

Hoja de ruta para la promoción de la equidad de género en el sector minero boliviano

María Eugenia Rojas

Gracias por su interés en esta publicación de la CEPAL



NACIONES UNIDAS



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

Conozca nuestras redes sociales y otras fuentes de difusión en el siguiente link:



<https://bit.ly/m/CEPAL>



Hoja de ruta para la promoción de la equidad de género en el sector minero boliviano

María Eugenia Rojas



Este documento fue preparado por María Eugenia Rojas, 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, 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.

Se agradecen los insumos y contribuciones de Eliseo Aguilar y Patricia Sandi, funcionarios del Viceministerio de Política Minera, Regulación y Fiscalización del Estado Plurinacional de Bolivia. Asimismo, se agradece a Patricia Barrionuevo e Ivana Calle, Consultoras de la CEPAL y la GIZ, respectivamente, a cargo de los espacios de diálogo y las sesiones de capacitación llevadas a cabo en el marco de este proyecto. Se extiende un agradecimiento especial al Viceministerio de Igualdad de Oportunidades del Estado Plurinacional de Bolivia y a las diversas instituciones que participaron en los espacios de diálogo, por los valiosos aportes brindados para la elaboración de este documento. También se agradece a Rodrigo Furtado, exfuncionario de la División de Recursos Naturales de la CEPAL, y a Evelyn Contreras, Asesora Técnica del Proyecto MinSus de la GIZ, por la coordinación y las contribuciones a esta hoja de ruta.

Además, se agradecen los comentarios de Martín Abeles, Director de la División de Recursos Naturales de la CEPAL, Mauricio León, Jefe de la Unidad de Recursos Naturales No Renovables de la misma División, y de Orlando Reyes, Asistente Superior de Asuntos Económicos de esa Unidad.

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.2025/15
Distribución: L
Copyright © Naciones Unidas, 2025
Todos los derechos reservados
Impreso en Naciones Unidas, Santiago
S.2500194[S]

Esta publicación debe citarse como: Rojas, M. E. (2025). Hoja de ruta para la promoción de la equidad de género en el sector minero boliviano. *Documentos de Proyectos* (LC/TS.2025/15). Comisión Económica para América Latina y el Caribe.

La autorización para reproducir total o parcialmente esta obra debe solicitarse a la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), División de Documentos y Publicaciones, 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

Resumen	7
Presentación	9
Introducción	11
I. Objetivos	15
II. ¿Por qué una hoja de ruta (HdR)?	17
III. Dimensión y alcance de la HdR	19
IV. Proceso metodológico en la construcción y validación de la HdR	21
V. Conceptos necesarios.....	23
A. Relaciones de género en la minería.....	23
B. Transversalización del enfoque de género	23
C. Enfoque interseccional	24
D. Autonomía económica de las mujeres	24
E. Transición energética y su impacto en la minería	24
VI. Normativa minera y antecedentes institucionales	25
A. Situación de las mujeres en el área normativa y programática minera	25
B. Normativa nacional en el ámbito minero	25
C. Políticas y desafíos pendientes hacia un sector minero más inclusivo.....	26
VII. Panorama y perspectivas socioambientales	27
VIII. Diagnóstico que incorpora una propuesta de lineamientos transformativos de género.....	29
A. Participación igualitaria.....	29
B. Autonomía económica, ingreso y seguridad laboral.....	30
C. Despatriarcalización y cultura de la equidad	30
D. Gobernanza, articulación y coordinación interinstitucional.....	31
E. Territorios sostenibles, resilientes e inclusivos	31

IX.	Lineamientos para la promoción de la equidad de género en el sector minero	33
A.	Ejes para la promoción de la equidad de género en el sector minero boliviano.....	33
1.	Participación igualitaria	33
2.	Autonomía económica, ingreso y seguridad laboral.....	33
3.	Cultura de equidad	33
4.	Gobernanza, articulación y coordinación interinstitucional	34
5.	Territorios sostenibles e inclusivos	34
B.	Estructura de las matrices de lineamientos.....	34
X.	Reflexiones finales y próximos pasos.....	41
A.	Formalización e Institucionalización de la HdR	41
1.	Desarrollo normativo	41
2.	Creación de un mecanismo institucional para la equidad de género	42
3.	Cumplimiento de los compromisos establecidos en los planes nacionales y sectoriales	42
4.	Propuesta de política pública a largo plazo (2026-2030)	42
	Bibliografía	43
Cuadros		
Cuadro 1	Eje “participación igualitaria” para la promoción de la equidad de género en la minería	35
Cuadro 2	Eje “autonomía económica, ingreso y seguridad laboral” para la promoción de la equidad de género en la minería.....	36
Cuadro 3	Eje “cultura de equidad” para la promoción de la equidad de género en la minería	37
Cuadro 4	Eje “articulación y coordinación interinstitucional e intersectorial” para la promoción de la equidad de género en la minería	38
Cuadro 5	Eje “territorios sostenibles, resilientes e inclusivos” para la promoción de la equidad de género en la minería	39
Diagramas		
Diagrama 1	Cinco ejes estratégicos que guiarán los esfuerzos hacia la equidad de género en la minería boliviana.....	13
Diagrama 2	Línea del tiempo del proceso de construcción de la hoja de ruta	21

Acrónimos

CEDAW:	Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer
CEPAL:	Comisión Económica para América Latina y el Caribe
CONACMIN:	Comité Nacional de Amas de Casa Mineras
CPLI:	Consulta previa, libre e informada
FSTMB:	Federación Sindical de Trabajadores Mineros de Bolivia
IGF:	Foro Intergubernamental sobre Minería, Minerales, Metales y Desarrollo Sostenible
IOC:	Indígenas, originarios, campesinos
MAPE:	Minería tradicional, artesanal y de pequeña escala
MMM:	Ministerio de Minería y Metalurgia del Estado Plurinacional de Bolivia
ODS:	Objetivos de Desarrollo Sostenible
PIOCs:	Pueblos indígenas, originarios y campesinos
RNMM:	Red Nacional de Mujeres y Minería
VIO:	Viceministerio de Igualdad de Oportunidades del Ministerio de Justicia del Estado Plurinacional de Bolivia
VPMRF:	Viceministerio de Política Minera, Regulación y Fiscalización del MMM
WIM:	Women in Mining

Resumen

En el Estado Plurinacional de Bolivia, las mujeres constituyen más de la mitad de la población y su participación en el sector minero tiene un gran potencial para lograr un desarrollo sostenible, más inclusivo y con equidad de género. A pesar de que ha habido grandes avances en su inclusión en diversas áreas, aún persisten barreras que limitan su participación en la minería, donde representan solo el 6% de la fuerza laboral. Es fundamental implementar políticas públicas que promuevan la igualdad de oportunidades y fomenten la educación y capacitación en áreas técnicas para mujeres.

La presente Hoja de Ruta (HdR) establece lineamientos para integrar a las mujeres en la minería, superando obstáculos y promoviendo un entorno laboral justo. La equidad e inclusión de género en la toma de decisiones y en empleos formales es clave para lograr un sector minero más responsable y equitativo. Además, se deben abordar desafíos como la violencia de género y los estereotipos arraigados, mientras se aprovechan las oportunidades que ofrece la creciente demanda de minerales y la transición energética. La implementación de políticas con enfoque de género es urgente y debe involucrar a todos los actores del sector minero. Se proponen cinco ejes fundamentales para guiar este proceso hacia un futuro más inclusivo en la minería: Participación igualitaria; autonomía económica, ingreso y seguridad laboral; cultura de la equidad; territorios sostenibles e inclusivos y la articulación y coordinación interinstitucional y multisectorial.

Presentación

La minería constituye un sector estratégico esencial para el desarrollo económico y social del Estado Plurinacional de Bolivia. Se trata tradicionalmente de un espacio con una marcada presencia masculina, aunque se valora profundamente la creciente y valiosa participación de las mujeres, cuyo esfuerzo y dedicación enriquecen cada aspecto del desarrollo nacional.

Históricamente, diversas circunstancias estructurales y culturales limitaron una mayor inclusión femenina en el rubro minero. No obstante, se ha logrado una transformación significativa en todos los ámbitos, incluido de manera destacada el sector minero estatal, privado y cooperativista del Estado Plurinacional de Bolivia. Se han impulsado políticas que progresivamente derriban barreras y fomentan una mayor igualdad de oportunidades para hombres y mujeres.

Este documento es reflejo de ello. A través de un análisis exhaustivo, se han podido identificar las áreas donde aún existen desafíos para lograr una inclusión plena y equitativa de hombres y mujeres en la minería. La meta es que el talento y la capacidad sean los únicos criterios aplicados a la labor en el sector minero, donde cada persona, independientemente de su género, se beneficie de un acceso equitativo, pueda crecer y liderar.

Esta hoja de ruta muestra no solo los retos, sino también las oportunidades para que las acciones concretas y las políticas públicas conduzcan a esa meta. La información y los ejes aquí planteados servirán como guía para diseñar estrategias que fortalezcan la participación equitativa y reduzcan las desigualdades en el sector minero. El Ministerio de Minería y Metalurgia del Estado Plurinacional de Bolivia reafirma los compromisos conducentes a una minería inclusiva, donde el progreso del sector se funde en el respeto a los derechos y la igualdad de oportunidades para las bolivianas y los bolivianos en su conjunto.

Este significativo avance ha sido posible gracias al apoyo técnico de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), y de la Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) y el Ministerio Federal de Cooperación Económica y Desarrollo (BMZ) de Alemania. El análisis y la formulación de propuestas permitirán implementar políticas públicas con un enfoque de género robusto y transformador en la minería.

El Estado Plurinacional de Bolivia, a través de su Ministro de Minería y Metalurgia, Alejandro Santos Laura, agradece profundamente a todas las instituciones, profesionales e investigadores que han dedicado su tiempo y conocimiento a este importante trabajo. Este compromiso es un impulso hacia un futuro donde la minería boliviana sea un ejemplo de equidad, progreso compartido y bienestar para toda la sociedad.

Introducción

Las mujeres representan más de la mitad de la población en el Estado Plurinacional de Bolivia, y su contribución a la actividad económica, al crecimiento y al bienestar tiene un gran potencial para impulsar el desarrollo sostenible del sector minero. A lo largo de las últimas décadas, se han logrado avances significativos en la participación de las mujeres en diversas áreas; sin embargo, es necesario redoblar esfuerzos para eliminar las barreras estructurales que persisten en el sector minero. La participación femenina en la fuerza laboral minera es considerablemente menor que la masculina; además, las mujeres realizan la mayor parte del trabajo no remunerado. A través de políticas públicas estratégicas, se puede fomentar una mayor participación femenina, tanto en empleos formales como en roles de liderazgo, promoviendo la igualdad de oportunidades en un sector clave para el país.

El crecimiento económico y la estabilidad del mercado laboral están directamente vinculados a la inclusión de las mujeres en la fuerza laboral. Fomentar la participación de las mujeres en el sector minero, especialmente a través de la educación y capacitación en áreas técnicas y científicas (STEM), contribuirá no solo a un crecimiento económico más inclusivo, sino también a un sector más innovador y resiliente.

Esta hoja de ruta se ha elaborado durante la Asistencia Técnica de la CEPAL y la Cooperación Alemana/GIZ al Ministerio de Minería y Metalurgia del Estado Plurinacional de Bolivia, en el marco del programa Cooperación Regional para una Gestión Sustentable de los Recursos Mineros en los Países Andinos (MINSUS), y establece lineamientos para garantizar la plena integración de las mujeres en la actividad minera, reconociendo su papel en el desarrollo económico y social del país. El documento plantea políticas para superar los obstáculos que enfrentan las mujeres y para corregir las distorsiones en el mercado laboral, facilitando condiciones igualitarias y asegurando un entorno laboral justo y equitativo. La minería tradicional, artesanal y de pequeña escala (MAPE), así como la mediana y la gran minería, ofrecen oportunidades que, con el enfoque adecuado, pueden transformarse en motores de inclusión y desarrollo.

La visión de un sector minero más inclusivo se alinea con los compromisos asumidos por el Estado Plurinacional de Bolivia en los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y en la planificación estratégica del Ministerio de Minería y Metalurgia (MMM). La participación de las mujeres en la toma de decisiones, su integración en empleos formales y el fortalecimiento de sus capacidades laborales son elementos clave para

avanzar hacia un modelo minero más responsable, sostenible y equitativo. Los esfuerzos interministeriales y la colaboración entre el sector público y privado serán esenciales para institucionalizar políticas con enfoque de género.

La minería es una actividad central para el sustento de hombres y mujeres en las comunidades de la zona andina, especialmente en las áreas indígenas, originarias y campesinas del Estado Plurinacional de Bolivia. A pesar de ello, las mujeres siguen enfrentando desafíos importantes en el trabajo productivo asociado a este sector. Es necesario trabajar para superar creencias arraigadas y mitos que perpetúan estereotipos de género, así como combatir la violencia basada en género. El objetivo es construir un entorno en que las mujeres sean bienvenidas y valoradas por su contribución a la minería, especialmente en un sector históricamente masculinizado.

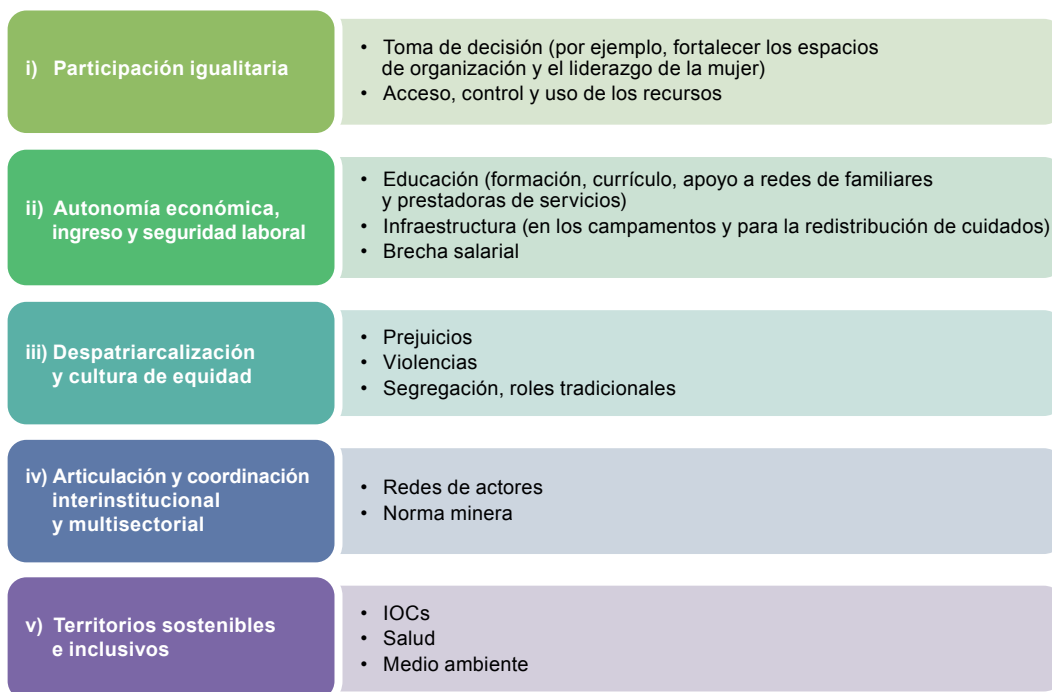
La participación femenina representa tan solo el 6% de la población empleada en el sector de minas y canteras (Encuesta de Hogares 2016-2020), pero muestra oportunidades de crecimiento. En los últimos años se han abierto espacios de autoempleo en la minería tradicional, empleo asociativo en el sector aurífero y empleo asalariado en empresas medianas y grandes. Además, algunas mujeres han comenzado a destacar en roles de toma de decisiones, incluyendo participación sindical y posiciones en empresas públicas y privadas. A pesar de estos avances, queda mucho por hacer para consolidar una minería inclusiva que responda a los retos del futuro.

Es fundamental que el marco legislativo minero evolucione para incorporar plenamente el principio de igualdad de género y reconozca a las mujeres como participantes activas en el sector. Se requieren medidas legislativas que promuevan la participación femenina en igualdad de condiciones con los hombres, tanto en el trabajo como en el acceso a prestaciones sociales y de salud. Además, es crucial que se aceleren los esfuerzos para garantizar la seguridad y salud de las mujeres en el sector minero, prestando especial atención a los riesgos asociados con la violencia de género y la exposición a ambientes laborales adversos.

La creciente demanda de minerales y las tendencias internacionales hacia una minería responsable ofrecen al Estado Plurinacional de Bolivia una oportunidad única para mejorar las condiciones laborales de las mujeres y construir un sector minero más inclusivo y sostenible. En el contexto de aceleración de la transición energética y mayor demanda global de minerales, las innovaciones tecnológicas y sociales, junto con el alza en los precios internacionales, permiten al país modernizar su sector minero, adoptando prácticas que promuevan la inclusión y la equidad de género.

El Estado Plurinacional de Bolivia cuenta con un entorno favorable para promover los derechos humanos y una agenda interministerial que busca institucionalizar políticas públicas con enfoque de género en el sector minero. La implementación de planes estratégicos que operativicen el principio de igualdad de género es urgente y debe realizarse de manera articulada entre todos los actores del ecosistema minero: el sector público, las empresas, las federaciones cooperativas y sindicales, las comunidades y pueblos indígenas, y las organizaciones de mujeres.

A partir de esta hoja de ruta, se proponen cinco ejes fundamentales que guiarán las acciones hacia un futuro más inclusivo en el sector minero:

Diagrama 1**Cinco ejes estratégicos que guiarán los esfuerzos hacia la equidad de género en la minería boliviana**

Fuente: Elaboración propia.

I. Objetivos

El propósito de esta hoja de ruta es acompañar el proceso de evolución hacia la industrialización, la innovación social y la gestión ambiental del sector minero, integrando un enfoque de género sensible y transformador en el desarrollo de políticas públicas y promoviendo la despatriarcalización, a fin de cerrar las brechas de género y posicionar a las mujeres como agentes activos en el desarrollo sostenible del sector.

Objetivo General

Presentar caminos e instrumentos con enfoque de género necesarios para alcanzar una mayor equidad, abordar las desigualdades y promover la despatriarcalización en el sector minero boliviano. La hoja de ruta será el pilar para la creación de una política pública que institucionalice estos principios en el sector minero.

Objetivos Específicos

La hoja de ruta se basa en la construcción de lineamientos de política pública con equidad de género para el sector minero, y se estructura en las siguientes áreas clave:

- **Fomentar la participación equitativa y paritaria** de las mujeres en el sector, promoviendo su liderazgo y toma de decisiones, teniendo en cuenta su estratificación socioeconómica y sociolaboral.
- **Promover el empleo minero con seguridad laboral, formación y educación** que reconozca el valor y el aporte de las mujeres. Esto incluye la corresponsabilidad en el hogar y el cuidado, así como el impulso de esfuerzos colectivos que mejoren la calidad de vida de hombres y mujeres, promoviendo condiciones laborales justas y dignas para todos.
- **Impulsar la despatriarcalización y una cultura de equidad**, promoviendo la diversidad y la inclusión, y eliminando toda forma de violencia.
- **Fortalecer la articulación y coordinación interinstitucional e intersectorial**, a través de una gobernanza inclusiva, aprovechando los conocimientos y entorno institucional habilitador interno del gobierno boliviano, y con la participación de actores públicos y privados del ecosistema minero.
- **Garantizar la participación plena de las mujeres de las comunidades locales** en la toma de decisiones y en los beneficios de la actividad minera, reconociendo los impactos diferenciados por género, y asegurando la protección del medio ambiente y la responsabilidad y sostenibilidad en los territorios indígenas, originarios, campesinos (IOC).

II. ¿Por qué una hoja de ruta (HdR)?

El sector minero-metalúrgico del Estado Plurinacional de Bolivia, tradicionalmente masculinizado, requiere una transformación profunda para garantizar la inclusión de mujeres en condiciones igualitarias y con trabajo decente. Este cambio no solo es fundamental por motivos de justicia, equidad y sostenibilidad, sino que también representa una estrategia que mejora el desempeño del sector. Estudios han demostrado que las empresas con mayor equidad de género en sus equipos de liderazgo tienen un 49% más de rentabilidad y un 83% más de innovación (FMI, 2013).

En el país, las mujeres realizan una contribución significativa al Producto Interno Bruto (PIB) a través de su trabajo remunerado y no remunerado, especialmente en el ámbito del cuidado¹. Este tipo de aportes invisibles debe reconocerse plenamente para que el sector minero y otros sectores puedan avanzar hacia un desarrollo más inclusivo y sostenible.

El aumento de la participación de las mujeres en la fuerza laboral tiene un impacto directo en la productividad, el consumo y el crecimiento de diversos sectores, incluida la minería (Coordinadora de la Mujer, 2022). Las experiencias en otros países muestran que cuando se satisfacen las necesidades básicas y se garantizan los derechos fundamentales, las mujeres pueden desarrollar plenamente su potencial, accediendo al mercado laboral formal o emprendiendo. En el Estado Plurinacional de Bolivia, superar las restricciones que enfrentan las mujeres en el sector minero —como el acceso limitado a recursos, insumos y derechos de propiedad— es crucial para mejorar su autonomía económica y su participación efectiva en la economía formal.

Las empresas mineras de otros países están adoptando políticas innovadoras que facilitan la inclusión de las mujeres, como la creación de programas de mentoría y la provisión de espacios como salas de lactancia. Además, la tecnología y la infraestructura desempeñan un papel importante para derribar las barreras que históricamente han limitado el acceso de las mujeres a roles operativos dentro de la industria minera (Fundar, 2023). La participación de las mujeres en cargos directivos no solo refuerza las estructuras organizativas, sino que impulsa el compromiso social y la generación de ideas innovadoras, creando un entorno más colaborativo y eficiente. Estos ejemplos pueden servir de referencia para las empresas bolivianas que buscan mejorar su competitividad y sostenibilidad.

¹ La Constitución Política del Estado (CPE) reconoce en su artículo 338 el valor económico del trabajo del hogar como fuente de riqueza y el deber de cuantificar este trabajo en las cuentas públicas.

En consecuencia, esta HdR es un instrumento que ayuda a iniciar un proceso transformador que no solo busca justicia social, sino que reconoce el valor económico y social de las políticas públicas con enfoque de género.

Principios clave: la implementación de esta HdR debe basarse en principios que orienten la transformación del sector hacia un entorno más equitativo y justo. Entre los más importantes, se incluyen:

- **Dignidad:** asegurar el respeto y reconocimiento de los derechos de todas las personas.
- **Libertad:** garantizar los derechos colectivos e individuales dentro de la actividad minera.
- **Solidaridad:** fomentar la colaboración y el apoyo mutuo en todos los niveles del sector.
- **Transparencia:** promover la apertura en la administración y gobernanza del sector minero.
- **Equidad en la distribución de los recursos:** asegurar igualdad de oportunidades para hombres y mujeres en el acceso, uso, control y beneficios de los recursos mineros.
- **Justicia social:** trabajar por la distribución equitativa de los bienes sociales, favoreciendo el bienestar común.
- **Inclusión:** asegurar la participación activa de todas las personas, sin dejar a nadie atrás.
- **Igualdad:** garantizar el trato equitativo y sin discriminación en todos los niveles y actividades del sector.
- **Involucramiento activo de hombres y mujeres:** reconocer que la igualdad de género es un bien común que beneficia a toda la sociedad, y que requiere del trabajo conjunto de hombres y mujeres como promotores y agentes de cambio hacia la equidad.
- **Sostenibilidad:** asegurar que las operaciones mineras actuales no comprometan la capacidad de las generaciones futuras para satisfacer sus necesidades.
- **Debida diligencia en derechos humanos:** asegurar la identificación, prevención, mitigación y respuesta ante violaciones de derechos humanos, con un enfoque particular en las vulnerabilidades de las mujeres.

Beneficios: la HdR proporciona un marco práctico y estratégico para la implementación de políticas que promuevan la equidad de género en el sector minero. Entre los beneficios más relevantes se destacan:

- Identificación y corrección de brechas de género, permitiendo planificar e implementar acciones efectivas para promover la igualdad.
- Armonización de criterios que faciliten la integración del enfoque de género en la planificación y gestión del sector.
- Creación de un marco habilitante para la implementación de políticas públicas, que promuevan la responsabilidad social empresarial y la sostenibilidad ambiental con enfoque de género.
- Establecimiento de un proceso integral para asegurar que las necesidades e intereses de mujeres y hombres sean consideradas en la legislación, políticas y programas, garantizando que todos se beneficien igualitariamente.
- Promoción de del enfoque de género en el relacionamiento con las comunidades locales para articular acciones que respeten los derechos de hombres y mujeres, y mitiguen los impactos socioambientales.

III. Dimensión y alcance de la HdR

En un entorno tan complejo como el ecosistema minero en el Estado Plurinacional de Bolivia se perfila una HdR adaptable a la diversidad de ámbitos de aplicación, considerando la heterogeneidad de instituciones, organizaciones y actores. En ese sentido, esta HdR representa un instrumento estratégico que incluye lineamientos claros para mejorar la equidad de género, que aspiran a ser integrales y flexibles, permitiendo su implementación en los diferentes niveles de gobierno (nacional y subnacional, incluidas gobernaciones, municipios y territorios indígenas originarios campesinos (IOC)), y garantizando así un abordaje complementario y coordinado entre las distintas competencias.

Para la implementación efectiva de esta HdR, es fundamental que los planes y presupuestos de los actores involucrados estén alineados estratégicamente, comprometiéndose con la promoción de la equidad de género en el sector minero. Además, se propondrán criterios mínimos que la HdR deberá cumplir para asegurar su eficacia. En este proceso, es esencial incluir a las organizaciones de mujeres como agentes activos del desarrollo y garantes de la igualdad.

La HdR es el resultado de un proceso de **co-construcción y validación**, siguiendo criterios participativos, inclusivos y con enfoque de género, y se caracteriza por:

- **Reconocer la diversidad del trabajo femenino en la minería en el Estado Plurinacional de Bolivia:** la HdR considera la participación de las mujeres en la minería según el tipo de trabajo que realizan, el tipo de mineral que explotan y el segmento o estrato al que pertenecen según la clasificación de la minería en el país. Existen diferencias significativas entre las mujeres que trabajan en empresas mineras (públicas o privadas), cooperativas auríferas o tradicionales, y aquellas que trabajan de manera independiente; en ese sentido, la HdR subraya la importancia del rol de las mujeres en cada uno de estos segmentos y propone políticas ajustadas a las necesidades y demandas específicas de cada tipo de minería, asegurando el acceso a recursos y la participación equitativa en la toma de decisiones.
- **Diferenciar las funciones de las mujeres en la cadena de suministro minera:** desde actividades como relaveras, barranquilleras o palliris, la HdR asegura una integración efectiva de todas las mujeres, reconociendo sus roles en el ecosistema minero y promoviendo la equidad en todos los niveles de la cadena de valor.

- **Valorar y articular a todos los actores del ecosistema minero:** la HdR destaca la importancia de una articulación eficiente entre las instituciones estatales, privadas, federaciones cooperativas y sindicales, y organizaciones de mujeres. Estas organizaciones con capacidad e influencia jugarán un rol crucial en la implementación de la equidad de género, generando sinergias entre los sectores público y privado en toda la cadena de valor minera.
- **Implementación gradual y por etapas de la equidad de género:** la HdR establece una estrategia de incorporación paulatina de la equidad de género en el sector minero, con acciones y medidas afirmativas que se deben implementar en el corto, mediano y largo plazo. Cada etapa abordará los riesgos, oportunidades y problemáticas específicas desde una perspectiva de género y derechos humanos, representando un avance progresivo hacia la igualdad de género.
- **Considerar el proceso autonómico para la gestión sostenible de los recursos naturales:** se identifican funciones, competencias y tareas de coordinación entre el nivel central y los gobiernos subnacionales, con el fin de garantizar una gestión sostenible e inclusiva de los recursos naturales.
- **Protección de derechos y mitigación de impactos:** la HdR prioriza la protección de los derechos de las comunidades, particularmente los sectores más vulnerables, promoviendo un equilibrio entre los intereses de los actores productivos mineros y los derechos de las comunidades locales. La participación de la población en los procesos de toma de decisiones será fundamental para garantizar la sostenibilidad ambiental y social, previniendo la contaminación y preservando los recursos naturales.
- **Alineación con estándares internacionales:** la HdR se alinea con los compromisos asumidos por el Estado Plurinacional de Bolivia en el marco de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), así como con las directrices internacionales sobre equidad de género en la industria extractiva, incluyendo las recomendaciones de la OCDE, del IGF y otras iniciativas globales. Esta alineación asegura que la implementación de la HdR no solo responda a las necesidades locales, sino que también esté en sintonía con las mejores prácticas internacionales para promover la igualdad de género en sectores claves de la economía.
- **Mecanismos de monitoreo y evaluación:** para garantizar el éxito de la HdR, se establecerán mecanismos de monitoreo y evaluación que permitirán medir los avances en la implementación de las políticas de género en el sector minero. Estos mecanismos incluirán indicadores específicos de género, revisiones periódicas y la creación de un comité interinstitucional que se encargará de supervisar el cumplimiento de los objetivos propuestos, asegurando que los resultados sean medibles y sostenibles a largo plazo.
- **Participación comunitaria y consulta previa:** la HdR refuerza la importancia de garantizar la consulta previa, libre e informada con las comunidades locales, especialmente con las mujeres que habitan en territorios indígenas, originarios y campesinos, en línea con el Convenio 169 de la OIT (Organización Internacional del Trabajo) sobre pueblos indígenas y tribales, ratificado por el Estado Plurinacional de Bolivia. Estas consultas y los diversos mecanismos de participación comunitaria serán esenciales para asegurar que los proyectos mineros no solo cumplan con los estándares de equidad de género, sino que también respeten los derechos de las comunidades afectadas, integrando sus preocupaciones y necesidades en la toma de decisiones.

IV. Proceso metodológico en la construcción y validación de la HdR

La presente HdR ha sido el resultado de un proceso de co-construcción liderado por el Viceministerio de Política Minera, Regulación y Fiscalización (VPMRF) del Ministerio de Minería y Metalurgia (MMM), en articulación con el Viceministerio de Igualdad de Oportunidades (VIO) del Ministerio de Justicia, y con colaboración de actores públicos y privados, la cooperación internacional, la sociedad civil y la academia.

Dicho proceso contó con la asistencia técnica de la CEPAL y la Cooperación Alemana/GIZ en el marco del programa Cooperación Regional para una Gestión Sustentable de los Recursos Mineros en los Países Andinos (MINSUS), e incluyó el desarrollo de un diagnóstico, talleres de capacitación y cuatro diálogos en La Paz, cuyo objetivo fue recopilar percepciones e información relevante de actores clave del sector minero. La línea de tiempo mostrada a continuación ilustra las diversas actividades desarrolladas.

Diagrama 2
Línea del tiempo del proceso de construcción de la hoja de ruta



Fuente: Elaboración propia.

Resultados del proceso consultivo:

- **Participación de actores clave:** más de 300 personas participaron en cuatro sesiones de diálogo, incluyendo una diversidad de actores del ecosistema minero boliviano, como: profesionales del sector privado y público, representantes de Women in Mining (WIM) Bolivia, representantes de la Asociación Nacional de Mineros Medianos, trabajadores mineros y mineras pertenecientes a la Federación Sindical de Trabajadores Mineros de Bolivia (FSTMB), representantes del Comité Nacional de Amas de Casa, representantes de la minería chica, representantes asociados y asociadas de las Federaciones Mineras Auríferas, y mujeres mineras que realizan trabajo individual (barranquilleras) que forman parte de la Red Nacional de Mujeres Mineras. Asimismo, se contó con la participación de expertas y expertos de Chile, Argentina, Perú y Colombia, quienes compartieron sus aprendizajes y experiencias; y con la contribución de organizaciones internacionales como ONU-Mujeres, IGF y otros actores.
- **Espacio de diálogo y construcción colectiva:** los diálogos fueron un espacio de intercambio donde se abordaron las oportunidades, debilidades y desafíos del sector minero, permitiendo sensibilizar a los diversos actores, identificar prioridades y avanzar en la construcción de los lineamientos de la HdR.
- **Reflexión y desafíos:** los participantes reflexionaron sobre las principales preocupaciones y desafíos en el ámbito sociolaboral y económico, enfocados en mejorar la situación de las mujeres en la minería.
- **Intercambio de experiencias y aprendizaje:** los talleres facilitaron el intercambio de experiencias entre los participantes, fortaleciendo la apropiación de los lineamientos propuestos y consolidando aprendizajes sobre la equidad de género en el sector.
- **Consenso de propuestas:** finalmente, se consensó una agenda mínima de propuestas para fortalecer la incidencia de los lineamientos en base a los cinco ejes definidos, con el fin de elaborar una política pública efectiva y sostenible.

V. Conceptos necesarios

A. Relaciones de género en la minería

ONU-Mujeres (2016) define género como: *un conjunto de ideas, características, creencias y atribuciones sociales, construidas socialmente en cada cultura y momento histórico, tomando como base la diferencia sexual; a partir de ello se construyen los modelos de "masculinidad" y "feminidad", los cuales determinan la identidad, el comportamiento, las funciones, las oportunidades, valoración y la relación entre las personas.*

En el sector minero, el concepto de género evidencia cómo las mujeres, históricamente, han sido marginadas por la asignación de roles y responsabilidades diferentes a las de los hombres (productivos, reproductivos y comunitarios). Esto ha resultado en desventajas estructurales, menores oportunidades y una relación desigual entre los géneros. La división sexual del trabajo ha limitado la participación de las mujeres en este sector, reforzando las barreras a su desarrollo.

INMUJERES (2007) destaca que este escenario está enraizado en el patriarcado, un sistema que justifica la dominación masculina a través de la percepción de una supuesta inferioridad biológica de las mujeres. Este sistema se reproduce en las instituciones políticas y sociales, perpetuando la subordinación de la mujer al hombre (Facio y Fries, 2005).

Las **acciones para la igualdad de género** deben adoptar un enfoque que incluya a todas las personas. La igualdad de género no debe entenderse como un esfuerzo exclusivo para las mujeres, sino como un bien común que requiere la colaboración de y beneficia a todas las personas. El patriarcado también condiciona e impacta a los hombres mineros, de quien también se les exige ciertos comportamientos, roles y prácticas sociales. Los hombres mineros deben ser partícipes activos en la transformación hacia un sector más equitativo, promoviendo un entorno de trabajo justo para todas y todos.

B. Transversalización del enfoque de género

La transversalización del enfoque de género es un principio clave que implica que las entidades tanto públicas como privadas, de los diversos sectores incluyendo el minero, deben integrar la perspectiva de género en el diseño, ejecución y evaluación de sus políticas y programas. Esto incluye el reconocimiento

de las desigualdades existentes y la implementación de medidas correctivas para garantizar relaciones de género más equitativas. El objetivo es evitar la reproducción de dichas desigualdades y transformar las normas y prácticas que las perpetúan desde el punto de vista del ejercicio de derechos, la representación y el acceso a recursos.

C. Enfoque interseccional

El enfoque **interseccional** reconoce que las desigualdades de género no actúan de manera aislada, sino que se intersectan con otros factores como el nivel socioeconómico, la etnia, la orientación sexual, la edad y el origen nacional, entre otros. En el contexto de la minería, esta perspectiva es crucial para comprender cómo las mujeres enfrentan barreras adicionales que agravan su vulnerabilidad y limitan su capacidad de acceso y control sobre los recursos. La interseccionalidad permite abordar la diversidad de experiencias y situaciones de las mujeres en la minería, especialmente las más marginadas (FUNDAR, 2023).

D. Autonomía económica de las mujeres

La autonomía económica es un concepto central para el empoderamiento de las mujeres, permitiéndoles tomar decisiones sobre sus recursos y oportunidades de manera independiente. Este empoderamiento es clave para la igualdad de género y la justicia social, particularmente en sectores masculinizados como el minero (Coordinadora de la Mujer, 2022). Las mujeres que alcanzan la autonomía económica pueden reducir las brechas de género en términos de ingresos y oportunidades laborales, accediendo a empleos más dignos y mejor remunerados.

La autonomía económica fortalece también el liderazgo femenino y su capacidad de participación en la toma de decisiones, tanto a nivel político y sindical, como en roles de jefatura dentro de las empresas mineras públicas y privadas. Esto también reduce su dependencia económica y vulnerabilidad ante situaciones de violencia. En consecuencia, cuando las mujeres logran la autonomía económica, contribuyen no solo a mejorar su bienestar personal, sino también al desarrollo económico, político y social de sus comunidades y del país en su conjunto.

Un factor clave para alcanzar la autonomía económica de las mujeres es la **economía del cuidado**, que comprende tanto el trabajo no remunerado que tradicionalmente realizan las mujeres en el ámbito doméstico y comunitario, como el trabajo de cuidados remunerado en el mercado laboral. La economía del cuidado debe ser reconocida y valorada, ya que su impacto directo sobre la participación económica de las mujeres es innegable.

E. Transición energética y su impacto en la minería

Los rápidos **cambios tecnológicos** y la creciente demanda de minerales impulsados por la transición hacia una economía baja en carbono están transformando el sector minero. Esta transición energética tendrá efectos significativos en la fuerza laboral, exigiendo nuevas ocupaciones y competencias. En el país, tanto la MAPE como la mediana y gran minería enfrentan el desafío de formar técnicos y profesionales capaces de insertarse en los nuevos nichos productivos, como la minería del litio o de tierras raras.

Este contexto constituye, a la vez que un desafío, una oportunidad para fortalecer el acceso de las mujeres a **empleos del futuro** en el sector minero, que, si bien dependen en menor medida de la fuerza física, requieren reducir brechas en el acceso a educación y formación especializada (IGF, 2023).

VI. Normativa minera y antecedentes institucionales

A. Situación de las mujeres en el área normativa y programática minera

La situación de las mujeres en el sector minero del Estado Plurinacional de Bolivia está enmarcada por una serie de **instrumentos internacionales y regionales** que instan a los Estados a adoptar un enfoque de género en las políticas públicas. Estos instrumentos proporcionan un marco internacional que apoya la promoción de la equidad de género en el sector minero boliviano.

Entre los instrumentos más relevantes, se destaca la **Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (CEDAW)**, que el Estado Plurinacional de Bolivia suscribió en mayo de 1980 y ratificó en junio de 1990. A nivel interamericano, el país ratificó la **Convención de Belém Do Pará** en 1994, para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer. Además, la **Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible** ofrece una plataforma concreta para mejorar la calidad de vida de la población, y el país asumió el compromiso de alinear estos objetivos a sus instrumentos de planificación, como la **Agenda Patriótica 2025** y el **Plan de Desarrollo Económico y Social (PDES) 2021-2025**.

Otro marco de referencia importante es la **Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe**, el principal foro intergubernamental sobre los derechos de las mujeres y la equidad de género en la región, bajo el auspicio de la CEPAL.

B. Normativa nacional en el ámbito minero

En el ámbito nacional, el marco normativo está constituido principalmente por la **Constitución Política del Estado (CPE)**, la **Ley de Minería y Metalurgia (Ley 535)**, y otras leyes y reglamentos que definen las competencias y obligaciones de los actores productivos mineros (APM).

Al respecto, la **CPE de 2009** redefine los derechos mineros y establece principios de equidad social y de género, reconociendo el derecho de todas las personas, y particularmente de las mujeres, a vivir sin violencia. Asimismo, el **artículo 6 de la Ley 535** establece las bases para el desarrollo de la actividad minera, incluyendo el principio de **igualdad de oportunidades** y prohibiendo la discriminación laboral

por razón de género. Además, se obliga a los actores productivos a cumplir con las normas de **salud, seguridad ocupacional y protección ambiental**, elementos clave para garantizar la equidad de género en el sector.

Por su parte, el (MMM) ha incorporado la **equidad de género** como un principio rector en su **Plan Estratégico Institucional 2021-2025 (PEI)**, definiendo la igualdad de género como la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades para mujeres y hombres, niños y niñas. Este compromiso se alinea con la CPE, que en su artículo 8 establece la igualdad de oportunidades y la equidad de género como principios fundamentales. El PEI del MMM reconoce la necesidad de transversalizar la perspectiva de género en todas las políticas del sector, abarcando desde la planificación hasta la inversión y el empleo. Esto implica aplicar herramientas adecuadas para identificar las brechas de género en el acceso a recursos y los impactos diferenciados de las inversiones, tanto para hombres como para mujeres.

En línea con estos objetivos, el **Decreto Supremo 4650** de 2022, que declara el “Año de la Revolución Cultural para la Despatriarcalización”, refuerza el compromiso del Estado boliviano de luchar contra la violencia hacia las mujeres, y fomenta la construcción de relaciones más equitativas y libres de opresión. Este marco normativo refuerza la necesidad de incorporar el enfoque de género en las políticas y presupuestos del sector minero.

C. Políticas y desafíos pendientes hacia un sector minero más inclusivo

El Estado Plurinacional de Bolivia ha avanzado en la promulgación de leyes que promueven la equidad de género, como la **Ley Integral para Garantizar a las Mujeres una Vida Libre de Violencia**; sin embargo, hace falta fortalecer la **articulación entre las normativas internacionales y nacionales**, contextualizarlas a los diferentes sectores, y desarrollar los mecanismos institucionales que aseguren que las políticas se traduzcan en acciones concretas.

La **Agenda Patriótica 2025**, el **PDES 2021-2025** y principalmente el **PEI 2021-2025 del MMM** ya reconocen la urgencia de institucionalizar el enfoque de género en la minería, no solo para mejorar la situación de las mujeres, sino también para promover un crecimiento económico inclusivo.

En ese sentido, la presente HdR busca contribuir sentando las bases para una política de equidad de género para el sector minero, y proponiendo acciones para su plena aplicación.

Para avanzar en este objetivo, es necesario establecer un **mecanismo de seguimiento y evaluación** que permita monitorear el cumplimiento de las normativas de género en la minería. Este mecanismo deberá incluir indicadores específicos y un proceso de monitoreo regular para evaluar el progreso en la implementación de las políticas de igualdad de género. Un **comité interinstitucional** podría coordinar estos esfuerzos, involucrando al MMM, el VIO y otras entidades relevantes. Este comité también contribuiría con la revisión de la normativa para identificar posibles brechas que obstaculicen la igualdad de derechos de las mujeres en el sector minero, recomendando posibles actualizaciones a la Asamblea y autoridades competentes. Por ejemplo, el diagnóstico ha identificado posibles mejoras en lo que se refiere al acceso de las mujeres a áreas mineras y apunta el insuficiente reconocimiento de las trabajadoras individuales en la normativa minera.

En conclusión, el país cuenta con un marco normativo robusto, pero su éxito dependerá de la implementación efectiva y del monitoreo constante.

VII. Panorama y perspectivas socioambientales

La actividad minera en el Estado Plurinacional de Bolivia constituye un pilar fundamental de la economía nacional, pero también genera impactos socioambientales significativos en los territorios y comunidades en los que se desarrolla. Dependiendo del tipo de proyecto minero, los riesgos por impactos ambientales sobre los ecosistemas van desde el uso y la calidad del agua a la generación de residuos, el uso y disponibilidad de la tierra, y el agotamiento de los recursos no renovables que explota. Asimismo, el cierre de las minas, la gestión de los residuos ambientales perennes, o el reemplazo de las actividades económicas en el entorno de un proyecto minero, determinan la relación entre desarrollo local y minería (Rodríguez et al., 2020).

Al respecto, el marco normativo boliviano, que incluye la Ley 535 de Minería y Metalurgia y la Ley 1333 de Medio Ambiente, establece que los proyectos mineros deben contar con Estudios de Evaluación de Impacto Ambiental (EEIA) para identificar y mitigar sus efectos. Sin embargo, persisten debilidades en el monitoreo y control de los impactos socioambientales, lo que ha derivado en conflictos y prácticas mineras que no cumplen con los estándares internacionales, como el Acuerdo de Escazú o el Convenio de Minamata.

Una adecuada gestión de estos impactos, tanto económicos, sociales y territoriales, requieren un enfoque integral que incorpore la perspectiva de género y los derechos de los pueblos indígenas, originarios y campesinos (PIOCs). Para ello, es necesario identificar los impactos diferenciados que la minería puede tener sobre las mujeres y los hombres, e incorporar el análisis de género durante todas las fases del ciclo del proyecto minero (IGF, 2022). Así, será posible identificar aquellos factores que afectan de manera particular a las mujeres, y principalmente a los PIOCs, en áreas como la seguridad alimentaria, salud, y migración.

Por su parte, el MMM ha establecido como prioridad la promoción de una minería responsable y sostenible, basada en el respeto a los derechos colectivos de los PIOCs y en la implementación de mecanismos de consulta previa y pública que garanticen una participación informada y equitativa. Además, indica que es fundamental avanzar hacia una minería que considere la equidad de género como parte integral de su gestión ambiental y social (MMM, 2022). Para ello, será necesario fortalecer los sistemas de control y coordinación a nivel nacional y subnacional para asegurar el cumplimiento de estos principios, y promover la sensibilidad de género en la gestión de los impactos ambientales y sociales.

En ese sentido, el cierre de brechas de género en la minería boliviana requiere acciones coordinadas que permitan mejorar la participación de las mujeres en todos los niveles de la cadena de valor, reconociendo los impactos socioambientales diferenciados y su papel en la gestión de los recursos naturales. Las mujeres, especialmente en las comunidades rurales e indígenas, son las principales responsables del cuidado del medio ambiente y de la seguridad alimentaria, y por ello, deben ser protagonistas en los procesos de consulta y toma de decisiones. El fortalecimiento de los liderazgos comunitarios femeninos, en particular en la Amazonía boliviana, es una prioridad para asegurar una minería más inclusiva y equitativa (Rojas, 2022).

En consecuencia, esta HdR establece un compromiso firme para avanzar en la incorporación de estudios de impacto con enfoque de género, promover protocolos de diálogo inclusivos y garantizar una participación plena y equitativa de las mujeres en la toma de decisiones sobre los proyectos mineros.

VIII. Diagnóstico que incorpora una propuesta de lineamientos transformativos de género

La elaboración de los presentes lineamientos se basa en un diagnóstico de género en el sector minero que ha sido desarrollado en el marco de la asistencia técnica de CEPAL y la Cooperación Alemana/GIZ. Este diagnóstico ha sido clave para evidenciar la necesidad urgente de integrar el enfoque de género en las políticas públicas del sector minero boliviano. A través de la recolección de datos provenientes de talleres, diálogos multiactor, entrevistas con actores clave del sector y un análisis de la literatura, se han identificado las principales barreras que enfrentan las mujeres y se proponen acciones concretas para superarlas.

A continuación, se exponen los principales hallazgos en base a los ejes estratégicos definidos:

A. Participación igualitaria

El diagnóstico revela que la estructura del sector minero cuenta con una participación femenina limitada, ubicando al sector entre los más masculinizados del Estado Plurinacional de Bolivia. Las mujeres suelen concentrarse en tareas periféricas, menos valoradas y con remuneración más baja, como aquellas relacionadas con el trabajo doméstico y el cuidado en las zonas mineras.

A través de organizaciones como la Red Nacional de Mujeres y Minería (RNMM), Women in Mining Bolivia (WIM), y el Comité Nacional de Amas de Casa Mineras (CONACMIN), cooperativistas y sindicalistas representantes de sus organizaciones federativas, las mujeres han buscado visibilizar su rol y fortalecer su participación en el sector. Sin embargo, persisten importantes barreras, como la falta de acceso a puestos de liderazgo y la baja representación femenina en las cooperativas y empresas mineras.

Es fundamental promover mecanismos de participación inclusiva, donde las mujeres puedan ocupar roles de decisión y liderazgo dentro de las instituciones mineras. El acceso a la propiedad y a los recursos naturales también debe ser equitativo. La actual distribución inequitativa de la tierra y de las concesiones mineras limita la capacidad de las mujeres para participar plenamente en la explotación de los recursos y beneficiarse de ellos en igualdad de condiciones (FUNDAR, 2023).

Además, es necesario fortalecer la presencia de las mujeres en el diálogo con las instituciones mineras y en los procesos de negociación, especialmente en el acceso a derechos y beneficios derivados de la minería. Esto implica no solo aumentar su participación, sino también garantizar que se respete su voz en los espacios de toma de decisiones, lo que contribuiría a una mayor equidad dentro del sector (Rodríguez et al., 2020).

B. Autonomía económica, ingreso y seguridad laboral

La situación económica de las mujeres en el sector minero es preocupante, ya que muchas enfrentan una brecha salarial significativa en comparación con los hombres. Esta disparidad se agrava debido a la segmentación del trabajo, donde las mujeres predominan en actividades con menores ingresos, como la pequeña minería en el sector tradicional o las barranquilleras/bateadoras del sector aurífero.

Las condiciones laborales y de infraestructura también son un factor que influye en la vulnerabilidad de las mujeres en este sector. En los campamentos mineros, la falta de instalaciones adecuadas como baños exclusivos para mujeres, espacios de vestuario seguros y medidas básicas de seguridad son comunes, así como limitado acceso a servicios básicos (agua potable, alcantarillado, electricidad) y transporte. Estas condiciones también inciden en su salud, exponiéndolas a mayores riesgos de enfermedades laborales, como afecciones respiratorias y musculoesqueléticas, debido a la falta de equipos de protección personal adecuados. Además, las largas jornadas laborales, que superan en ocasiones las 12 horas diarias, y los turnos de semanas continuas fuera de casa, agravan la situación de las mujeres, especialmente aquellas con responsabilidades familiares.

Otro aspecto importante es la sobrecarga de las mujeres que, además del trabajo remunerado en las minas, asumen la mayor parte del trabajo no remunerado relacionado con el hogar y los cuidados. Esto genera un agotamiento físico y emocional considerable, lo que dificulta su inserción sostenida en el mercado laboral minero. El crecimiento del sector minero y el aumento de los precios internacionales han impulsado procesos de migración e inserción de las mujeres en centros mineros. Sin embargo, muchas de estas mujeres enfrentan empleos precarios y vulnerabilidad económica debido al incremento del desempleo y la informalidad en las últimas décadas. La creciente necesidad de ingresos en los hogares ha llevado a muchas mujeres a migrar a las áreas mineras en busca de oportunidades, pero con un alto costo personal y familiar (Araníbar 2021).

Las políticas públicas deben priorizar la formalización del empleo femenino en la minería, garantizar el acceso a empleos dignos y promover medidas para reducir la brecha salarial de género. Además, es vital proporcionar capacitación y apoyo para que las mujeres mineras puedan integrarse a trabajos más especializados y acceder a mejores condiciones laborales.

C. Despatriarcalización y cultura de la equidad

El sector minero boliviano ha estado históricamente dominado por una cultura patriarcal que ha marginado el rol de las mujeres. Desde la prohibición del trabajo femenino en minas subterráneas por la OIT en 1935, las mujeres han sido excluidas de ciertos espacios laborales, reforzando los estereotipos de género que aún persisten. Este fenómeno se ha acompañado de una progresiva “deslaborización” femenina, donde la participación de las mujeres en la minería ha sido relegada a roles operativos, marginales o de apoyo (Barragán & Papastefanaki, 2020).

En este contexto, la despatriarcalización² del sector minero es un objetivo crucial para avanzar hacia una cultura de equidad. La discriminación de género en este ámbito está profundamente vinculada con las representaciones simbólicas de la feminidad en los centros mineros, las cuales perpetúan la

² El concepto de despatriarcalización, promovido en el Estado Plurinacional de Bolivia a través del Decreto Supremo 4650, busca revertir estas estructuras históricas de desigualdad mediante la implementación de políticas públicas que fomenten una cultura de equidad y respeto mutuo entre todos los géneros.

exclusión de las mujeres (Ruiz, 2019). Es fundamental eliminar los estereotipos de género que no solo limitan la participación plena de las mujeres, sino que también imponen a los hombres mineros una serie de comportamientos y roles que condicionan tanto su vida profesional como personal. Para lograrlo, se deben implementar programas de sensibilización que promuevan una mayor conciencia sobre la igualdad de género y fomenten relaciones de respeto y colaboración entre hombres y mujeres en el entorno laboral.

Además, es indispensable garantizar la aplicación efectiva de políticas públicas que aborden la violencia de género y el acoso sexual en el lugar de trabajo. Las instituciones y empresas mineras deben adoptar protocolos claros para prevenir y sancionar cualquier forma de violencia y discriminación, creando un entorno laboral seguro e inclusivo para las mujeres (FUNDAR, 2023).

D. Gobernanza, articulación y coordinación interinstitucional

La gobernanza minera en el Estado Plurinacional de Bolivia enfrenta serios desafíos relacionados con la integración de un enfoque de género. Las mujeres continúan siendo excluidas de las consultas comunitarias y de las decisiones sobre la distribución de los beneficios mineros, lo que agrava las desigualdades socioeconómicas en las comunidades afectadas por la minería.

La falta de articulación entre las diferentes instituciones encargadas de regular el sector minero, a nivel nacional y subnacional, y también con los actores privados y comunitarios dificulta la implementación de políticas con enfoque de género. Las empresas mineras y cooperativas no siempre cuentan con las metodologías y los mecanismos adecuados para garantizar la participación equitativa de las mujeres en los procesos de toma de decisiones.

Para mejorar la gobernanza, es esencial fortalecer la coordinación interinstitucional entre las autoridades mineras, los actores comunitarios y las organizaciones de mujeres. La articulación efectiva de estos actores permitirá el diseño e implementación de políticas que aseguren la participación plena y equitativa de las mujeres en todas las etapas de los proyectos mineros (Rodríguez et al., 2020).

Finalmente, es necesario capacitar a los actores involucrados en la minería sobre la importancia del enfoque de género, asegurando que las instituciones mineras cuenten con los recursos necesarios para implementar estrategias inclusivas y sensibles al género. Esto incluye la adopción de presupuestos con perspectiva de género y la creación de mecanismos de monitoreo que garanticen la equidad en la distribución de recursos y oportunidades (FUNDAR, 2023).

E. Territorios sostenibles, resilientes e inclusivos

El impacto de la minería sobre los territorios y las comunidades locales en el Estado Plurinacional de Bolivia es considerable, y este afecta de manera diferenciada a hombres y mujeres. Las mujeres, por su rol tradicional en la gestión del hogar, la provisión de agua y alimentos, son particularmente vulnerables a los efectos de la degradación ambiental. La contaminación del agua y del suelo, provocada por la explotación minera, afecta directamente la seguridad alimentaria y la salud de las familias, aumentando la carga de trabajo de las mujeres, quienes deben buscar nuevas fuentes de agua limpia y mitigar los efectos de la contaminación en sus hogares (Rojas, 2022).

La normativa boliviana, en particular la Ley 535 de Minería y Metalurgia, establece la obligatoriedad de la consulta previa, libre e informada (CPLI) para los proyectos mineros cuyas áreas se encuentren en los territorios indígenas, comunidades interculturales y afrobolivianas. Sin embargo, en la práctica, estas consultas muchas veces no incluyen a las mujeres de manera efectiva, limitando su participación y voz en decisiones críticas sobre el uso de la tierra y los recursos naturales. Este patrón de exclusión no solo limita su acceso a los beneficios de los proyectos mineros, sino que también las expone a los riesgos socioambientales de la minería sin que se tomen en cuenta sus necesidades y preocupaciones (Responsible Mining Foundation, 2020).

Para avanzar hacia territorios sostenibles, resilientes e inclusivos, es necesario incluir el enfoque de género en todas las etapas de los proyectos mineros, desde la planificación hasta la implementación y el monitoreo. Se deben fortalecer los mecanismos de consulta y participación, asegurando que las mujeres tengan un rol activo en la toma de decisiones relacionadas con los proyectos que impactan sus territorios. Asimismo, es esencial implementar programas de desarrollo sostenible que promuevan la resiliencia comunitaria, con especial atención a las mujeres y a los PIOCs, quienes son actores clave en la adaptación al cambio climático y la gestión ambiental.

IX. Lineamientos para la promoción de la equidad de género en el sector minero

Se presenta a continuación el plan de acción estructurado en matrices que detallan los lineamientos, objetivos, desafíos, acciones, indicadores, medios de verificación y los responsables de su implementación. El desarrollo de estas matrices tiene el propósito de ofrecer una herramienta práctica para la promoción de la equidad de género en el sector minero, asegurando su viabilidad y articulación interinstitucional. Estos lineamientos reflejan la necesidad urgente de generar cambios estructurales y culturales en el sector, orientados a cerrar las brechas de género históricas.

A. Ejes para la promoción de la equidad de género en el sector minero boliviano

1. Participación igualitaria

Este eje busca garantizar la inclusión de las mujeres en la toma de decisiones, así como su presencia en roles de liderazgo dentro del sector minero, promoviendo redes de apoyo y políticas que fomenten la igualdad de oportunidades (véase el cuadro 1).

2. Autonomía económica, ingreso y seguridad laboral

Se enfoca en mejorar las condiciones laborales y salariales de las mujeres, asegurando la igualdad de ingresos, el acceso a derechos laborales y a servicios de apoyo, como cuidado infantil, que faciliten su inserción y permanencia en el sector, incluyendo a las mujeres asociadas cooperativistas en el marco de su ley especial y otras conexas, y las individuales como una forma de auto empleo (véase el cuadro 2).

3. Cultura de equidad

Este eje promueve la transformación cultural del sector, eliminando estereotipos y prácticas discriminatorias, y fomentando un entorno laboral inclusivo, libre de violencia de género y de acoso (véase el cuadro 3).

4. Gobernanza, articulación y coordinación interinstitucional

Busca fortalecer la institucionalidad y asegurar que las políticas mineras integren la equidad de género de manera transversal, garantizando la participación de las mujeres en todos los niveles de gobernanza (véase el cuadro 4).

5. Territorios sostenibles e inclusivos

Este eje se centra en asegurar que las mujeres y las comunidades indígenas tengan un rol activo en la gestión de los recursos y en la distribución de beneficios derivados de la actividad minera, promoviendo la sostenibilidad y equidad socioambiental (véase el cuadro 5).

B. Estructura de las matrices de lineamientos

Cada línea de acción está organizada según la siguiente estructura:

Lineamiento

Componentes que guían la implementación de acciones concretas, centradas en alcanzar metas claras dentro de cada línea de intervención.

Desafíos

Barreras o dificultades que se identifican en el contexto actual, las cuales deben ser abordadas para avanzar hacia la equidad de género. Estas barreras pueden ser estructurales, culturales o institucionales.

Acciones

Intervenciones específicas diseñadas para enfrentar los desafíos y alcanzar los objetivos establecidos. Estas acciones son concretas, viables y prácticas, buscando generar cambios significativos.

Indicadores

Los indicadores son criterios de medición que permiten evaluar el progreso en la implementación de las acciones y el logro de los objetivos. Los indicadores se dividen en dos tipos:

i) Indicadores de proceso

Se refieren al monitoreo de la implementación de las acciones, observando cómo se están llevando a cabo. Evalúan aspectos como la cantidad de actividades realizadas, recursos utilizados, y niveles de participación o formación.

ii) Indicadores de impacto

Miden el impacto y los resultados de las acciones en el largo plazo. Permiten verificar si se están logrando los cambios estructurales o culturales que se buscan.

Cuadro 1
Eje “participación igualitaria” para la promoción de la equidad de género en la minería

Lineamientos	Desafíos	Acciones	Indicadores de proceso	Indicadores de impacto
L1.1. Promover la participación y el liderazgo de las mujeres en espacios y roles de decisión en el sector minero.	Falta de datos desagregados por sexo en roles y espacios de decisión del sector minero. Reducido número de mujeres en cargos de decisión debido a barreras estructurales y culturales.	A1.1.1 Generar y mantener un sistema de recopilación de estadísticas desagregadas por género en la minería. A1.1.2 Crear políticas de cuotas para la participación de mujeres en puestos de liderazgo en empresas, sociedades cooperativas e instituciones y organizaciones mineras. A1.1.3 Implementar campañas de visibilidad y reconocimiento del liderazgo femenino en la minería. A1.1.4 Realizar programas de mentoría para mujeres en la minería para facilitar su acceso a cargos directivos. A1.1.5 Establecer mecanismos de apoyo financiero y logístico para la participación de mujeres en procesos de toma de decisiones en cooperativas y empresas privadas. A1.1.6 Implementar talleres de sensibilización sobre género y liderazgo dirigidos a mujeres y hombres del sector.	- Número de estudios con datos desagregados por género. - Número de programas de visibilidad implementados. - Número de mujeres capacitadas en liderazgo. - Número de instituciones públicas, empresas, cooperativas y organizaciones representativas del sector minero que incorporan cuotas de participación femenina en sus políticas internas.	- Porcentaje de mujeres en espacios de toma de decisiones en empresas públicas y privadas. - Porcentaje de mujeres que asumen roles de liderazgo en instituciones públicas, cooperativas, empresas mineras y organizaciones representativas.
L1.2. Crear y fortalecer formas organizativas de mujeres en el sector minero.	Mujeres no organizadas o con poca representatividad en ciertas áreas del sector.	A1.2.1 Fomentar la creación de nuevas organizaciones de mujeres mineras, como asociaciones o redes. A1.2.2 Brindar apoyo financiero y técnico para fortalecer las organizaciones existentes de mujeres mineras. A1.2.3 Desarrollar alianzas estratégicas entre organizaciones de mujeres, sindicatos mineros tradicionales y federaciones cooperativas.	- Número de nuevas organizaciones de mujeres mineras creadas. - Número de redes de apoyo interinstitucionales entre sindicatos, cooperativas y organizaciones de mujeres.	- Porcentaje de mujeres mineras que pertenecen a organizaciones de mujeres reconocidas legalmente.
L1.3. Promover y garantizar el acceso equitativo a los beneficios y actividades de la cadena de valor minera.	Acceso limitado de las mujeres a recursos y beneficios mineros. Mujeres excluidas de los beneficios económicos y oportunidades laborales en la cadena de valor de la minería.	A1.3.1 Promover cupos, sistemas de puntajes u otros mecanismos que promuevan la participación de emprendimientos liderados por mujeres en procesos de licitación de compras públicas. A1.3.2 Implementar programas de capacitación integrales que aborden la gestión de negocios mineros, técnicas de extracción sostenible, liderazgo comunitario y habilidades empresariales para mujeres en minería. A1.3.3 Desarrollar mecanismos de acceso a créditos, financiamiento y asistencia técnica que permitan a las mujeres y sus emprendimientos adquirir tecnología, insumos y herramientas necesarias.	- Número de mujeres beneficiarias de programas de capacitación, financiamiento o apoyo técnico en el sector minero. - Monto total de financiamiento otorgado a mujeres para proyectos relacionados con la minería.	- Cantidad total de ingresos generados por microempresas lideradas por mujeres beneficiarias de los programas de apoyo. - Porcentaje de contratos en la cadena de valor minera adjudicados a empresas proveedoras lideradas por mujeres.

Fuente: Elaboración propia.

Cuadro 2
Eje “autonomía económica, ingreso y seguridad laboral” para la promoción de la equidad de género en la minería

Lineamientos	Desafíos	Acciones	Indicadores de proceso	Indicadores de impacto
L2.1. Analizar y generar condiciones para la inserción y permanencia de las mujeres en el sector minero formal e informal.	No hay datos desagregados por sexo sobre la participación en el empleo en el sector minero. Sobrecarga de trabajo por tareas domésticas no remuneradas.	A2.1.1 Crear un sistema de registro formal que documente las condiciones laborales de las mujeres en el sector minero formal e informal. A2.1.2 Desarrollar programas de conciliación laboral y familiar que incluyan acceso a servicios de cuidado infantil. A2.1.3 Promover políticas de flexibilidad laboral en el sector minero para personas responsables por los cuidados familiares.	- Número de registros de mujeres en el sector minero. - Número de políticas de conciliación laboral implementadas. - Número de espacios de cuidado infantil en las zonas mineras. - Número de estudios sobre condiciones laborales en el sector minero con perspectiva de género.	- Porcentaje de mujeres en empleos formales por tipos de puestos.
L2.2. Asegurar la igualdad salarial y acceso equitativo a derechos laborales.	Persistencia de brechas salariales entre hombres y mujeres en el sector. Discriminación en procesos de contratación.	A2.2.1 Implementar políticas de igualdad salarial en empresas y cooperativas mineras. A2.2.2 Promover el uso de auditorías de género para identificar y corregir desigualdades salariales. A2.2.3 Crear protocolos de contratación con enfoque de género que aseguren igualdad de oportunidades en los procesos de selección.	- Número de políticas de igualdad salarial adoptadas. - Número de auditorías de género realizadas en el sector. - Protocolos de contratación establecidos y utilizados.	- Brechas salariales de género por tipos de puestos en el sector minero.
L2.3. Fortalecer la formación técnica y educativa de mujeres mineras.	Falta de acceso a formación técnica especializada en minería para mujeres. Escasa presencia de mujeres en carreras STEM.	A2.3.1 Crear currículos técnicos específicos para mujeres en minería. A2.3.2 Promover la entrada de mujeres en carreras STEM mediante becas y programas de orientación vocacional. A2.3.3 Establecer convenios con universidades y centros de formación técnica para brindar cursos especializados a mujeres en minería.	- Número de mujeres inscritas en programas de formación técnica. - Número de becas otorgadas para mujeres en carreras STEM.	- Número de mujeres con formación técnica especializada trabajando en minería.
L2.4. Establecer condiciones de seguridad laboral para mujeres en el sector minero.	Falta de equipamiento adecuado para mujeres. Instalaciones sanitarias deficientes en las zonas de trabajo minero.	A2.4.1 Proveer equipos de protección personal (EPP) adecuados a las necesidades de los distintos géneros. A2.4.2 Asegurar la construcción y mantenimiento de instalaciones sanitarias diferenciadas en zonas mineras. A2.4.3 Crear protocolos de seguridad sensibles al género para proteger la salud y seguridad en el entorno minero.	- Número de EPP distribuidos a mujeres. - Número de instalaciones sanitarias adecuadas construidas. - Número de protocolos de seguridad implementados.	- Número de accidentes y enfermedades laborales, desagregado por género.

Fuente: Elaboración propia.

Cuadro 3
Eje “cultura de equidad” para la promoción de la equidad de género en la minería

Lineamientos	Desafíos	Acciones	Indicadores de proceso	Indicadores de impacto
L3.1. Erradicar prejuicios y violencias de género en el sector minero.	Violencias de género y acoso en espacios laborales mineros. Prevalencia de prejuicios frente a la participación de las mujeres en la actividad minera.	A3.1.1 Implementar programas de capacitación en equidad de género para todas las personas trabajadoras del sector. A3.1.2 Crear protocolos de atención y prevención de violencias de género en espacios de trabajo mineros. A3.1.3 Establecer canales de denuncia anónimos y seguros para casos de violencia laboral y acoso.	- Número de programas de capacitación implementados. - Número de protocolos de atención a la violencia adoptados. - Número de denuncias atendidas satisfactoriamente.	- Número de casos de violencia de género y acoso en el sector minero. - Número de empresas del sector minero que obtienen certificaciones sobre igualdad de género como el sello “Empresa Comprometida con una Vida Libre de Violencia Contra las Mujeres”
L3.2. Combatir la segregación laboral basada en roles de género.	Segregación de mujeres a roles específicos en minería.	A3.2.1 Establecer incentivos para la contratación de mujeres en roles diversos y tradicionalmente solo ocupados por hombres. A3.2.2 Promover la igualdad de oportunidades en puestos de mayor responsabilidad técnica y gerencial.	- Número de mujeres contratadas en roles no tradicionales. - Número de políticas de igualdad de oportunidades adoptadas en empresas mineras.	- Porcentaje de mujeres en roles no tradicionales en el sector minero.
L3.3. Promover la corresponsabilidad en el trabajo de cuidados.	Predominancia de roles de cuidado asumidos únicamente por mujeres.	A3.3.1 Establecer licencias de maternidad y paternidad equitativas. A3.3.2 Implementar campañas de sensibilización sobre corresponsabilidad en el trabajo doméstico y de cuidados.	- Número de políticas de licencias equitativas adoptadas. - Número de campañas de sensibilización realizadas.	- Brecha de tiempo dedicado a actividades de cuidado entre hombres y mujeres del sector minero.

Fuente: Elaboración propia.

Cuadro 4
Eje “articulación y coordinación interinstitucional e intersectorial” para la promoción de la equidad de género en la minería

Lineamientos	Desafíos	Acciones	Indicadores de proceso	Indicadores de impacto
L4.1. Establecer mecanismos de coordinación interinstitucional para la igualdad de género.	Poca articulación entre actores públicos y privados para abordar la equidad de género en minería.	A4.1.1 Crear comité(s) interinstitucional(es) que promuevan la implantación de las políticas de igualdad de género en el sector minero y hagan seguimiento y monitoreo de las acciones. A4.1.2 Realizar encuentros periódicos entre instituciones públicas, privadas, y organizaciones de mujeres para abordar la equidad de género en el sector.	- Número de comités interinstitucionales creados. - Número de encuentros realizados.	- Número de acciones para la equidad de género implementadas de manera coordinada por diversos actores.
L4.2. Incorporar la igualdad de género en la normativa minera nacional.	Normativa minera carece de un enfoque de género inclusivo.	A4.2.1 Revisar y alinear la normativa minera con las leyes de género existentes en el Estado Plurinacional de Bolivia. A4.2.2 Asegurar la inclusión de cláusulas o disposiciones de género en las regulaciones mineras.	- Número de leyes y reglamentos mineros revisadas. - Número de cláusulas o disposiciones de género adoptadas en la normativa minera.	- Porcentaje de dispositivos de la normativa minera alineada con principios de igualdad de género.
L4.3. Fortalecer capacidades institucionales para la implementación de políticas de género.	Capacidades institucionales limitadas para abordar la equidad de género en minería.	A4.3.1 Brindar formación continua en igualdad de género para servidores públicos del sector. A4.3.2 Crear unidades de género dentro de las instituciones mineras para promoción de la implantación y monitoreo del cumplimiento de políticas.	- Número de servidores capacitados en igualdad de género. - Número de unidades de género creadas.	- Resultado de evaluaciones periódicas sobre capacidades institucionales para la implementación de políticas de género. - Porcentaje de instituciones del sector minero que cuentan con unidades de género implementadas.

Fuente: Elaboración propia.

Cuadro 5
Eje “territorios sostenibles, resilientes e inclusivos” para la promoción de la equidad de género en la minería

Lineamientos	Desafíos	Acciones	Indicadores de proceso	Indicadores de impacto
L5.1. Determinar y gestionar los impactos socioambientales diferenciados por género en las comunidades mineras.	Ausencia de perspectiva de género en los estudios socioambientales impide identificar a profundidad los impactos diferenciados de la minería en mujeres y hombres. Esto a su vez limita una gestión de impactos sensible al género.	A5.1.1. Realizar estudios sobre los impactos ambientales y sociales con enfoque de género. A5.1.2. Crear un sistema de monitoreo de impactos socioambientales por género.	- Número de estudios realizados. - Número de sistemas de monitoreo implementados.	- Número de operaciones mineras que implementan acciones de prevención o mitigación de impactos con perspectiva de género.
L5.2. Impulsar la participación de mujeres en mecanismos de consulta previa y monitoreo durante los proyectos mineros.	Escasa participación de mujeres en procesos de consulta y monitoreo.	A5.2.1. Fomentar la participación de mujeres en consultas previas y monitoreo de proyectos mineros. A5.2.2. Implementar comités de monitoreo con representación femenina.	- Número de consultas con participación femenina. - Número de comités de monitoreo conformados con participación femenina asegurada.	- Porcentaje de participación femenina en procesos de toma de decisiones sobre proyectos mineros y monitoreo.
L5.3. Integrar enfoques de sostenibilidad y minería responsable para territorios inclusivos.	Falta de prácticas sostenibles y equitativas en la minería que promuevan la equidad de género en los territorios donde opera.	A5.3.1. Desarrollar guías de buenas prácticas para una minería sostenible y con enfoque de género. A5.3.2. Crear incentivos para la adopción de prácticas de responsabilidad social con enfoque de género y promover el establecimiento de salvaguardas de medioambiente y género en los actores productivos mineros.	- Número de guías de buenas prácticas adoptadas. - Número de incentivos otorgados y salvaguardas establecidas.	- Resultado de evaluaciones de percepción sobre prácticas responsables con perspectiva de género.
L5.4. Mejorar el acceso a servicios de salud y condiciones sanitarias con perspectiva de género en áreas mineras.	Deficiencias en la atención de salud y condiciones sanitarias, especialmente para mujeres, en zonas mineras.	A5.4.1. Realizar capacitaciones a centros de atención sanitaria sobre los impactos diferenciados por género de la actividad minera. A5.4.2. Asegurar la disponibilidad de servicios e infraestructura sanitaria adecuada y accesible en las zonas mineras, incluyendo instalaciones de salud, agua potable, saneamiento y servicios de higiene.	- Número de centros de atención sanitaria capacitados. - Número de instalaciones sanitarias implementadas. - Monto invertido en la mejora y creación de servicios e infraestructura sanitaria en zonas mineras.	- Resultado de evaluaciones de acceso a servicios sanitarios en áreas mineras con perspectiva de género.
L5.5. Promover la protección de las formas de vida, derechos y prácticas tradicionales en los pueblos indígenas, originarios y campesinos (PIOCs) frente a los impactos de la actividad minera, garantizando la participación equitativa de las mujeres y el respeto de su autonomía.	Vulneración de los derechos de las mujeres y PIOCs y de sus prácticas culturales debido a conflictos socioambientales generados por la actividad minera. Insuficiente incorporación de enfoques interculturales que faciliten la participación de mujeres de los PIOCs.	A5.5.1 Fortalecer las capacidades de las mujeres en comunidades PIOCs para gestionar conflictos mineros, mediante programas de capacitación en derechos territoriales, técnicas de negociación y gestión ambiental, con un enfoque en liderazgo inclusivo y equitativo. A5.5.2 Establecer protocolos específicos para asegurar la participación de mujeres PIOCs en procesos de consulta previa y negociaciones con empresas mineras, creando mesas de diálogo donde se incluyan sus voces y propuestas. A5.5.3 Desarrollar centros de información y apoyo integral, o la inclusión de servicios especializados en centros existentes, para mujeres PIOCs afectadas por conflictos mineros, que ofrezcan servicios legales, psicológicos y de acompañamiento.	- Número de programas de capacitación implementados para fortalecer el liderazgo y la gestión de conflictos mineros por mujeres PIOCs. - Número de mesas de diálogo y protocolos específicos establecidos que aseguran la participación de mujeres PIOCs en procesos de consulta previa. - Número de centros de apoyo integral establecidos o con servicios especializados en zonas mineras. - Número de mujeres PIOCs atendidas satisfactoriamente.	- Proporción de acuerdos mineros que incluyen propuestas y necesidades expresadas por mujeres PIOCs en las consultas. - Número de casos de violencia sin resolver contra mujeres PIOCs en contextos de conflictos mineros.

Fuente: Elaboración propia.

X. Reflexiones finales y próximos pasos

Tras la construcción del diagnóstico y la HdR, que proporcionan los lineamientos estratégicos clave, el siguiente paso es consolidar estas herramientas como bases fundamentales para la formulación de una **política pública sectorial** que promueva la equidad de género en el sector minero. Para lograrlo, es esencial alinear estas propuestas con los **instrumentos de planificación del Estado**, garantizar su compatibilidad con la normativa vigente, y avanzar en su formalización e institucionalización en el marco del **MMM**. Esto permitirá consolidar la implementación de las acciones propuestas en los años venideros, en línea con las prioridades nacionales de desarrollo económico y social.

A. Formalización e Institucionalización de la HdR

1. Desarrollo normativo

Se debe promover la **emisión de una Resolución Ministerial** que apruebe oficialmente la Hoja de Ruta dentro del marco legal del sector minero. La base jurídica para esta acción se encuentra en el **D.S. N° 4857 de Organización del Órgano Ejecutivo** y las atribuciones específicas del **MMM**, en particular las relacionadas con la formulación y aprobación de políticas, normas e instructivos para el desarrollo del sector minero-metalúrgico.

Acciones clave:

- Elaborar una propuesta formal de Resolución Ministerial o disposición equivalente, que apruebe la HdR y determine a las áreas responsables de ejecutar las acciones consiguientes.
- Coordinar con el **Viceministerio de Política Minera, Regulación y Fiscalización**, otras áreas y entidades competentes para asegurar la inclusión de la HdR en las políticas sectoriales.
- Asegurar la alineación con los procesos de planificación y presupuesto del Ministerio, integrando la HdR en los **Planes Operativos Anuales (POA)** y en el **Plan Estratégico Institucional (PEI)** del **MMM al 2025**.

2. Creación de un mecanismo institucional para la equidad de género

Es necesario crear una **Unidad de Género de Minería**, una **mesa interministerial** o un **comité** que se encargue de dar seguimiento a la implementación de la HdR y promover la formulación de las políticas de equidad de género en la minería en la gestión 2025. Este espacio debe coordinarse con otras instituciones públicas y privadas, para asegurar un enfoque multisectorial e interinstitucional.

Acciones clave:

- Definir las funciones de la Unidad de Género, establecer un presupuesto adecuado, y coordinar su aprobación e integración dentro de la estructura del **MMM**.
- Promover la articulación interinstitucional con otros ministerios, el **Viceministerio de Igualdad de Oportunidades (VIO)**, y actores clave del sector privado, cooperativo y de organizaciones representativas.
- Identificar e implementar los pasos a seguir para la creación de esta unidad o comité, asegurando el respaldo político, orgánico y de la sociedad civil necesario.

3. Cumplimiento de los compromisos establecidos en los planes nacionales y sectoriales

La HdR debe alinearse con los **Planes Nacionales de Desarrollo** y con las estrategias sectoriales específicas del **MMM**, como el **Plan Sectorial de Desarrollo Minero Metalúrgico (PSDMM 2021-2025)** y el **Plan de Desarrollo Económico Social (PDES 2021-2025)**. A partir de estos compromisos, se debe priorizar la implementación de la Hoja de Ruta en la programación 2026-2030.

Acciones clave:

- Asegurar que las acciones de la HdR se integren en los compromisos de género del **PEI** y del **PSDMM**.
- Incluir la implementación de la HdR en los planes anuales del **MMM** para garantizar la asignación de recursos y el seguimiento adecuado.
- Fortalecer la capacidad del **MMM** y sus dependencias para dar seguimiento a la implementación de las acciones a través de auditorías de género y mecanismos de monitoreo.

4. Propuesta de política pública a largo plazo (2026-2030)

Para consolidar los avances logrados, se debe formular y aprobar una **Política Pública de Equidad de Género en el Sector Minero** con una visión a largo plazo, que incluya la planificación y los recursos necesarios para su implementación entre 2026 y 2030. Este proceso debe estar basado en los principios de participación, sostenibilidad y derechos humanos, con un enfoque claro hacia la despatriarcalización y la reducción de las brechas de género en el sector.

Acciones clave:

- Proponer y aprobar una política pública de género para el sector que abarque el período 2026-2030, utilizando la HdR como base.
- Involucrar a los actores clave en la construcción de esta política, mediante procesos participativos que recojan las demandas y necesidades identificadas en el diagnóstico y en la implementación inicial de la HdR.
- Hay que asegurar que esta política esté en consonancia con las prioridades de desarrollo sostenible del país y que cuente con indicadores de seguimiento claros y verificables.

Bibliografía

- AmecoPress/AP (14 dic. 2010), Oruro, Bolivia, Bolivia: la minería, un oficio de mujer [en línea] <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 (2024a), Banco Mundial insta a la acción por la igualdad de género en la minería artesanal y en pequeña escala [en línea] <https://www.bancomundial.org/es/news/press-release/2024/02/05/world-bank-urges-action-for-gender-equality-in-artisanal-and-small-scale-mining>
- _____(2024b), “La mujer, la empresa y el derecho 2024”, Resumen ejecutivo, Washington, DC: Banco Mundial.
- Barragán R. y L. Papastefanaki (2020), “Women and Gender in the Mines: challenging Masculinity Through History: an Introduction”, *International Review of Social History*, 2020; 65(2):191-230. doi:10.1017/S0020859019000774.
- Botello, S., J. Hernández, R. R. Martínez, C. Donguy y L. Tafur (2021), Estudio sectorial de equidad de género para el sector minero-energético, Proyecto financiado por el Fondo Canadiense para el Sector Extractivo CANEF.
- Carrillo, F., T. Salman y C. Soruco (2013), Cooperativas de minería de pequeña escala en Bolivia: de salvavidas de los pobres a maquinaria de manipulación política Letras Verdes, Revista Latinoamericana de Estudios Socioambientales N.º 14, septiembre, 2013.
- Consejo Minero, Fundación Chile FCH (2020), Mujer y minería: evolución en la última década y desafíos futuros [en línea] https://fch.cl/wp-content/uploads/2021/04/mujermineriaccm_02-09-2020.pdf.
- Facio, A. y L. Fries (2005), “Feminismo, género y patriarcado”, *Revista sobre enseñanza del Derecho*, Buenos Aires. 3(6), 259-294. Recuperado de http://www.derecho.uba.ar/publicaciones/rev_academia/revistas/06/feminismo-genero-ypatriarcado.pdf.
- Fondo Monetario Internacional (2013), Departamento de Estrategia, Políticas y Evaluación y Departamento de Finanzas Públicas Las mujeres, el trabajo y la economía: beneficios macroeconómicos de la equidad de género Preparado por Katrin Elborgh-Woytek, Monique Newiak, Kalpana Kochhar, Stefania Fabrizio, Kangni Kpodar, Philippe Wingender, Benedict Clements y Gerd Schwartz.
- Foro Económico Mundial (2023), *Informe Global sobre la Brecha de Género 2023*, Geneva: World Economic Forum.
- Fundación Jubileo (2018), “Situación de la transparencia y acceso a información en el sector hidrocarburos” (informe) Jubileo cuestiona transparencia de hidrocarburos en Bolivia - Mining Press; Fundación Milenio: Crisis de los hidrocarburos en Bolivia (El informe) - Mining Press, 2020.

- FUNDAR (2023), *Hoja de ruta con lineamientos para la promoción de la equidad e igualdad de género en el sector minero en Argentina*, Proyecto Cooperación regional para la gestión sustentable de los recursos mineros en los países andinos, Buenos Aires, Ministerio Federal de Cooperación Económica al Desarrollo/Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit.
- Gerens (2021), *El futuro de la minería: cuatro tendencias para el éxito del mañana* [en línea] <https://gerens.pe/blog/el-futuro-de-la-mineria/>.
- 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.
- Instituto Nacional de las Mujeres (2007), *Glosario de género*, México: Instituto Nacional de las Mujeres.
- Lavaud, Jean Pierre (2015), *El embrollo boliviano: turbulencias sociales y desplazamientos políticos, 1952-1982*, Cochabamba: CESU-UMSS. DOI : 10.4000/books.ifea.3429. <https://books.openedition.org/ifea/3429>.
- Mamani C., Beatriz (2016), "Mujeres mineras y el trabajo minero itinerante en la Cooperativa Chorolque", *T'inkazos*, núm. 39, 2016 pp.81-91, ISSN 1990-7451.
- Mangan, Jane E. (2005), *Trading Roles. Gender, Ethnicity, and the Urban Economy in Colonial Potosí*, Durham: Duke University Press.
- MMM (2022a), *Anuario estadístico y situación minera*, La Paz: Ministerio de Minería y Metalurgia de Bolivia.
- _____ (2022b), *Plan Estratégico Institucional: 2021-2025*, La Paz: Ministerio de Minería y Metalurgia.
- _____ (2021), *Boletín Informativo Institucional del Viceministerio de Cooperativas Mineras*.
- MSC (Minera San Cristóbal) (2022), *Superando desafíos: reporte de sostenibilidad* [en línea] <https://www.minerasancristobal.com/v3/es/2017/12/14/la-mujer-derrumba-mitos-y-es-protagonista-de-la-mineria-boliviana/>.
- Muriel, B. y C. Barbera (2022), *Cartilla educativa EMINPRO, N° 6 agosto 2022 Segregación ocupacional por género*, INESAD.
- Numhauser, Paulina (2005), *Mujeres indias y señores de la coca: Potosí y Cuzco en el siglo XVI*. Madrid: Cátedra.
- OIT (Organización Internacional del Trabajo) (2021), *La mujer en la minería: hacia la igualdad de género*, Ginebra: Organización Internacional del Trabajo [en línea] <https://www.ilo.org/es/media/379086/download>.
- ONU-Mujeres (2021), *Plan estratégico 2020-2025*, Plan Estratégico para 2022-2025 de ONU-Mujeres | Digiteca: Publicaciones | ONU-Mujeres (unwomen.org).
- Povea Moreno, I. M. (2020), "Mujeres y minería en la América colonial: una introducción", *Chronica Nova, Revista de Historia Moderna de la Universidad de Granada*, (46), 11–20 [en línea] <https://doi.org/10.30827/cnova.voi46.16336>.
- Poveda Bonilla, R. (2022), "La institucionalidad y la regulación minera en los países andinos: Bolivia (Estado Plurinacional de), Chile, Colombia, Ecuador y Perú", Serie Recursos Naturales y Desarrollo núm. 212 (LC/TS.2022/190), Santiago de Chile: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).
- Responsible Mining Foundation (2020), Artículo de investigación, "En la minería la desigualdad de género está profundamente arraigada", Online, 22 de junio de 2020.
- 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 (CEPAL).
- Rojas Valverde, M. E. et al. (2022), Investigación, estudio de género y conflictividad socioambiental, Bolivia: LIDEMA-GIZ.
- Ruiz Arrieta, Adriana G. (2019), Análisis de las representaciones simbólicas en el centro minero de Huanuni, Bolivia, Sucre: Universidad de San Francisco Xavier de Chuquisaca [en línea] https://ri.conicet.gov.ar/bitstream/handle/11336/28716/CONICET_Digital_Nro.f5018f45-11ec-4987-94b3-79a560044ad9_A.pdf.
- Salinas Meruane, Paulina Irene y Camila Fernanda Cordero Chau (2016), "Transformación de los liderazgos en la minería: gestión estratégica para incorporar mujeres a la industria", *INNOVAR, Revista de Ciencias Administrativas y Sociales* vol. 26, núm. 61, julio-septiembre, pp. 119-130, Universidad Nacional de Colombia Bogotá.
- Soliz Cuevas, Erika y Adriana Tordoya Huanca (2 de agosto de 2021), "¿Más participación femenina en el mercado laboral boliviano?", *Ideas y Reflexiones* núm. 3/2021.
- Suárez, M., C. Rojas, D. Mesa y L. Bacca (2020), *Lineamientos de género para el sector minero energético*. s. l.: BID-PNUD.

- 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 [en línea] <https://www.iisd.org/system/files/2021-03/gender-mining-governance-es.pdf>.
- Ulloa, Astrid (2016), "Feminismos territoriales en América Latina: defensas de la vida frente a los extractivismos", *NÓMADAS* 45, octubre de 2016, Universidad Central, Colombia.
- Urgentebo (2017), La mujer derrumba mitos y es protagonista de la minería boliviana, 14 diciembre 2017 – urgentebo.com.
- Velasco Murillo, Dana (2013), "Laboring above Ground: Indigenous Women in New Spain's Silver Mining District, Zacatecas, Mexico, 1620-1770", *Hispanic American Historical Review* 93/1 (2013).
- Walter, Martin (s. f.), *Equidad de género en la industria minera argentina: datos para la acción*, Banco Interamericano de Desarrollo (BID) RG-T3494-Promoción de la igualdad de género, el liderazgo y las buenas prácticas en el sector minero-energético Fase II, Departamento de Infraestructura y Energía, División de Energía, BID.
- Winkelried, Mauricio y Aranibar, Ana María (2020), *Minería que brilla: aportes a la construcción de una agenda política de las mujeres mineras en Bolivia*, Lima: Solidaridad.



La principal contribución de esta Hoja de ruta para la promoción de la equidad de género en el sector minero boliviano es acompañar el desarrollo de este sector mediante la integración de un enfoque de equidad de género que proteja los derechos de las mujeres, elimine las desigualdades y cierre las brechas de género, posicionando a las mujeres como agentes activos en el desarrollo sostenible de las actividades mineras.

El documento propone instrumentos con enfoque de género para alcanzar una mayor equidad, abordar las desigualdades y promover la despatriarcalización en el sector minero boliviano. La Hoja de ruta servirá como base para la creación de una política pública que institucionalice estos principios en el ámbito minero.

La publicación destaca cinco ejes estratégicos para fomentar la equidad de género en el sector minero boliviano: i) participación igualitaria en la toma de decisiones, ii) autonomía económica, ingresos y seguridad laboral, iii) promoción de una cultura de equidad, iv) gobernanza, articulación y coordinación interinstitucional y v) desarrollo sostenible de los territorios mineros. La Hoja de ruta refleja el compromiso de avanzar en la adopción de políticas inclusivas que promuevan la equidad de género en la minería boliviana.

