

MINERÍA QUE BRILLA

Aportes a la construcción de una agenda política de las mujeres mineras en Bolivia



Solidaridad



Cumbre del Sajama S.A.

unitas
Unión Nacional de Instituciones
para el Trabajo de Acción Social



Con el respaldo de:



Gobierno de los
Países Bajos

diakonia
CENTE QUE CAMBIA EL MUNDO

**Suecia
Sverige**



MINERÍA QUE BRILLA

Aportes a la construcción de una agenda política de las mujeres mineras en Bolivia

Solidaridad es una organización internacional sin fines de lucro con 50 años de trayectoria a nivel global que coopera junto a los actores de las cadenas de valor para volverlas más resilientes, sostenibles e inclusivas.

Esta publicación se realizó bajo el marco del proyecto Qori Suma (Oro Bueno), en alianza con la consultora boliviana Cumbre del Sajama y la Plataforma Integral de Minería a Pequeña Escala (PIM), con el apoyo del gobierno de los Países Bajos.

Por razones históricas y gramaticales del idioma español, y sin ánimo de incurrir en estereotipos de carácter sexista, la presente publicación recurre al uso del plural masculino tradicional para referirse a grupos integrados por hombres y mujeres.

Minería que brilla. Aportes a la construcción de una agenda política de las mujeres mineras en Bolivia

©Solidaridad

Av. Roosevelt 5866, Miraflores, Lima-Perú
15048
Teléfono: +511 445-4242
www.solidaridadsouthamerica.org
www.plataformaintegraldemineria.org

Autores:

Mauricio Winkelried - Solidaridad
Ana María Aranibar - Red Nacional Mujeres y Minería - Bolivia

Sistematización de información:

Iris Baptista Gutiérrez - Teresa Oporto
Programa Equidad para el Desarrollo - UNITAS - Bolivia

Equipo editorial

Coordinación editorial: Oscar Baldeón, Diana Wu - Solidaridad
Edición y corrección de estilo: Alejandra Visscher
Diseño y diagramación: Calambur

Editado por: Solidaridad

Esta publicación ha sido posible gracias al apoyo del Gobierno de Los Países Bajos. La información y opiniones contenidas en este documento son de responsabilidad de los autores.

PRÓLOGO

La presencia de mujeres en la minería de Bolivia es constante e importante y se ha incrementado significativamente en el último tiempo. Gran parte de estas mujeres desarrollan sus actividades en las cooperativas mineras. Otro importante grupo realiza labores mineras de forma individual, bajo diversas denominaciones según el tipo de operación minera o lugar geográfico. Y en el último tiempo, también las mujeres se han involucrado en tareas operativas en empresas mineras constituidas. Asimismo, es significativa la presencia de mujeres en las comunidades mineras, ya sea como compañeras de hogar de trabajadores mineros o en actividades de servicios vinculados a la minería.

La característica común de estos grupos de mujeres es su escasa visibilidad pública y poco reconocimiento a su contribución económica, social o familiar, tanto en sus organizaciones productivas, como en la propia comunidad minera. A ello se agrega que la mujer minera es hasta hoy objeto de discriminación en varios campos, incluido el laboral, siendo también víctima de diversas formas de violencia.

Varios son los elementos que podrían explicar esta situación, entre ellos factores culturales que devienen de modelos patriarcales que han sido asumidos en nuestras sociedades, y que, en el caso del trabajo minero, por su naturaleza y peculiaridades, han facilitado la implantación de prácticas discriminatorias hacia la mujer al considerar esta actividad como propia de hombres. A esto se añaden factores económicos que han dado lugar al surgimiento de brechas en los ingresos de hombres y mujeres, así como factores educativos que también tienen alta incidencia en esta problemática, dado que los niveles de instrucción en gran parte de las mujeres mineras son bajos, incluso con altas tasas de analfabetismo, dando lugar a que el conocimiento de sus derechos también sea limitado. Todo esto aumenta la vulnerabilidad de dicho grupo social.

Otro elemento importante a considerar son las condiciones precarias en que las mujeres desarrollan sus labores, particularmente en la minería artesanal de pequeña escala y en el trabajo minero individual. Además de que las condiciones técnicas de estos segmentos son en sí mismas frágiles en cuanto a seguridad y sanidad, en el caso de las mujeres alcanzan mayores niveles de vulnerabilidad por su desprotección y circunstancias inherentes a su condición de género.

Esta realidad, para muchos lacerante, ha impulsado en el pasado iniciativas de organizaciones gubernamentales y no gubernamentales para incidir en la mejora de las condiciones de trabajo de las mujeres mineras, iniciativas que por lo esporádicas y poca aplicación de recursos, han resultado hasta ahora insuficientes.

En este contexto, la organización Solidaridad, con el apoyo técnico y operativo de la empresa Cumbre del Sajama, como parte del proyecto conjunto denominado Qori Suma ha asumido la responsabilidad de generar y apoyar un proceso de diálogo, reflexión y análisis de las mujeres trabajadoras mineras de Bolivia sobre su realidad y perspectivas, encaminadas a lograr formulaciones propositivas de cambio que sean sostenibles.

El análisis de la problemática de las mujeres mineras, realizado por las propias protagonistas, ha logrado generar un espacio de encuentro y debate sobre su situación actual, no solamente en el ámbito laboral, sino organizacional y del ejercicio de sus derechos, como el derecho a la salud, trabajo digno, educación, a un medio ambiente sano y a una vida libre de violencia, así como otras temáticas.

Fueron aproximadamente 120 mujeres representantes de los diversos segmentos de mujeres mineras del país -reunidas en la Red Nacional Mujeres y Minería de Bolivia- quienes participaron del proceso de elaboración del estudio presentado en esta publicación, llevado a cabo en una serie de talleres participativos e interactivos que contarán con el apoyo del Programa Equidad para el Desarrollo y el Programa Urbano de UNITAS. Dicho proceso confluyó en la construcción de una agenda política conjunta de las mujeres mineras, cuyo objetivo -además de visibilizar la problemática de este sector- es contribuir y alentar a la definición de políticas públicas que favorezcan la mejora de sus condiciones de vida y de trabajo.

Este esfuerzo, inédito en el país, requiere del acompañamiento, apoyo y complementación de los organismos gubernamentales competentes, de las organizaciones gubernamentales de cooperación a los sectores sociales, de la comprensión y respaldo de las organizaciones productivas de trabajadores mineros, y del reconocimiento de la sociedad toda a los esfuerzos hasta hoy desplegados y a los retos que se plantean hacia el futuro.

ÍNDICE

1. Resumen Ejecutivo	09
1.1 Antecedentes	
1.2 Conclusiones clave del estudio	
1.3 Recomendaciones de políticas públicas	
2. Metodología	13
2.1 Organizaciones de apoyo para la elaboración de la agenda	
3. Agenda conjunta de las mujeres mineras de Bolivia	19
3.1 Acceso y mejoramiento en el ámbito laboral	
3.2 Democratización del poder y participación de las mujeres en el ámbito organizativo	
3.3 Género y derechos	
3.4 Mejoramiento en el ámbito de la salud	
3.5 Mejoramiento en el ámbito de la educación	
3.6 Medioambiente y agua	
4. Consideraciones finales	37
Bibliografía	39
Anexo	40

CUADROS

Cuadro 1. Talleres realizados.....	13
Cuadro 2. Propuesta para el acceso y mejoramiento en el ámbito laboral.....	22
Cuadro 3. Propuesta para la democratización del poder y participación de las mujeres en el ámbito organizativo.....	25
Cuadro 4. Propuesta sobre género y derechos.....	28
Cuadro 5. Propuesta para el mejoramiento en el ámbito de la salud.....	31
Cuadro 6. Propuesta para el mejoramiento en el ámbito de la educación....	34
Cuadro 7. Propuesta sobre medioambiente y agua.....	36

ÍNDICE DE ACRÓNIMOS Y SIGLAS

AFCOOP	Autoridad de Fiscalización y Control de Cooperativas
AJAM	Autoridad Jurisdiccional Administrativa Minera
ATE	Autorizaciones Transitorias Especiales
CNS	Caja Nacional de Salud
COMIBOL	Corporación Minera de Bolivia
CONACMIN	Comité Nacional de Amas de Casa
EPP	Equipo de Protección Personal
FECOMAN	Federación Regional de Cooperativas Mineras Auríferas del Norte de La Paz
FENCOMIN	Federación Nacional de Cooperativas Mineras
FECMABOL	Federación Nacional de Cooperativas Mineras Auríferas de Bolivia
FERRECO	Federación Regional de Cooperativas Mineras Auríferas de Bolivia
FSTMB	Federación Sindical de Trabajadores Mineros de Bolivia
INE	Instituto Nacional de Estadísticas
INSO	Instituto Nacional de Salud Ocupacional
POA	Programación Operativa Anual
REMTE	Red Boliviana de Mujeres Transformando la Economía
RNMM	Red Nacional Mujeres y Minería
SLIM	Servicios Legales e Integrales de la Mujer
UNITAS	Unión Nacional de Instituciones para el Trabajo de Acción Social



1 | Resumen Ejecutivo

El trabajo de las mujeres en la minería de Bolivia se remonta a los orígenes de la actividad minera en la época colonial. Hacia fines del siglo XVI, las mujeres participaban del rescate de minerales útiles de los desmontes, así como en actividades de fundición y comercialización de minas argentíferas, labores para las cuales se habían vuelto expertas (Serrano 2004: 22). En la época republicana contemporánea, puede considerarse como un hito del trabajo minero femenino la creación del Sindicato de Ckajchas Libres y Palliris del Cerro Rico de Potosí, en el año 1939, organización que agrupaba a trabajadores y trabajadoras independientes que realizaban precarias labores artesanales de rescate de mineral en ese centro minero (Absi 2005: 18). El trabajo de las mujeres en la minería luego se fue arraigando de manera paulatina con el surgimiento de las cooperativas mineras, instaladas en gran parte del territorio nacional, principalmente en minas del Estado y en áreas asignadas a las cooperativas.

Aunque no existen registros oficiales, ni de otra fuente, sobre la cantidad de mujeres en la actividad minera, la percepción generalizada es que el número de mujeres

mineras se ha incrementado de forma considerable en las últimas décadas en los distintos segmentos de la minería. Lamentablemente, el incremento del número de mujeres trabajadoras mineras ha reproducido las precarias condiciones de trabajo de la actividad minera y no ha traído consigo mejoras en sus niveles de organización, ingresos económicos y calidad de vida.

Las mujeres trabajan dentro y fuera de las minas. Aunque no existe una clasificación o tipología de carácter oficial con respecto al trabajo de las mujeres en la minería, la transmisión oral y constataciones empíricas que de forma paulatina se han ido incorporando en estudios e investigaciones relativas al tema permiten identificar los siguientes tipos de trabajo de las mujeres mineras¹: palliri, relavera, guarda, barranquillera, bateadora, carranchera, balseira, trabajadora de ingenio, maquinista de empresas mineras, ama de casa (ver Anexo).

En 2017, Solidaridad y Cumbre del Sajama elaboraron una línea base socioeconómica “Mujeres Mineras en Bolivia, una mirada a su realidad socioeconómica”. Los principales resultados, relevantes para este estudio, son los siguientes:

¹ Cumbre del Sajama/Solidaridad (2017). Línea Base Socioeconómica Mujeres y Minería. La Paz.

- El 2/3 de las mujeres mineras tiene más de 40 años, lo cual, tomando en cuenta que la esperanza de vida de los mineros es de 45 años², las hace altamente vulnerables.
- La mitad de las mujeres mineras son viudas, divorciadas, separadas o solteras con hijos, lo cual las constituye en un grupo vulnerable, por cuanto todas ellas ejercen el rol de jefas de hogar.
- La tasa de analfabetismo de las mujeres mineras es del 25%, muy por encima de la tasa oficial de analfabetismo en Bolivia que es 2,53%.
- El 17% de las muertes de las mujeres mineras se debe a accidentes en el trabajo.
- Las mujeres mineras cuentan con nula o insuficiente información de sus derechos y obligaciones, tanto en el ámbito minero como en aspectos laborales y sobre derechos de la mujer.

Otorgamiento de áreas de trabajo:

La presente publicación es el resultado de un proceso conjunto de reflexión, análisis y debate en las diversas instancias organizativas que agrupan a las mujeres en trabajo minero de Bolivia, el cual buscó construir una agenda política que sienta las bases para la elaboración de políticas públicas para este importante segmento poblacional. Este proceso fue promovido por el proyecto Qori Suma, apoyado por Solidaridad y ejecutado por Cumbre del Sajama.

- El sistema de otorgamiento de áreas de trabajo en Bolivia ha experimentado un cambio fundamental a partir de 2014 con la vigencia de la actual Ley de Minería y Metalurgia, Ley 535. Esta ley determina que para acceder a un área minera se requiere contar con un contrato administrativo minero, cuyo requisito principal para suscribir este instrumento legal es contar con un plan de trabajo.
- Las mujeres 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, para lo cual existe una normativa clara.
- En las cooperativas auríferas la gestión de la operación minera se realiza de manera conjunta. Por lo tanto, la ampliación de las áreas beneficia al conjunto de la cooperativa. Sin embargo, discriminan a las mujeres y restringen su acceso a la organización como asociadas, debido a prejuicios como la predominancia masculina en la actividad minera y creencias enraizadas de que la presencia de mujeres en la mina ahuyenta el mineral.
- En la mayoría de cooperativas tradicionales productoras de metales base (estaño, zinc, plomo, plata y otros) el Estado otorga áreas mineras a la organización quien 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.

1.2 Conclusiones clave del estudio

Información:

- Se carece de registros oficiales sobre la cantidad de mujeres que desarrollan labores en el sector minero, su ubicación, las condiciones y características de su trabajo, datos demográficos, información específica sobre salud, educación y acceso a servicios básicos, información económica, datos sobre violencia intrafamiliar y otros.

- En el caso de las trabajadoras mineras individuales como barranquilleras, bateadoras, carrancheras, palliris o relaveras —no afiliadas a cooperativas— la Ley de Minería y Metalurgia no es factible de aplicar en lo que respecta al otorgamiento de derechos mineros y no contempla normativas específicas para este segmento.
- Para que las personas individuales puedan acceder a un área minera, de manera previa deben constituirse como empresa unipersonal, con requisitos difíciles de ser cumplidos por las mujeres mineras dado el carácter informal de su trabajo.
- Por la temporalidad de su trabajo, el carácter individual del mismo, su estatus legal, la precariedad organizativa y técnica, y las evidentes limitaciones económicas que poseen, las trabajadoras mineras individuales no están en condiciones de elaborar un plan de trabajo para la suscripción de un contrato administrativo minero como dispone la ley.
- Aunque la modalidad de otorgamiento de derechos mineros se establece por ley, en el caso de autorizaciones o permisos transitorios existen antecedentes de su establecimiento mediante decreto supremo. Tal es el caso del DSN^o 726 del 6 de diciembre del 2010, mediante el cual se establecieron Autorizaciones Transitorias Especiales (ATE), hasta hoy vigentes, sobre concesiones mineras que se encuentran en proceso de migración al régimen de contratos administrativos mineros.

1.3 Recomendaciones de políticas públicas

Política 1 - Censo sobre la situación de la mujer minera a nivel nacional

Elaborar un censo sobre la situación de la mujer minera a nivel nacional, como base para diseñar políticas públicas que favorezcan a este sector. Se debe aplicar a todo el universo de mujeres mineras previamente identificado, en todos los lugares del territorio nacional donde exista esta actividad.

El censo debe considerar lo siguiente:

- Identificación de los municipios donde se localiza el trabajo de la mujer en minería.
- Cuantificación del número de mujeres en trabajo minero en sus diversos tipos (censo).
- Datos generales (edad, estado civil, nivel de educación, lugar de nacimiento y otros).
- Caracterización de los diversos tipos del trabajo femenino en la minería.
- Condiciones técnicas (procesos y métodos en cada etapa del trabajo minero).
- Condiciones laborales (jornada de trabajo, seguridad en el trabajo, equipamiento).
- Condiciones sociales (vivienda, servicios básicos, salud, educación, seguridad social).
- Condiciones económicas (insumos, productos, comercialización, ingresos).

5 Las normas citadas establecen la vigencia del PSST como el documento que contiene el conjunto de actividades y mecanismos en materia de higiene, seguridad ocupacional y bienestar implementados en la empresa o establecimiento laboral. Tiene por finalidad la prevención de riesgos ocupacionales, accidentes de trabajo y enfermedades laborales. Su aplicación en las cooperativas mineras es de reciente data, dada la fecha de emisión de estas normas.

- Economía del hogar (ingresos del hogar, gastos, ahorro, inversión).
- Impactos económicos sobre el desarrollo local (mercados, servicios, infraestructura).
- Aspectos organizacionales.
- Violencia doméstica.
- Violencia en el trabajo y ejercicio de derechos.
- Ítems concertados con las organizaciones de mujeres como estacionalidad de sus operaciones, migración, seguridad, enfermedades prevalentes, accidentabilidad, ingresos, economía del hogar, conocimiento de derechos, participación, violencia doméstica y otros.
- La política propuesta debe basarse en la distribución de áreas de trabajo en forma proporcional al número de mujeres asociadas. (Por ejemplo, si en una cooperativa existe 10% de mujeres, 10% de los parajes debería asignarse a mujeres).
- Es necesario que el Ministerio de Minería y Metalurgia, el Servicio de Geología y Minería, y la Corporación Minera de Bolivia —de forma concertada y como parte de una política pública de formalización de este sector— otorguen el soporte técnico necesario para que las cooperativas puedan ubicar áreas promisorias para la actividad minera.
- Aprobar una norma que permita a la AJAM otorgar permisos de explotación transitoria en determinadas áreas del territorio nacional que se ajusten a este tipo de explotaciones y considerando requisitos básicos como su empadronamiento, identificación legal individual, compromisos de cumplimiento de normas de seguridad básicas y de cuidado del medio ambiente, uso de Equipos de Protección Personal (EPP), y otros, todos ellos sujetos a inspección. Para hacer operativa la administración de estos permisos, la negociación y suscripción del permiso sería entre la AJAM (en representación del Estado) y la organización de mujeres mineras de la región (en representación de las interesadas).

Esta iniciativa debe ser liderada por el Viceministerio de Cooperativas Mineras, y coordinada con el Ministerio de Trabajo, el Instituto Nacional de Estadísticas (INE) y el Instituto Nacional de Salud Ocupacional (INSO). La Federación Nacional de Cooperativas Mineras (FENCOMIN) y la Federación Nacional de Cooperativas Mineras Auríferas de Bolivia (FECMABOL) pueden ser entidades colaboradoras. La Red Nacional de Mujeres Mineras puede ser la contraparte de esta iniciativa en representación de las trabajadoras mineras.

Política 2 - Ampliación de áreas de trabajo para las mujeres mineras

Ampliar las áreas de trabajo para las mujeres mineras, en igualdad de condiciones para hombres y mujeres. Para ello la normativa deberá:

- Incluir en el contrato administrativo minero del sector tradicional cláusulas que garanticen la participación proporcional de las mujeres y los hombres sobre las nuevas áreas. Este contrato debe ser requerido y avalado por la Autoridad Jurisdiccional Administrativa Minera (AJAM), como requisito para su aprobación.

Política 3 – Campañas de sensibilización, socialización y capacitación

Implementar campañas de sensibilización, socialización y capacitación sobre la normativa minera, derechos laborales y derechos de la mujer; bajo la gestión del Ministerio de Minería y Metalurgia.

El Viceministerio de Cooperativas Mineras debe realizar un diagnóstico de necesidades de capacitación de las mujeres mineras donde se identifique las áreas, niveles y temáticas requeridas, tomando en cuenta las características de los diversos estratos de mujeres mineras.



2 | Metodología

El proceso de reflexión, análisis y debate se desarrolló en 2019, en 6 talleres interactivos, realizados en 11 sesiones de trabajo, con la participación de 5 grupos de mujeres mineras. El detalle de realización de los talleres es el siguiente:

Cuadro 1. Talleres realizados

ORGANIZACIONES	FECHAS DE TALLER	LUGAR
Mujeres mineras	13 de mayo	La Paz
Auríferas asociadas	14 de mayo	La Paz
Mujeres mineras	24 de mayo	La Paz
Auríferas en trabajo		La Paz
Individual	25 de mayo	
Mujeres de la minería tradicional	25 de abril	La Paz
	26 de abril	La Paz
	17 de junio	La Paz
	18 de junio	La Paz
Mujeres del Comité Nacional de Amas de Casa	26 de junio	Oruro
(CONACMIN)	27 de junio	Oruro
Mujeres mineras asalariadas	8 de julio	Huanuni



Fuente: talleres realizados

A continuación, se describen estos grupos de mujeres mineras:

- Las mujeres mineras auríferas asociadas pertenecen a cooperativas mineras auríferas en operación que, según la Ley General de Sociedades Cooperativas, constituyen organizaciones sociales sin fines de lucro.
- Las mujeres mineras auríferas en trabajo individual son mujeres que trabajan por cuenta propia (no cumplen una jornada laboral establecida).
- Las mujeres de la minería tradicional se dividen en asociadas cooperativistas y otras en el trabajo no aurífero.
- Las mujeres del Comité Nacional de Amas de Casa son esposas de trabajadores mineros de diversos sectores, que están organizadas y tienen una importante incidencia en el desarrollo de las comunidades mineras.

- Las mujeres mineras asalariadas son trabajadoras mineras dependientes de empresas legalmente constituidas.

En el proceso participaron 120 mujeres mineras. Por razones de afinidad temática, proximidad geográfica y problemáticas comunes las mujeres mineras auríferas asociadas y las mujeres mineras auríferas en trabajo individual fueron agrupadas en un mismo taller (54 mujeres). El grupo de mujeres de la minería tradicional alcanzó un número de 40 participantes, las afiliadas a CONACMIN sumaron 15 personas y las mujeres mineras asalariadas 11 participantes.

Los talleres comprendieron dos fases: de diagnóstico participativo e interactivo, y de construcción de la agenda política con la finalidad de situar las demandas de las mujeres mineras en el marco del ejercicio de sus derechos económicos, sociales y políticos establecidos en la Constitución Política del Estado y las normas vigentes.

Los ejes temáticos que orientaron el debate y elaboración de la agenda política fueron:



Acceso y mejoramiento en el ámbito laboral.

Democratización del poder y participación política de las mujeres en el ámbito organizativo.

Género y derechos.

Mejoramiento en el ámbito de la salud.

Mejoramiento en el ámbito de la educación.

Cuidado del medio ambiente y agua.

2.1 Organizaciones e instituciones de apoyo para la elaboración de la agenda



Red Nacional Mujeres y Minería

Un actor relevante en este proceso fue la Red Nacional Mujeres y Minería (RNMM), un movimiento creado con el fin de articular y afianzar el reconocimiento de las mujeres mineras en el ámbito nacional; visibilizando sus demandas, conocimiento y sugerencias que orienten la sostenibilidad de sus acciones.

La RNMM fue creada en el año 2000 y su situación legal fue consolidada mediante Resolución Administrativa N° 086/12 del 19 de abril del 2012. Actualmente está conformada de la siguiente manera:

- Mujeres socias cooperativistas mineras del sector tradicional.
- Mujeres socias cooperativistas del sector aurífero.

- Mujeres trabajadoras individuales del sector aurífero.
- Comité Nacional de Amas de Casa Mineras.
- Organizaciones e instituciones locales que trabajan con y en apoyo de las mujeres del sector minero.
- Organizaciones no gubernamentales, fundaciones y empresas privadas que trabajan en el sector minero.
- Mujeres investigadoras y profesionales independientes.

La RNMM funciona con una Coordinadora Nacional y cuatro comisiones:

- Minería, Medioambiente y Agua.
- Derechos de las mujeres.
- Responsabilidad social de la minería.
- Alternativas productivas a la minería.



Solidaridad

Solidaridad también tuvo un rol destacado en el proceso de discusión y construcción de la agenda política de las mujeres mineras de Bolivia, en la sensibilización y visibilización de su problemática, en la articulación de las organizaciones y actores vinculados, así como en el financiamiento de los costos inherentes a todo el proceso.

Solidaridad es una organización internacional con presencia en más de 50 países y en nueve centros de experticia regional. Cuenta con mucha experiencia en adopción de buenas prácticas para el desarrollo de cadenas de valor inclusivas y medioambientalmente responsables, prácticas que no solo son implementadas a nivel de pequeños productores, sino también a niveles de mercados internacionales y políticas públicas nacionales y regionales.

En el 2016 se inició la implementación en Bolivia el proyecto Qori Suma (“Oro Bueno”, que es la conjugación de dos palabras en quechua y aymara), con el respaldo del Reino de los Países Bajos. El proyecto busca promover diversas oportunidades de mejora en el sector

cooperativista minero, tales como condiciones laborales de los trabajadores, promoción de equidad de género en las minas y comunidades aledañas, recaudación de impuestos destinados a la inversión social y cumplimiento del Convenio de Minamata para la eliminación y/o reducción del mercurio en la minería cooperativista.

El proyecto Qori Suma busca generar políticas públicas favorables para el sector aurífero y crear espacios de diálogo orientados a la formulación propositiva de reformas inclusivas y sostenibles a nivel ambiental, social y laboral. Aquellos objetivos resultan claves para mejorar las condiciones de vida de las personas que realizan dicha actividad económica, y la de sus familias. A la fecha se han propuesto 15 políticas públicas que buscan beneficiar a las cooperativas mineras, a la Red Nacional de Mujeres Mineras y a otras organizaciones de la sociedad civil.

Los socios locales más importantes de este proyecto son la consultora Cumbre del Sajama, la Red Nacional de Mujeres Mineras de Bolivia y el Grupo Interinstitucional de Trabajo para el Oro Responsable.

UNITAS

La Unión Nacional de Instituciones para el Trabajo de Acción Social (UNITAS) se fundó el 23 de marzo de 1976. Es una red de 22 instituciones que desarrollan y coordinan acciones a nivel local, nacional e internacional; dirigidas a lograr mejores condiciones de vida para la población menos favorecida, fortaleciendo sus capacidades y generando incidencia en políticas públicas que garanticen el desarrollo social, político y económico de la población boliviana.

Como parte del proceso que llevó a la elaboración de esta publicación, el Programa Urbano y el Programa Equidad para el Desarrollo de UNITAS con el apoyo de DIAKONIA y la Embajada de Suecia, participó en los talleres y apoyó la construcción de las agendas de género de las diferentes organizaciones de mujeres mineras, en un trabajo articulado con la Red Nacional Mujeres y Minería de Bolivia.





Cumbre del Sajama

Cumbre del Sajama es una empresa privada con visión social que realiza consultorías, estudios y capacitaciones para el mejoramiento ambiental, económico y desarrollo social de las industrias extractivas. La empresa fue fundada el año 1997 y tiene 20 años realizando trabajos en Bolivia y también a nivel internacional, con diferentes aliados estratégicos.

La misión de Cumbre del Sajama es asesorar, difundir, capacitar y elaborar estudios e investigaciones en temáticas socioeconómicas, acompañamiento a procesos de prospección/exploración minera con enfoque de responsa-

bilidad social, seguridad y salud en el trabajo, principalmente dirigidos a la minería en pequeña escala, promoviendo los principios de igualdad y equidad de género.

En este marco, en alianza estratégica con Solidaridad, desarrolla el proyecto Qori Suma, cuya finalidad es generar políticas públicas favorables para el sector aurífero y crear espacios de diálogo orientados a la formulación propositiva de reformas inclusivas y sostenibles a nivel ambiental, social y laboral que, en este caso, se traducen en acciones dirigidas al sector de mujeres mineras.



3 | Agenda conjunta de las mujeres mineras de Bolivia

Como resultado del proceso participativo de las organizaciones mencionadas, fue posible la realización de los talleres anteriormente referidos, donde las mujeres participantes delinearon una agenda política con respecto a sus principales demandas al Estado y la sociedad.

A continuación, para cada eje temático se presenta el diagnóstico discutido en el taller y luego una propuesta que incluye un cuadro con el objetivo propuesto y las acciones recomendadas.

3.1 Acceso y mejoramiento en el ámbito laboral

Problemática

El trabajo de las mujeres en el ámbito minero se realiza en condiciones desiguales con respecto a los hombres, dado que permanentemente afrontan obstáculos para acceder a distintas oportunidades laborales. De esta manera, los mayores problemas que actualmente



enfrentan tienen que ver con una estructura machista fuertemente arraigada en la actividad minera, que considera este rubro como un espacio de y solo para los hombres.

“ TESTIMONIO ”

Mi nombre es Gladys Ergueta, soy Presidenta del Tribunal Disciplinario de FECOMAN. Si bien sabemos que el sector minero es machista, nosotras no hemos tropezado con eso porque se han ido abriendo espacios de trabajo con las mujeres. Yo personalmente no he tenido ningún tipo de problema.

El trabajo en mina es un poco difícil porque nosotras como mujeres no podemos entrar a los socavones porque hay como una tradición, una creencia de que no traemos buena suerte y, además, sabemos que el trabajo en el interior de la mina es sumamente duro. En mi caso, en el sector de FECOMAN las mujeres o son “aportistas” o trabajan en el exterior de la mina.

Como dirigente no he tenido mayores inconvenientes, aunque mi compañera en algún momento ha sufrido un poco de maltrato de parte de su Consejo; parece que su jefe no ha entendido bien que en el cooperativismo todos somos iguales. Yo siempre he estado en buenas condiciones, me han tenido incluso algunas consideraciones, por lo cual agradezco mucho a mis compañeros.

Nosotros (FECOMAN) no hemos permitido que en el estatuto entre un cargo exclusivo para las mujeres como Socia Cooperativista, hemos hecho borrar, por tanto nosotras podemos acceder a cualquier cargo directivo, aunque lógicamente son pocos los cargos. Por ejemplo, de 13 somos 2 mujeres, por eso en el anterior seminario que hemos tenido sacamos una resolución pidiendo que aumente ese número de dirigentes mujeres. Cuando hacen la convocaría tienen que venir dos del directorio y dos de base, entonces ahora nosotros estamos pidiendo que esas dos personas de base sean un hombre y una mujer.

Pienso que todavía hay que trabajar bastante, a mí me han permitido asumir la presidencia del tribunal disciplinario porque, bueno, no es un Consejo precisamente, es una comisión, pero me imagino vamos a tener que trabajar todavía para acceder a una presidencia en los consejos. Pero ya en las cooperativas sí hubo algunas experiencias de mujeres cooperativas en la presidencia



GLADYS

A esto se añade la prevalencia de mitos y creencias populares que excluyen a las mujeres de las áreas mineras de trabajo, por considerar que su sola presencia “ahuyenta el mineral”. La mayoría de las mujeres mineras solo accede a fuentes de trabajo en áreas marginales como desmontes, colas, relaves, barrancas y otras áreas precarias y de muy alto riesgo laboral. Ello muestra la inexistencia de políticas inclusivas y con enfoque de género en las cooperativas y/o empresas donde estas mujeres trabajan.

La problemática de este grupo laboral requiere de políticas y gestiones orientadas a la generación de mayores oportunidades laborales en igualdad de

condiciones para hombres y mujeres, respetar y hacer respetar los derechos laborales de las mujeres y acabar con la discriminación y violencia de género naturalizada por mucho tiempo en este ámbito.

La doble jornada laboral³ que realizan las mujeres mineras en su doble condición de trabajadoras y amas de casa también es una problemática con distintas consecuencias en su calidad de vida. Estas son formas de explotación laboral sustentadas por un sistema predominantemente masculino que invisibiliza el importante rol de las mujeres mineras y que tiende a mantener las condiciones de pobreza, marginalidad y dependencia de este segmento poblacional.

“ TESTIMONIO ”



MIRIAN

Mi nombre es Mirian Calla Gómez, Secretaria de la Mujer en la Cooperativa Torojchi, departamento de Potosí, que se encuentra en área rural.

Mi día normal de trabajo es complicado, estoy viviendo en Potosí y mi trabajo es en el área rural por lo que tengo que levantarme a las 4 de la mañana para poder dejarlo cocinado para mis hijos y a las 6 de la mañana tengo que partir a mi trabajo. En el trabajo “pijcheamos”,⁴ ingreso a la mina con mi cuadrilla y luego salgo a las 4 de la tarde para volver a Potosí a hacer la cena, revisar y hacer cumplir las tareas escolares a mis hijos en la noche. Al día siguiente debo volver, a veces 2 o 3 días no vuelvo, incluso la semana entera, dependiendo de los hijos, hay que ver la escuela. Algunas veces hay reuniones en la federación, también tengo que cumplir con eso.

En ocasiones no hay trabajos que realizar, con estos paros estaba cerrado todo, estaban haciendo marchas y yo tenía que sacar de donde sea para dar de comer a mis hijos y para ello sé hacer otras cosas como tejer, lavar ropa, etc.

³ El concepto de doble jornada laboral es una autopercepción de las mujeres mineras que se relaciona con las múltiples funciones que realizan en su calidad de administradoras del hogar (cocina, limpieza, cuidado de los hijos) y el ejercicio simultáneo de sus labores mineras.

⁴ Pijchear es un término coloquial que se refiere al acullico o masticado de la hoja de coca.

Propuesta

El objetivo y acciones estratégicas propuestas para este eje temático se muestran en el cuadro 2.

Cuadro 2. Propuesta para el acceso y mejoramiento en el ámbito laboral



Objetivo: Lograr acceso digno y en igualdad de condiciones, entre hombres y mujeres, a las oportunidades laborales en la minería, con amplio conocimiento de sus derechos laborales y sociales, y buscando reducir y eliminar la discriminación laboral hacia las mujeres en este rubro.

TEMAS	ACCIONES ESTRATÉGICAS PROPUESTAS	ACTORES INVOLUCRADOS
Ampliación de áreas de trabajo	<p>Gestionar la ampliación de áreas de trabajo en igualdad de condiciones para hombres y mujeres, tanto en el exterior como en el interior de la mina.</p> <p>Las políticas de ampliación de áreas de trabajo, no solo deben incluir a las mujeres, sino priorizar su acceso logrando condiciones de empleo digno sujeto a condiciones laborales mínimas.</p> <p>Establecer el reparto proporcional entre hombres y mujeres en el acceso a parajes o sectores de la mina en las cooperativas tradicionales.</p>	<p>Estatales</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Gobierno central ● Ministerio de Minería y Metalurgia ● Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social <p>Organizaciones sociales</p> <ul style="list-style-type: none"> ● FENCOMIN ● Cooperativas ● Organizaciones de mujeres mineras y amas de casa
Situación laboral de las mujeres mineras y amas de casa mineras	<p>Elaborar un censo sobre la situación de la mujer minera a nivel nacional, y que determine su aporte económico en todo el país.</p> <p>Identificar y socializar cuántos y cuáles son los municipios mineros existentes en el país.</p> <p>Desarrollar mecanismos internos en las organizaciones de mujeres mineras para centralizar los datos más importantes de sus afiliadas por área.</p> <p>Promover el acceso a seguros de salud y vejez de las mujeres que trabajan en el sector minero, incluyendo a las amas de casa, a través de la difusión de sus alcances y procedimientos. La norma boliviana permite aportes individuales voluntarios para el seguro de largo plazo, sin embargo, la mayoría desconoce estos alcances.</p>	<p>Estatales</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Gobierno central ● Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social ● COMIBOL <p>Organizaciones sociales</p> <ul style="list-style-type: none"> ● FENCOMIN ● FSTMB ● Federaciones ● Organizaciones de mujeres mineras y amas de casa ● Secretarías de Vinculación Femenina de las Federaciones de Cooperativas

TEMAS	ACCIONES ESTRATÉGICAS PROPUESTAS	ACTORES INVOLUCRADOS
<p>Aplicación de la normativa laboral, nacional e internacional y legislación minera</p>	<p>Ampliar la socialización de la normativa laboral, tanto nacional como internacional con enfoque de género y generacional.</p> <p>Exigir el análisis de la doble jornada laboral de las mujeres mineras y amas de casa mineras, así como el reconocimiento de su aporte económico al desarrollo de este rubro y del país.</p> <p>Socializar la normativa minera vigente en el país, y la estructura y funcionamiento de cada una de sus instituciones.</p> <p>Socializar la distribución nacional de las regalías mineras y alternativas de uso.</p>	<p>Estatales</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Ministerio de Minería y Metalurgia ● Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social (Unidad de Género) <p>Departamental</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Secretaría de Minería a nivel departamental <p>Organizaciones sociales</p> <ul style="list-style-type: none"> ● FSTMB ● FENCOMIN ● Secretaría de Vinculación Femenina de las Federaciones de Cooperativas ● Delegadas de cada sección ● Cooperativas ● REMTE/Red de ONG ● FAM
<p>Erradicar toda forma de violencia y discriminación hacia las mujeres en el ámbito laboral</p>	<p>Socializar y aplicar la Ley 348 contra la violencia hacia las mujeres en los campamentos y centros mineros de todo el país.</p> <p>Conformar comisiones dentro de las organizaciones de mujeres para elevar denuncias sobre toda forma de maltrato y/o discriminación laboral hacia las mujeres en sus centros de trabajo.</p> <p>Elaborar manuales de funciones en los centros de producción para cada área, que contemplen el desempeño y responsabilidades de los trabajadores y trabajadoras.</p>	<p>Estatal</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social (Unidad de Género) <p>Organizaciones sociales</p> <ul style="list-style-type: none"> ● FENCOMIN ● FSTMB ● FERRECO ● AFCOOP ● Secretaría de Vinculación Femenina de las Federaciones de Cooperativas ● Directorios de las cooperativas ● Comité Disciplinario de las federaciones de cooperativas
<p>Medidas de seguridad y salud ocupacional con enfoque de género</p>	<p>Socializar la normativa sobre seguridad industrial, higiene y salud ocupacional, sin discriminación y con enfoque de género, en las cooperativas y campamentos mineros.</p> <p>Garantizar el acceso a indumentaria necesaria y adecuada para el desarrollo del trabajo de las mujeres mineras (EPP).</p> <p>Las cooperativas deben procurar y/o gestionar condiciones laborales adecuadas para las trabajadoras mineras (seguridad, accesos, agua potable, comedores y otros).</p>	<p>Estatal</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social <p>Organizaciones sociales</p> <ul style="list-style-type: none"> ● FENCOMIN ● Cooperativas ● Administración de las empresas o cooperativas ● Secretarías de seguridad industrial y bienestar social de la empresas o cooperativas

TEMAS	ACCIONES ESTRATÉGICAS PROPUESTAS	ACTORES INVOLUCRADOS
Mecanización y modernización del trabajo	<p>Gestionar programas de formación y actualización de conocimientos, y manejo de nuevas tecnologías, maquinaria pesada y otros para trabajadoras mineras para que puedan acceder a trabajos de mayor productividad.</p> <p>Implementar procesos de capacitación en temas de medio ambiente y agua.</p> <p>Dotar de herramientas de trabajo adecuadas a las trabajadoras mineras.</p>	<p>Estatales</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ministerios • Departamentales • Gobernaciones • Municipales • Municipios <p>Organizaciones sociales</p> <ul style="list-style-type: none"> • FENCOMIN • Cooperativas y empresas • Secretaría de Vinculación Femenina de las Federaciones de Cooperativas

Fuente: Resultado de los 11 talleres

3.2 Democratización del poder y participación de las mujeres en el ámbito organizativo

Problemática

La democratización del poder en el sector minero tiene que ver con la implementación de mecanismos concretos que posibiliten la participación política de las mujeres mineras, en igualdad de condiciones, dentro de sus propias organizaciones de manera que se garantice el ejercicio pleno de sus derechos políticos. Actualmente, a juicio de las participantes en los talleres, la mayoría de cooperativas mineras cuenta en su directorio a lo sumo con una mujer, a quien normalmente se adjudica solo la representación del resto de asociadas, sin asignarle una cartera especial.

La paridad y alternancia en los cargos de representación podría permitir que las mujeres mineras puedan ser parte de la toma de decisiones de su sector, tal como lo

establece la Constitución Política del Estado y las normas vigentes para cargos electivos nacionales y regionales⁵. Sin embargo, hasta hoy prevalecen principios machistas fundamentados en la masculinización histórica del ejercicio y distribución desigual del poder, relegando a las mujeres a espacios de representación subalternos, invisibilizando sus demandas, subordinándolas y excluyéndolas.

La participación de las mujeres en sus organizaciones está atravesada por la discriminación de género y por formas de violencia y acoso político que se han naturalizado en los distintos espacios de la organización, donde hombres y mujeres confluyen: “las mujeres no quieren asumir cargos por miedo a la

⁵ La Ley N° 018 del Órgano Electoral determina la obligación de establecer la paridad y alternancia para todo cargo electivo de representantes nacionales, dirigencias internas de partidos políticos y de organizaciones indígenas, originarias y campesinas. Este es un modelo que se podría replicar en las cooperativas mineras.

discriminación y descalificación de los hombres y de otras mujeres socias quienes consideran que solo los hombres tienen capacidad para dichos cargos⁶. En este contexto, se ha considerado prioritario realizar procesos de capacitación y formación de lideresas y

bases, para el fortalecimiento de sus organizaciones, para democratizar el poder y acceder a espacios de representación política, desarrollando herramientas para enfrentar la discriminación dentro y fuera de sus organizaciones.

Propuesta

En el cuadro 3 se resume el objetivo y acciones estratégicas propuestas en este eje temático.

Cuadro 3. Propuesta para democratización del poder y participación de las mujeres en el ámbito organizativo



Objetivo: Lograr que las mujeres mineras participen en sus organizaciones bajo principios de paridad y alternancia de cargos, libres de violencia y discriminación, y buscando compatibilizar los estatutos de estas organizaciones con las normas vigentes.

TEMAS	ACCIONES ESTRATÉGICAS PROPUESTAS	ACTORES INVOLUCRADOS
Paridad y alternancia	<p>Ampliar la socialización de los derechos políticos de las mujeres establecidos en la Constitución Política del Estado y en las leyes vigentes.</p> <p>Reestructurar los estatutos de las organizaciones matrices del sector minero y adecuarlos a las normas vigentes, incorporando los derechos políticos de las mujeres, principalmente la paridad y alternancia en los cargos.</p> <p>Incluir la agenda de las mujeres mineras, presentada en esta publicación, como parte de las agendas programáticas de las organizaciones matrices para gestionar políticas públicas, mediante gestiones con las federaciones de cooperativas y el Viceministerio de Cooperativas Mineras.</p>	<p>Organizaciones sociales</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Federaciones ● FERRECO ● FECOMAN ● FENCOMIN ● AFCOOP ● FSTMB ● Directorios ● Magna asamblea y tribunal disciplinario de las Centrales y Federaciones de cooperativas mineras

⁶ El entrecomillado es una frase textual de las mujeres en los talleres.

TEMAS	ACCIONES ESTRATÉGICAS PROPUESTAS	ACTORES INVOLUCRADOS
<p>Participación de las mujeres mineras, libre de toda forma de violencia y discriminación</p>	<p>Garantizar que la participación de las mujeres mineras esté libre de acoso y violencia en las organizaciones del sector minero.</p> <p>Incluir en los estatutos y reglamentos de las organizaciones las normas pertinentes de la Ley N° 243, Ley contra el Acoso y la Violencia Política, y de la Ley N° 348, Ley Integral para una Vida Libre de Violencia.</p> <p>Garantizar el cumplimiento de las leyes N° 243 y N° 348 en los procesos electorales internos de las cooperativas mineras y federaciones.</p> <p>Establecer mecanismos internos para sancionar el incumplimiento de los derechos políticos, el maltrato y discriminación hacia las mujeres al interior de las organizaciones mineras.</p>	<p>Estatales</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Gobierno central ● Ministerio de Minería y Metalurgia ● Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social ● Ministerio de Salud <p>Organizaciones sociales</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Federaciones ● FERRECO ● FECOMAN ● FENCOMIN ● AFCOOP ● Directorios, asamblea y tribunal disciplinario de las anteriores organizaciones
<p>Fortalecimiento organizativo y procesos de capacitación y formación de lideresas</p>	<p>Garantizar con recursos económicos la implementación de una escuela de lideresas u otros programas y espacios de formación política y liderazgo para mujeres mineras, mediante el aporte del 5% de los recursos de las organizaciones para educación.</p> <p>Establecer mecanismos internos en las organizaciones, para regularizar aportes de sus afiliadas y así garantizar la autonomía y funcionamiento de sus organizaciones.</p> <p>Promover actividades culturales y deportivas para las mujeres mineras, que permitan unir al sector mediante el intercambio de conocimientos, experiencias y propuestas en temáticas que las mujeres consideren importantes.</p>	<p>Organizaciones sociales</p> <ul style="list-style-type: none"> ● FENCOMIN ● FECOMAN ● CONACMIN ● Mujeres ASALARIADAS, miembros de la FSTMB ● Secretarías de Educación y de Hacienda de las organizaciones anteriores ● Red Nacional de Mujeres y Minería

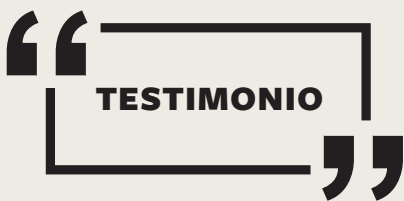
Fuente: Resultado de los 11 talleres

3.3 Género y derechos

Problemática

La discriminación y violencia de género no se circunscribe al ámbito laboral u organizacional de las mujeres mineras, está presente en todos los espacios donde se desarrollan y relacionan cotidianamente. En estos espacios no es frecuente la vigencia plena de

derechos, donde muchas formas de violencia se han naturalizado, tanto dentro como fuera del hogar. Esta situación hace de este sector uno de los más vulnerables de nuestra sociedad.



Mi nombre es Elvira Antonio Aguilar. Vengo del distrito de Morococala, Cooperativa Morococala, y pertenezco a la Red Nacional de Mujeres y Minería.

Siempre ha habido violencia, no sé cuándo se va acabar, en el hogar con los hijos, con el esposo, también en el trabajo. Ahora que ya no trabajo en mi cooperativa, quiero apoyar en las actividades y no me dejan, me dicen que yo no trabajo más. El Presidente de mi cooperativa me pide que apoye, pero mis compañeras asociadas no me dejan. Yo no sé hasta cuándo vamos a tener esta violencia, yo quisiera que se acabe de una vez y compartir como una sola persona, aunque ya no trabajemos, pero hemos sido parte de esa cooperativa, vivimos en el campamento, entonces debemos unirnos, como dicen la unión hace la fuerza para conseguir lo que uno quiere.



ELVIRA

En mi hogar he sufrido violencia con mi esposo que ya ha fallecido y así he descansado de sufrir violencia con él, ahora los hijos también están queriendo provocarme violencia, no dejan que uno les llame la atención, ya gritan, con esta educación que tenemos, los hijos levantan no más la voz. Antes no era así, los hijos no levantábamos la voz a los papás, nos pegaban o nos hacían algo, teníamos miedo de levantar la voz, ahora los hijos ya no tienen miedo.

7 Las viudas, divorciadas y solteras con hijos, además de asumir la responsabilidad plena de la administración del hogar, lo que restringe sus posibilidades económicas, deben enfrentar otras situaciones de discriminación y violencia psicológica en sus organizaciones que son de predominancia masculina.

Los datos de la línea base socioeconómica “Mujeres Mineras en Bolivia, una mirada a su realidad socioeconómica” (Solidaridad y Cumbre del Sajama, 2017) permitieron advertir que existen otros temas donde se muestran vulnerables en relación con el ejercicio de sus derechos; como el alto índice de viudez y de madres solteras o divorciadas, la alta tasa de analfabetismo, el bajo acceso a algunos servicios básicos, entre otros.

Adicionalmente, en los talleres se rescató que la mayoría de las familias de mujeres mineras tiende a desintegrarse muy pronto, existe una alta presencia de embarazo adolescente, violencia de género, migración y otros

problemas; aspectos que perpetúan los círculos de pobreza y violencia en el que se desenvuelven. Como ejemplo se puede citar que, de acuerdo a la citada línea base socioeconómica, las mujeres mineras solteras con hijos constituyen el 15% del total.

Frente a ello, existe la necesidad de una intervención inmediata de las instituciones del Estado, sociedad civil y organizaciones de desarrollo para contribuir a frenar la situación de violencia y vulnerabilidad en la que viven muchas mujeres mineras rurales; para hacer posible alternativas, herramientas y acciones concretas para revertir esta realidad.

Propuesta

El objetivo y acciones estratégicas propuestas para esta temática se muestran en el cuadro 4.

Cuadro 4. Propuesta sobre género y derechos

TEMAS	ACCIONES ESTRATÉGICAS PROPUESTAS	ACTORES INVOLUCRADOS
<p>Prevenición de la violencia hacia las mujeres, niñas y adolescentes en las zonas mineras</p>	<p>Exigir el incremento de los presupuestos municipales en la partida de Género y presupuestos sensibles a género para destinar a programas dirigidos al cuidado de la familia.</p> <p>Gestionar programas y proyectos educativos para el desarrollo integral y prevención de la violencia de género en la niñez, adolescencia y juventud en las zonas mineras.</p> <p>Socializar la Ley N° 348 contra la violencia hacia las mujeres entre hombres y mujeres, en todos los ámbitos donde se desarrolla: la niñez, adolescencia y mujeres.</p> <p>Gestionar programas de atención de guarderías, comedores y programas de apoyo escolar con orientación profesional, para evitar el abandono y deserción escolar, sobre todo de las niñas.</p> <p>Gestionar el apoyo profesional de trabajadoras sociales y/o psicólogas en los colegios.</p> <p>Hacer cumplir la disposición de obligatoriedad del servicio de cuidado infantil en las organizaciones públicas y privadas con más de 50 trabajadores (incluidas las estatales), estableciendo programas para el control, vigilancia y sanción de su incumplimiento.</p>	<p>Estatales</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Ministerio de Minería y Metalurgia ● Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social ● Ministerio de Salud <p>Departamentales</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Gobernaciones <p>Municipales</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Municipios ● SLIM ● Defensorías <p>Organizaciones sociales</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Organizaciones de defensa de derechos de la mujer, niñez y adolescencia <p>Instituciones educativas</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Escuelas ● Colegios



Objetivo: Contribuir a disminuir la violencia contra las mujeres a través de la difusión de normas que protejan sus derechos y de acciones educativas sobre derechos sexuales y reproductivos, en las zonas mineras.

TEMAS	ACCIONES ESTRATÉGICAS PROPUESTAS	ACTORES INVOLUCRADOS
<p>Condiciones para el ejercicio de los derechos sexuales y reproductivos de mujeres, niñas y adolescentes en las zonas mineras</p>	<p>Garantizar las condiciones para el ejercicio de los derechos sexuales y derechos reproductivos de las mujeres, niñas y adolescentes en las zonas mineras.</p> <p>Difundir los derechos de las mujeres jóvenes y adolescentes sobre la autonomía de sus cuerpos y la libertad de decidir en relación con su sexualidad y la reproducción, sin presión ni ejercicio de poder contra ellas.</p> <p>Derecho a la libre opción de las mujeres a contraer matrimonio o no, a formar y planificar una familia, a la libre elección de pareja y a no ser obligada a contraer matrimonio o vivir en concubinato contra su voluntad.</p> <p>Derecho a decidir tener descendencia o no, cuándo y cuántos tener. Garantizar el acceso de las mujeres a métodos anticonceptivos efectivos y gratuitos.</p> <p>Derecho a la información y a la educación sexual científica y laica en todas las etapas de la vida.</p> <p>Promover políticas públicas para erradicar la violencia sexual y los embarazos forzados y no deseados, protegiendo la vida de las mujeres.</p> <p>Garantizar el cumplimiento de procedimientos legales para el ejercicio de la paternidad responsable, de la filiación de hijas e hijos y de la asignación de asistencia familiar.</p> <p>Denunciar la trata y tráfico de personas en algunas zonas mineras.</p>	<p>Estatales</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Ministerio de Minería y Metalurgia ● Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social ● Ministerio de Salud <p>Departamentales</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Gobernaciones <p>Municipales</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Municipios ● SLIM ● Defensorías del Pueblo <p>Organizaciones sociales</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Organizaciones de defensa de derechos de la mujer, niñez y adolescencia <p>Instituciones educativas</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Escuelas ● Colegios ● Comunidades ● Juntas escolares ● Comunidad docente
<p>Participación y control social</p>	<p>Realizar control social para garantizar un sistema educativo que incorpore en la currícula escolar un enfoque que cuestione y transforme las relaciones de poder que afectan a las mujeres y fomentan su “invisibilización histórica”.</p> <p>Participar en la elaboración de los POA municipales para exigir la mejora del presupuesto para la atención y prevención de la violencia contra las mujeres, niñas, adolescentes y de la tercera edad.</p> <p>Realizar control social para una atención integral y oportuna en los SLIM⁸ mediante la contratación de personal especializado, mejorando la dotación de infraestructura para la atención de las víctimas de violencia.</p> <p>Exigir al Ministerio Público, policías, jueces y fiscales el esclarecimiento y sanción inmediata de casos de feminicidios y violaciones a mujeres, niñas y adolescentes en los centros mineros.</p>	<p>Departamentales</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Gobernaciones <p>Municipales</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Municipios ● SLIM ● Defensorías <p>Organizaciones sociales</p> <ul style="list-style-type: none"> ● FENCOMIN ● FECOMAN ● CONACMIN ● FERRECO ● AFCOOP ● Organizaciones de defensa de derechos de la mujer, niñez y adolescencia <p>Instituciones educativas</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Juntas escolares ● Comunidad docente

Fuente: Resultado de los 11 talleres

⁸ SLIM es el acrónimo de Servicios Legales e Integrales de la Mujer, que son unidades dependientes de los municipios cuyo objetivo es velar por el cumplimiento de los derechos de la mujer en sus jurisdicciones.

3.4 Mejoramiento en el ámbito de la salud

Problemática

Los temas de salud de las mujeres que desarrollan sus actividades en la minería tienen una prevalencia en las enfermedades respiratorias para quienes trabajan en zonas frías, mientras que las enfermedades estomacales

tienen mayor incidencia en la región oriental del país. También se ha identificado que los accidentes laborales constituyen la causa más común de mortalidad en las mujeres mineras.



Mi nombre es Lourdes Forra, barranquillera de la Asociación de Mujeres Multiactiva 27 de Mayo de Chima, en Tipuani.

La principal enfermedad que sufrimos las barranquilleras es el cáncer del cuello uterino porque trabajamos en aguas contaminadas con mercurio. Otra enfermedad que nos ataca es la tuberculosis por la mala alimentación que tenemos, también sufrimos de reumatismo, porque tenemos que trabajar por horas en las aguas del río sin protección y pese a eso es muy poco el oro que sacamos.

Para recibir atención médica no contamos con seguro, por lo que algunas barranquilleras nos hemos inscrito en el Seguro Universal de Salud, porque es gratuito.

En los diagnósticos desarrollados para la elaboración de la agenda se recogió información sobre otras enfermedades que en los últimos años aquejan a las mujeres de las zonas mineras por las precarias condiciones en las que desarrollan su trabajo. Entre las más mencionadas están el descenso de matriz, hernia de disco, pérdida de la visión, reumatismo, cáncer de cuello uterino, cáncer de mama, cáncer en la piel y mieloma múltiple.

Después de un análisis conjunto, se ha visto pertinente desarrollar estrategias de incidencia política para incorporar estas enfermedades en el seguro de riesgo profesional de corto y de largo plazo, aunque esta línea de acción estaría enmarcada para aquellas mujeres mineras que tienen acceso a un seguro médico de salud como la Caja Nacional de Salud (CNS). Lamentablemente una gran mayoría de las mujeres mineras que trabajan por cuenta propia no se encuentran afiliadas a ningún seguro médico de salud y constituyen el sector más vulnerable de este rubro.

Propuesta

En el ámbito de la salud, el objetivo y acciones estratégicas propuestas son las siguientes:

Cuadro 5. Propuestas para el mejoramiento en el ámbito de la salud



Objetivo: Mejorar las condiciones de salud de las mujeres mineras contando con datos oficiales sobre la situación de salud de las mujeres mineras a nivel nacional, buscar la modificación de la normativa para incorporar al sistema de salud (CNS) como enfermedades profesionales las que adquieren las mujeres mineras en su trabajo y lograr la afiliación de la mayoría o la totalidad de trabajadoras mineras al seguro de salud.

TEMAS	ACCIONES ESTRATÉGICAS PROPUESTAS	ACTORES INVOLUCRADOS
Acceso al Seguro Social de Salud	<p>Acciones de sensibilización y socialización de leyes y otra información para que la mayoría de las mujeres trabajadoras e independientes (barranquilleras), puedan acceder a un seguro médico de salud.</p> <p>Demandar al Estado una política específica para que todas las mujeres que trabajan en el sector minero tengan acceso al Seguro Único de Salud (SUS).</p>	<p>Estatal</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ministerio de Salud • Departamentales • Gobernaciones <p>Municipales</p> <ul style="list-style-type: none"> • Municipios <p>Organizaciones sociales</p> <ul style="list-style-type: none"> • Federaciones de cooperativas mineras • FSTMB

TEMAS	ACCIONES ESTRATÉGICAS PROPUESTAS	ACTORES INVOLUCRADOS
<p>Atención de enfermedades propias de las trabajadoras mineras</p>	<p>Impulsar la creación de una Mesa Nacional y Municipal sobre la Salud de la Mujer Minera.</p> <p>Exponer la problemática de la salud de las mujeres a las autoridades competentes, autoridades de la Asamblea Legislativa, muchos de los cuales deberían impulsar medidas políticas en respuesta a la problemática de salud de las mujeres mineras.</p> <p>Plantear una iniciativa ciudadana ante la Asamblea Legislativa Plurinacional y autoridades de salud, proponiendo modificaciones a la normativa para la incorporación de enfermedades propias de las mujeres del sector minero como enfermedades de riesgo profesional, tales como:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Descenso de matriz ● Hernia de disco ● Pérdida de la visión ● Reumatismo ● Cáncer de cuello uterino ● Cáncer de mama ● Cáncer en la piel ● Mieloma múltiple ● Otras <p>Exigir un estudio nacional sobre la situación de salud en las mujeres del sector minero.</p> <p>Incorporar otras enfermedades propias de las trabajadoras mineras en el seguro de riesgo profesional a corto plazo y en el seguro de largo plazo.</p>	<p>Estatales</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Asamblea Legislativa ● Ministerio de Salud ● CNS <p>Departamentales</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Gobernaciones <p>Municipales</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Municipios <p>Organizaciones sociales</p> <ul style="list-style-type: none"> ● FENCOMIN ● FERRECO ● FECOMAN ● AFCOOP ● REMTE
<p>Control social del sistema de salud</p>	<p>Realizar evaluaciones semestrales de la atención de salud de la Caja Nacional de Salud, el Seguro Médico Delegado y el Sistema Único de Salud, y elevar informes con observaciones para mejorar la atención de salud hacia el sector minero con énfasis en la salud de las mujeres mineras.</p> <p>Exigir la implementación de equipamiento, infraestructura y profesionales capacitados en todos los centros de salud y hospitales, sobre todo en los departamentos y municipios donde se encuentran los centros mineros que atienden a mujeres mineras.</p> <p>Exigir la dotación de medicamentos de calidad, en los centros de salud y hospitales.</p> <p>Denunciar negligencia médica en los hospitales y centros de salud donde son atendidas las mujeres mineras.</p>	<p>Estatal</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Ministerio de Salud ● Departamentales ● Gobernaciones <p>Municipales</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Municipios <p>Organizaciones sociales</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Federaciones de cooperativas mineras ● FSTMB

Fuente: Resultado de los 11 talleres



3.5 Mejoramiento en el ámbito de la educación

Problemática

Aunque la mayoría de mujeres que trabajan en el sector minero saben leer y escribir; tienen un nivel de instrucción básica, y existe un alto índice de analfabetismo; que según la línea base socioeconómica “Mujeres Mineras en Bolivia, una mirada a su realidad socioeconómica” alcanza al 25% de mujeres, muy por encima de la tasa nacional de 2,53%. Esto requiere de la atención prioritaria del Estado y de las instituciones correspondientes que son el brazo operativo del Ministerio de Educación.

En ese sentido, es urgente implementar estrategias para mejorar los niveles de educación de las mujeres en los centros mineros, ya que los bajos niveles educativos y el desconocimiento de las leyes que las protegen, son factores que las hacen vulnerables a la discriminación, violencia y exclusión en diferentes espacios como el organizativo y laboral, y en los programas de capacitación e innovación de conocimientos y otros a los que podrían acceder.

Propuesta

En el ámbito de educación, el objetivo y acciones estratégicas propuestas son las siguientes:

Cuadro 6. Propuesta para el mejoramiento en el ámbito de la educación

TEMAS	ACCIONES ESTRATÉGICAS PROPUESTAS	ACTORES INVOLUCRADOS
 <p>Objetivo: Demandar una educación formal integradora y libre de violencia —basada en relaciones de equivalencia, complementariedad y armonía entre mujeres y varones—</p>		
<p>Educación alternativa⁹ para mujeres mineras</p>	<p>Implementar programas de educación alternativa y alfabetización en los centros mineros con un número importante de analfabetismo.</p> <p>Capacitar en uso de Internet, manejo de computadoras, contabilidad básica, administración de recursos y generación de microemprendimientos.</p>	<p>Estatal</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Ministerio de Educación Viceministerio de Educación Alternativa y Especial <p>Organización social</p> <ul style="list-style-type: none"> ● FENCOMIN
<p>Educación formal</p>	<p>Solicitar un mayor número de profesores para los colegios y escuelas de las zonas mineras.</p> <p>Realizar seguimiento y controlar a los profesores para prevenir y denunciar los abusos y violencia hacia niñas y adolescentes en los establecimientos educativos.</p> <p>Solicitar que en cada colegio se disponga de una trabajadora social o psicóloga que facilite la comunicación con la niñez, adolescencia y juventud y prevenga cualquier forma de discriminación y violencia en los establecimientos educativos.</p> <p>Solicitar becas de estudios para los/las jóvenes que tengan oportunidades de profesionalización, hijos e hijas de asociadas cooperativistas.</p>	<p>Estatal</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Ministerio de Educación <p>Organizaciones sociales</p> <ul style="list-style-type: none"> ● FENCOMIN ● FEDECOMIN ● Directorios de las anteriores organizaciones <p>Instituciones educativas</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Consejos educativos ● Escuelas ● Colegios ● Otras instituciones ● Empresas mineras ● ONG ● Fundaciones ● Embajadas ● Escuela de Gestión Pública (EGPP)
<p>Prevención de la violencia de género en los centros educativos</p>	<p>Conformación de comités de prevención de la violencia compuestos por estudiantes, docentes y padres de familia para realizar acciones conjuntas de prevención de toda forma de violencia.</p>	<p>Estatal</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Ministerio de Educación <p>Municipales</p> <ul style="list-style-type: none"> ● SLIM <p>Organizaciones sociales</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Directorios <p>Instituciones educativas</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Consejos educativos ● Escuelas ● Colegios

Fuente: Resultado de los 11 talleres

⁹ La educación alternativa es parte del sistema educativo boliviano y está dirigida principalmente a jóvenes y adultos mayores integrando los enfoques de educación inclusiva, educación para la vida y educación popular comunitaria.

3.6 Medioambiente y agua

Problemática

Un problema generalizado en las zonas y comunidades mineras es el manejo inadecuado de los residuos sólidos, así como la falta de acceso y cuidado del agua. El tratamiento inadecuado del agua y de los residuos sólidos genera graves problemas de salud en la población, siendo las más comunes las infecciones respiratorias y estomacales por la contaminación del medioambiente.

Existe un gran desconocimiento de la población en general sobre el manejo adecuado de la basura que se genera en los centros poblados, campamentos y comunidades mineras, en muchos casos la basura es

vertida directamente en los ríos o en campos abiertos, generando focos de contaminación. Esto se debe a que no existen sistemas adecuados para la disposición de residuos.

Al mismo tiempo, en los últimos años existe una mayor demanda de agua potable para consumo humano en los centros o zonas mineras debido al incremento significativo del número de cooperativas mineras¹⁰, sin embargo, este recurso tiende a ser insuficiente, lo que genera tensiones entre las cooperativas mineras y las comunidades campesinas, que son quienes generalmente gestionan este servicio ante los municipios.



¹⁰ Según datos del Dossier Estadístico Minero Metalúrgico, en 1980 operaban en el país 137 cooperativas con 8.630 afiliados, en 2016 la cifra se incrementó a 2.034 cooperativas con 122.668 afiliados.

Propuesta

En el tema de medioambiente y agua, el objetivo y acciones estratégicas propuestas son las siguientes:

Cuadro 7. Propuesta sobre medioambiente y agua

TEMAS	ACCIONES ESTRATÉGICAS PROPUESTAS	ACTORES INVOLUCRADOS
<p>Cuidado del medioambiente</p>	<p>Diseñar e implementar programas de capacitación sobre tratamiento y reciclaje de la basura.</p> <p>Promover regulaciones para el uso de bolsas plásticas y desechables en los centros poblados y comunidades.</p> <p>Organizar campañas de limpieza de ríos, lagunas, calles y otros espacios contaminados por la basura, en las zonas y comunidades mineras.</p> <p>Implementar comités de control y fiscalización del cuidado del medioambiente y agua, en las zonas y comunidades mineras.</p> <p>Coordinar de manera permanente entre la sociedad civil y las autoridades de los municipios para el desarrollo de acciones orientadas a la protección y cuidado del medioambiente y agua.</p>	<p>Estatal</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Ministerio de Medio Ambiente y Agua <p>Municipales</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Municipios ● Autoridades comunales <p>Organizaciones sociales</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Directorios <p>Instituciones educativas</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Consejos educativos ● Profesores ● Estudiantes
<p>Agua potable para consumo humano</p>	<p>Realizar control y fiscalización del tratamiento del agua para consumo humano, a cargo del municipio.</p> <p>Gestionar servicios de agua potable para que todos los centros poblados, distritos y campamentos tengan acceso a agua potable.</p> <p>Gestionar el cierre de las antiguas instalaciones de COMIBOL que continúan en funcionamiento contaminando el agua.</p> <p>Gestionar un estudio nacional sobre la situación del acceso a servicios básicos de las mujeres mineras.</p>	<p>Estatal</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Gobierno central ● Ministerio de Medio Ambiente y Agua <p>Departamentales</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Gobernaciones <p>Municipales</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Municipios <p>Organizaciones sociales</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Cooperativas ● Directorios de las organizaciones mineras

Fuente: Resultado de los 11 talleres



4 | Consideraciones finales

El proceso de reflexión y apropiación de las temáticas planteadas por las mujeres mineras es de larga data; sin embargo, hasta ahora no ha sido posible plasmarlas de manera sistemática, reflexionar colectivamente sobre sus incidencias, y menos plantearse rutas críticas o caminos en curso para alcanzar resultados.

Una de las brechas más acuciantes que pudo ser visibilizada en el estudio es la falta de intercambio de iniciativas y experiencias entre los diversos actores: actores protagonistas (mujeres mineras), el Estado, organizaciones de apoyo y otros involucrados.

El apoyo y acompañamiento que hizo el proyecto Qori Suma, financiado por Solidaridad y ejecutado por Cumbre del Sajama junto al Programa Urbano y el Programa Equidad para el Desarrollo de UNITAS para la elaboración de una agenda y lineamientos de políticas públicas dirigidos a las mujeres mineras, no debe ser considerada como una acción puntual, sino más bien es un hecho que responde a un enfoque de apoyo estructural a este sector de alta vulnerabilidad.

Sin embargo, por lo que se ha relatado en el estudio, se ha constatado que cualquier esfuerzo que se realice a favor de la reivindicación de los derechos de las mujeres mineras, siempre será poco en función de sus demandas reales, por tanto, esto impele a los actores institucionales, estatales y privados, a actuar de manera coherente, coordinada y sostenida para disminuir los efectos nocivos de esta problemática.

Finalmente, es crucial que, tanto las organizaciones de base como la Red Nacional Mujeres y Minería, establezcan condiciones de sostenibilidad para todo el proceso de visibilización, análisis, discusión, proyección y resolución de los problemas derivados del trabajo de la mujer en minería, y para ello será importante que las líderes emergentes asuman un rol activo y de mayor incidencia pública. En última instancia, los espacios de diálogo interno y con actores estatales y de la cooperación promovidos hasta ahora deberían consolidarse en avances efectivos a favor de este grupo social, como justo reparo a los sacrificios que realiza en bien de la sociedad y del país.



Bibliografía

Absi, P. (2005). Los Ministros del Diablo. El trabajo y sus representaciones en las minas de Potosí. PIEB-IFEA. La Paz.

Aranibar, A., (2003). La minería con rostro de mujer. DANIDA. La Paz.

Chaparro, E. (2004). La pequeña minería y los nuevos desafíos de la gestión pública. CEPAL. Santiago.

Ferrufino, R. *et. al.* (2011). Potosí, el cerro nuestro de cada día. LABOR. La Paz.

IDRC. Formalización de la minería de pequeña escala en Bolivia. La Paz. Recuperado de: http://biblioteca.unmsm.edu.pe/redlieds/Recursos/archivos/pequenamineria/Bolivia/Estudio_FMPE.pdf

Ministerio de Minería y Metalurgia (2018). Dossier Estadístico Minero Metalúrgico 2017. La Paz.

Moeller, H. *et. al.* (2002). Dinamitas y contaminantes. Cooperativas mineras y su incidencia en la problemática ambiental. PIEB. La Paz. Recuperado de: http://www.pieb.com.bo/2016/BPIEB/BPIEB_10_37_Dinamitas.pdf

Oporto, H. *et. al.* (2012). Los dilemas de la minería. Fundación Vicente Pazos Kanki. La Paz.

Poveda, P. (2014). Formas de producción de las cooperativas mineras de Bolivia. CEDLA. La Paz.

Sandi, E., Aranibar, A., *et. al.* (2005). Formalización de la minería de pequeña escala en Bolivia.

Solidaridad – Red Social (2017). Pallaqueras, entre piedras y oro. Diagnóstico participativo en las regiones de Arequipa, Ayacucho y Puno, Lima – Perú.

Taucer, E. *et. al.* (2006). Línea Base sobre la condición y posición de las mujeres mineras en Bolivia. COMIBOL-SIMBIOSIS. La Paz.

ANEXO

Tipos de trabajos de las mujeres mineras

Ama de casa: las mujeres que acompañan como pareja a los mineros, ya sea cooperativistas o asalariados, también son consideradas mujeres mineras porque realizan labores complementarias y de apoyo al trabajo minero de sus cónyuges. Por esta razón se ha considerado importante incluirlas en este estudio.

Balsera: participa en un sistema de explotación en una balsa, que está dotada de una manguera de succión y otros implementos. Es común en los ríos de Beni y Pando.

Bateadora: rescata oro en las arenas de ríos y pozas. Esta denominación se usa en el departamento de Santa Cruz.

Barranquillera: mujer que rescata oro lavando las arenas de ríos o pozas, principalmente en el norte del departamento de La Paz. Utiliza herramientas precarias como batea, pala, barreta y, ocasionalmente, quimbalete.

Carranchera: se denomina así a la mujer que explota oro utilizando un equipo precario llamado “carrancho”, embarcación artesanal con un motor de baja potencia que succiona arena con contenido de oro del río. Opera con mayor intensidad en las “cachuelas” de los departamentos de Beni y Pando, pero también en ríos de la provincia Larecaja del departamento de La Paz.

Guarda: es la encargada de resguardar la bocamina en la minería cooperativista del sector tradicional.

Maquinista de empresas mineras: en los últimos años, con la puesta en marcha de la mina San Cristóbal, muchas mujeres ingresaron al trabajo minero como maquinistas conduciendo grandes camiones cisterna, motoniveladoras y compactadoras, tractores y otras máquinas. Por sus peculiaridades, este grupo no es objeto de la presente publicación.

Palliri: mujer dedicada a pallar, vocablo de origen quechua utilizado en la terminología de la minería tradicional en Bolivia para designar el chancado y selección manual de mineral, para lo cual utilizan herramientas precarias como martillo, pala y pico. Las mujeres palliri están asentadas principalmente alrededor de minas tradicionales en los departamentos de Oruro y Potosí.

Relavera: también denominada lamera, es la mujer que trabaja en ríos donde se depositan residuos de los ingenios de la minería tradicional (metales base). En su trabajo usualmente utilizan tamices, pala, pico y martillo.

Solidaridad es una organización internacional sin fines de lucro con nueve oficinas regionales y presencia en 35 países alrededor del mundo. Tiene 50 años de experiencia en el desarrollo de cadenas de suministro sostenibles y socialmente inclusivas en el campo de los agro-commodities y minería artesanal y de pequeña escala.

En el marco del proyecto Qori Suma esta publicación es un fruto de un proceso de investigación y análisis complementario a las siguientes publicaciones:



Propuestas de políticas públicas para una minería cooperativista de oro responsable.



Formalización minera de pequeña escala en Latinoamérica (Colombia, Ecuador, Perú, Bolivia).



Mujeres mineras en Bolivia. Una mirada a su realidad socioeconómica.



Minería que brilla. Aportes a la construcción de políticas públicas para una mejor seguridad ocupacional en la minería cooperativista.







“Minería que brilla. Aportes a la construcción de políticas públicas para una mejor seguridad ocupacional en la minería cooperativista” es una publicación elaborada por Solidaridad y Cumbre del Sajama, con el apoyo del Gobierno de los Países Bajos, junto al Programa Urbano y el Programa Equidad para el Desarrollo de UNITAS con el apoyo de DIAKONIA y la Embajada de Suecia. La publicación presenta propuestas de políticas públicas para el sector a partir de un diagnóstico sectorial sobre salud y seguridad ocupacional en la minería cooperativista, y de un proceso de validación con actores relevantes, con el objetivo de contribuir a la discusión pública que permita posicionar la temática de salud y seguridad ocupacional y otras dentro de las medidas de desarrollo de la minería boliviana.