros países. Argentina y Colombia, actualmente tienen en marcha hojas de ruta en el sector minero, con claros lineamientos para la inclusión de género (ver cuadro 3).

**Cuadro 3**  
**Lineamientos de género en el sector minero de Argentina y Colombia**

Lineamientos Colombia	Lineamientos de Argentina
<p><b>Dimensión laboral y comunitaria:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Vinculación de las mujeres en empleos directos, en cargos de decisión, escenarios de participación comunitaria y en la cadena de valor del sector</li> <li>2. Cultura para la equidad de género en el sector</li> <li>3. Articulación y coordinación de acciones diferenciadas para el sector de manera interinstitucional e intersectorial</li> <li>4. Prevención de violencias contra las mujeres en la industria y comunidad de influencia</li> </ol>	<p><b>Dimensión: institucionalización del enfoque de género</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Mejora de oportunidades en puestos técnicos para mujeres</li> <li>2. Incorporación activa de mujeres en puesto no convencionales</li> <li>3. Impulso al crecimiento de las mujeres en el sector</li> </ol> <p><b>Dimensión: articulación entre actores y diferentes logros y propuestas</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>4. Diferentes actividades y prácticas de inclusión: campañas mostrando historias de mujeres</li> <li>5. Integración local con perspectiva de género: triple impacto social/económico/ambiental</li> <li>6. Colaboración multi actoral para la inclusión de género a través de acuerdos entre actores clave</li> </ol> <p><b>Dimensión: profundización e incorporación del enfoque de género como parte de las características del sector con una programación integral</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>7. Programa integral de políticas de cuidados</li> <li>8. Sistemas de prevención y respuesta a las violencias y acoso en el ámbito laboral</li> <li>9. Acceso al liderazgo</li> </ol>

Fuente: Elaboración propia en base a las hojas de ruta de Argentina y Colombia.

En ambos casos, los desafíos del sector minero en cuanto a la institucionalización de un enfoque de inclusión de género requieren la mejora de las capacidades de las mujeres para acceder al trabajo en el sector y otras medidas afirmativas. Además, la articulación de los/as actores/as es fundamental para promover la participación y establecer la difusión de evidencias sobre la contribución positiva de la mujer en el sector.

En el caso de Chile, el Ministerio de Minería presentó la Política Nacional Minera 2050, la cual se basa en cuatro pilares. Uno de ellos, el pilar social, tiene como meta alcanzar la paridad de género en cargos directivos y lograr que las mujeres representen un 35% de la industria minera en general para el año 2050 (Gobierno de Chile, 2022). Por otro lado, las recomendaciones que surgieron de los diálogos intersectoriales impulsados en 2015 en Chile se dividen principalmente en dos tipos: aquellas relacionadas con políticas públicas enfocadas en la institucionalidad y normativa, el fortalecimiento de capacidades y conocimientos, y aquellas orientadas hacia la articulación intersectorial (Consejo Minero, Fundación Chile FCH, 2020).

Actualmente el Ministerio de Minería y Metalurgia (MMM) en Bolivia recibe una diversidad de apoyos de las organizaciones de la sociedad civil, de la Dirección de Igualdad de Oportunidades y de las organizaciones internacionales para fortalecer sus capacidades técnicas en estas áreas. Una vez que se aúne (integre y articule) todo el conocimiento y se cuente con un plan de acción y una hoja de ruta, el MMM podría colaborar con las empresas y las autoridades locales a diseñar y organizar consultas y programas de alcance comunitario con perspectiva de género, destinados al empoderamiento social y económico de las mujeres locales y afectadas por la actividad minera.

Asimismo, con el fin de aportar a la equidad, el MMM podría emplear, contratar y ascender a las mujeres que ocupan cargos relacionados con la minería, es decir emplear a más mujeres en el MMM y en los ministerios asociados. Se debe contar con protocolos de contratación y transparencia en la contratación. Además, el proceso debe acompañarse de la asistencia profesional y el asesoramiento activo de modo que las mujeres puedan llegar a ocupar puestos de decisión. Contar con mujeres en los órganos de toma de decisión en el sector público relacionados con la minería conduciría a mejores resultados de desarrollo. Estudios de la CEPAL indican que la presencia de mujeres en cargos electivos aumenta la probabilidad de que los intereses de las mujeres estén representados y proyectan este liderazgo a todo el ecosistema minero (Stefanovich y Saavedra, 2016).

En el análisis sobre las políticas y las acciones gubernamentales y de algunas empresas, se observa que los esfuerzos para crear condiciones de empleo decente y el derecho a la organización son más eficaces cuando se involucra a las organizaciones de empleadores y de trabajadores en su formulación y ejecución. El punto de partida de las políticas y las acciones destinadas a generar más y mejor empleo en el sector minero para las mujeres en el país es la identificación y posterior eliminación de las inequidades, obstáculos y barreras históricas, culturales y estructurales que enfrentan las mujeres, a través de medidas de intervención en algunas áreas clave.

En el área cultural, desmontar mitos y creencias instauradas en estereotipos y tradiciones que impiden el acceso de las mujeres a la actividad minera, eliminar las prácticas culturales que estén basadas en estereotipos de género o que perpetúen los roles de género tradicionales.

En el área legal, reformar la legislación minera de forma de fortalecer la libertad de acción y elección de las mujeres en el sector minero, eliminando limitaciones al tipo de trabajo que pueden hacer las mujeres o su libertad de movilidad o circulación, que contribuya a la lucha contra la discriminación, la violencia y el hostigamiento por motivos de género en el lugar de trabajo.



## Conclusiones

En resumen, es esencial que los gobiernos adopten un enfoque dinámico para empoderar a las mujeres en el sector minero y mitigar los impactos desproporcionados que enfrentan. La igualdad de género debe ser una prioridad en la gobernanza minera.

El estudio destaca algunos aspectos de la situación de las mujeres en el sector minero boliviano y revela que queda mucho por hacer para acelerar el cierre de estas desigualdades que persisten históricamente. Se requiere de acciones concretas que ayuden a cerrar estas brechas y permitan el acceso de las mujeres a la explotación minera en mejores condiciones y con igualdad de derechos. Es fundamental corregir brechas en los ingresos, combatir los prejuicios y diversas violencias enfrentadas por las mujeres en el sector. Son necesarias políticas que consideren cantidad de horas de trabajo de las mujeres, quienes en la mayoría de los casos llevan el peso de la doble jornada entre el trabajo de la mina y el trabajo doméstico y de cuidados en sus hogares. Muchas de las mujeres en el sector minero se dedican adicionalmente al trabajo comunitario, sindical y/o cooperativo, situación que se evidencia de la información analizada. Estas condiciones laborales dificultan que las mujeres y los hombres alcancen un equilibrio entre lo personal y laboral, e impacta la igualdad de condiciones de acceso de las mujeres al ejercicio de la actividad minera.

La investigación concluyó con una serie de recomendaciones agrupadas en torno a varios ejes y una propuesta de hoja de ruta enviada al MMM para posterior validación con los actores y las representantes involucradas en la minería. El informe destaca la carencia de información estadística fiable y comparable sobre la situación de las mujeres en las minas, la insuficiencia del enfoque de género en la legislación laboral y minera, la falta de políticas que favorezcan la incorporación plena de las mujeres en la actividad minera y, finalmente, la remoción de barreras para la participación de las mujeres en el sector minero en igualdad de condiciones.



## Recomendaciones

Entre las recomendaciones incluidas en el estudio, se mencionan las siguientes:

- La capacitación continua y la adaptación a las nuevas tendencias de manera inclusiva y sostenible son fundamentales para el éxito en este sector, impartir programas de capacitación dirigidos a mujeres en oficios vinculados a la minería, que respondan a las demandas del sector impulsados por el MMM y el Viceministerio de Igualdad de Oportunidades (VIO).
- Se debe fomentar la promoción de la equidad de género en la institucionalidad y la normativa: a través de una mesa de trabajo multisectorial con los Ministerios de Trabajo; Salud, Minería y VIO para fortalecer la normativa y eliminar las posibles contradicciones entre leyes y reglamentos que desincentivan la contratación de mujeres.
- Se sugiere revisar las normativas y políticas públicas con perspectiva de equidad de género del sistema de trabajo por turnos; de protección a la maternidad y licencias parentales; de salud y combate a accidentes del trabajo; seguridad laboral e infraestructura sanitaria en los campamentos.
- Generar alianzas con universidades que imparten diplomados dirigidos a la industria minera para que incluyan un módulo sobre género en la minería.
- Generar espacios de formación en igualdad de género para dirigentes/as sindicales, en el sector minero, así como también para el ejercicio de poder más igualitario en instancias de diálogo social y negociación.
- Fomentar diagnósticos y estudios de género y sobre la situación de las mujeres en la MAPE y la gran minería y cooperativista.



## Bibliografía

- AmecoPress (2010). <https://amecopress.net/Bolivia-la-mineria-un-oficio-de-mujer>.
- Araníbar, A. M. y E. Sandi (2004). *Investigación, organización e institucionalidad en la minería a pequeña escala y artesanal*. Bolivia: IDRC-IIPM.
- Banco Mundial (2024). *Banco Mundial insta a la acción por la igualdad de género en la minería artesanal y en pequeña escala*. <https://www.bancomundial.org/es/news/press-release/2024/02/05/world-bank-urges-action-for-gender-equality-in-artisanal-and-small-scale-mining>.
- BID (Banco Interamericano de Desarrollo) (2022). *Equidad de género en la industria minera argentina: datos para la acción*. Washington D.C.: Banco Interamericano de Desarrollo. [https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/informe\\_16\\_a.pdf](https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/informe_16_a.pdf).
- Coordinadora de la Mujer (2024). *Mujeres trabajadoras Manos invisibles que mueven la economía en Bolivia*. Boletín del Observatorio de Género de la Coordinadora de la Mujer (8 de marzo). file:///D:/DOCS%20CEPAL/HOJA%20DE%20RUTA/Bolet%C3%ADn8M-Coordinadora-comprimido\_466.pdf.
- Consejo Minero, Fundación Chile FCH (2020). *Mujer y minería: evolución en la última década y desafíos futuros*. [https://fch.cl/wp-content/uploads/2021/04/mujermineriaccm\\_02-09-2020.pdf](https://fch.cl/wp-content/uploads/2021/04/mujermineriaccm_02-09-2020.pdf).
- Gerens (2021). *El futuro de la minería: cuatro tendencias para el éxito del mañana*. <https://gerens.pe/blog/el-futuro-de-la-mineria/>.
- Gobierno de Chile (2022). *Política Nacional Minera 2050*. Santiago de Chile: Ministerio de Minería de Chile.
- IGF (Foro Intergubernamental sobre Minería, Minerales, Metales y Desarrollo Sostenible) (2023). *Mujeres y la mina del futuro: informe mundial*. Winnipeg: Instituto Internacional para el Desarrollo Sostenible.
- Los Tiempos (2023). "Las mujeres mineras, víctimas de la fiebre del oro", publicado el 12/02/2023 <https://www.lostiempos.com/tendencias/interesante/20230212/bolivia-mujeres-mineras-victimas-fiebre-del-oro>.
- Ministerio de Planificación del Desarrollo (2021). *Plan de Desarrollo Económico Social (PDES) 2021-2025*. La Paz: Ministerio de Planificación del Desarrollo.
- Ministerio de Minería y Metalurgia (2022). *Plan Estratégico Institucional: 2021-2025*. La Paz: Ministerio de Minería y Metalurgia de Bolivia.
- Ministerio de Minería y Metalurgia (2023). *Anuario Estadístico y Situación de la Minería 2022*. La Paz: Ministerio de Minería y Metalurgia de Bolivia. Viceministerio de Políticas Mineras, Regulación y Fiscalización Unidad de Análisis y Política Minera.
- OIM (Organización Internacional para las Migraciones) (s. f.). *Migración y cambio climático | OIM Bolivia (iom.int)*.
- ONU Mujeres (2015). *Transformar las economías para realizar los derechos*. New York: ONU Mujeres. [https://progress.unwomen.org/en/2015/pdf/SUMMARY\\_ES.pdf](https://progress.unwomen.org/en/2015/pdf/SUMMARY_ES.pdf).

- \_\_\_\_\_. (2021). *Plan estratégico 2020-2025*. Plan Estratégico para 2022–2025 de ONU Mujeres, Digiteca: Publicaciones, ONU Mujeres (unwomen.org).
- Poveda Ávila, Pablo (2014). "San Cristóbal duplica salario mínimo". [https://ibce.org.bo/principales-noticias-bolivia/noticias-nacionales-detalle.php?id=47701&idPeriodico=2&fecha=2014-10-27#:~:text=La%20Minera%20San%20Crist%C3%B3bal%20\(MCS,de%20Uyuni%20en%20la%20regi%C3%B3n](https://ibce.org.bo/principales-noticias-bolivia/noticias-nacionales-detalle.php?id=47701&idPeriodico=2&fecha=2014-10-27#:~:text=La%20Minera%20San%20Crist%C3%B3bal%20(MCS,de%20Uyuni%20en%20la%20regi%C3%B3n).
- Red WIM de Bolivia (2017). *Estudio de línea base socioeconómica de la mujer en la minería boliviana*. <https://mujeresmineras.org/cifras/>.
- Rodríguez López, F. *et al.* (2020). "Efectos de la minería en el desarrollo económico, social y ambiental del Estado Plurinacional de Bolivia". Documentos de Proyectos, (LC/TS.2020/42). Santiago de Chile: Comisión Económica para América Latina y el Caribe.
- Rojas, M. E. (2022). *Conflictividad socioambiental con enfoque de género*. La Paz: LIDEMA.
- Stefanovic, A. F. y M. Saavedra Alva (2016). *Las mujeres en el sector minero de Chile Propuestas para políticas públicas de igualdad*. Santiago de Chile: Cepal y GIZ.
- Stokholm Precision Tools (s. f.). "Las mujeres en sector minero: el valor de la incorporación femenina a la industria". <https://sptab.com/es/analisis-mujeres-trabajo-industria-minera/>.
- Tekinbas, Ege y Kalowatie Deonandan (2021). *La perspectiva de género en la gobernanza de la minería: oportunidades para responsables de políticas*. Winnipeg: Instituto Internacional para el Desarrollo Sostenible. International Institute for Sustainable Development. <https://www.iisd.org/system/files/2021-03/gender-mining-governance-es.pdf>.
- UN Women *et al.* (2020). *Gender, Climate & Security Sustaining inclusive peace on the frontlines of climate change*. United Nations Environment Programme, UN Women, UNDP and UNDP/PA/PSO GCS.pdf (unep.org).
- Viceministerio de Cooperativas Mineras (2021). *Boletín Informativo Institucional del Viceministerio de Cooperativas Mineras*, año X, núm. 11.

En este documento se presenta el resumen ejecutivo del estudio de diagnóstico sobre género y minería en el Estado Plurinacional de Bolivia, en el que se exponen algunas de las desigualdades que enfrentan las mujeres en el sector minero, con un enfoque en su participación limitada y las barreras estructurales persistentes. Elaborado en el marco de la asistencia técnica brindada por la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) y la cooperación alemana al Ministerio de Minería y Metalurgia del Estado Plurinacional de Bolivia, el estudio evalúa los desafíos en áreas como la educación, el empleo y la discriminación de género, ofreciendo un análisis de los impactos diferenciados de la actividad minera. Además, aborda los aspectos socioeconómicos y ambientales de la actividad minera que afectan a las mujeres, identificando oportunidades de mejora en las políticas públicas y la normativa para avanzar hacia una mayor equidad. El informe presenta recomendaciones para integrar a las mujeres de manera más equitativa en el sector minero, promoviendo un entorno laboral más inclusivo y sostenible para el futuro del país.