
recursos naturales e infraestructura

El papel de la mujer en la industria minera de Centroamérica y el Caribe

Eduardo Chaparro Ávila

Jeannette Lardé



NACIONES UNIDAS



División de Recursos Naturales e Infraestructura
Santiago de Chile, julio de 2009



Este documento fue preparado por Jeannette Lardé, consultora de la División de Recursos Naturales e Infraestructura de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) y Eduardo Chaparro Ávila, Oficial de Asuntos Económicos de la misma División, en el marco de las actividades del proyecto “*Towards sustainable and equitable globalization. Component 2: Sustainable development, integrated management of natural resources and climate change*” (GER/06/002) ejecutado por CEPAL en conjunto con la *Deutsche Gesellschaft für Technische Zusammenarbeit* (GTZ).

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

Publicación de las Naciones Unidas

ISSN versión impresa 1680-9017 ISSN versión electrónica 1680-9025

ISBN: 978-92-1-323297-2

LC/L.3036-P

N° de venta: S.09.II.G.44

Copyright © Naciones Unidas, julio de 2009. Todos los derechos reservados

Impreso en Naciones Unidas, Santiago de Chile

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

Índice

Resumen	7
1. Introducción	9
2. Consideraciones generales sobre la dimensión de género	13
2.1 La dimensión de género y los objetivos del Milenio	13
2.2 Reflexiones sobre la dimensión de género en la cultura patriarcal	15
2.3 Una postura.....	16
3. Desarrollo y presencia de la mujer en la minería	19
3.1 La incorporación de la mujer en la industria minera.....	19
3.1.1 Los antecedentes en la infancia	22
3.2 Programas de apoyo a las mujeres mineras	27
4. Centroamérica y el Caribe: el contexto económico-social y los mercados laborales	29
4.1 Antecedentes de la minería y de las mujeres mineras en Centroamérica y el Caribe	29
4.2 El contexto económico reciente	31
4.3 Algunos indicadores sociales	32
4.4 Principales tendencias en los mercados laborales	34
5. La gestión minera de algunos países	41
5.1 Cuba	41
5.1.1 Reservas y explotaciones.....	41
5.1.2 Autoridad minera	41
5.1.3 Estructura de la oficina nacional de recursos minerales.....	42
5.1.4 Empresas nacionales	42
5.1.5 Fomento a la inversión extranjera	43

5.1.6	Empresas extranjeras	43
5.1.7	Minería artesanal.....	44
5.1.8	Seguridad e higiene del trabajo	44
5.1.9	Trabajo de la mujer	45
5.1.10	Instituciones gubernamentales vinculadas al tema de la mujer.....	46
5.2	Guatemala.....	46
5.2.1	Reservas y explotaciones.....	46
5.2.2	Autoridad minera	47
5.2.3	Estructura de la Dirección General de Minería	47
5.2.4	Empresas en operación	47
5.2.5	Minería artesanal y pequeña minería	48
5.2.6	Seguridad e higiene del trabajo	48
5.2.7	Trabajo de la mujer	48
5.2.8	Instituciones vinculadas al tema de la mujer y avances en las políticas públicas de género	49
5.3	Honduras.....	51
5.3.1	Reservas y explotaciones.....	51
5.3.2	Autoridad minera	51
5.3.3	Estructura de la Dirección General de Minería	51
5.3.4	Empresas mineras	51
5.3.5	Pequeña minería.....	51
5.3.6	Seguridad e higiene del trabajo	52
5.3.7	Trabajo de la mujer	52
5.3.8	Instituciones vinculadas al tema de la mujer y avances en las políticas públicas de género	52
5.4	Jamaica	53
5.4.1	Reservas y explotaciones.....	53
5.4.2	Autoridad minera	53
5.4.3	Empresas mineras	53
5.4.4	Seguridad e higiene del trabajo	54
5.4.5	Trabajo de la mujer	54
5.4.6	Instituciones vinculadas al tema de la mujer y objetivos de las políticas públicas de género	54
5.5	Nicaragua.....	55
5.5.1	Reservas y explotaciones.....	55
5.5.2	Autoridad minera	55
5.5.3	Estructura del Ministerio de Energía y Minas	55
5.5.4	Propiedad de las empresas mineras	56
5.5.5	Pequeña minería.....	56
5.5.6	Seguridad e higiene del trabajo	56
5.5.7	Trabajo de la mujer	57
5.5.8	Instituciones vinculadas al tema de la mujer	58
5.6	Panamá.....	58
5.6.1	Reservas.....	58
5.6.2	Autoridad minera	58
5.6.3	Empresas mineras	58
5.6.4	Minería artesanal.....	58
5.6.5	Seguridad e higiene del trabajo	59
5.6.6	Trabajo de la mujer	59
5.6.7	Instituciones vinculadas al tema de la mujer y avances en las políticas públicas de género	59
5.7	República Dominicana.....	60
5.7.1	Reservas y explotaciones.....	60
5.7.2	Autoridad minera	60
5.7.3	Estructura administrativa de la Dirección General de Minería	60
5.7.4	Empresas mineras	60
5.7.5	Pequeña minería y minería artesanal.....	61
5.7.6	Seguridad e higiene del trabajo	61

5.7.7 Trabajo de la mujer	62
5.7.8 Instituciones vinculadas al tema de la mujer y avances en las políticas públicas mineras y de género	62
6. Reflexiones finales	65
6.1 Mayor información.....	66
6.2 Marco legal adecuado	67
6.3 Legalización o formalización de la pequeña minería	67
6.4 Educación y asistencia técnica.....	68
6.5 Mejora de las condiciones de salud de la mujer.....	68
6.6 Corregir las desigualdades de género al interior de los hogares	69
6.7 Mayor cobertura de servicios básicos en el área rural: agua, electricidad y tecnología de la información y comunicaciones	70
6.8 Capacitación, asistencia técnica y empresarial.	71
6.8.1 Capacitación cívica	71
6.8.2 Capacitación técnica y administrativa.....	72
6.8.3 Capacitación técnica y administrativa.....	72
6.8.4 Mayor acceso al crédito	72
Bibliografía	75
Anexos	77
Anexo 1	78
Anexo 2	80
Serie Recursos naturales e infraestructura: números publicados	83

Índice de cuadros

CUADRO 1	CENTROAMÉRICA Y EL CARIBE: PRODUCTO INTERNO BRUTO, EXPORTACIONES Y REMESAS FAMILIARES.....	32
CUADRO 2	CENTROAMÉRICA Y EL CARIBE: ALGUNOS INDICADORES SOCIALES	33
CUADRO 3	TASA GLOBAL DE PARTICIPACIÓN (PEA/PET1/) POR GÉNERO	34
CUADRO 4	HOGARES CON JEFATURA FEMENINA	35
CUADRO 5	INDICADORES DE EDUCACIÓN SEGÚN GÉNERO	36
CUADRO 6	RELACIÓN DE SALARIOS ENTRE LOS GÉNEROS, SEGÚN AÑOS DE ESTUDIOS APROBADOS	36
CUADRO 7	DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN ECONÓMICAMENTE ACTIVA TOTAL SEGÚN GÉNERO	37
CUADRO 8	CENTROAMÉRICA Y EL CARIBE: NÚMERO Y DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DE LA POBLACIÓN ECONÓMICAMENTE ACTIVA MINERA, SEGÚN CATEGORÍA OCUPACIONAL Y GÉNERO	38
CUADRO 9	GUATEMALA: EMPRESAS MINERAS EXTRANJERAS EN OPERACIÓN	47

Índice de recuadros

RECUADRO 1	ALGUNOS AVANCES, EN LA SITUACIÓN NACIONAL DE LAS MUJERES EN GUATEMALA	50
RECUADRO 2	LOS DIEZ OBJETIVOS DE LA POLÍTICA NACIONAL DE GÉNERO DE JAMAICA	55

Índice de gráficos

GRÁFICO 1	AMÉRICA LATINA (11 PAÍSES): PORCENTAJE DE NIÑOS Y NIÑAS DE 10 A 14 AÑOS QUE DECLARAN TENER COMO ACTIVIDAD PRICIPAL LOS QUEHACERES DOMÉSTICOS.....	25
GRÁFICO 2	ESTRUCTURA DE LA OFICINA NACIONAL DE RECURSOS MINERALES DE CUBA	42
GRÁFICO 3	DIRECCIÓN GENERAL DE MINERÍA DE REPÚBLICA DOMINICANA	60

Resumen

Se presenta un informe de investigación sobre las realidades de uno de los aspectos más desconocidos y más ignorados de la industria minera en Centroamérica y el Caribe, como lo es la condición de género de esa actividad, en una región caracterizada por un bajo desarrollo minero, pero con una secular tradición de explotaciones en particular de materiales de construcción, metales y metales preciosos.

El trabajo iniciado en la segunda mitad de 2008, cubre el istmo centroamericano y las repúblicas de Cuba, Jamaica y República Dominicana, fue financiado con recursos del programa de GTZ/CEPAL y está orientado a resaltar el desconocido papel de la mujer en la industria de esa región, en particular en la industria extractiva.

La falta de cifras, las diferencias de metodología y de valoración, la discontinuidad de las acciones públicas, el desconocimiento del tema son entre otras las más importantes causas de que las cifras de personas involucradas no sean claras y no se puedan ofrecer al lector. Pero además el estudio muestra el tremendo desnivel en los desarrollo específico que hay en cada Estado sobre le tema de la protección de la mujer y de la familia, con lo cual queda claro que es urgente no solo para la industria minera si no para el conjunto de la sociedad de los países considerados, diseñar, ejecutar y propender por programas de equidad de genero con un sentido amplio y vinculante de todos los actores sociales.

1. Introducción

La información cuantitativa y cualitativa acerca de la mujer en la minería es poca, deficiente y no sistemática.

Este fenómeno se explica porque con frecuencia y de manera particular en el área rural, el trabajo de la mujer y los beneficios sociales que éste genera, no son reconocidos ni siquiera por su propia familia, como tampoco lo hacen por lo general las encuestas de empleo de hogares en donde el trabajo de la mujer no es cuantificado ni valorado en términos cuantitativos ni cualitativos.

Las mujeres en América Latina y el Caribe a menudo viven muy alejadas de los medios de transporte y de comunicación, trabajan desde que se levantan hasta que se acuestan, duermen poco, carecen de tiempo y de ingresos para la recreación y todo este esfuerzo casi nunca es reconocido. Como consecuencia, muchas mujeres tienen baja autoestima, no creen en lo que son capaces de hacer, son poco tomadas en cuenta dentro de las políticas públicas y sus enormes potencialidades, a menudo, permanecen en el anonimato, ocultas e ignoradas.

Otro elemento que explica la carencia de antecedentes en torno de las mujeres en la industria minera, es la existencia de prejuicios y cuestionamientos alrededor de su capacidad física e intelectual, aunado a que durante siglos y en todos los continentes, ha existido la generalizada creencia de que la minería es una actividad reservada a los hombres, así como una injustificada actitud de rechazo cultural a su presencia en las minas, por la atávica leyenda de la mala suerte.

No obstante, en una de las pocas encuestas que se puede verificar y consultar sobre estos temas, la de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) hace una década, 1999, indicaba que las mujeres representaban entre el 5% y el 50% de la fuerza de trabajo en la minería en pequeña escala

mundial, pero ellas casi nunca llegaban a obtener un reparto alícuota de los ingresos, lo que demuestra que no hay equidad en la distribución de los beneficios y la mujer recibe de manera proporcional menor cantidad de dinero por su trabajo. A diferencia de la alta participación de las mujeres en la pequeña minería, en las grandes operaciones ellas cuentan con menor participación pero no por ello su participación es menos relevante, aunque como se vera adelante las estadísticas para algunos países centroamericanos se apartan de esta tendencia.

Chile, el país con la industria minera más desarrollada de América Latina y el Caribe, no escapa de situaciones de discriminación de género, tal como se desprende del siguiente relato¹:

“La Corporación de Mujeres Trabajadoras de Cobre (CORMUTRAC), nace durante la dictadura de Pinochet cuando les obligaban a las trabajadoras a pertenecer a un club deportivo, el Cobreloa. Finalizada la dictadura decidieron salir del club, pero ante el rechazo tuvieron que negociar, les pidieron continuar en el club pero en el área social y de allí, pasaron a ser una institución que defiende los derechos de las trabajadoras. La CORMUTRAC como tal, nació luego de que un gerente general de la empresa las acusase de ser responsables del adulterio en Chuquicamata, ellas reaccionaron y crearon esta agrupación, pidiéndole al mismo gerente: capacitación, igualdad de oportunidades acceso a la toma de decisiones laborales y ascensos de acuerdo a desempeño (sic) y conocimientos... También decidieron ingresar al área sindical, pese a cierta objeción, para tener derecho a voto y hacer escuchar sus propuestas²...”

Este hecho muestra que no sólo en los sectores más pobres e informales de la minería, sino también en las grandes operaciones, en las minas formales y en las organizadas; no sólo en las esferas privadas, también en las públicas; y no sólo en los niveles directivos empresariales, sino también en la dirigencia sindical, hay resistencia a aceptar el papel de las mujeres en las actividades mineras.

En América Latina y el Caribe, sin duda alguna hay hechos externos que confirman que hay una presencia femenina mucho más activa de lo que en general se supone. En algunos casos, ellas participan en el ejercicio del mando, control y supervisión, tanto en la operación minera, en las plantas de beneficio o en los procesos asociados a la comercialización. Existen mujeres empresarias, dueñas de minas o de plantas de procesamientos, que administran mejor que sus pares masculinos. Las mujeres tienen una fuerte presencia en actividades complementarias, por ejemplo, en la comercialización de los productos de la mina, la provisión de bebidas, alimentos, herramientas e incluso en insumos y equipos. Es sabido también que en los niveles menos formales de la extracción de minerales, la mujer no recibe remuneración alguna o su trabajo es pagado a un precio muy inferior al de su productividad, debido a que en la mayoría de casos es la hija, la cónyuge o la compañera del operador o dueño de la mina y se le asigna la obligación de ayudar en la producción.

La adopción de la democracia como un consenso casi universal por los distintos países del mundo, surge como una particular oportunidad para alcanzar la igualdad entre los seres humanos, entre mujeres y hombres. La democracia, crea espacios en los que el acuerdo, la cooperación, la reflexión y la comprensión, reemplazan a la autoridad, el control y la obediencia, como maneras de coexistencia humanas. Asimismo, la Declaración del Milenio de la Asamblea General de las Naciones Unidas en septiembre del Año 2000, reconoce la importancia de la equidad de género y la autonomía de las mujeres como derechos esenciales que constituye un fin en sí mismo y la relevancia fundamental de la mujer como medio para combatir la pobreza, el hambre, las enfermedades y estimular un desarrollo sostenible. Numerosos estudios sobre el tema reconocen la importancia fundamental de la mujer en toda estrategia de desarrollo, porque tal como en el año 2003 lo dijera el Secretario General de las Naciones Unidas en el Día Internacional de la Mujer, “Cuando la mujer participa plenamente, los beneficios pueden verse inmediatamente: las familias están más sanas y mejor alimentadas; aumentan sus ingresos, ahorros e inversiones. Y lo que es cierto para las familias también lo es para las comunidades y, a la larga, para países enteros³”.

En este contexto, siendo la industria minera vital y considerada de utilidad pública para el desarrollo de América Latina, se inserta la necesidad de revisar la calidad y la extensión de la participación de la mujer en la minería, buscando con ello, su integración en las políticas económicas, sociales y ambientales, como

¹ Chaparro, 2005.

² Moreno, M Mirtha, en Chaparro, 2005.

³ Naciones Unidas (2005), Objetivos de Desarrollo del Milenio: Una mirada desde América Latina y el Caribe, Santiago de Chile, agosto.

parte fundamental del recurso humano integrante del capital social de los países mineros y superar los vacíos que en las agendas mineras nacionales existen sobre el particular.

Con el propósito de contribuir a la inclusión de la equidad de género en las políticas laborales mineras, locales y nacionales y en los compromisos internacionales adquiridos por cada nación, este trabajo busca lograr un mejor entendimiento de las condiciones laborales en que las mujeres participan en la industria minera centroamericana y del Caribe, tomando en cuenta las oportunidades y obstáculos que se les presentan en este ejercicio laboral, evaluando si existen o no procesos de discriminación que las excluye del desarrollo económico, así como dar recomendaciones destinadas a reforzar la práctica y las políticas de desarrollo sustentable con equidad en el campo minero. Este estudio, se ha centrado en los casos de Cuba, Guatemala, Honduras, Jamaica, Nicaragua, Panamá y la República Dominicana. La selección de estos países de Centroamérica y del Caribe se ha hecho sobre la base de la importancia de su producción minera en la región.

El trabajo se ha dividido en seis secciones; una introducción que marca el propósito general; la sección dos pasa revisión a enfoques específicos sobre la dimensión de género y construir a partir de ellos una propuesta. La sección 2 pasa revisión al enfoque sobre la dimensión de género desde el punto de vista de los objetivos del milenio planteados por las Naciones Unidas. La sección tres presenta describe la participación de las mujeres en las actividades mineras y los principales obstáculos que ellas enfrentan. La cuatro aborda las características socio-económicas de los países en estudio y el papel fundamental que los recursos naturales desempeñaron en la evolución histórica de estas economías. El análisis se centra en los cambios estructurales de la fuerza laboral femenina y en las tendencias recientes de su nueva inserción laboral. La sección cinco expone algunos aspectos de la gestión minera de estos países, poniendo especial énfasis a la legislación relacionada con el trabajo femenino y a las distinciones por género en la seguridad e higiene en el trabajo minero. La seis recoge algunas reflexiones finales.

Debido a la notable falta de información cuantitativa y cualitativa sobre las condiciones laborales de las mujeres mineras y sobre la situación, características y manera de operar de la minería en los países centroamericanos y del Caribe, así como a las restricciones de tiempo que impidieron profundizar más en algunos aspectos sustantivos, las conclusiones y hallazgos de la presente investigación deben ser considerados más bien como puntos de partida para estudios posteriores.

2. Consideraciones generales sobre la dimensión de género

2.1 La dimensión de género y los objetivos del Milenio

La igualdad de género y la autonomía de la mujer fueron reconocidas como uno de los objetivos de la Declaración del Milenio de la Asamblea General de las Naciones Unidas en septiembre del Año 2000. En dicha Declaración se reconoce la importancia de la equidad de género como un derecho fundamental que constituye un fin en sí mismo y la relevancia de la mujer como medio para combatir la pobreza, el hambre, las enfermedades y estimular un desarrollo sostenible. La autonomía de la mujer se reconoce como la plataforma básica para la igualdad de derechos y la equidad entre géneros.

Este objetivo es parte de las políticas antidiscriminatorias tendientes a atacar la desigualdad de género en todas sus dimensiones (en el hogar, el trabajo, la salud, la violencia, etc.). El objetivo reconoce la necesidad del logro de la equidad de género en el ámbito educativo y deja en evidencia la importancia que tiene la equidad en el ámbito laboral y el político.

La evidencia empírica ha demostrado que un hogar tiene menos probabilidades de ser pobre cuando la mujer alcanza una autonomía que le permita una participación activa en la fuerza laboral⁴. Las mujeres mineras o las que trabajan en torno a la minería, gastan sus ingresos en otorgar calidad de vida a sus familias. Con frecuencia sus pares hombres, no

⁴ Un detallado análisis puede encontrarse en Yunus, Muhammad (2000), Hacia un mundo sin pobreza, Editorial Andrés Bello, Santiago de Chile.

son tan eficientes en sus gastos debido a prácticas que con frecuencia riñen con la economía doméstica. Cuando las mujeres son dueñas de una empresa y los hombres administran los ingresos familiares, no siempre los ingresos son gastados en forma eficiente.

No se trata tan solo de incorporar más mujeres a la fuerza de trabajo, la meta es vincularlas a mejores empleos, con buenos ingresos, mayor productividad y mejores condiciones de trabajo.

Un indicador que destaca el grado de avance en relación a la igualdad de género es la proporción de puestos ocupados por mujeres en el poder legislativo: Asambleas o Congresos nacionales, lo cual hace de la dimensión política una dimensión complementaria. Si bien los países analizados muestran un avance respecto a este indicador y el de menor desigualdad es Cuba, existe aún, rezagos respecto a la mayoría de países desarrollados.

Los beneficios de la participación de la mujer en la minería pueden verse de inmediato en su familia, que estará mejor alimentada, más sana, tendrán mayores ingresos, mayores posibilidades de ahorro e inversiones. Esa incorporación laboral se logra por medio de la educación. En la equidad educativa es donde en la región centroamericana y del Caribe se han alcanzado los mayores logros. Una mujer más educada tiene mayores posibilidades de acceder a más y mejores fuentes de ingreso y de esa manera puede contribuir a elevar los niveles de bienestar de sus familias, de la sociedad en su conjunto y de estimular un desarrollo sostenible para ésta y las generaciones futuras.

Como atributo de la vida de hoy para la mujer se ha sostenido que debe tener autonomía y para ello hay que considerar que esa condición “implica la necesidad de instituir proyectos propios y la producción de acciones deliberadas (voluntad), para lograrlos, es decir subjetivarse como sujetos. Sujetos capaces de discernir sus deseos y sus intereses y de elegir las mejores acciones para concretar dichas elecciones. En el caso de la autonomía de género estamos hablando del grado de libertad que una mujer tiene para poder actuar de acuerdo con su elección y no con la de otros... En realidad, el grado de autonomía de un sujeto singular es inseparable del grado de autonomía del grupo social al que pertenece. Es decir, el grado de autonomía personal que una mujer pueda desplegar dependerá también de la autonomía posible de su grupo social y de aquella que las mujeres de la sociedad a la que pertenece hayan alcanzado. En síntesis, la autonomía de un grupo social no depende exclusivamente de la voluntad personal de quiénes a él pertenecen⁵”.

Las desigualdades laborales, sociales y políticas están muy determinadas por las desigualdades que existen al interior de las familias y de los hogares. Las mujeres han salido de casa para trabajar y no han sido eximidas de la responsabilidad exclusiva del trabajo en el hogar porque los hombres no han asumido con decisión su cuota de obligación en las tareas del hogar. Esa desigualdad tiende a sobrecargar aún más a las mujeres con actividades excesivas, lo que repercute en el no acceso de las mujeres a una ciudadanía plena⁶.

La autonomía de las mujeres tiene una dimensión física, que se visualiza por ejemplo, en las preocupantes cifras de la mortalidad materna en los países de Centroamérica y el Caribe. Otros indicadores que registran el menoscabo de la autonomía física están relacionados con el comportamiento masculino en lo

⁵ Naciones Unidas (2005), Objetivos de Desarrollo del Milenio: Una mirada desde América Latina y el Caribe, Santiago de Chile, agosto.

⁶ “Pese a que algunos consideran —erróneamente— que, producto de la disminución de las funciones reproductivas de la familia, el trabajo femenino del cuidado ha perdido significación en las sociedades contemporáneas, su importancia económica ha crecido o al menos se ha hecho más notoria, aunque no por ello más reconocida. La mayor parte del trabajo del cuidado es trabajo no remunerado y viceversa, un porcentaje importante del trabajo no remunerado es trabajo de cuidado del hogar. Este último genera valor agregado y produce ahorros significativos para las economías nacionales. Actualmente existen ya algunos intentos de calcular el valor económico de los servicios de cuidado. Uno de ellos busca determinar qué y cuánto ganarían los cuidadores si dedicaran el tiempo del cuidado al trabajo remunerado o a la producción en el hogar. Otro intento, calcula el costo económico que le significaría a la sociedad ofrecer los servicios que ahora prestan gratuitamente las familias y, dentro de ellas, las mujeres. A través de los dos métodos se ha podido establecer que el costo económico total del trabajo de cuidado realizado por mujeres es mayor al total del gasto público destinado a servicios de cuidado y bienestar (Marín y Varó, 1994). De acuerdo a las estimaciones del PNUD (1995: 97 y ss.), las mujeres de todo el mundo realizan en promedio más de la mitad del total del trabajo, pero sólo un tercio es pagado. Tres cuartas partes del trabajo de los hombres, en cambio, sí recibe remuneración. En cifras netas, el aporte no reconocido del trabajo femenino al desarrollo y la economía global alcanza a 11 billones de dólares (PNUD, 1995: 109). Además, en la mayoría de los países, por no decir en todos, el trabajo de cuidado está excluido de los regímenes de derecho del trabajo. Por todo esto, actualmente, como ocurría en las sociedades más arcaicas, las tareas del cuidado y las reproductivas en general para las mujeres continúan siendo una actividad de casi toda la vida, de 24 horas al día, generalmente sin derecho a vacaciones ni días de descanso y casi siempre sin remuneración” (Peralta, 1999: 239, en Chaparro, 2005).

concerniente a la violencia intrafamiliar, las altas tasas de fecundidad, el embarazo adolescente, la transmisión de enfermedades como el SIDA, entre otras.

La reducción de la mortalidad materna depende de la asistencia con personal capacitado y por sobre todo de la existencia de una infraestructura sanitaria: léase centros de salud, para que sea efectiva, de buena calidad dotada con un equipamiento básico que garantice higiene y atención correcta oportuna y que satisfaga protocolos mínimos de calidad y mas que nada que sea universal para resolver situaciones de urgencia.

Téngase en cuenta que no es lo mismo el tratamiento por sexo que por género. En el primero de los casos, se abordaría las diferencias entre hombre y mujer desde el punto de vista biológico, mientras que al considerar la concepción de género, se hace alusión directa a las vinculaciones de carácter cultural.

El género se define como producto de una estructura histórico-cultural jerarquizada, que coloca a la mujer en una posición de inferioridad y subordinación en relación con la superioridad y dominación del varón⁷.

Puesto que tan importante es el hombre como la mujer, ninguno es mejor o superior al otro, el tema de la equidad de género debe enfocarse como una igualdad de seres humanos que en ningún caso podría negar las diferencias biológicas de los sexos masculino y femenino.

2.2 Reflexiones sobre la dimensión de género en la cultura patriarcal⁸

A continuación se señalan algunas premisas sobre nuestra cultura y acerca de nuestra biología, como hombres y mujeres:

Como entidades biológicas, los seres humanos *Homo sapiens sapiens*, hombres y mujeres, son sexualmente clases distintas de animales. Esta diferencia, sin embargo, no determina cómo difieren o cómo debieran diferir en términos culturales como hombres y mujeres, ya que como entidades culturales, hombres y mujeres son seres humanos iguales, es decir, hombres y mujeres son capaces por igual, de todo lo humano.

Las diferencias de género en las formas culturales de la región, como: la división sexual del trabajo, los gustos y preferencias de cada género, son sólo expresiones particulares de vivir y es por eso que los distintos valores que una cultura patriarcal confiere a las diferencias de género no tienen fundamento biológico. En otras palabras, las diferencias sexuales de hombre-mujer son biológicas, pero cómo se viven en los países analizados es un fenómeno cultural.

Los occidentales, están inmersos en una cultura patriarcal que transcurre en la división del trabajo como separación sexual de los quehaceres. En dicha cultura, la mujer está sometida o subordinada al hombre, (por ejemplo, cuando la mujer cumple en forma cotidiana las labores domésticas que le corresponden a ella y además, realiza las que le corresponden a su pareja, o cuando la mujer se encarga de la crianza total de los niños cuando los hombres también podrían hacerlo). Es necesario aclarar que el hacer algo por otro o para otro no constituye *per se* un acto de subordinación o servidumbre, sólo si esta acción se realiza o se percibe bajo la forma de exigencia y de obediencia, constituye un acto de sometimiento y no de colaboración.

La cultura patriarcal se caracteriza por un modo de coexistencia cotidiano que valora la guerra, la competencia, la lucha, las jerarquías, la autoridad, el poder, la procreación, el crecimiento, la apropiación de los recursos y la justificación racional del control y de la dominación de los otros a través de la apropiación de la verdad.

⁷ Rico, 1993.

⁸ El texto de este apartado ha sido extraído y adaptado de Maturana y Verden-Zöller (1995). Hemos seleccionado los asuntos de género que consideramos pertinentes a nuestro trabajo y no es nuestra intención sesgar el documento original. Recomendamos, absolutamente, leer dicho documento, que es muchísimo más amplio, completo y exhaustivo y señalamos que no es para nada nuestra intención minimizarlo en estas modestas páginas. Los paréntesis y cursivas son nuestros.

En la cultura patriarcal, las relaciones de convivencia masculina-femenina son vividas como si existiera una oposición intrínseca entre el hombre y la mujer que se hace evidente en sus diferentes valores, intereses y deseos. Como miembros de una cultura, hombre y mujeres nacimos y crecimos en una manera de vivir que nos hace y de manera espontánea nos parece natural. Como gente patriarcal nos resulta muy difícil imaginar la separación de las actividades del hombre y la mujer como algo diferente de aquello que evoca la división tradicional del trabajo entre los géneros. Esta división que aparece como “natural” en la actual cultura, se usa para justificar la subordinación de la mujer al hombre bajo el argumento de los papeles masculino y femenino.

La palabra “matrística” se usa en este documento para referirse a una cultura en la cual hombres y mujeres pueden participar de un modo de vida centrado en una cooperación no jerárquica del mundo natural a la que pertenecemos los seres humanos, en una relación de participación y confianza, no de control ni autoridad, en la cual la vida cotidiana es vivida en una coherencia no jerárquica con todos los seres vivientes, aun en la relación predador-presa.

A juzgar por los restos arqueológicos europeos datados entre siete y cinco mil años antes de Cristo, se cree que pudo haber existido una cultura matrística antes de la patriarcal europea. Estos pueblos se dedicaban a la agricultura y a la recolección, no fortificaban sus poblados, no tenían diferencias jerárquicas entre las tumbas de los hombres y las mujeres, no usaban armas como adornos y las actividades cúllicas estaban centradas en lo sagrado de la vida cotidiana.

La cultura matrística no fue completamente extinguida, esta forma de vida puede observarse todavía en la vida cotidiana de pueblos tribales que aún la viven y en los valores no patriarcales aún presentes en nuestra cultura patriarcal, particularmente, permanece oculta en las relaciones entre las mujeres y sumergida en la intimidad de las interacciones madre-hijo hasta el momento en que el niño o niña es requerido a entrar en la vida adulta donde el patriarcado aparecen su plenitud.

“...Una vez que hemos crecido miembros de una cultura particular, todo en ello nos resulta adecuado y evidente y sin que nos demos cuenta, el fluir de nuestro emocionar (de nuestros deseos, preferencias, rechazos, aspiraciones, intenciones, elecciones...) guía nuestro actuar en las circunstancias cambiantes de nuestro vivir de manera que todas nuestras acciones son acciones que pertenecen a esa cultura. Por ello, el cambio cultural debe ocurrir a través de los niños de la comunidad, de modo que el cómo vivimos con nuestros niños es a la vez tanto la fuente y el fundamento del cambio cultural, como el mecanismo que asegura la conservación de la cultura que se vive...”

El surgimiento de la democracia, como la forma de gobierno de la mayoría de naciones del mundo, constituye una amenaza al patriarcado porque ella es vivida desde un emocionar neo-matrístico (aun cuando no niega completamente los valores patriarcales), es decir, en la aceptación y el respeto por el otro y por nosotros mismos. Por medio de la democracia se quiere alcanzar la igualdad colaborativa de la relación hombre-mujer, generando un espacio en el que hombres y mujeres surjan como iguales colaboradores en un vivir sin esfuerzo, en un espacio en el que las diferencias de sexo son sólo diferencias de sexo. Aclarando que la colaboración no es obediencia. La colaboración tiene lugar en la realización espontánea de conductas coherentes por dos o más seres vivos.

2.3 Una postura

Ya se dijo que no es lo mismo el tratamiento por sexo que por género. En el primero de los casos, se abordaría las diferencias entre hombre y mujer desde el punto de vista biológico, mientras que al considerar la concepción de género, se hace alusión directa a las vinculaciones de carácter cultural. El género se define como producto de una estructura histórico-cultural jerarquizada, que coloca a la mujer en una posición de inferioridad y subordinación en relación con la superioridad y dominación del varón⁹.

Puesto que tan importante es el hombre como la mujer, ninguno es mejor o superior al otro, creemos que el tema de género debe enfocarse como algo natural, centrándose en la equidad como una simple

⁹ Rico, 1993.

igualdad de seres humanos y no como una lucha entre el hombre y la mujer. Una igualdad que en ningún caso podría negar las diferencias biológicas de los sexos masculino y femenino.

La mayor parte de las instituciones y organizaciones tradicionales que se dedican a la promoción de los derechos y la autonomía de la mujer y la igualdad de género, dirigen sus esfuerzos fundamentalmente hacia una sola dirección: el empoderamiento¹⁰ de la mujer, lo cual conlleva el peligro de caer en el largo plazo en el fortalecimiento de los valores patriarcales y en la pérdida de la identidad ancestral alcanzada por las mujeres y las capacidades tradicionalmente asociadas al género femenino, como lo son la mayor eficiencia de las mujeres en el gasto familiar, las habilidades de las mujeres en la crianza de los niños y en el cuidado de ancianos y otras personas con desventajas y su capacidad de ser transmisoras de valores socio-culturales. Además, no resulta concebible que una institución que busque la equidad de género no incorpore al sexo masculino dentro de sus políticas.

Por lo tanto, sobre la base de una democracia basada en el respeto por sí mismo y por los demás y no en la exigencia, control y dominación y con el propósito de alcanzar una verdadera equidad de los seres humanos y un desarrollo sostenible y armónico se propone lo siguiente:

- Seguir avanzando hacia el logro del objetivo de la autonomía de la mujer, sin descuidar por ello, lo logrado en la autonomía de los hombres. Nos referimos a una autonomía que debe comenzar en la educación para obtener logros en el campo laboral, político y social.
- Es imprescindible preservar el enorme capital social y humano asociado a las mujeres, pero debe complementarse con programas dirigidos a los hombres para crear en ellos esas capacidades adquiridas por las mujeres y traspasadas de generación en generación.

Según lo afirmó Ocampo¹¹, las desigualdades de género son más palpables en el interior de los hogares constituidos.

De esta manera, con miras hacia la reducción de dicha desigualdad y como un controlador y disipador de la violencia intrafamiliar y social, se debe educar a los hombres para la crianza de los niños, el cuidado del hogar y el gasto eficiente familiar, el fomento de valores como la confianza y la aceptación de sí mismos y de los demás, la vida fundamentada en la colaboración y en el compartir, así como en la transmisión de estos valores a sus hijos que son la fuente del cambio cultural.

Citando a Maturana se afirma que “la relación materno-infantil es un fenómeno biológico humano que (excepto por el acto directo de amamantar) involucra a la madre no como mujer sino que como adulto, para lo cual, tanto la mujer como el hombre están biológicamente igualmente dotados. En otras palabras, invitamos a darse cuenta de que la maternidad es una relación de cuidado, no una tarea asociada al sexo¹²”, así como otras actividades como el cuidado de toda la familia, la transmisión de valores socio-culturales, la capacidad de reducir la pobreza y beneficiar a toda la sociedad, que suelen vincularse a las mujeres cuando en realidad los hombres son igualmente capaces de hacerlo.

En relación a lo que sucede en nuestros días en la industria minera, existen algunos hechos que revelan la presencia de una grave inequidad en dicha actividad que dificultan el logro de la autonomía de las mujeres y su acceso a niveles superiores de ingresos y de posicionamiento jerárquico en la industria minera.

La mujer que decide trabajar en el mundo minero encontrará muchos más obstáculos que los que enfrentan sus pares masculinos, entre otros motivos se pueden mencionar que su carga diaria de trabajo se incrementa de manera notable, usualmente a más de dos jornadas diarias porque su jornada doméstica no es compartida con el hombre; con frecuencia, las normas mineras no incluyen un trato diferenciado según las diferencias biológicas por género; además, en algunos casos, ellas poseen niveles de escolaridad inferiores a

¹⁰ Empoderamiento es una palabra que implica dotar de poder y capacidad a los individuos para eliminar todo obstáculo que limite el pleno acceso a todas esas necesidades y especificidades. El empoderamiento es un proceso que tiene una serie de etapas que comienzan por el acceso al poder económico, para posteriormente pasar al poder social y político. El proceso de empoderamiento para mujeres no sólo debe dotarlas de poder sino que además debe de darles la suficiente autonomía como para que puedan decidir sobre su vida social y/o política sin necesidad de quedar restringidas por la relaciones de género que se dan en el orden social. (Sánchez, 2003).

¹¹ Chaparro, 2005.

¹² Maturana y Verden-Zöllner, 1995. El paréntesis es de los autores.

los de los hombres, por ende, las mujeres son más vulnerables a las dificultades implícitas en el manejo burocrático de trámites para la consecución de títulos y derechos mineros, créditos y licencias ambientales.

Asimismo, en América Latina, las mujeres no son vistas como sujetos receptores de formación y entrenamiento en áreas técnicas tales como mecánica, electricidad, hidráulica, operación de máquinas y equipos etc. Es muy dicente el hecho de que algunas madres mineras, al ser las únicas responsables del cuidado de sus hijos, se vean obligadas a llevarlos a las minas. Los niños que trabajan en la minería no sólo se exponen a riesgos inmediatos sino también ponen en peligro su educación y su desarrollo físico y socioeconómico en el largo plazo.

3. Desarrollo y presencia de la mujer en la minería

3.1 La incorporación de la mujer en la industria minera¹³

En muchos países esta prohibido el ingreso de las mujeres en los trabajos y labores mineras basados en compromisos internacionales suscritos en el marco del Convenio 45 de la OIT.

Sin embargo hay excepciones y casos “polémicos, como el de Concepción Rodríguez Valencia, que ganó su derecho a ocupar la plaza de ayudante minero en HUNOSA, en España, tras una larga lucha judicial, el trabajo femenino en el sector minero, no es muy conocido. De hecho, la presencia de la mujer, en las fuentes documentales oficiales de la historia de la minería, es invisible. La realidad, sin embargo, es otra, pues hay registros de mujeres trabajando en las minas a lo largo de la historia, ya desde la época del Imperio Romano¹⁴.

En general las consideraciones de género en la industria minera han tenido un impacto precario y poco significativo en cuanto a la incorporación femenina en los puestos de trabajo asalariados.

¹³ Parte de la exposición de este tema ha sido tomada de Chaparro (2005) y de OIT (1999).

¹⁴ Mujeres en la Minería: *Restitutio quae sera tamen*, Nuria Fernández Castro, Zuleica Carmen Castilhos, Elisa Coppedê da Silva, Rosana Maria Helena Machado Rocha Lima, Alessandra Portugal, Mujeres en la minería: “Restitutio quae sera tamen”. Rio de Janeiro , Dezembro/2006 , CT2006-100-00 – Comunicação Técnica elaborada para resumo publicado no livro de Anais do VI Congresso Iberoamericano de Ciência, Tecnologia e Gênero, Zaragoza (Espanha) 2006. Centro de tecnologia Mineral CETEM, Ministério da Ciência e Tecnologia, Coordenação de Apoio Tecnológico a Micro e Pequena Empresa – CATE

El proyecto *The Mining, Minerals and Sustainable Development (MMSD)*, realizado por el *International Institute for Environment and Development (IIED)*, explica que dicho fenómeno ha estado determinado por fallas “en identificar (a las mujeres) como un grupo diferente de actores en la planificación y operación de recintos mineros y porque tampoco se han creado los medios de comunicación confiables¹⁵”.

Esto último se refiere a los deficientes procesos de consulta y a la dificultad para asegurarse que la información llegue a los líderes de la comunidad o a las autoridades de la mina sensibles a los temas de género, los que usualmente son hombres. Las deficiencias en la comunicación se caracterizan no solamente por la ausencia de información fidedigna sobre las mujeres de las localidades mineras, sobre sus necesidades, sus preocupaciones, sus anhelos y sus propias propuestas, sino también, hay que subrayar que se sabe muy poco acerca de las mujeres que sí están incorporadas a las actividades mineras, su grado de participación en la industria, su importancia, impactos y aportes.

Es usual que en las estadísticas de empleo en la minería no se haga diferencia según el sexo, por lo que esconden la verdadera participación de las mujeres dentro o en torno a dicha actividad. Ellas están vinculadas en diversos momentos de la extracción minera y en las labores de preparación y beneficio, así como en la comercialización y como proveedoras de bienes y servicios.

Existe la percepción generalizada pero no medida de que las mujeres ganan menos que los hombres y su participación, dentro o en torno a la minería, es en la mayoría de los casos, **permanente, esencial y silenciosa**.

Permanente porque no es ocasional, ellas suelen ser responsables con el desarrollo de su trabajo, es sabido que en Centroamérica y el Caribe el ausentismo de los hombres suele ser mayor que el de las mujeres debido a patrones culturales asociados con la condición machista que lleva a desarrollar tolerancia con hábitos vinculados a un alto consumo de alcohol, drogas, juego y prostitución. **Esencial** por cuanto su labor es imprescindible, al igual que el de los hombres. **Silenciosa** porque, con frecuencia su trabajo no es contabilizado y permanece en el anonimato.

La mayor o menor participación de las mujeres y los hombres en la minería depende de factores vinculados al comportamiento de los ciclos económicos. Así, ciclos de bajos precios de los productos agrícolas o la reducción del empleo en la agricultura y el comercio, induce a muchas personas, especialmente las más vulnerables como las mujeres dependientes de la agricultura de subsistencia, a buscar ocupaciones alternativas o complementarias bien sea para mejorar su calidad de vida o, como ocurre en la mayoría de los casos, para sobrevivir mediante un ingreso adicional. Por ello no sería de sorprender un incremento en la extensión de la minería informal y con ello del número de mujeres en el contexto de la actual crisis.

Ello no implica por supuesto, que dejen de lado las responsabilidades, que el patrón cultural les ha asignado como el trabajo doméstico de su hogar. En las zonas rurales, la minería es con frecuencia el único medio que ellas tienen de ganar dinero sin desplazarse a la ciudad más cercana.

El grupo de mujeres con conocimientos técnico - académicos sobre la industria minera se desempeña por lo general en los estratos de mejor desarrollo empresarial por lo general en grandes empresas mineras, donde muchas de estas organizaciones por su política corporativa de negocios, poseen códigos de conducta muy elaborados y otorgan altos salarios sin discriminaciones de sexo.

No son pocas las mujeres titulares de derechos mineros de explotación y por ende son o pretenden ser empresarias; un buen número de mujeres son miembros de cooperativas o de grupos menos formales; pero la gran mayoría realizan labores no especializadas y secundarias, en especial en la elaboración del mineral, o proporcionan bienes y servicios a las minas y a las comunidades mineras.

En este segmento, es posible encontrar a muchas de ellas a quienes además de las naturales dificultades para la consecución de un título o para consolidarse como emprendedoras, tiene que vadear obstáculos adicionales para poder lograr su propósito.

Estos se ve más claro en los casos de búsqueda de créditos bancarios pues no pocas veces, carecen o se les dificulta la presentación de la documentación que avala la propiedad de títulos de finca raíz que

¹⁵ IIED, Cap. 9.

puedan aportar como garantías reales, además las instituciones financieras pueden ser más precavidas al momento de conceder préstamos a las mujeres por considerarlas más riesgosas¹⁶ que los hombres; súmese la falta de competencias en materias administrativas o técnicas o de una instrucción elemental, que en América Latina en donde la pobreza y la desigualdad se feminiza, hacen más evidente en los sectores marginados; es de imaginar el esfuerzo que significa adelantar trámites bancarios sobre todo en áreas rurales cuando se tiene además la obligación de responder por el orden casero y el cuidado de los hijos.

Algunas mujeres mineras realizan una labor considerada tan secundaria que ellas mismas se autodenominan como “amas de casa” y sus parejas afirman que ellas los ayudan en todo. “La mujer minera hace hoy lo que en mejores épocas de precio hacían los peones que contrataba su esposo o pareja y que debido a la agudización de la crisis se vio obligado a prescindir de ellos, porque el ingreso no permite pagar jornal alguno y la “solución” ha sido incorporar a la esposa, quien debe trabajar, para mantener el ingreso familiar¹⁷”.

Respecto a las mujeres que brindan bienes y servicios de apoyo a las actividades mineras. Algunas son pequeñas comerciantes “que disponen de cierto capital para proveer de insumos alimentarios y de trabajo a los miembros del campamento”. Otras, como sucede en Bolivia “las elaboradoras de alimentos o cocineras, refresqueras, lavanderas, constituyen el complemento indispensable en todo centro minero-aurífero y en todo campamento minero; éstas son actividades *sólo de mujeres*. En la minería aurífera existe una barrera infranqueable entre las labores mineras y las tareas domésticas, tareas como, la recolección de agua y leña son impensables en un varón, quien sólo debe ocuparse de las tareas mineras¹⁸”.

Como un común denominador, el mayor número de mujeres vinculadas a la industria minera lo hace en los niveles artesanales o de pequeña escala, la que casi siempre conlleva condiciones de trabajo, ingreso y productividad desfavorables, por debajo de las normas laborales de protección y seguridad social y con erráticas formas de pago o retribución salarial.

Concordante con la precariedad del trabajo, las trabajadoras de las pequeñas explotaciones, por lo general, registran con un profundo déficit de conocimientos que necesitan con urgencia programas de capacitación y asistencia técnica. Este tipo de trabajo es, en su mayoría, de carácter familiar e informal, por lo que los ingresos de las trabajadoras dependen de un “golpe de suerte”, ellas trabajan como recolectoras de minerales en el exterior de la mina o en su interior, donde aumenta la probabilidad de aumentar sus ingresos. Según lo señala el trabajo de la OIT (1999), “si bien algunas mujeres intervienen en algunos aspectos “superiores” de la minería en pequeña escala, como empresarias, propietarias, empleadoras, que alquilan equipos o comercian en oro o piedras preciosas,” ellas siguen siendo una “minoría y ciertos trabajos les están vedados en algunos países. En su mayor parte, las mujeres transportan, cargan, trituran, criban, lavan el mineral en batea y suministran bienes y servicios a la mina y a la comunidad minera”.

En América Latina, según lo señala el citado estudio de la OIT, “Hay numerosos ejemplos de mujeres y niños que rescatan entre los desechos oro, piedras preciosas y mineral de estaño y otros en los que mujeres y hombres trabajan codo con codo en cooperativas por una remuneración o una participación igual en las ganancias de la producción. Las mujeres realizan frecuentemente la concentración primaria del mineral rompiendo grandes piedras con martillos el desgaste físico que provoca esta actividad es intenso porque todo se realiza de manera manual, con mazos de aproximadamente 2 Kg. No obstante rara vez pasan a la segunda fase —trituration del mineral— ya que las herramientas utilizadas, llamadas *quimbaletes*, son excesivamente pesadas y de manejo engorroso. No obstante participan mucho y frecuentemente también los niños, en las operaciones de cribado, lavado y concentración del mineral en tierra, incluida la utilización de mercurio para amalgamar y separar el oro. Las mujeres mineras, en particular las que rescatan el mineral de los desechos y los guardan, son con frecuencia objeto de críticas por no cuidar de sus hijos, dejándolos solos mientras trabajan, pero con frecuencia no tienen alternativa; no pueden sobrevivir sin trabajar. La doble carga del trabajo familiar y de la producción es una dura prueba para la unidad familiar. En varios países de esta región son corrientes las enfermedades contraídas a causa del constante trabajo en pie dentro del agua y

¹⁶ Muhammad Yunus, en su libro *Hacia un mundo sin pobreza*, demuestra que esta percepción es totalmente errada y que por el contrario, las mujeres han demostrado ser mejores sujetos de crédito que los hombres.

¹⁷ Chaparro, 2005.

¹⁸ Chaparro, 2005.

a grandes altitudes. Los problemas respiratorios causados por las inclemencias del tiempo se agravan a causa del polvo. La diarrea y la malnutrición son corrientes, en especial entre los niños”.

Hay que señalar que el desgaste físico se ve incrementado debido a que las mujeres mineras trasladan pesadas cargas de roca mineralizada, enormes cantidades de agua, levantan quintales de mineral y transportan ellas mismas el concentrado al lugar de comercialización (en la minería artesanal, nota de los autores).

Pero, tal como sucede en otras partes del continente americano, en Centroamérica y el Caribe, existen algunos hechos que confirman que hay una creciente presencia femenina mucho más potente de lo que en general se supone.

A manera de ejemplo y con respecto de la participación política de la mujer, se puede mencionar que en el continente la participación femenina ha sido muy abundante en los quince años precedentes y que hoy para citar casos solo en Centro América se puede mencionar que la mujer ocupa cargos de máxima responsabilidad en las autoridades mineras tal como lo hacen para la fecha de esta investigación:

La Sra. Yadira García Vera, como Ministra de la Industria Básica en Cuba, en Nicaragua, la Sra. Carolina Castellón la Sub-Directora General de la Dirección General de Minas en Nicaragua, la Sra. Maritza Castillo como la Directora de Administración y Control de Concesiones y en Panamá, la Sra. Gisela Álvarez de Porras tiene el cargo de Ministra de Comercio e Industrias, de quien depende directamente la Dirección Nacional de Recursos Minerales.

Pero no se puede decir que en general haya una aceptación a la idea de minería y la participación de la mujer en ella, es más, se conocen voces de rechazo a la actividad extractiva, por considerarla nociva a la mujer, tal como lo manifestó el Encuentro Nacional, “Naturaleza, mujeres resistencia vs. el saqueo de nuestros recursos naturales”, realizado en Ecuador, cuando al explicar su pronunciamiento adverso a la industria considera “Que la minería tiene impactos específicos sobre las mujeres incrementando los niveles de pobreza, discriminación, violencia, impactos en la salud, la sobre explotación del cuerpo femenino como de la naturaleza” es de advertir que el documento, no explica las razones para este considerando y termina con un manifiesto de oposición a la industria minera y a la eventual firma de un tratado de libre comercio entre Ecuador y los Estados Unidos de América en una propuesta de “Continuar fortaleciendo la Red Latinoamericana de Mujeres en Resistencia a la Minería y Construir redes locales, provinciales y nacionales para generar concientización y participación de las mujeres sobre nuestros derechos y compromisos¹⁹.”

3.1.1 Los antecedentes en la infancia

Es de esperar y pareciera que así será, que la tendencia descrita atrás, no sea coyuntural si no que obedezca a patrones de cambio tanto en las concepciones culturales como en las formas de la conducción de los asuntos públicos y que se adopten las medidas necesarias para corregir la discriminación y el relegamiento de la mujer en todos los ámbitos de la vida de los países, condiciones que no son más que el producto final de algo que comienza desde muy temprano en donde hechos como el trabajo infantil comienza a marcar a la mujer, tal como se desprende de un trabajo de Montaña y Milosavjlevic²⁰.

En ese documento se puede comprender como la discriminación se marca desde los primeros años de vida de las mujeres, pues si bien los niños están más expuestos al trabajo infantil remunerado fuera del hogar, las tareas domésticas que realizan las niñas, ya sea en hogares propios o ajenos, constituyen una forma de trabajo infantil que viola sus derechos, consagrados en la Convención sobre los Derechos del Niño, exponiéndolas además a riesgos de salud física y mental, abuso sexual y accidentes laborales.

Aspecto fundamental y que pasa en diversas áreas geográficas, así como para el común de los analistas de la pequeña y mediana minería como de las formas artesanales de extracción de minerales, es la invisibilidad de las niñas en esos estratos de actividad.

¹⁹ Encuentro Nacional, "Naturaleza, Mujeres Resistencia Vs El Saqueo De Nuestros Recursos Naturales", en Acción Ecológica: http://www.accionecologica.org/index.php?option=com_content&task=view&id=663&Itemid=7613

²⁰ Sonia Montaña, Vivian Milosavjlevic, Comisión Económica para América Latina y el Caribe, División Asuntos de Género, Santiago, Enero 2008, en Boletín No.8 UNICEF <http://www.eclac.cl/dds/noticias/desafios/5/35045/Boletin-desafios8-CEPAL-UNICEF.pdf>

Un informe de la OIT muestra que no sólo hay menores obligados a trabajar en las minas, sino que además muchos son niñas. Este es una de las peores formas de trabajo infantil: las niñas corren el riesgo de lesiones permanentes debido a las pesadas rocas que deben cargar y a causa de los efectos dañinos a los nervios por la contaminación con mercurio.

Para introducir el tema, en el informe se relata la historia de una niña dedicada a la producción de oro, en la República de Níger, con lo cual además queda demostrado que el problema del trabajo infantil y en particular de las niñas en la industria minera no es un problema geográfico si no del subdesarrollo, “Una niña no está hecha para el trabajo en la minería del oro”, dijo en la historia narrada en uno de los estudios para un nuevo informe de la OIT (sobre las niñas en la minería titulado: *Girls in mining: Research finding from Ghana, Niger, Peru and the United Republic of Tanzania* (Niñas en la minería: Estudio en Ghana, Níger, Perú y la República Unida de Tanzania²¹).

“Cuando trabajaba logré escapar dos veces y esconderme en la familia de uno de mis amigos pero ambas veces me llevaron de regreso con la mía”. Según el informe, el padre entendió el riesgo y prohibió a todos sus hijos trabajar en las minas de oro. Mientras tanto, en 2006 el gobierno nigeriano, decretó ilegal el trabajo de niñas menores de 16 años en la extracción y el procesamiento del oro.

Una frase de la niña que es el paradigma de esa investigación corrobora enhotar parte del mundo las afirmaciones sobre el inicio de la subordinación femenina desde el principio de la vida: “Hoy, además del trabajo doméstico, no tengo nada más que hacer”, dijo Hadiza. “Al menor de mis hermanos y a mi nos inscribieron en la escuela”.

El estudio de la OIT realizó investigaciones en Ghana, Níger, Perú y la República Unida de Tanzania en 2006 en donde encontró que las niñas – algunas veces de sólo 10 años – están expuestas a muchos peligros en la explotación minera de pequeña escala.

Esos riesgos ocupacionales van desde desprendimiento de rocas, sofocación a causa del polvo, accidentes provocados por herramientas pesadas demasiado grandes para ser utilizadas por ellas y a su vibración constante y el ruido, hasta la manipulación de materiales peligrosos como el mercurio.

Ellas son encargadas de tareas como transportar y cargar los alimentos, provisiones, agua y rocas, asistir a sus madres en la preparación de la comida y bebidas. En Perú, es común que las niñas trabajen en bares y restaurantes que sirven a la comunidad de mineros. Algunas niñas trabajaban hasta 12 horas al día y desde la edad de 10 ó 12 años. En algunos casos, el trabajo en los bares puede llevar al trabajo sexual o al abuso sexual por parte de los clientes y empleadores, dice el informe.

El informe de la OIT demuestra que las niñas en el ambiente minero son vulnerables al acoso y abuso sexual. La explotación comercial del sexo de las niñas y las mujeres es evidente en todos los países estudiados.

El nuevo aporte de la OIT pone en discusión la idea general sobre el papel del género en las comunidades de explotación minera de pequeña escala. Demuestra que las niñas realizan con frecuencia tareas tan peligrosas como las que realizan los niños, trabajan más horas, con una carga de trabajo más grande y tienen menores oportunidades de escolaridad, de salir de esa situación o de rehabilitarse, además que desmitifica con datos y cifras el extendido y pueril concepto de que las mujeres no pueden estar vinculadas a la minería por que acarean mala suerte.

Como si fuera poco y ratificando la opinión de los autores del presente documento, la OIT, concluye que pese a los proyectos sobre el trabajo infantil, las niñas son ignoradas, lo cual se ratifica luego en la edad adulta cuando la mujer no es considerada de manera específica en los programas de promoción de la minería y en pequeña y mediana escala minera, “La poca comprensión del tema se traduce en una pobre intervención”, explica Susan Gunn, experta en trabajo infantil de la IPEC que comisionó el informe. “Las políticas y programas de acción que se dirigen a la explotación minera de pequeña escala ignoran el hecho de que hay niños expuestos a los mismos riesgos o a peligros mayores que los adultos... y que muchos de estos menores son niñas...”

²¹ *Girls in mining: Research finding from Ghana, Niger, Peru and the United Republic of Tanzania* (Niñas en la minería: Estudio en Ghana, Níger, Perú y la República Unida de Tanzania).

Como consecuencia, las niñas no obtienen los beneficios del apoyo social que ofrecen los programas". Es más, las mujeres y las niñas en la minería de pequeña escala tienen una doble presencia alrededor de la mina, pues están obligadas a trabajar para contribuir con el magro ingreso familiar y están atrapadas en las tareas del hogar cuando regresan de la mina.

Susan Maybud, especialista de género de la OIT. Afirma²² que "Es natural que las niñas y los niños hereden el papel de género de las mujeres y hombres adultos".

La especialista continua diciendo que "Desde que son jóvenes las niñas sufren de la doble carga de un trabajo cada vez más peligroso y arduo y de las responsabilidades domésticas del hogar. Los peligros y riesgos del trabajo de las mujeres y las niñas deben obtener el mismo reconocimiento que el de los hombres y niños".

Por su parte en Centro América y desde sus primeros años, las niñas están en desventaja frente a los varones y pagan un costo oculto que signa a sus trayectorias laborales futuras con hechos concretos negativos. El trabajo citado muestra como en los países estudiados la proporción de niñas que están destinadas a los quehaceres domésticos más que triplica a los niños. Guatemala es el país con más niñas dedicadas al trabajo doméstico (14,4%), seguido por Honduras (10,3%), Nicaragua (9,8%) y El Salvador (6,7%). (Montaño et-al, op-cit).

"El empleo doméstico de las niñas llega a justificarse culturalmente cuando los patrones las envían a la escuela, les otorgan vestimenta y vivienda, manteniendo relaciones de servidumbre y explotación al margen de la ley, pero toleradas socialmente," afirman Montaño y Milosavljevic.

A ésta situación hay que sumar el hecho cierto del ejercicio laboral no remunerado dentro de sus propios hogares, asumiendo responsabilidades inapropiadas para su edad. Con frecuencia, el trabajo no remunerado en los hogares se acepta mientras no interfiera con el acceso a la escuela y sea compatible con los horarios de colegio. Como lo señala el texto citado, "lo que no se reconoce es que esta práctica tan generalizada sellará el futuro laboral de las niñas y reproducirá las relaciones de género que asignan a las mujeres el papel de cuidadoras, aunque ellas quieran o deban trabajar".

El informe recomienda promover políticas educativas y laborales que transformen el pacto familiar de subordinación de las niñas en otro de derechos y responsabilidades compartidas, sobre todo si se tiene en cuenta que las niñas llegan a ser más sobreexplotadas que los varones en el ámbito laboral de los hogares, pues mientras en ellos prevalece el trabajo remunerado fuera de casa, ellas cargan con el mayor peso en las tareas domésticas no remuneradas, sea en viviendas propias o ajenas, muchas veces y ésta si que es una práctica extendida aún en la región, se justifica el empleo domestico de las niñas disfrazándolo como la oportunidad para que ellas concurren a la escuela y reciban vestido y vivienda, pero en la practica las relaciones de servidumbre y marginalidad laboral prevalecen y lo que es peor se toleran por la sociedad.

En los 11 países estudiados para el trabajo de Montaño et-al, la proporción de niñas dedicadas a los quehaceres domésticos triplica a los niños. Guatemala es el país con más niñas dedicadas al trabajo doméstico (14,4%), seguido por Honduras (10,3%), Nicaragua (9,8%) y El Salvador (6,7%).

El mismo documento destaca que a las niñas puede serles más fácil conciliar las esferas laboral y educativa, pero los costos que han de asumir y padecer se ocultan, refuerzan prácticas culturales y hacen que su ciclo vital sea más difícil y arduo. Es decir que, por una parte, quedan marcadas por el supuesto de que a ellas les corresponde asumir toda la carga en la economía del cuidado, lo que significa que su futuro laboral ya está pre-condicionado, sin importar sus avances y logaros académicos ,pues esta situación restringe su horizonte ocupacional.

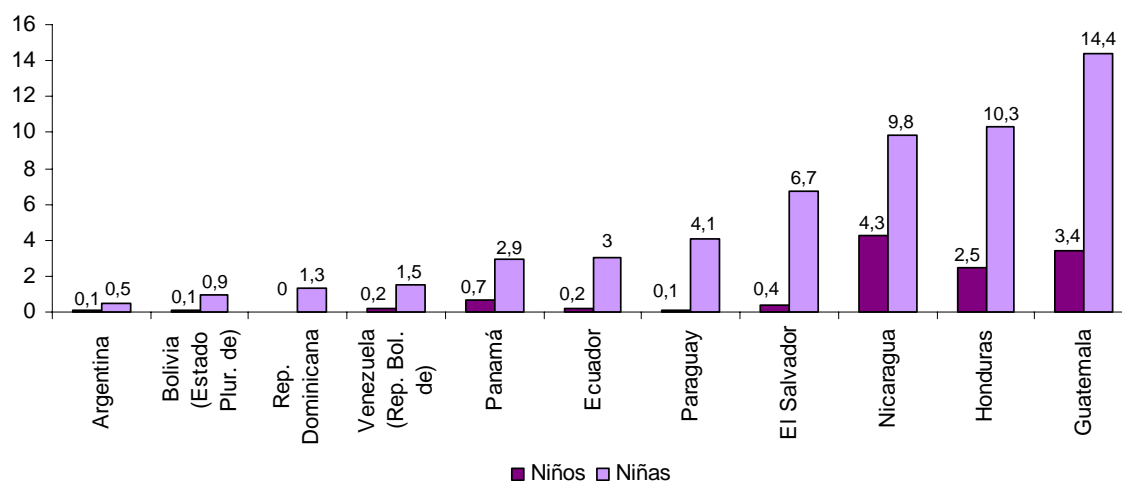
No se debe, ni se puede, dejar de lado las incontables y ya conocidas experiencias y situaciones de los riesgos de quienes como las niñas desempeñan labores domésticas de planta, en la casa propia o en otras donde la sobreexplotación, el maltrato y el abuso son paralelos con la no penalización.

Muchas niñas, tal como lo confirma el trabajo mencionado, ejercen trabajo no remunerado dentro de sus propios hogares, asumiendo responsabilidades inapropiadas para su edad y frecuentemente se acepta

²² http://www.ilo.org/global/About_the_ILO/Media_and_public_information/Feature_stories/lang--es/WCMS_084036/index.htm

mientras no interfiera con el acceso a la escuela y sea compatible con los horarios de colegio. Con lo cual: “Lo que no se reconoce es que esta práctica tan generalizada sellará el futuro laboral de las niñas y reproducirá las relaciones de género que asignan a las mujeres el papel de cuidadoras, aunque ellas quieran o deban trabajar “(Op-cit).

GRÁFICO 1
AMÉRICA LATINA (11 PAÍSES): PORCENTAJE DE NIÑOS Y NIÑAS DE 10 A 14 AÑOS QUE DECLARAN TENER COMO ACTIVIDAD PRICIPAL LOS QUEHACERES DOMÉSTICOS
(Encuestas de Hogares, alrededor de 2005)



Fuente: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), sobre la base de tabulaciones especiales de las encuestas de hogares de los respectivos países.

Nota: Argentina, zonas urbanas.

En el mundo, existen numerosos ejemplos de notables mujeres que han logrado alcanzar posiciones como empresarias y en particular como productoras, intermediarias y comercializadoras de minerales: en África esto es muy común en el caso del oro.

En América Latina, Perú y Bolivia ofrecen un ejemplo de esto las mujeres que trabajan con el oro y el estaño; y en Colombia, las que trabajan en carbones, piedras preciosas y oro, registrándose mujeres exitosas en todas las etapas de la producción y compra-venta de minerales, a pequeña escala, mediana y grande²³. Por eso es ilustrativo y ejemplarizante el hecho de que los sindicatos de Codelco en Chile tengan una alta presencia femenina incluso en los cargos directivos. En este sentido son notables también los exitosos antecedentes de mujeres en Colombia que actúan como superintendentes y jefes de operación en la minería de oro.

En Chile, a fines del año 2007, para poder sustentar a su familia, cinco mujeres jefas de hogar emprendieron la explotación de la mina Andacollita. En esta pequeña empresa minera de cobre trabajan sólo mujeres y aspiran a convertirse en las primeras “pirquineras²⁴” del país. En un año de preparación del tajo abierto, lograron hacer entregas mensuales a la Empresa Nacional de Minería, de 500 toneladas de Cobre de ley sobre el 1, 92. esto demuestra que el laboreo minero no es un asunto que sea exclusivo para varones o privativo para las mujeres.

Ellas han demostrado que el trabajo de las minas no es privativo de su género. El esfuerzo de estas atacameñas se vio coronado por la distinción que entregó la Sociedad Nacional de Minería de Chile, por sus 40 años de trayectoria en la actividad minera, a María Angélica Lemus, ingeniero en ejecución en minas, dueña de la faena minera y líder de estas mujeres mineras²⁵.

²³ Chaparro, 2005.

²⁴ Pirquinero(a)s es un chilenuño descriptor de una persona dedicada a labores minera de muy pequeña escala.

²⁵ http://www.aminera.cl/index.php?option=com_content&task=view&id=14265&Itemid=5.

“...La participación de las mujeres, como empresarias más que como trabajadoras en la minería en pequeña escala puede contribuir a mejorar la condición de las mujeres en general. Las empresarias pueden servir de modelos y pueden ofrecer y de hecho, ofrecen oportunidades a otras mujeres. Las empresarias tienen ante sí mayor número de opciones, entre ellas: la capacidad de ganar dinero adicional y financiar otras actividades a largo plazo, así como ofrecer una alternativa a la agricultura de subsistencia. Lo más importante de todo es, no obstante, la oportunidad, para las mujeres que así lo desean, de llevar una vida más independientes de lo que normalmente sería posible a causa de los límites que la tradición impone a su condición e independencia²⁶”.

No deja de ser significativo el hecho de que el cargo de la Secretaria Ejecutiva del Organismo Latinoamericano de Minería desde finales de los años noventa, durante seis años consecutivos, fue ocupado por mujeres²⁷. En el Perú, existe la Asociación Nacional de Mujeres Mineras Artesanales del Perú que está formada por varias organizaciones de mujeres mineras, la Asociación Regional de Mujeres Mineras del Sur del Perú y además, se celebran encuentros, seminarios y congresos internacionales en donde se discuten, las realidades y experiencias de mujeres ejecutivas de la industria minera a la cual concurren connotadas ejecutivas públicas y privada de esta actividad.

Pese al papel que desempeña la mujer en la minería a pequeña escala y aún cuando emplea sus capacidades intrínsecas que le garantizarían un lugar de importancia en cualquier estrategia de desarrollo, lo cierto es que no existen políticas con miras a una mayor participación de la mujer en la minería, ellas son muy poco consideradas en los programas destinados a mejorar las condiciones en los mercados laborales y en la participación política. Y desde las aproximaciones iniciales hechas sobre este tema por CEPAL en 2005, tampoco se observan avances significativos en el campo cooperativo minero.

Si bien es cierto que más que nunca antes, la mujer ha asumido posiciones que casi siempre fueron detentadas por hombres, no menos cierto es que la minería es una industria en donde los prejuicios alrededor de la capacidad física e intelectual o la supuesta incapacidad de ellas para responder a situaciones de extrema tensión (miedo), aunados al tabú cultural sobre la presencia de una mujer en una mina como sinónimo de mala suerte, no permiten un trato equitativo en lo referente a la asignación de responsabilidades, salarios, desarrollo profesional y seguridad laboral.

Poco se mencionan de manera abierta y pública, excepto entre las propias mujeres, que tampoco hay trato equitativo, en el tratamiento a las especificidades corporales, psicológicas y afectivas, propias de la condición humana de ser mujer. Este asunto está bien descrito en el documento: La mujer en la pequeña minería de América Latina: el caso de Bolivia, tantas veces citado en este informe.

La minería puede llegar a ser un campo de acción en donde se den oportunidades para reducir las disparidades de género y promover la autonomía de la mujer, incorporando más mujeres a la fuerza laboral a través del empleo directo e indirecto o por el acceso a la subcontratación para los servicios de un proyecto. La minería formal puede otorgar empleos asalariados de buena calidad, acompañado de buenas prácticas en cuanto a seguridad laboral y social. Como resultado del proyecto minero, las mujeres pueden beneficiarse del mayor dinamismo de la economía local, contribuyendo de esta manera, a la creación y diversificación de nuevos puestos de trabajo.

²⁶ Los problemas sociales y laborales en las explotaciones mineras pequeñas, Informe para el debate de la Reunión tripartita sobre los problemas sociales y laborales en las explotaciones mineras pequeñas, Ginebra, 17-21 de mayo de 1999, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra. <http://www.ilo.org/public/spanish/dialogue/sector/techmeet/tmssm99/tmssmr.htm>.

²⁷ Chaparro, 2005.

3.2 Programas de apoyo a las mujeres mineras

Son pocas las iniciativas conocidas en América Latina para apoyar al desarrollo y visibilidad de la mujer minera, pero la mayor parte de estas se dedican a dar asistencia técnica y además, se caracterizan por ser “parciales, incompletas, favorecedoras de unos pocos minerales y mineros y en general no ha existido un proceso insertado dentro de una política nacional de desarrollo”²⁸.

Respecto a la asistencia técnica dirigida a las mujeres, con frecuencia “se produce una situación... que impide a las mujeres su participación en la minería en pequeña escala. Por una parte, no hay en general ninguna disposición especial para las mujeres en los programas de minería en pequeña escala porque no hay ninguna demanda de ellas para recibir asistencia técnica o financiera; pero, por otra parte, las mujeres no solicitan ninguna asistencia porque no hay ninguna a su disposición. Para romper este círculo hacen falta sin duda educación y sensibilización de las mineras, los organismos gubernamentales y otros grupos (entre ellos los mineros”²⁹).

A partir de 2003, el Servicio Nacional de Geología y Minería chileno “está realizando una serie de esfuerzos para recopilar los antecedentes estadísticos que permitan capturar la dimensión real del fenómeno femenino en la industria y, al mismo tiempo, plasmarlos en los diferentes productos (de dicha institución). En esta línea se han modificado los formularios de seguridad minera, se implementó el premio anual a la profesional destacada como experto en seguridad minera”³⁰.

Luego del trabajo sobre mujer y minería de CEPAL³¹, se conocen ahora iniciativas, como la de la Fundación Minera Los Pelambres en Chile, que realiza talleres para mujeres microempresarias., que se suman al convenio firmado en el año 2005 con el Prodemu, para realizar una escuela de negocios y fomento al emprendimiento, donde mujeres de distintas comunas reciben de forma gratuita una capacitación inicial como un mecanismo de inserción laboral y fuente de ingresos para sus hogares.

En Perú, el 26 de octubre de 2006, la mujeres mineras, reunidas en la ciudad de Chala, en el Departamento de Arequipa, decidieron formar la “Asociación Nacional de Mujeres Mineras Artesanales del Perú”, que en la actualidad está formada por 10 asociaciones. Esta organización se creó con el apoyo financiero del Proyecto GAMA-COSUDE³², la ONG Red Social y la Asociación de Mineros Artesanales del Sur, Medio y Centro del Perú (AMASUC).

Según las palabras de su propia presidenta, Cleotilde Chuquicondo Chuquicondo: “para afrontar el poco ingreso familiar del minero artesanal, en los centros mineros artesanales, las mujeres nos organizamos por los programas sociales como son el “vaso de leche”, los “comedores populares” y “clubes de madres”. Pero con esa fuerza propia de las mujeres que nos dedicamos al seleccionado del mineral, nos hemos visto en la necesidad de formar organizaciones con el fin de organizar nuestro trabajo, valorar el rol de la mujer minera artesanal... una vez organizadas tenemos capacitaciones en el cuidado y protección del medio ambiente, en el aprendizaje del manejo e ingreso al internet, en las ventas de nuestro mineral, erradicación de violencia familiar, erradicación del analfabetismo y en la autoestima de las mujeres. Así seguiremos trabajando y organizando a más mujeres mineras que existen en diferentes lugares de nuestro país, para tener más capacitaciones en los diferentes ámbitos sociales, computación, educación, tener convenios con las empresas, formar empresas”.

La Asociación Femenina Auxiliar al Instituto Americano de Ingenieros de Minas, Metalurgia y Petróleo – Sección Perú (WAAIME) es una institución sin fines de lucro que tiene más de 50 años de

²⁸ Chaparro, 2005.

²⁹ OIT, 1999.

³⁰ Consulta en línea, noviembre de 2008, http://www.sernageomin.cl/index.php?plantilla=servicios&option=com_content&task=section&id=24&Itemid=19, el paréntesis es nuestro.

³¹ Chaparro, 2005.

³² Gestión Ambiental en la Minería Artesanal (GAMA) es un proyecto de cooperación bilateral entre los Gobiernos de Suiza y Perú, con el objetivo de mejorar la situación ambiental de la minería artesanal. La Agencia Suiza para el Desarrollo y la Cooperación (COSUDE) en el Perú, se dedica al apoyo de medidas de buena gobernabilidad, fomento de una economía sostenible y competitiva, así como al mejoramiento del acceso de los sectores de la población más pobres a servicios sociales y productivos. Algunos de sus principios estratégicos son: Empoderamiento, Enfoque de género, Fortalecimiento institucional y desarrollo de capacidades, Coordinación y alianzas, Orientación a la demanda.

existencia en el Perú. Su principal objetivo es la entrega de becas de pregrado y postgrado a estudiantes de bajos recursos y buen rendimiento académico de las carreras universitarias vinculadas a las ciencias de la tierra.

El Congreso Internacional de Minería es una de las actividades que se realizan con la finalidad de recaudar los fondos para las becas. De acuerdo con su presidente, Ana María Plenge, este Congreso ha cobrado importancia y se ha colocado en la agenda del sector, lo cual asegura su realización cada dos años de manera descentralizada.

El cuarto Congreso, en el año 2006, realizó por primera vez una feria artesanal, en las que miembros emprendedores de distintas comunidades mineras expusieron sus productos y sus resultados, logrando en esa oportunidad de establecer relaciones comerciales con clientes nacionales y extranjeros.

El programa de la quinta edición (año 2008) del Congreso incluyó diversos temas, como la perspectiva femenina sobre el avance económico de la minería, además de una sesión plenaria dedicada a los objetivos del milenio -propuestos por la Organización de las Naciones Unidas- y el rol de la mujer, el sector minero, los gobiernos locales y el sector académico.

Como se ha dicho, En Centroamérica y el Caribe se han realizado grandes esfuerzos en la creación de un marco legislativo referente a la igualdad de oportunidades (véase anexo 1), pero al parecer, no existen iniciativas o políticas específicas para lograr una mayor participación y mejorar la calidad de los empleos de las mujeres en el sector minero.

Aunque no vinculado de manera directa con la industria minera, un ejemplo de lo que se podría hacer en la zona, es el de mujeres que han realizado grandes avances en materia de derechos y una mayor autonomía, como lo es el caso de las comunidades productoras de café orgánico en 10 provincias del sur de la República Dominicana. Los pequeños y medianos productores reciben el apoyo de la Federación de Caficultores de la Región Sur (Fedecares). Entre otras actividades, Fedecares se ocupa de recolectar el café verde (seleccionado y descascarado antes del tueste) para venderlo sobre todo a los mercados de Canadá, España, Estados Unidos y Francia.

Sin que el objetivo de Federares hubiera sido el de favorecer exclusivamente a las mujeres, ellas se han beneficiado directamente y están ocupando un rol más activo en la gerencia, producción y ventas. Fedecares creó un programa de becas financiando por universidades dominicanas y cubanas, para promover la formación universitaria de los hijos e hijas de las familias productoras, sobre todo las de menores ingresos.

Ha sido extremadamente importante acceder a esta beca, no solo por mi educación e inserción en el mercado laboral, sino porque estoy utilizando mis conocimientos para impulsar el desarrollo de mi comunidad", dijo a IPS Cesarina Encarnación, gerenta comercial de Agroesa, una empresa cafetalera del municipio Los Cacaos, a 70 kilómetros de Santo Domingo.

Federares en conjunto con la Asociación de Mujeres en Acción (AMA), han capacitado a 40 familias para lograr una igual distribución de las tierras entre hombres y mujeres. Por el momento, son 50 mujeres las que son propietarias de tierra y 25 forman parte en un programa de café femenino en las sureñas zonas de Los Cacaos, Barahona, Polo y San Cristóbal.

Sobre su nueva situación laboral, Felicia Lorenzo, de 53 años, madre de ocho hijos y propietaria de cafetales comenta: "desde que tengo mi tierra para gestionar, soy más autónoma y siento que mi trabajo es más reconocido".

Refino Herrera, dirigente de Federares, afirma que, "uno de los resultados más grandes de nuestro trabajo es el mayor empoderamiento de las mujeres. Anteriormente las mujeres no manejaban los recursos. Ahora tienen la oportunidad de gestionar su trabajo y administrar sus ingresos³³".

³³ Noticia publicada en Agencia de Noticias Inter Press Service (IPS) el 9 de febrero de 2009. Consulta en línea (<http://ipsnoticias.net/nota.asp?idnews=90723>).

4. Centroamérica y el Caribe: el contexto económico-social y los mercados laborales

4.1 Antecedentes de la minería y de las mujeres mineras en Centroamérica y el Caribe³⁴

Poco se conoce de la participación histórica de la mujer en la minería, no obstante, antes del descubrimiento de América, la literatura sobre la época habla de mujeres que se ocupaban del cuidado de los hijos y del hogar, otras se consagraban al comercio y algunas, al igual que los hombres, cultivaban los campos, iban a la guerra y podían ejercer funciones de gobierno y liderazgo político en sus comunidades. Con la llegada masiva de europeos al continente americano, vino la búsqueda de oro. La leyenda del Dorado movió un gigantesco esfuerzo explorador y conquistador y las mujeres fueron parte importante del contingente minero dedicado a buscar el ansiado metal.

En esas épocas, la minería que en el Caribe era muy incipiente. El único metal que se sabe, explotaban comunidades como la Taina era el oro y no es seguro que lo explotaran en aluviones y no en rocas mineralizadas.

Es sabido que la motivación fundamental de Colón, fue la de encontrar una ruta más corta y más segura para el comercio entre Asia y Europa. Encontró en vez de ello, un mundo diferente a lo que estaba

³⁴ El texto de este apartado se basa en Calvache (1944), Bulmer-Thomas, 1994, <http://www.dgm.gov.do/historia.html>, consulta en línea septiembre, 2008 y <http://tallerbukowski.blogspot.com/2007/03/en-homenaje-todas-las-mujeres.html>, consulta en línea septiembre, 2008.

buscando y por consiguiente variaron sus objetivos y sus estrategias. La búsqueda de las especies y otros productos exóticos de mucho valor en esa época se cambió por la búsqueda de oro y plata, dando inicio en esa forma, a la industria minera en el nuevo mundo.

Luego del 12 de octubre de 1492, Colón se tropezó con la isla de Cuba y La Española (isla que hoy es el territorio de la República Dominicana y Haití). En ese momento, se inició la búsqueda del lugar de donde los aborígenes extraían el oro que usaban como adorno y de acuerdo con los Archivos de Indias, se estableció el año 1505, como la fecha de la primera explotación de las mina de oro por europeos.

El descubrimiento de América, se ha catalogado como un encuentro brutal entre dos culturas. La literatura habla del deterioro de las condiciones de vida de los indígenas y por ende de las mujeres, quienes perdieron los privilegios de los que gozaban en el marco de las culturas ancestrales, como el acceso a la propiedad de la tierra y pasaron a ser objetos de venta, dominación, violación, abandono y raptó. “La invasión española en el siglo XVI, sin duda, modificó las estructuras económicas de las culturas precolombinas, la situación de las mujeres indígenas, las costumbres, las creencias y el régimen comunitario de la tierra. De hecho, la administración colonial reservó para las mujeres un lugar secundario y subordinado, debilitando las relaciones de relativa igualdad existentes entre el hombre y la mujer y asimilándolas a las nuevas modalidades del derecho de herencia³⁵”.

“Las mujeres indígenas acompañaban a sus hombres a la Guerra y algunas tuvieron contacto con el español al ser secuestradas por éstos. Sin embargo, al parecer las uniones entre españoles e indígenas no fueron siempre violaciones sino que por el contrario, la mujer indígena manifestaba preferencia por el hombre español blanco en lugar del hombre indígena, como si se sintieran atraídas por la supuesta superioridad de la raza³⁶”.

“En este sentido, es posible considerar a la mujer como un medio que facilitó la conquista española. El matrimonio entre españoles y las uniones de hecho entre españoles e indígenas serán, desde el momento de la conquista, las posibilidades más importantes y socorridas de ascenso, prestigio y ejercicio de poder sobre la población local³⁷”. Al detenerse en estas citas se tiene que pensar de inmediato en Doña Marina o La Malinche figura muy conocida entre los mexicanos y que dio lugar a que se calificara de malinchismo la actitudes de entrega o serviles hacia el extranjero en el país azteca.

Las actividades desempeñadas por las mujeres en la colonia eran diversas y dependían del nivel social a que pertenecieran. Las indígenas y mestizas eran sometidas al trabajo de las encomiendas, pudiendo dedicarse a las actividades mineras como la extracción y lavaderos de oro, los talleres de fabricación de telas de lana, o en las casas de los españoles desempeñando labores domésticas.

Los yacimientos de oro y plata de Centroamérica y el Caribe fueron explotados desde los inicios de la conquista por los españoles, en forma monopólica. La explotación de oro y la plata era considerada una de las más abundantes fuentes de ingreso durante esa época.

Los países de Centroamérica y del Caribe obtuvieron su independencia de España en 1821, excepto Cuba que lo hizo en 1898 y Jamaica que se independizó del Reino Unido en 1962. La población para la época de la independencia era predominantemente rural, con la fuerza de trabajo concentrada en la agricultura y la minería. Los recursos naturales producidos por estos países les abrieron las puertas al comercio internacional, permitiéndoles crear vínculos con el resto del mundo y establecer nuevas rutas comerciales.

La era republicana y la extracción de minerales en Centroamérica y el Caribe y otras operaciones vinculadas con los recursos naturales (tales como las empresas frutícolas y el ferrocarril) atrajeron no solo más inversión extranjera sino las pretensiones esclavistas de personajes como W. Walker.

A medida que los países del istmo centroamericano y del Caribe experimentaron un crecimiento de su producto nacional, también avanzaron en sus etapas de desarrollo y la composición de su producto interno

³⁵ Calvache, 1944.

³⁶ <http://tallerbukowski.blogspot.com/2007/03/en-homenaje-todas-las-mujeres.html>.

³⁷ <http://tallerbukowski.blogspot.com/2007/03/en-homenaje-todas-las-mujeres.html>.

bruto (PIB) experimentó distintas tendencias, por ejemplo, la agricultura y la minería dejaron de ser los sectores más importantes aproximadamente a mediados del siglo XX.

Respecto a su geografía física, el istmo centroamericano³⁸, es en gran parte montañoso, siendo atravesados en su parte central por la Cordillera de los Cuchumatanes. El clima es tropical, en las zonas bajas es caluroso y húmedo durante todo el año, pero a medida que se gana altitud, las temperaturas se vuelven menos calurosas. Las precipitaciones son por lo general altas, de 1000 mm/año a 3000mm/año en promedio, con diferencias muy marcadas entre la vertiente del Caribe y la vertiente del Pacífico. El territorio que incluye a Guatemala, Honduras, Nicaragua y Panamá abarca un área de 426.500 km².

Cuba, Jamaica y La Española, forman parte del grupo de islas llamado “Antillas Mayores” o “Grandes Antillas”. Cuba es la más grande de las islas con 110.860 km². El territorio que abarca Cuba, Jamaica y la República Dominicana suman 170.580 km². Las islas son propensas a las lluvias e inundaciones y están expuestas a los huracanes y ciclones del Atlántico (Jamaica en menor medida). El clima es también tropical, es decir, cálido y húmedo.

4.2 El contexto económico reciente

En los tiempos actuales, la mayoría de estos países los productos primarios todavía representan dos terceras ó más del total de sus exportaciones y constituyen su principal vínculo con el resto del mundo. (Véase Cuadro 1). No obstante, la balanza comercial de bienes es deficitaria desde mediados de los años setenta o incluso desde antes en algunos casos. El déficit comercial ha persistido e incluso se amplió pese a los altos precios internacionales a mediados de la primera década de siglo XXI de algunas de sus exportaciones tradicionales, debido a que estos países también son importadores netos de combustibles y de otros bienes primarios como las materias primas industriales, que también experimentaron un fuerte incremento de sus precios, situación que se agrava con la crisis financiera.

Cabe señalar que algunos de estos países son también exportadores de manufacturas, los que en los últimos años han sufrido la competencia asiática en el mercado estadounidense, principal destino de sus exportaciones. Respecto a la balanza de servicios, algunos de estos países centroamericanos y caribeños, tienen un tradicional superávit en el comercio turístico, pero por lo general, esta cuenta no alcanza a compensar el déficit de la balanza comercial.

Desde el año 2004 hasta principios de 2008, a excepción de Jamaica, los países en estudio crecieron en un entorno económico favorable derivado de la sostenida expansión de la economía mundial. Algunos tuvieron un crecimiento sobresaliente como Cuba, Panamá y la República Dominicana.

El favorable contexto externo se reflejó en los mejores precios internacionales para sus productos tradicionales de exportación, incremento del ingreso de remesas familiares y una gran liquidez internacional. El buen desempeño de la economía mundial estimuló el crecimiento de las exportaciones y la inversión extranjera, lo que su vez contribuyó al dinamismo de su demanda interna. Véase Cuadro 1.

Una característica determinante para la mayoría de estas economías es la de que su consumo privado se sustenta en gran parte en la afluencia de las remesas familiares que envía la masa trabajadora que emigra de foras incremental desde los años ochenta, en su mayoría hacia Estados Unidos. La favorable coyuntura internacional desde finales del año 2003 hasta principios de 2008, permitió la expansión del ingreso de dichos recursos, los cuales continuaron contribuyendo a mitigar el déficit de la cuenta corriente. En Cuba las autoridades estadounidenses prohíben dichos envíos familiares a la isla.

³⁸ El istmo centroamericano está formado por Guatemala, Belice, Honduras, El Salvador, Nicaragua, Costa Rica y Panamá. No obstante, es necesario aclarar que la región Centroamericana está formada solamente por Guatemala, Honduras, El Salvador, Nicaragua y Costa Rica debido a su historia conjunta y por haber formado parte de la República Federal de Centroamérica desde 1824 hasta 1839. Así pues, Centroamérica estaría compuesta por 5 Estados hispanos, los cuales formaron parte de la Capitanía General de Guatemala y de las Provincias Unidas del Centro de América. Dos países más jóvenes, Panamá y Belice, no comparten la historia común de Centroamérica, ya que Panamá fue parte de Colombia y Belice por su parte, fue una colonia del Reino Unido.

CUADRO 1
CENTROAMÉRICA Y EL CARIBE: PRODUCTO INTERNO BRUTO, EXPORTACIONES
Y REMESAS FAMILIARES

País	Producto interno bruto total (Tasas anuales de crecimiento)			Exportaciones de productos primarios según su participación el total ^b	Exportaciones de minerales (% de las exportaciones de bienes) ^c	Remesas familiares (2007) ^d	
	2004 - 2007	2007	2008 ^a			2006	(Millones de US\$)
Cuba	9,1	7,3	4,3	73,4	48		
Guatemala	4,4	5,7	3,3	65,1	1	4 128	12
Honduras	6,2	6,3	3,8	70,7	9	2 561	22
Jamaica	1,5	1,2	0,0	40,4	11	1 600	15
Nicaragua	4,3	3,8	3,0	91,3	2	739,6	13
Panamá	8,7	11,2	9,2	80,5	4	-.	-.
República Dominicana	7,5	8,5	4,5	65,8	-.	3033	7,5

Fuente: CEPAL y WDI on line, consulta en línea, agosto de 2008.

^a Estimaciones preliminares.

^b Años por país: Cuba, 2005; Guatemala, Honduras, Jamaica, Nicaragua y Panamá, 2006; República Dominicana, 2001.

^c El dato de Cuba es del año 2003.

^d El dato de Jamaica es de 2006.

Estos países son en extremo vulnerables a las turbulencias externas, condición que una vez más se demuestra a partir del año 2008 en que dichas economías redujeron su ritmo de crecimiento debido al entorno internacional menos favorable originado desde mediados de 2007 en el mercado de hipotecas de alto riesgo de los Estados Unidos.

Los países de Centroamérica y el Caribe se encuentran ante una desaceleración de sus exportaciones cuyo principal destino es ese país, además de bajas en el precio de sus exportaciones de bienes primarios que exportan. Este fenómeno afectaría también a sus exportaciones manufactureras. Las repercusiones sobre el mercado de trabajo estadounidense podrían provocar la disminución de las remesas enviadas por los trabajadores emigrantes. Los ingresos por turismo también se están reduciendo. La desaceleración de la economía mundial estaría provocando una seria reducción de la inversión extranjera directa. Asimismo, la reducción del crecimiento económico podría tener un impacto distributivo negativo, sobre todo en los sectores más vulnerables, como los hogares pobres liderados por mujeres. La evidencia empírica muestra que, durante las crisis económicas, por pequeñas que sean pueden llegar a revertir todos los logros de las épocas de crecimiento y éstas golpean más fuerte aquellos que se encuentran en condiciones de extrema pobreza.

En este contexto, es muy probable que aumente el desempleo (sobre todo el femenino) y los trabajos informales.

4.3 Algunos indicadores sociales

Según el PNUD los países de Centroamérica y el Caribe tienen un ingreso medio, según su producto interno bruto per cápita. De acuerdo con el Índice de Desarrollo Humano (IDH) que elabora el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo desde 1990, sólo Cuba y Panamá se clasifican como países de desarrollo humano alto y el resto de países, son considerados como de desarrollo humano bajo. La población en su mayoría es urbana, excepto en Guatemala y Honduras. El mayor grado de urbanización es una tendencia que registrada desde antes de los años setenta y al igual que en el resto de países de América

Latina, la tasa de crecimiento de la Población Total y la de la Población en Edad de Trabajar PET³⁹ están disminuyendo. (Véase Cuadro 2).

El Índice de Gini de estos países tipifica unas de las mayores desigualdades de ingresos en el mundo. Dicha cifra es de alrededor de 0,49 en América Latina; 0,34 en la OCDE y los países de altos ingresos; 0,38 en Asia Oriental y el Pacífico; 0,38 en Oriente Medio y África del Norte; y, 0,47 en África del Sur del Sahara. Consistente con esta situación, el istmo exhibe altísimas tasas de pobreza, casi todas por arriba del 50%.

En Centroamérica, en donde las remesas representan una mayor proporción del PIB, las tasas de pobreza masculinas son mayor que las femeninas, probablemente porque según lo afirman diversos estudios sobre el tema, son las mujeres las mayores receptoras de remesas y por la capacidad de ellas para sacar adelante a sus hogares. Una reducción en los niveles de desigualdad sería muy importante para conseguir un mayor impacto del crecimiento en la reducción de la pobreza.

CUADRO 2
CENTROAMÉRICA Y EL CARIBE: ALGUNOS INDICADORES SOCIALES

País	PIB per cápita (US\$ anuales) ^a	Clasificación según el IDH	Población (miles de habitantes). ^b	Distribución del ingreso (índice de Gini) ^c	Tasas de pobreza (en porcentajes) ^d		Tasa de mortalidad materna ^e	Proporción de puestos ocupados por mujeres en el parlamento nacional
					Hombres	Mujeres		
	2005	2005	2006				2005	2008
Cuba	2 860,2	51	11248,5 (75%)	--	--	--	45	43,0
Guatemala	2 491,9	118	13017,7 (48%)	0,543	67,6	60,9	290	12,0
Honduras	1 138,5	115	7033,0 (47%)	0,587	80,5	72,4	280	23,0
Jamaica	3.720,0	101	2667,3 (53%)	0,640	--	--	26	13,0
Nicaragua	895,5	110	5529,8 (59%)	0,579	72,0	69,0	170	19,0
Panamá	4.796,6	62	3282,9 (72%)	0,548	45,8	49,9	83	17,0
República Dominicana	3.815,1	79	9607,7 (68%)	0,578	44,7	56,2	150	20,0

Fuente: Anuario Estadístico de CEPAL, CELADE y WDI on line.

^a El dato de Cuba es del año 2003.

^b Población a mitad de año. Entre paréntesis el porcentaje de población urbana correspondiente.

^c Años por país: Guatemala y Jamaica, 2002; Honduras, 2003; Nicaragua, 2001; Panamá y República Dominicana, 2006.

^d Años por país: Guatemala, 2006; Honduras, 2007; Nicaragua, 2005; Panamá, 2007; República Dominicana, 2007.

^e Por cada 100.000 nacidos vivos.

Las cifras de mortalidad materna se asocian con una atención inadecuada durante el período prenatal y durante el parto y centros asistenciales que no están lo suficientemente equipados y preparados para resolver situaciones de urgencia y constituye un indicador que refleja el estado de salud de las mujeres en edad reproductiva. El Cuadro 2 muestra la urgencia por mejorar esta situación en la región de Centroamérica y el Caribe.

La representación en el poder legislativo es una dimensión política complementaria que ratifica la necesidad de equidad entre hombres y mujeres en todas las esferas. Este indicador da cuenta de procesos más amplios de participación de la mujer en la toma de decisiones. Es notable la participación de las mujeres en Cuba, Honduras, Nicaragua y la República Dominicana, que tienen una presencia femenina superior al promedio latinoamericano que es igual a 18 (Véase Cuadro 3).

³⁹ La Población en edad de Trabajar (PET) está integrada por las personas de 10 y más años de edad (la edad mínima se define de acuerdo con la realidad socioeconómica de cada país) que se encuentran aptas para trabajar.

4.4 Principales tendencias en los mercados laborales

La incorporación femenina al mercado de trabajo se estimuló por la expansión de actividades catalogadas como “femeninas”: comercio y servicios (dentro de ellos, el turismo), el surgimiento de nuevas oportunidades de empleo para las mujeres (maquila y agricultura de exportación) y el lento pero sostenido aumento de la participación de las mujeres en las actividades “masculinas”.

Desde los años noventa, la Tasa Global de Participación TGP⁴⁰ femenina, aumenta por la incorporación creciente de las mujeres en las actividades económicas. (Cuadro 3.) Pese al continuo incremento la TGP femenina, esa tasa aún no alcanza los valores presentados por los hombres que representa en algunos casos, el doble de la tasa femenina. Excepciones de esta tendencia al alza de la TGP femenina, son Honduras, en donde comenzó a reducirse en los inicios del siglo XX (pasando de 44,2% en el año 2000 a 39,9% en 2006) y Jamaica que también muestra una tendencia declinante desde un valor de 62,4% en 1990 hasta 55,3% en el año 2004.

CUADRO 3
TASA GLOBAL DE PARTICIPACIÓN (PEA/PET^a) POR GÉNERO
(Varios años, en porcentajes)

	Años 1, 2 y 3	Total			Mujeres			Hombres		
		Año 1	Año 2	Año 3	Año 1	Año 2	Año 3	Año 1	Año 2	Año 3
Cuba	2004 y 2006	--	52,3	52,9	--	37,9	39,3	--	66,8	66,6
Guatemala	1994, 1998/99 ^b y 2006	49,8	48,4	66,2	18,4	23,2	47,4	84	73,6	88,3
Honduras	1991, 2000 y 2006	57,9	64,4	60	33,2	44,2	39,9	85,5	87,1	82,6
Jamaica ^c	1990, 1998 y 2004	69,4	65,3	64,3	62,4	57,6	55,3	76,9	73,6	73,7
Nicaragua	1990, 2000	61,5	62,4	60	39,8	36	43,5	86,4	91	78,2
Panamá	1990, 1999 y 2006	54,8	61,2	62,3	32,2	43,2	45,6	77	79,7	79,4
República Dominicana	1993, 1998 y 2002	52,9	64,3	63,7	25,2	41,4	52,8	83,1	86,5	74,8

Fuente: OIT, LABORSTA, consulta en línea 11 de agosto de 2008.

Nota:

^a PEA: Población económicamente activa; PET: Población en edad de trabajar (de 15 y más años de edad).

^b No incluye mayores de 80 y más años de edad.

^c Población de 14 y más años de edad.

-- no se encontraron datos.

Por la mayor urbanización y la reducción del crecimiento de la Población Total, desde los setenta y con fuerza desde finales del siglo XX, la oferta laboral de la región centroamericana y del Caribe aumenta la participación laboral femenina y sus niveles educativos. El aumento de la tasa de crecimiento de la Población Económicamente Activa (PEA⁴¹) femenina es mayor por cuanto por la urbanización, la estadística de la tasa de participación femenina crece en las zonas urbanas, pues ellas tienen baja participación en agricultura y la minería y alta en las actividades no agropecuarias.

Llama la atención que la TGP femenina más baja se presenta en Cuba (39,3%) y Honduras (39,9%), mientras que la más alta se alcanza en Jamaica (55,3%) y en la República Dominicana (52,8%). Estos últimos dos países destacan por ser importantes centros turísticos regionales, actividad que requiere mano de obra femenina en forma intensiva. La TGP masculina tiende a la reducción desde los años noventa en Jamaica, en Honduras, Nicaragua, Panamá y la República Dominicana, esa tasa aumentó durante los noventa y luego se redujo o estancó. En Cuba, la TGP masculina muestra también reducciones en el último período. En Guatemala se redujo en los noventa pero aumentó después. Las TGP más bajas se presentan en Cuba

⁴⁰ La Tasa Global de Participación (TGP), se define como la relación entre la Población Económicamente Activa (PEA) y la Población en Edad de Trabajar (PET): PEA/PET. La Población en edad de Trabajar (PET) está integrada por las personas de 10 y más años de edad (la edad mínima se define de acuerdo con la realidad socioeconómica de cada país) que se encuentran aptas para trabajar.

⁴¹ La Población Económicamente Activa (PEA) son las personas que estando en edad para trabajar, efectivamente forman parte de la fuerza de trabajo al mantenerse en una ocupación o buscarla activamente.

(66,6% en 2006), Jamaica (73,7% en 2004) y la República Dominicana (74,8% en 2002). Las más altas están en Guatemala con un valor de 88,3% en 2006 y en Honduras con 82,6% en 2006.

En todos los países en estudio, el porcentaje de mujeres jefas de hogar, por su nivel de ingresos o por su participación en la toma de decisiones, es siempre inferior al porcentaje de hombres. Esta información puede verse en el Cuadro 4 en donde ninguno de los casos muestra una proporción de mujeres jefas de hogar superior al 50%.

CUADRO 4
HOGARES CON JEFATURA FEMENINA
(En porcentajes)

País y tipo de jefatura	Nacional	Rural	Urbana
Guatemala			
Jefatura en la toma de decisiones	18,4	15,99	22,13
Jefatura económica	23,55	20,21	28,7
Honduras			
Jefatura en la toma de decisiones	25,67	20,61	31,02
Jefatura económica	22,9	16,57	29,6
Jamaica			
Jefatura en la toma de decisiones	44,88	40,59	49,41
Jefatura económica	32,94	31,3	34,67
Nicaragua			
Jefatura en la toma de decisiones	28,24	18,86	34,19
Jefatura económica	26,4	17,5	32,04
Panamá			
Jefatura en la toma de decisiones	25,38	17,44	29,69
Jefatura económica	28,19	19,42	32,95
República Dominicana			
Jefatura en la toma de decisiones	-.-	-.-	28,82
Jefatura económica	-.-	-.-	25,77

Fuente: Estadísticas del Banco Interamericano de Desarrollo, consulta en línea, enero de 2009.

Nota:

- ^a Jefatura en la toma de decisiones: Es el miembro de un hogar que ejerce la autoridad para tomar las decisiones que afectan al grupo y que es reconocido como tal por los miembros.
- ^b Jefatura económica: Porcentaje de hogares en los que una mujer percibe los mayores ingresos individuales totales.
- ^c Años por país: Nicaragua, 2001; Guatemala y Jamaica, 2002; Honduras, Panamá y República Dominicana, 2003.

La mayor participación laboral femenina en el área urbana se refleja en las estadísticas de las jefaturas de los hogares. Comparadas con los datos del área rural, el Cuadro 4 muestra que un mayor porcentaje de mujeres del área urbana poseen la jefatura económica de su hogar. En Nicaragua, por ejemplo, el 32% de los hogares del área urbana poseen jefatura económica femenina, mientras en el área rural solamente el 17,5%. El aumento en el nivel educativo constituye otra tendencia de la fuerza laboral de la región, que transforma la composición de la Población en Edad de Trabajar (PET). Un porcentaje cada vez mayor de mujeres y hombres jóvenes que entran al mercado de trabajo cuentan con mayores niveles de educación, constatado por el contraste entre la población analfabeta adulta y los analfabetas jóvenes. El Cuadro 5 muestra dichas cifras para el género femenino. Por ejemplo, en Guatemala, el 63,3% de las mujeres adultas sabe leer y escribir, mientras que en las mujeres jóvenes dicho indicador asciende a 78,4%.

CUADRO 5
INDICADORES DE EDUCACIÓN SEGÚN GÉNERO

País	Clasificación según el IDH	Tasa femenina de alfabetización 1995 - 2005		Tasa bruta de matriculación combinada en primaria, secundaria y terciaria 1999 (%)		Tasa bruta de matriculación combinada en primaria, secundaria y terciaria 2005 (%)	
		Adultos	Jóvenes	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
		(% de personas de 15 años y más)	(% de personas de 15 a 24 años)				
	2005						
Cuba	51	99,8	100,0	n.d	n.d	92	83
Guatemala	118	63,3	78,4	45	53	64	70
Honduras	115	80,2	90,9	63	60	74	68
Jamaica	101	85,9	n.d	62	63	82	74
Nicaragua	110	76,6	88,8	65	61	72	70
Panamá	62	91,2	95,6	76	73	83	76
República Dominicana	79	87,2	95,4	75	69	78	70

Fuente: PNUD, Informe sobre Desarrollo Humano 2007-2008.

Nota: n.d. no determinado.

La tasa bruta de matrícula combinada en primaria, secundaria y terciaria muestra que el acceso a la educación se incrementó en ambos géneros, pero sobre todo en las mujeres. Por ejemplo, en el año 1999 en Jamaica, el 62% de las mujeres se matriculaba en primaria, secundaria o en estudios superiores, mientras que en el año 2005, dicha cifra ascendía al 82%, en promedio, los hombres ganan más que las mujeres, sin consideración del nivel educativo. En la República Dominicana, se ha reducido la brecha salario entre mujeres y hombres.

La desigualdad de género puede también visualizarse a través de las brechas entre esos ingresos salariales. Pese al avance hacia la equidad de género en términos salariales, existe todavía una brecha importante entre los ingresos laborales tanto en los trabajadores calificados, como en los no calificados. Por ejemplo, en Honduras, en 1994 a nivel nacional, el salario de una mujer con educación mínima representaba el 63,5% del salario de un hombre con iguales condiciones educativas; incrementándose dicho porcentaje a 90,4% en 2006. En el caso de una mujer con 13 y más años de estudios, su salario en 1994 era equivalente al 76,4% del salario de un hombre, mientras en 2006 ascendió al 79%. (Véase Cuadro 6).

CUADRO 6
RELACIÓN DE SALARIOS ENTRE LOS GÉNEROS, SEGÚN AÑOS DE ESTUDIOS APROBADOS

País	Año	Total	0-5	6-9	10-12	13 y más
Guatemala	1998	74,4	63,2	64,1	69,3	73,6
	2002	82,4	89,0	82,5	73,4	87,0
Honduras	1994	77,9	63,5	72,9	76,5	76,4
	2006	91,3	90,4	78,2	82,9	79,0
Nicaragua	1993	79,2	71,9	74,4	87,5	72,2
	2001	83,0	75,9	75,0	72,4	71,9
Panamá	1994	78,6	58,5	63,6	76,7	64,2
	2006	88,7	40,3	57,3	78,0	76,7
República Dominicana	1997	88,0	67,4	68,2	96,7	75,3
	2006	81,6	71,3	64,3	77,1	69,1

Fuente: Anuario Estadístico de CEPAL.

Un caso singular respecto a la evolución de los salarios reales en la República Dominicana es que los diferenciales salariales, lejos de reducirse se ampliaron en todos los niveles educativos, exceptuando el de aquellos trabajadores con la mínima educación.

Pese al importante papel de la mujer en la minería, el porcentaje de mujeres mineras es bastante inferior al de los hombres, tanto en la categoría de “asalariadas” como en la de “Empleadores y trabajadores por cuenta propia” (en todas las categorías ocupacionales). En otras palabras, en todos los países en estudio, el número de mujeres mineras es inferior al total de hombres mineros.

Las encuestas de la OIT sobre el empleo revelan que en el área de estudio, la proporción de mujeres dentro del total de trabajadores activos de la minería varía de 2,2% en Honduras hasta 11,3% en Nicaragua. Dichos porcentajes se pueden considerar muy bajos si se toma en cuenta que en algunos países de África alcanzan al 60% y en los países mineros de Suramérica estos porcentajes pueden fluctuar entre el 10% y el 30%. En Asia, la proporción es inferior al 10% (Cuadro 7).

Los datos nacionales sobre población económicamente activa, en minería muestran una enorme brecha entre hombres y mujeres y esta diferencia es mayor al comparar los totales nacionales. En el año 1998 en Honduras, el 34,4% de los trabajadores eran mujeres, mientras que en minería dicho porcentaje era solamente del 2,2%, correspondiendo a 4.400 hombres y solamente 100 mujeres. En Jamaica, que es el país donde la proporción de mujeres activas es mayor, en el año 2006 ellas representaban el 44,2% de la población activa, mientras que en la minería su participación sólo llegaba al 9,9% del total de mineros. En el caso de Nicaragua, la importancia femenina a escala nacional asciende al 37,5% y en el sector minero el porcentaje de mujeres es de solamente el 11,3%.

CUADRO 7
DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN ECONÓMICAMENTE ACTIVA TOTAL SEGÚN GÉNERO
(Total nacional y sector minero)

País	Año	Total nacional		Minería	
		Mujeres/Total	Hombres/Total	Mujeres/Total	Hombres/Total
Guatemala	1994	19,0	81,0	9,3	90,7
Honduras	1998	34,4	65,6	2,2	97,8
Jamaica	2006	44,1	55,9	9,9	90,1
Nicaragua	2006	37,5	62,5	11,3	88,7
Panamá	2006	37,1	62,9	10,5	89,5
República Dominicana	1993	23,6	76,4	9,5	90,5

Fuente: Elaborado con datos de OIT, LABORSTA, consulta en línea 11 de agosto de 2008.

En Guatemala, Panamá y la República Dominicana, el porcentaje de mujeres mineras “asalariadas” es superior al porcentaje de mujeres mineras que trabajan como “empleadoras y trabajadores por cuenta propia”. Es decir, si una mujer es minera en estos países, la probabilidad de tener un trabajo de mejor calidad es mayor que de no tenerlo. Pero en Honduras y Nicaragua, la mayor probabilidad para las mujeres mineras es la de trabajar como empleadoras y trabajadores por cuenta propia.

Al examinar las categorías de “empleadores y trabajadores por cuenta propia” y “asalariados”, con la única excepción de las mujeres en Honduras y Nicaragua, se observa una mayor proporción de la categoría “asalariados”, la que por lo general presenta condiciones laborales más favorables. El 75% de las mujeres mineras guatemaltecas trabaja en la categoría de asalariadas, mientras que en Panamá y la República Dominicana, dichos porcentajes ascienden a 64% y 100%. Véase Cuadro 8.

La categoría “asalariado” se define como una persona que trabaja para un empleador y recibe una remuneración en forma de salario, sueldo más comisiones. En minería, este empleador es una empresa minera que de acuerdo con su tamaño se clasifica como grande, mediana y pequeña. La minería moderna representa por lo general altos salarios, con altos niveles de productividad y adecuadas condiciones laborales. Un ejemplo de esto último son las importantes disminuciones de las tasas de accidentes y

heridos, así como la de enfermedades laborales. Los mineros de estas operaciones viven en comunidades locales integradas, en las que junto a sus familias comparten las mismas oportunidades sociales y educacionales que el resto de la sociedad⁴².

La situación de las mujeres mineras es muy preocupante en países como Honduras y Nicaragua, en donde la mayoría de ellas trabaja como “empleadores y trabajadores por cuenta propia”, 100% y 75%, respectivamente. Dicha condición, no siempre implica una realidad laboral afortunada, ya que en algunos casos las cifras pueden ocultar condiciones laborales adversas y marginalidad extrema.

Un “empleador” es una persona, natural o jurídica que posee uno o varios establecimientos donde se realiza una actividad económica y tiene uno o más trabajadores a su cargo, a los que les paga una remuneración en dinero o en especie. Un trabajador “por cuenta propia” es una persona que desarrolla una actividad económica en forma independiente que no tiene empleados remunerados y que no es empleado de nadie (puede tener familiares no remunerados).

Dicha categorías aplicadas a las actividades mineras puede significar que se trata de minería artesanal o en pequeña escala, las que constituyen pequeñas unidades productivas unipersonales o con personal muy reducido, que disponen de una tecnología mínima. Por lo general es una estrategia de subsistencia familiar que opera en el sector informal (en condiciones muy precarias), fuera del marco regulador y legal. La gran mayoría de sus trabajadores son personas muy pobres (hombres, mujeres e incluso niños) que explotan depósitos marginales en condiciones extremadamente severas y, a menudo, peligrosas –y que provocan un considerable impacto ambiental⁴³. No obstante, también existen mujeres empresarias dueñas de minas o de plantas de procesamientos, que usualmente las administran mejor que sus compañeros hombres.

CUADRO 8
CENTROAMÉRICA Y EL CARIBE: NÚMERO Y DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DE LA POBLACIÓN
ECONÓMICAMENTE ACTIVA MINERA, SEGÚN CATEGORÍA OCUPACIONAL Y GÉNERO
(En porcentajes)

País y año	Género	Total	Empleadores y trabajadores por cuenta propia		Empleadores y trabajadores por cuenta propia		Empleadores y trabajadores por cuenta propia	
			Asalariado	Asalariado	Asalariado	Asalariado		
			(En número de personas)	(En porcentajes sobre el total de mineros)	(En porcentajes sobre el total de cada categoría)			
Guatemala 1994	Total	4 300	900	3 300	21,4	78,6	--	--
	Mujeres	400	100	300	25,0	75,0	11,1	9,1
	Hombres	3 900	800	3 000	20,5	76,9	88,9	90,9
Honduras 1998	Total	4 500	3 000	1 600	64,4	35,6	--	--
	Mujeres	100	100	--	100,0	--	3,3	--
	Hombres	4 400	2 900	1 600	65,9	36,4	96,7	100,0
Jamaica 2006	Total	7 100	--	--	--	--	--	--
	Mujeres	700	--	--	--	--	--	--
	Hombres	6 400	--	--	--	--	--	--
Nicaragua 2006	Total	7 100	1 900	5 200	26,8	73,2	--	--
	Mujeres	800	600	200	75,0	25,0	31,6	3,8
	Hombres	6 300	1 300	5 000	20,6	79,4	68,4	96,2
Panamá 2006	Total	2 568	455	2 113	17,7	82,3	--	--
	Mujeres	270	98	172	36,3	63,7	21,5	8,1
	Hombres	2 298	357	1 941	15,5	84,5	78,5	91,9
República Dominicana 1993	Total	2 100	300	1 800	15,0	85,0	--	--
	Mujeres	200	0	200	0,0	100,0	0,0	11,1
	Hombres	1 900	300	1 600	15,8	84,2	100,0	88,9

Fuente: Autores con datos de OIT, LABORSTA, consulta en línea 11 de agosto de 2008.

⁴² MMSD, Cap. 3.

⁴³ MMSD, Cap. 3.

Excepto en la República Dominicana, hay más mujeres en la categoría de “empleadores y trabajadores por cuenta propia” que en la de asalariados. Lo que indicaría que en cuanto más pequeña es la operación minera, más peso tiene la participación femenina en la actividad.

Pese al trabajo femenino en la minería a gran escala, hay mayor número de mujeres en la minería a pequeña escala, en donde tiene participación directa en la explotación, a excepción del manejo regular de equipo mecanizado que se reserva a los hombres. En Guatemala, el 11,1% de los trabajadores en la categoría de Empleadores y trabajadores por cuenta propia son mujeres, mientras que en los asalariados sólo el 9,1% corresponde al sexo femenino. En Nicaragua se encuentra la proporción de mujeres en la categoría de Empleadores y trabajadores por cuenta propia es del 31,6% y el de asalariadas es solamente del 3,8%. (Cuadro 8.). Además, las mujeres tienen una mayor presencia en otras operaciones complementarias, por ejemplo, en la comercialización de los productos de la mina, la provisión de bebidas, alimentos, herramientas y equipos.

5. La gestión minera de algunos países

5.1 Cuba

5.1.1 Reservas y explotaciones

Cuba posee alrededor del 16% de las reservas de níquel del mundo. Las reservas cubanas de cobalto alcanzan aproximadamente el 26% de las reservas mundiales, constituyendo la segunda a nivel mundial. También posee algunos otros minerales como el oro, plata y cobre⁴⁴. Dentro de los minerales no metálicos, el país cuenta con grandes yacimientos de zeolita del orden de las 500 millones de toneladas en reservas, pose también yacimientos de carbonato de calcio de alta pureza⁴⁵. El principal mineral extraído en la isla es el níquel, el que es además su principal producto de exportación. A escala mundial, Cuba es el sexto mayor productor de níquel mina y el décimo en níquel refinado. Pero también se explotan importantes yacimientos de cobre, cromo, cobalto, hierro y otros.

5.1.2 Autoridad minera

La actividad minera está regulada por la Ley de Minas de enero de 1995. Por medio de dicha Ley se creó la Oficina Nacional de Recursos Minerales, que constituye la Autoridad Minera. La Oficina Nacional de Recursos Minerales pertenece al Ministerio de la Industria Básica, pero su esfera de influencia

⁴⁴ Fuente de las reservas de níquel: Calculado con información de U.S. Geological Survey, Mineral Commodity Summaries, January 2006.
Fuente del cobalto, oro y plata: http://www.cubagob.cu/des_eco/minbas.htm , consulta en línea, 02.septiembre.2008.

⁴⁵ Consulta en línea, 02.septiembre.2008 http://www.cubagob.cu/des_eco/minbas.htm

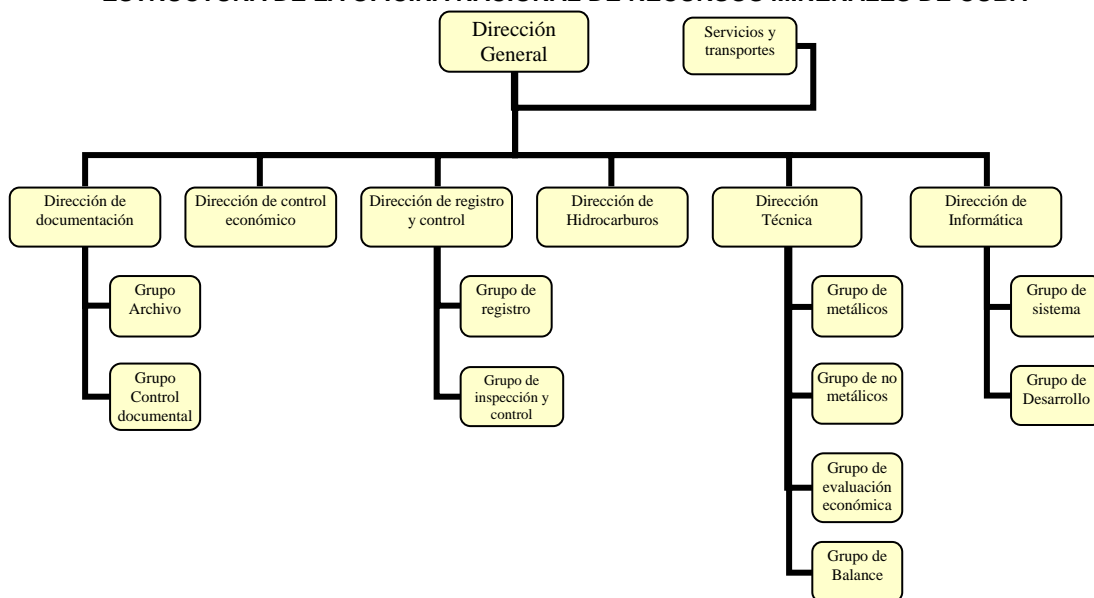
y acción se extiende a todos los órganos y organismos de la administración central del estado.

Dicha entidad se encarga de:

- a) fiscalizar y controlar la actividad minera y el uso racional de los recursos minerales, según lo dispuesto en la presente Ley y demás disposiciones vigentes, asesorando al Ministerio de la Industria Básica en esta materia y a los demás organismos de la Administración Central del Estado, sin perjuicio de sus respectivas competencias;
- b) aprobar, registrar y controlar las reservas minerales, certificando el grado de preparación de los yacimientos para su asimilación industrial;
- c) emitir los dictámenes técnicos sobre el otorgamiento, anulabilidad y extinción de concesiones mineras y fiscalizar el cumplimiento de las condiciones bajo las cuales se otorgó la concesión;
- d) aprobar, de conformidad con esta Ley, los proyectos de explotación minera;
- e) llevar el Registro Minero y mantener actualizadas las anotaciones sobre concesiones mineras, áreas mineras reservadas, yacimientos, manifestaciones minerales, áreas en investigación y minas en explotación o abandonadas;
- f) constituirse en depositario de la información geológica y minera de la Nación;
- g) ejercer la inspección estatal sobre las personas naturales y jurídicas que ejecuten la actividad minera, para comprobar el cumplimiento de los acuerdos y obligaciones a que se hayan comprometido dichas entidades, así como de las disposiciones legales vigentes que rijan la actividad que se inspecciona;
- h) controlar la ejecución de los planes de preservación del medio ambiente y de las medidas para mitigar el impacto ambiental;
- i) mantener actualizadas las estadísticas mineras del país; y
- j) participar en el cierre de minas y controlar las medidas del programa de cierre que se ejecuten. (Art. 14, Ley 76, 1995).

5.1.3 Estructura de la oficina nacional de recursos minerales

GRÁFICO 2
ESTRUCTURA DE LA OFICINA NACIONAL DE RECURSOS MINERALES DE CUBA



Fuente: Oficina Nacional de Recursos Minerales de Cuba.

5.1.4 Empresas nacionales

El sector geológico-minero es atendido por dos organizaciones empresariales: la Unión Geólogo Minera y la Unión del Níquel (http://www.cubagob.cu/des_eco/minbas.htm).

La Unión Geólogo Minera es la entidad estatal cubana encargada de la prospección, exploración y explotación de minerales metálicos y no metálicos, excepto el níquel, operando en la modalidad a riesgo con firmas extranjeras, enmarcándose fundamentalmente en oro y plata. La Unión del Níquel constituye una fuerte organización empresarial con más de 50 años de experiencia. Es la entidad estatal cubana encargada de la explotación y procesamiento de níquel y cobalto. Esta organización dispone de una capacidad potencial de 70,000 toneladas anuales para el procesamiento del níquel, distribuida en tres plantas productoras. Relacionadas con la comercialización de los minerales se encuentran las siguientes empresas: Cuba Níquel es la Empresa Cubana Exportadora de Minerales y Metales y CNN es la Comercial Caribeña de Níquel.

5.1.5 Fomento a la inversión extranjera⁴⁶

La Ley N° 77 de la Inversión Extranjera (1995) tiene por objeto promover e incentivar la inversión extranjera en el territorio de la República de Cuba, para llevar a cabo actividades lucrativas que contribuyan al fortalecimiento de la capacidad económica y al desarrollo sostenible del país, sobre la base del respeto a la soberanía e independencia nacionales y de la protección y uso racional de los recursos naturales; y establecer, a tales efectos, las regulaciones legales principales bajo las cuales debe realizarse aquella.

En julio de 2008 se firmó en el acuerdo de Política Minera en Cuba, como una disposición publicada en la Gaceta Oficial⁴⁷. El consejo de Ministros o su Comité Ejecutivo, a través del Ministerio de la Industria Básica, controlará el desarrollo, ejecución y aplicación de la política minera. Entre otros principios básicos, la política minera ordena promover la participación extranjera en la minería para proyectos de prospección y exploración de minerales como oro, plata, cobre, plomo, zinc y otros minerales metálicos y no metálicos, además de cualquier otra modalidad para la explotación y procesamiento de minerales con inversionistas extranjeros, en asociación con el Estado cubano⁴⁸.

El texto incluye otro principio para “promover, armonizar y canalizar convenios de colaboración internacional en materia minera, priorizando las acciones en el marco de la Alternativa Bolivariana para las Américas (ALBA⁴⁹) y otras integraciones o países miembros de Organismos Internacionales y Regionales que permitan la utilización de espacios de consulta para profundizar en el conocimiento de necesidades, identificar intereses e intercambiar recursos, experiencias y constituir alianzas estratégicas para el desarrollo equilibrado de las naciones⁵⁰”.

5.1.6 Empresas extranjeras

Sherrit Internacional es la entidad extranjera que más ha invertido en el sector es la canadiense Sherrit, que cuanta con diversos proyectos en la isla realizados a través del consorcio Sherrit Internacional, participado por el Estado cubano. La firma cubano-canadiense, se ha centrado en la comercialización del níquel extraído en la mina de Moa, al noroeste del país. Hace dos años empleó, con éxito, un esquema de financiación para las explotaciones mineras basado en la emisión de bonos y trasladó recientemente esta iniciativa al sector eléctrico con la construcción de una central de generación. Sherrit se ha asociado también con otras compañías extranjeras para explotar el crudo de Guacanayabo y Ana María⁵¹.

Western Mining es una sociedad mixta cubano-australiana para la explotación de la mina de Moa. Tiene también proyectos en el sector eléctrico que incluyen la construcción de centrales de generación.

⁴⁶ <http://fondosweb.tsai.es/fondosweb/ceconomica/eneymine.htm>.

⁴⁷ <http://www.cubaencuentro.com/es/cuba/noticias/raul-castro-ordena-promover-la-participacion-extranjera-en-la-mineria-119940>.

⁴⁸ Consejo de Estado, “Acuerdo de Política Minera”, La Habana, Cuba, 18 de julio de 2008.

⁴⁹ ALBA es una alianza económica entre los gobiernos de Cuba, Venezuela, Bolivia y Nicaragua, a la que recientemente se incorporó Honduras.

⁵⁰ Consejo de Estado, “Acuerdo de Política Minera”, La Habana, Cuba, 18 de julio de 2008.

⁵¹ <http://fondosweb.tsai.es/fondosweb/ceconomica/eneymine.htm>.

En diciembre del año 2007 tuvo lugar la firma de 14 nuevos acuerdos bilaterales entre la República de Cuba y la República Bolivariana de Venezuela. Dentro de ellos se incluyó el Acuerdo para el desarrollo de la minería y metalurgia en yacimientos de oro, cobre- zinc, cromo y la producción de cal, tiene como objeto la culminación de las investigaciones en yacimientos de oro, cromo y zinc de las provincias de Villa Clara, Camagüey, Las Tunas y Santiago de Cuba y su desarrollo hasta la puesta en explotación. Así como, la construcción y puesta en marcha de una planta productora de cal para la Industria Metalúrgica y de materiales de la construcción en Artemisa⁵².

En conversaciones recientes con China se ha hablado de la posibilidad de llevar a cabo explotaciones conjuntas de minas de ferro-níquel.

5.1.7 Minería artesanal

En Cuba existen los mineros artesanales que pueden ser tanto particulares como estatales. Se dedican a la extracción de rocas porosas para filtros de agua, los que tienen muy poca demanda debido al uso de refrigeradores y la llegada de los servicios del acueducto; bloques de cantería, Se utilizan para conformar paredes y muros que no soportan carga debido a su baja resistencia a la compresión; Lajas y fragmentos, son utilizadas para revestir paredes y crear senderos por sus propiedades decorativas; arenas y arcillas, muy usadas para la construcción. Al norte de la ciudad de Holguín hay una verdadera invasión de mineros informales dedicados a la extracción de oro Se explota además: ágatas, calcedonias, jaspes y silíceas incluyendo los cuarzos hialinos.

5.1.8 Seguridad e higiene del trabajo

La Ley No. 76 (Ley de Minas) dedica los siguientes dos artículos a la seguridad e higiene del trabajo, los que no hacen ninguna distinción por género:

Artículo 68. Todo concesionario está obligado a cumplir las disposiciones vigentes sobre seguridad e higiene del trabajo.

Artículo 69. *Los concesionarios garantizan la seguridad e higiene del trabajo a través de la elaboración y ejecución de planes de medidas cuyo contenido se detalla en el Reglamento de la presente Ley.*

El capítulo XI sobre la seguridad e higiene del trabajo del **Decreto 222 (Reglamento de la Ley de Minas)**, tampoco hace mención especial al trabajo de la mujer. El artículo 71 enuncia que *los concesionarios garantizarán la seguridad del trabajo, la higiene ocupacional, el mejoramiento de las condiciones y el ambiente de trabajo.* El artículo 72 enumera los contenidos de los planes de medidas que deberán elaborar los concesionarios.

La Ley No. 13 de Protección e Higiene del Trabajo se refiere al trabajo de la mujer en los siguientes artículos:

Artículo 22.- Corresponde al Comité Estatal de Trabajo y Seguridad Social, además de las funciones comunes a los organismos rectores, elaborar y proponer la política sobre protección del trabajo y proteger, en forma especial, la actividad laboral de la mujer, de los jóvenes y de los trabajadores que presenten reducción de su capacidad laboral.

Artículo 37.- Sobre la base de la igualdad de derechos que actualmente tiene y de su alta misión social como madre, la mujer no será ocupada en aquellos trabajos que puedan resultarle especialmente perjudiciales, dadas sus particularidades físicas y fisiológicas.

Artículo 38.- Las administraciones deben crear y mantener condiciones adecuadas de trabajo y las instalaciones necesarias para la participación de la mujer en el proceso laboral.

⁵² http://www.trabajadores.cu/materiales_especiales/coberturas/iv-cumbre-de-petrocaribe/cuba-y-venezuela-profundizan-aun-mas-sus-relaciones-bilaterales.

Artículo 39.- Toda mujer gestante o que tenga hijos de hasta un año de edad, tiene derecho a que se le libere de la realización de horas extras de trabajo, turnos dobles, o comisión de servicio fuera de la localidad en que se encuentre su centro de trabajo.

Artículo 40. - La mujer embarazada, que debido a ese estado se vea impedida de desempeñar el puesto de trabajo que ocupa, será trasladada, previo dictamen médico, a otro adecuado a sus posibilidades físicas y se liberará de la realización de trabajos en turnos de noche, durante la etapa de la gestación que se determine en disposiciones reglamentarias.

5.1.9 Trabajo de la mujer

El Código de Trabajo (Ley No. 49), dedica el capítulo VIII al trabajo de la mujer, el cual versa sobre las vacantes para mujeres, la protección de la mujer durante el período de embarazo y reconoce la importancia social de la madre. No obstante, no incorpora al padre durante el período de embarazo ni de maternidad.

Plazas preferentes para mujeres

Artículo 210. La administración de la entidad laboral, en los casos en que se requiera ocupar, mediante nuevos ingresos, plazas vacantes correspondientes a las declaradas preferentes para mujeres y siempre que haya concurrido fuerza de trabajo femenina con los requisitos exigidos para el desempeño de esas plazas, debe ocuparlas con mujeres.

Condiciones de trabajo para la mujer

Artículo 211. La entidad laboral debe crear y mantener condiciones de trabajo e higiénico-sanitarias adecuadas para la participación de la mujer en el proceso laboral.

Artículo 212. A la mujer trabajadora se le garantizan condiciones de trabajo que estén en armonía con sus particularidades físicas y fisiológicas, considerando su decisiva participación en el trabajo y reconociendo su elevada función social como madre.

Protección especial a la mujer

Artículo 213. Las mujeres grávidas o en disposición de tener descendencia no se emplearán en actividades u oficios que afecten su aparato ginecológico, la función reproductora o el normal desarrollo del embarazo.

Artículo 214. Las administraciones de las entidades laborales deben atenerse al resultado del certificado médico para emplear a mujeres no comprendidas en el artículo anterior en las ocupaciones incluidas en los listados de puestos y actividades no recomendables para la mujer. Los listados de puestos y actividades no recomendables son aprobados y actualizados centralizadamente y en su confección se tienen en cuenta los convenios internacionales suscritos por Cuba en materia de protección e higiene del trabajo, los criterios médico-científicos, así como el progreso tecnológico y los cambios de las condiciones de trabajo.

Protección a la maternidad

Artículo 215. Toda trabajadora grávida o que tenga hijos de hasta un año de edad está exenta de la realización de horas extras de trabajo, turnos dobles o comisión de servicio fuera de la localidad en que se encuentre su centro de trabajo.

Artículo 216. La trabajadora grávida que debido a ese estado se ve impedida de desempeñar el cargo que ocupa debe ser trasladada provisionalmente, previo dictamen médico, a otro adecuado a sus posibilidades físicas. La ley determina las condiciones y cuantía del pago en estos casos.

Artículo 217. Durante el embarazo la trabajadora tiene derecho a disfrutar de licencia retribuida en la forma y cuantía que establece la ley a los fines de su atención médica y estomatológica.

Artículo 218. La trabajadora tiene derecho también, en razón de la maternidad, a la concesión de licencia retribuida hasta las seis semanas anteriores al parto y las doce posteriores al mismo. Tiene derecho, además, a otras licencias retribuidas complementarias para facilitar la atención médica a su hijo. En caso de embarazo múltiple la licencia retribuida anterior al parto se extiende a ocho semanas.

Artículo 219. La entidad laboral debe conceder licencias no retribuidas a aquellas trabajadoras que lo requieran, para la atención de sus hijos menores, siempre que se cumplan los requisitos establecidos en la ley. Esta licencia es de hasta nueve meses cuando el hijo es menor de un año de edad y de hasta seis meses cuando es mayor de esta edad y menor de dieciséis años. En ambos casos se garantiza a la trabajadora el derecho a mantenerse en la plaza que desempeña.

5.1.10 Instituciones gubernamentales vinculadas al tema de la mujer⁵³

Federación de Mujeres Cubanas (FMC), Creada en agosto de 1960, se trazó como objetivo principal la incorporación de la mujer a la sociedad y al empleo, así como al programa de cambios sociales y económicos en marcha en el país. (www.mujeres.co.cu).

Otros programas para la mujer en otros organismos de gobierno son los siguientes⁵⁴:

Ministerio de Salud Pública: Programa Mujer, Salud y Desarrollo, de atención integral de la salud de la mujer, realizado en conjunto con la FMC. Ministerio de Educación: Grupo Familia: estudios sobre el rol de la mujer y la familia en las nuevas generaciones y extensión comunitaria. Dirección de Educación de Adultos: programas conjuntos con la FMC para mujeres jóvenes desvinculadas del estudio y amas de casa. Programas de Educación Alternativa para mujeres. Ministerio de Agricultura: Programa de atención a la mujer rural, en conjunto con la FMC: mejoramiento de las condiciones laborales y de capacitación. Apoyo a madres solteras sin respaldo familiar.

Además aparece el Comité Estatal de Trabajo y Seguridad Social: Comisiones de Coordinación de Empleo Femenino, con la FMC y la Central de Trabajadores de Cuba (CTC), nacional, provinciales y municipales: deben velar por la incorporación y permanencia de la mujer en la fuerza laboral, la Dirección de Seguridad Social: atendiendo a mujeres necesitadas: jefas de hogar, madres solteras, incapacitadas físicas, el Centro Nacional de Educación Sexual: Acciones de planificación familiar con participación de la FMC, la Unión de Jóvenes Comunistas y los Ministerios de Salud y Educación. Así mismo en la Academia de Ciencias: Centro de Investigaciones Psicológicas y Sociales: se desarrollan estudios de la mujer, en Universidad de Villa Clara: Cátedra Mujer y Desarrollo (1989), que agrupa especialistas en temas relacionados con la mujer. Asesorías informativa, jurídica, sexual, cultural, entre otras y Universidad de La Habana: Cátedra de la Mujer (1990), similar a la anterior.

5.2 Guatemala

5.2.1 Reservas y explotaciones

Guatemala posee reservas de níquel, oro, plata, manifestaciones de antimonio, zinc, cobalto, cobre, cromo, hierro, magnesio, manganeso, mercurio, plomo, titanio, tungsteno y uranio.

Los minerales no metálicos de mayor ocurrencia son barita, mármol de serpentinita y calcáreo, calizas, basalto andesítico, esquistos, jade, arenas, talco, pumits, tobas y rocas industriales⁵⁵.

En el año 2006 la producción minera mostró un notable incremento (de más de 6 veces) con respecto a la producción del año anterior, situación que obedeció al aumento en la extracción de oro y plata. En ese año, la explotación de metales aportó 84,4% del total de la producción minera del país, siendo de oro y plata las mayores producciones; mientras el restante 15,6% corresponde a la extracción de minerales no metálicos, entre los que pueden mencionarse en orden de importancia, piedra caliza, basalto andesítico, arena silíceo, arena blanca y amarilla y mármol⁵⁶.

⁵³ Más información puede encontrarse en <http://www.eclac.cl/publicaciones/xml/3/4333/indice.htm> y en <http://www.eclac.cl/mujer/noticias/fichas/acerca> de los organismos nacionales a cargo de las políticas y programas para las mujeres de América Latina y el Caribe.

⁵⁴ Fuente: <http://www.eurosur.org/FLACSO/mujeres/cuba/orga-8.htm>

⁵⁵ Ministerio de Energía y Minas (2004), "Caracterización de la Minería en Guatemala", Primer Foro Nacional de la Minería en Guatemala, Guatemala, noviembre.

⁵⁶ <http://www.mem.gob.gt/portal/documents/imglinks/2008-01/inf/Mineria.pdf> consulta en línea, 02.septiembre.2008.

Dirección General de Minería, Ministerio de Energía y Minas.

No obstante la abundancia de minerales, la actividad minera en Guatemala, hoy es limitada frente a otras actividades económicas y con el potencial minero del país. El sector explotación de minas y canteras de acuerdo con la clasificación del Banco de Guatemala, representa el 0.6% del PIB. Se explotan no metálicos y materiales de construcción que suman el 73% del valor de la producción.

5.2.2 Autoridad minera

De acuerdo con la Ley de Minería (Decreto No. 48) publicada en julio de 1997, el Ministerio de Energía y Minas es el órgano del Estado encargado de formular y coordinar las políticas, planes y programas de gobierno del sector minero y de tramitar y resolver todas las cuestiones administrativas (art. 2).

La Dirección General de Minería, dependencia del Ministerio de Energía y Minas es el órgano competente para supervisar, inspeccionar y velar por el cumplimiento y aplicación de la Ley de Minería y su reglamento, así como de imponer las sanciones administrativas correspondientes (art. 56). Está a su cargo la recopilación y producción información geológica y minera, para facilitar inversiones y actividades de prospección, exploración y explotación de recursos minerales. Administra el catastro minero y ejecuta el control de las operaciones mineras⁵⁷.

5.2.3 Estructura de la Dirección General de Minería

La Dirección para el debido cumplimiento de sus funciones y atribuciones se integra de la siguiente forma:

- Departamento de Derechos Mineros.
- Departamento de Control Minero.
- Departamento de Desarrollo Minero.
- Departamento Financiero Minero.
- Departamento de Gestión Legal.

5.2.4 Empresas en operación

Al mes de noviembre de 2004, se encontraban vigentes 264 licencias de explotación minera, correspondiendo 38 de minería metálica y solo cinco en producción, (una de antimonio, una de magnesita, una de plomo y dos de hematita), 160 de minería no metálica y 66 de materiales de construcción.

El origen de las empresas mineras en Guatemala es predominantemente nacional, habiendo solo 11 empresas extranjeras operando. Véase Cuadro 9.

CUADRO 9
GUATEMALA: EMPRESAS MINERAS EXTRANJERAS EN OPERACIÓN

Empresa	Casa matriz	País
Aurora Gold, S.A.	Aurora Gold Corp.	Canadá
Compañía Internacional Minera	El Condor Resources	Bahamas
Compañía Minera El Cóndor, S.A.	El Condor Resources	Bahamas
Empresa Eléctrica Internacional, S.A.	El Condor Resources	Bahamas
Entre Mares de Guatemala, S.A.	Glamis Gold, Ltda.	Estados Unidos
Exmibal	International Nickel Co. Ltda.	Canadá
Exploraciones Mineras de Guatemala, S.A.	Tombstone Exploration Co.	Canadá
Mayan Minerals, S.A.	El Oro Resources	Canadá
Minera Mayamérica, S.A.	Chesbar Resources Inc.	Canadá
Minerías del Quetzal, S.A.	Gifford Co.	Canadá
Montana Exploradora de Guatemala, S.A.	Montana Gold Corp.	Estados Unidos

Fuente: Dirección General de Minería, Guatemala.

⁵⁷ Caracterización de la Minería En Guatemala, 2004.

5.2.5 Minería artesanal y pequeña minería

En Guatemala, concentrada en la región III, al nor-oriental del país, la minería artesanal representa el 56% de las explotaciones y la pequeña minería el 44%, el 96% son ladinos y el 4% restante corresponde a grupos mayas. Se dedican a la producción de piedra caliza, arena de río, filitas, cantos rodado, caliza marmolizada, arcilla, óxido de hierro, piedrín, magnesita, mármol⁵⁸.

5.2.6 Seguridad e higiene del trabajo

La **Ley de Minería** hace mención de un Reglamento de seguridad de operaciones mineras, pero al parecer, dicho reglamento no existe. No obstante, según información de la Dirección General de Minería, en el año 2007, con la asistencia técnica solicitada a la Agencia de Cooperación Internacional de la República de Chile (AGCI), se está elaborando el Reglamento de Salud y Seguridad para las Operaciones Mineras. Existen otras leyes colaterales a las operaciones mineras, que rigen la actividad del sector, por ejemplo, el título sobre la higiene y seguridad en el trabajo del **Código de Trabajo**, que se refiere a las condiciones laborales de la mujer en los siguientes incisos:

- Cuidar que el número de instalaciones sanitarias para mujeres y para hombres estén en proporción al de trabajadores de uno u otro sexo, se mantengan en condiciones de higiene apropiadas y estén además dotados de lavamanos; (Art. 197).
- Cuando sea necesario, habilitar locales para el cambio de ropa, separados para mujeres y hombres; (Art. 197).

Además, el artículo 202, se refiere al peso que debería transportar cada persona: El peso de los sacos que contengan cualquier clase de productos o mercaderías destinados a ser transportados o cargados por una sola persona se determinará en el reglamento respectivo tomando en cuenta factores tales como la edad, sexo y condiciones físicas del trabajador.

5.2.7 Trabajo de la mujer

La **Ley de Minería** no hace distinción por género. Sin embargo, el **Código de Trabajo**⁵⁹, dedica el capítulo segundo al trabajo de las mujeres y los menores de edad. Respecto al período de la maternidad, no hay ninguna referencia al padre del lactante.

Artículo 147. *El trabajo de las mujeres y menores de edad debe ser adecuado especialmente a su edad, condiciones o estado físico y desarrollo intelectual y moral.*

Artículo 148. *Se prohíbe... El trabajo en lugares insalubres y peligrosos para varones, mujeres y menores de edad, según la determinación que de unos y otros debe hacer el reglamento, o en su defecto la Inspección General de Trabajo;*

El artículo 151 afirma que se prohíbe a los patronos:

a) *Anunciar por cualquier medio, sus ofertas de empleo, especificando como requisito para llenar las plazas el sexo, raza, etnia y estado civil de la persona, excepto que por la naturaleza propia del empleo, éste requiera de una persona con determinadas características. En este caso el patrono deberá solicitar autorización ante la Inspección General de Trabajo y la Oficina Nacional de la Mujer.*

b) *Hacer diferencia entre mujeres solteras y casadas y/o con responsabilidades familiares, para los efectos del trabajo.*

c) *Despedir a las trabajadoras que estuvieren en estado de embarazo o período de lactancia, quienes gozan de inamovilidad. Salvo que por causa justificada originada en falta grave a los deberes derivados del contrato.*

⁵⁸ Noriega (2008).

⁵⁹ http://www.deguate.com/artman/publish/printer_8830.shtml.

e) *Exigir a las mujeres embarazadas que ejecuten trabajos que requieren esfuerzo físico considerable durante los tres (3) meses anteriores al alumbramiento.* (Nótese que no está explícito a qué se refiere un “esfuerzo físico considerable” y solamente se prohíbe en los tres meses anteriores al parto).

Respecto al descanso pre-maternal y post-maternal, el artículo 152 expresa que la madre trabajadora gozará de un descanso retribuido con el 100% de su salario gozando de ochenta y cuatro (84) días efectivos de descanso, distribuidos entre los 30 días que precedan al parto y los días siguientes.

Adicionalmente, el artículo 153 manifiesta que *Toda trabajadora en época de lactancia puede disponer en el lugar donde trabaja de media hora dos veces al día durante sus labores con el objeto de alimentar a su hijo. La trabajadora en época de lactancia podrá acumular las dos medias horas a que tiene derecho y entrar una hora después del inicio de la jornada o salir una hora antes de que ésta finalice, con el objeto de alimentar a su menor hijo o hija.*

Cuando los patronos tengan contratadas a más de 30 trabajadoras, de acuerdo con el artículo 155, *queda obligado a acondicionar un local a propósito para que las madres alimenten sin peligro a sus hijos menores de tres años y para que puedan dejarlos allí durante las horas de trabajo, bajo el cuidado de una persona idónea designada y pagada por aquél. Dicho acondicionamiento se ha de hacer en forma sencilla dentro de las posibilidades económicas del patrono, a juicio y con el «visto bueno» de la Inspección General de Trabajo.*

Asimismo, el Reglamento para el Goce del Período de Lactancia⁶⁰ tampoco hace referencia a las funciones del padre del niño y agrega que:

El período de lactancia podrá ampliarse por prescripción médica, pero en ningún caso podrá exceder de doce meses después del parto. (Artículo 3o).

Las normas del presente reglamento son aplicables a las madres trabajadoras de las empresas de carácter privado y a las que prestan sus servicios en el Estado y sus instituciones autónomas, semiautónomas o descentralizadas. (Artículo 4o).

5.2.8 Instituciones vinculadas al tema de la mujer y avances en las políticas públicas de género⁶¹

Oficina Nacional de la Mujer (ONAM⁶²). Creada en 1981, se inició basada en la declaración del “Decenio de la Mujer” para el período de 1976 a 1985 en la Asamblea de las Naciones Unidas. A través de la Comisión Interamericana de la Mujer (CIM), se promovió la creación de mecanismos en toda Latinoamérica para que impulsaran el ejercicio de los derechos de las mujeres. Téngase en cuenta que ya desde la VI Conferencia Interamericana de Ministros del Trabajo realizada en Perú en 1978 y el Primer Congreso de Previsión Social de Centroamérica, Panamá y México llevado a cabo en México en 1980, se recomendó establecer oficinas de la mujer al más alto nivel gubernamental, para incorporarlas al desarrollo nacional a través del ejercicio de los derechos ciudadanos.

Secretaría Presidencial de la Mujer (SEPREM). La Secretaría Presidencial de la Mujer de Guatemala es un mecanismo en 2000 al más alto nivel, para asesorar y coordinar las políticas públicas que promueven el desarrollo integral de las mujeres guatemaltecas, atendiendo la diversidad sociocultural del país. Sus fundamentos políticos y legales se encuentran en los compromisos internacionales suscritos por el Estado guatemalteco y en los Acuerdos de Paz firmados en 1996. La SEPREM tiene la responsabilidad de impulsar y promover la Política Nacional de Promoción y Desarrollo de las Mujeres Guatemaltecas⁶³.

Esta política surge de los planeamientos del Foro Nacional de la Mujer y de las iniciativas de política de la Oficina Nacional de la Mujer, de la Secretaría de Obras Sociales de la Esposa del Presidente (SOSEP) y otras instancias, pero se nutre significativamente de los aportes y la participación de grupos organizados de mujeres a nivel nacional, con quienes fue consensuada.

⁶⁰ http://www.deguate.com/artman/publish/printer_8830.shtml.

⁶¹ Más información puede encontrarse en <http://www.eclac.cl/publicaciones/xml/3/4333/indice.htm> y en http://www.eclac.cl/mujer/noticias/fichas/acerca_de_los_organismos_nacionales_a_cargo_de_las_politicas_y_programas_para_las_mujeres_de_america_latina_y_el_caribe.

⁶² <http://www.mintrabajo.gob.gt/org/onam/img6> y http://www.deguate.com/mujer/article_695.shtml.

⁶³ <http://www.oas.org/cim/Spanish/Mejores%20practicass-REMIM%20II.htm>.

Coordinadora Nacional para la Prevención de la Violencia Intrafamiliar y Contra las Mujeres (CONAPREVI), dependiente del SEPREM. Asociación de Mujeres en Desarrollo (MUDE), Institución microfinanciera, miembro de la Red de Instituciones de Microfinanzas de Guatemala (REDIMIF), la que a su vez es miembro de la red Centroamericana de Microfinanzas (REDCAMIF).

Asociación de Mujeres en el Gobierno Municipal de Guatemala (ASMUGOM).

RECUADRO 1

ALGUNOS AVANCES, EN LA SITUACIÓN NACIONAL DE LAS MUJERES EN GUATEMALA⁶⁴

Convenciones y conferencias internacionales:

- * Eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW).
- * Incidencia en lograr la Ratificación de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer. Convención Belém Do Pará. Decreto 69-94.

Acuerdos de Paz con la finalización del conflicto armado: Incorporación de la situación económica y social de las mujeres en las estrategias, planes y programas de desarrollo.

Legislación Nacional:

- * Aprobación en segunda lectura, por el Congreso de la República, del Proyecto de Ley de Creación del Instituto Nacional de la Mujer (INAM).
- * Reformas al Código de Trabajo, Decreto 64-92, alargando el período post-natal y el de lactancia.
- * Reformas al Código Civil, en cuanto a la inscripción de los hijos con los apellidos de la madre.
- * Participación en el logro de la aprobación de la Ley para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Intrafamiliar. Decreto 95-96.

Creación de mecanismos de avance de la mujer:

- * En el gobierno central: creación de SEPREM, DEMI, Foro Nacional de la Mujer, Unidades de Género, Oficinas de la Mujer y Consejos consultivos.
- * En los gobiernos locales: Oficinas municipales de la mujer, Comisiones de la mujer, el menor y la familia.
- * Sistema de Consejos de Desarrollo: Comisiones de la Mujer de CODEDES, COMUDES y COCODES.

Políticas Públicas: Promoción y Desarrollo de las mujeres Guatemaltecas (PNPDMG) y Plan de Equidad de Oportunidades (PEO) 2001-2006.

Fuente: Elaborado sobre la base de información de la Secretaría Presidencial de la Mujer (SEPREM) y de la Oficina Nacional de la Mujer (ONAM).

Otras políticas públicas con enfoque de género: descentralización, desarrollo social y población, desarrollo rural integral, sector ambiental, fondo de tierras, prevención de la violencia juvenil, seguridad alimentaria y nutricional, micro, pequeña y mediana empresa, convivencia y eliminación de la discriminación y el racismo.

Carta de entendimiento entre la Universidad de San Carlos de Guatemala y el Ministerio de Trabajo y Previsión Social y la ONAM, para incorporar el enfoque de género en el pénsum de las unidades académicas y en el ejercicio profesional supervisado.

⁶⁴ Elaborado sobre la base de información de la Secretaría Presidencial de la Mujer (SEPREM) y de la Oficina Nacional de la Mujer (ONAM).

5.3 Honduras

5.3.1 Reservas y explotaciones

Honduras es un país con historia minera., el nombre de su capital: Tegucigalpa, significa “Cerro de plata” en lengua indígena. Cuenta con importantes reservas de oro, plata, zinc y plomo y se sabe que en su territorio también existen cantidades inciertas de antimonio, hierro, cobre, estaño y carbón aún sin explotar. En el año 2006, a escala mundial, Honduras ocupó el lugar número 21 en la producción de plomo y zinc de mina, el 22 en la producción de plata y el lugar 42 como productor de oro.

5.3.2 Autoridad minera

El control técnico y administrativo en materia de minería le corresponde a la Dirección Ejecutiva de Fomento a la Minería (DEFOMIN) entidad desconcentrada de la Secretaría de Estado en los Despachos de Recursos Naturales y Ambiente (Art.92 de la Ley General de Minería).

La DEFOMIN dirige, coordina, supervisa y ejecuta la política minera del país, emite disposiciones generales de orden administrativo (Art. 93 de la Ley General de Minería).

5.3.3 Estructura de la Dirección General de Minería

La Defomin ha tenido que sortear numerosos altibajos en su gestión, sobre todo en el campo de las dudas ciudadanas sobre su trabajo y un cúmulo de presiones desde diversos ángulos que por su mínima infraestructura le han dificultado su labor, la cual tuvo un notable momento a mediados de la presente década, cuando fue manejada por mujeres que movieron acuerdos de modernización, de convivencia ciudadana y una fuerte presencia internacional, tanto en la recepción de cooperación técnica como en su participación en instancias continentales de decisión como las Conferencias de Ministros de Minería y otras de carácter técnico científico, así como jugando un papel determinante en los intentos de modernización del sector minero hondureño.

5.3.4 Empresas mineras

Las empresas mineras que operan en el país están representadas en la Asociación Nacional de Minería Metálica de Honduras (ANAMIMH). Dentro de las empresas que participan en la agrupación se encuentran las subsidiarias de las canadienses Yamana Gold y Goldcorp y otras estadounidenses.

5.3.5 Pequeña minería

Con los precios actuales del oro es muy probable que se repita la situación que se describe enseguida: “Actualmente más de 2,000 familias viven del lavado de oro, en forma artesanal a todo lo largo de la cuenca del Guayape, el Guayambre y en varias zonas de la cuenca del Patuca. Los métodos de extracción de oro son rudimentarios, casi primitivos y generalmente llevados a cabo por mujeres (este dato contrasta con el de la OIT, cuadro 7), posiblemente dejando la agricultura a los hombres. El producto en gramo es vendido a veces de antemano a compradores de oro, pulperos, bodegueros y a extranjeros o transeúntes que aunque sabedores del flujo diario del precio del metal es raro que lo paguen en su precio justo⁶⁵”. “Para el futuro minero o minera, es difícil saber si se les paga el fruto de su duro trabajo como debe de ser, debido a su ignorancia y necesidad y los trucos que los compradores suelen usar difíciles de evadir por los productores⁶⁶”. Con la crisis, es muy factible que se de migración laboral a este estrato de la minería y que se dé con fuerte participación femenina.

⁶⁵ Verdugo (1997). El paréntesis es nuestro.

⁶⁶ Verdugo (1997).

5.3.6 Seguridad e higiene del trabajo

La **Ley General de Minería** dedica el Título X al bienestar y la seguridad laboral sin hacer referencia a algún tratamiento especial por género. El artículo 88 establece que:

“anualmente los empleadores deberán presentar a la Dirección Ejecutiva de Fomento a la Minería (DEFOMIN) el Programa Anual de Prevención, Seguridad e Higiene para el siguiente año. Asimismo, los concesionarios presentarán con la Declaración Anual Consolidada a que se refiere el artículo 42 de esta ley, un informe de las actividades efectuadas en este campo durante el año anterior.”

Sobre el trabajo específicamente minero, el Capítulo XI del **Código de Trabajo** expresa que *las empresas mineras tienen como obligación especial la de suministrar gratuitamente a sus trabajadores asistencia médica, farmacéutica, quirúrgica y hospitalaria en caso de enfermedad no profesional, hasta por seis (6) meses, debiendo tener un médico y cirujano hondureño, en ejercicio legal de la profesión, por cada doscientos (200) trabajadores, o fracción no inferior a cincuenta (50).* (Art. 305).

El Capítulo sobre el trabajo minero no hace referencia a la condición de género. Cuatro de sus artículos tratan sobre la facultad de despedir al trabajador incapacitado, el suministro de preventivos y curativos de paludismo y tratamiento especial a los trabajadores atacados por endemias tropicales y sobre las obligaciones de higiene y seguridad en los campamentos prescritos por los Ministerios de Trabajo y Previsión Social y de Salud Pública y Asistencia Social.

Honduras ha asumido estrategias encaminadas a coordinar acciones para atender la Seguridad y la Salud Ocupacional, con la Comisión Nacional de Salud de los Trabajadores de Honduras (CONASATH), presidida por la Secretaria de Salud, a cuyo cargo está la coordinación de todas las acciones de salud y Seguridad en el Trabajo y el plan nacional de acción en SSO⁶⁷.

5.3.7 Trabajo de la mujer

El **Código del Trabajo y sus Reformas** (Decreto núm. 189 del 15 de julio de 1959) no hace referencia a la relación padre-infante pero sí se refiere al “Trabajo de las mujeres y de los menores de edad”, incorporando el tema en el Capítulo I, del Título III, desde el artículo 127 al 148. El capítulo versa sobre el descanso intermedio dentro de la jornada ordinaria de trabajo, los días de descanso de la mujer en estado de gravidez, licencias en caso de aborto no criminal o parto prematuro no viable, descanso para la alimentación del hijo para la madre lactante, la retribución del descanso forzoso, el local para que las madres alimenten sin peligro a sus hijos menores de tres (3) años y para que puedan dejarlos allí durante las horas de trabajo, los despidos de una trabajadora durante el período de embarazo, las denuncias de la infracción de las disposiciones protectoras del trabajo de las mujeres.

Respecto a la protección en el trabajo de las mujeres embarazadas, el art. 147 estipula que *“queda prohibido emplear mujeres embarazadas en trabajos que requieran grandes esfuerzos. Igualmente queda prohibido emplear mujeres embarazadas en los trabajos nocturnos que se prolonguen por más de cinco (5) horas”. No se define lo que significa “trabajos que requieran grandes esfuerzos”.*

5.3.8 Instituciones vinculadas al tema de la mujer y avances en las políticas públicas de género⁶⁸

Instituto Nacional de la Mujer (<http://www.inam.gob.hn/>). Es una institución autónoma, de desarrollo social y con rango de Secretaría de Estado, con personería jurídica y patrimonio propio, responsable de formular, promover y coordinar la ejecución y seguimiento de la Política Nacional de la Mujer, así como los planes de acción que la ejecuten y la integración de la mujer al desarrollo sostenible. El Instituto Nacional de la Mujer se crea mediante el decreto No.232-98, del 30 de septiembre de 1998. Éste se publica en la Gaceta No. 28798 del 11 de febrero de 1999.

⁶⁷ III taller Hemisférico sobre salud y Seguridad Ocupacional.

⁶⁸ Más información puede encontrarse en <http://www.eclac.cl/publicaciones/xml/3/4333/indice.htm> y en <http://www.eclac.cl/mujer/noticias/fichas/> acerca de los organismos nacionales a cargo de las políticas y programas para las mujeres de América Latina y el Caribe.

A continuación, una lista de proyectos que han sido ejecutados por el Instituto Nacional de la Mujer:

- Transversalización del enfoque de Género para el desarrollo integral de la Mujer.
- Apoyar social y políticamente al INAM en las Conferencias Internacionales.
- Institucionalización del enfoque de género y prevención de la violencia doméstica e intrafamiliar en la policía nacional de Honduras. El enfoque de Equidad de Género y la prevención de la violencia doméstica e intrafamiliar, se incorporó a los planes de estudio de los centros de formación de la Policía Nacional de Honduras.
- Fortalecimiento de la Participación Ciudadana en el Marco de la Equidad de Género.

Colectiva de Mujeres Hondureñas (CODEMUH) (www.codemuh.org). Se define como: un espacio feminista autónomo de intercambio de experiencias para apoyarnos en nuestra vida como mujeres. La organización tiene 20 años de experiencia en el trabajo con Mujeres y para las Mujeres en las áreas de: Salud, Derechos Laborales y Violencia de género, organización e incidencia, entre otros.

Alianza Nacional de Mujeres Municipalistas de Honduras (ANAMMH).

5.4 Jamaica

5.4.1 Reservas y explotaciones

Las reservas de bauxita de Jamaica, son de los más grandes del mundo. Jamaica ocupa el lugar número 5 en la producción mundial de bauxita.

En el país existen también algunos depósitos que contienen oro, plata, cobre, níquel, plomo, yeso y sal.

5.4.2 Autoridad minera

La División de Minas y Geología (*The Mines and Geology Division, MGD*), funciona como la autoridad minera y es una división del Ministerio de Minería y Telecomunicaciones (*Ministry of Mining and Telecommunications*). La MGD está formada por la *Geological Survey* y la División de Minas y Canteras (*Mines and Quarries Division*).

La MGD es la encargada de supervisar todas las actividades relacionadas con la prospección, exploración y explotación de minas y canteras en toda la isla. La División también administra la investigación, la caracterización, la documentación y la divulgación de información sobre todos los aspectos de la geología de Jamaica.

Asimismo, el Instituto de la Bauxita de Jamaica (*Jamaica Bauxite Institute, JBI*), creada en 1973, se encarga del manejo de los recursos de bauxita del país.

5.4.3 Empresas mineras

Antes de 1974, las inversiones mineras en Jamaica eran exclusivamente de capital extranjero, luego el país compró acciones a las principales extractoras.

Algunas empresas en operación son:

- WASHINGTON GROUP International Inc. (WGII). Su sede se encuentra en Boise, Idaho, Estados Unidos. En Jamaica, esta compañía se dedica a la extracción de bauxita.
- WINDALCO es un *joint venture* entre el gobierno de Jamaica y Glencore Alumina Jamaica Limited, esta última es una compañía suiza dedicada a los recursos naturales. Glencore administra el WINDALCO que se dedica a la producción de bauxita.

- Jamalco. Esta empresa es 55% propiedad de Alcoa y 45% del gobierno de Jamaica. Alcoa es una compañía con sede en Pittsburgh, Pennsylvania.
- St. Ann Mining Co., sus propietarios son Century Aluminum Company y Noranda Holding Corporation. Century Aluminum Company tiene la sede de sus oficinas en Monterrey, California. La empresa Noranda Aluminum Holding es propiedad de Noranda, cuyas oficinas corporativas se localizan en Franklin, Tennessee.
- Alumina Partners of Jamaica. Esta empresa es propiedad de United Company Rusal (una fusión entre la compañía rusa RUSAL SUAL y Glencore) Norsk Hydro ASA., cuya sede se localiza en Houston, Texas, Estados Unidos.

5.4.4 Seguridad e higiene del trabajo

El Reglamento minero sobre seguridad y salud (*The Mining (Safety And Health) Regulation*) de 1977, forma parte de la Ley de Minería y se refiere a las medidas que deben ser adoptadas por un empleador para asegurarse de que el lugar de trabajo sea seguro. Dicho marco normativo detalla los cuidados y precauciones a tomar en cuenta sin hacer ninguna distinción por género, excepto en el artículo 368 para el caso de las duchas y los lugares adecuados para el cambio de ropa.

5.4.5 Trabajo de la mujer

El Código de Trabajo (*The Labour Relations and Industrial Disputes Act*) no hace referencia al trabajo de la mujer, la única observación por género se hace en la parte III, Inciso 9, donde se advierte que las políticas de empleo no deben ser influenciados por condiciones relacionadas a la edad, sexo u otros factores personales excepto cuando sea relevante para el trabajo. No obstante, existen leyes específicas para la igualdad de oportunidades por género. Véase Anexo 1.

5.4.6 Instituciones vinculadas al tema de la mujer y objetivos de las políticas públicas de género⁶⁹

Bureau of Women's Affairs, institución gubernamental dependiente del *Ministry of Labour, Social Security and Sport*. La Oficina de Asuntos de la Mujer es el mecanismo nacional encargado de la potenciación del papel de la mujer en Jamaica. Su objetivo es capacitar a las mujeres a reconocer su potencial individual y a crear canales para su completa integración en el desarrollo del país. (<http://www.jis.gov.jm/Bureau%20of%20Womens%20Affairs/index.asp>).

⁶⁹ Más información puede encontrarse en <http://www.eclac.cl/publicaciones/xml/3/4333/indice.htm> y en <http://www.eclac.cl/mujer/noticias/fichas/> acerca de los organismos nacionales a cargo de las políticas y programas para las mujeres de América Latina y el Caribe.

RECUADRO 2

LOS DIEZ OBJETIVOS DE LA POLÍTICA NACIONAL DE GÉNERO DE JAMAICA

1. Incrementar el acceso al empleo y al ingreso.
2. Mejorar las habilidades de las mujeres e incrementar su acceso a los mercados y al crédito.
3. Mejorar los salarios, las condiciones de trabajo y promover la diversificación de las oportunidades de empleo para las mujeres.
4. Garantizar la disponibilidad de los servicios de calidad para el cuidado infantil.
5. Proveer la protección adecuada y los medios para reparar los daños a las mujeres y niños que han sido víctimas de la violencia familiar, incesto, violación o acoso sexual.
6. Mejorar la capacidad de adquisición de viviendas para las mujeres y sus familias.
7. Eliminar la discriminación legal e implementar las reformas necesarias para la protección y el ascenso de las mujeres.
8. Asegurar que la provisión y distribución de servicios básicos, entre hombre y mujeres, sea equitativa.
9. Promover el derecho de la mujer a la anticoncepción y a tener el número de hijos que ella quiera.
10. Asegurar derechos iguales para las mujeres en todas las áreas de la educación.

Fuente: Jamaica Information Service, consulta en línea, <http://www.jis.gov.jm/Bureau>.

Women's Centre of Jamaica Foundation (WCJF). La fundación opera desde 1978 el programa de madres adolescentes de 17 años o menos. Y el *Centre for Gender and Development Studies*, de la *University of the West Indies (UWI)*. (<http://www.uwi.edu/cgds/about.html>).

5.5 Nicaragua

5.5.1 Reservas y explotaciones

En Nicaragua se sabe de la existencia de yacimientos de oro y zinc, así como depósitos de cobre, plata y plomo. En el año 2006, a escala mundial, Nicaragua se ubicó en el lugar número 38 como productor de zinc mina y en el número 52 como productor de oro.

5.5.2 Autoridad minera

En la Gaceta, Diario Oficial No. 20 del día lunes 29 de enero de 2007, se publicó la Ley No 612 “Ley de Reformas y Adición a la Ley No 290, Ley de Organización, Competencia y Procedimientos del Poder Ejecutivo”. En el Artículo 12 inciso 12, se crea el Ministerio de Energía y Minas como autoridad minera, antes representado por la Comisión Nacional de Minería.

Asimismo, se transfieren las facultades de la Administración de Recursos Geológicos (ADGEO) y la Dirección de Recursos Naturales (DGRN) antes adscritas al Ministerio de Fomento, Industria y Comercio al nuevo Ministerio de Energía y Minas.

5.5.3 Estructura del Ministerio de Energía y Minas

El Ministerio de Energía y Minas⁷⁰ está integrado por la Dirección de Administración y Control de Concesiones y la Dirección General de Minas. Esta última, cuenta a su vez, con cinco divisiones: el Control de Exoneraciones y Obligaciones Tributarias; el centro de Investigación Geológica; la Dirección de Fomento, Promoción y Desarrollo Minero; la Dirección de Monitoreo, Vigilancia y Control. Esta Ministerio es otra entidad pública en donde ha habido un notable desempeño de mujeres a cargo de las direcciones especializadas.

⁷⁰ <http://www.mem.gob.ni/index.php?s=1>.

5.5.4 Propiedad de las empresas mineras

Existen empresas extranjeras y de propiedad nacional. Dentro de las empresas canadienses se encuentran la Central Sun Mining Inc., Nica Gold S.A., Inmet Mining Corporation, Yamana Gold. La Cámara Minera de Nicaragua (CAMINIC) es la única organización minera de la empresa privada en el país. Son miembros de CAMINIC las empresas más representativas de la industria minera de Nicaragua y 2 cooperativas de Pequeños mineros.

5.5.5 Pequeña minería⁷¹

La pequeña minería tuvo su mayor auge en la década de los ochenta, cuando el gobierno, por medio del Instituto Nicaragüense de la Minería (INMINE), promovió el desarrollo de pequeñas cooperativas apoyando con insumos y asistencia técnica a estos grupos de mineros artesanales. Durante ese período, la minería estaba nacionalizada.

A partir de 1992 la minería nicaragüense sufrió una transformación mediante un proceso de privatización paralelo a la desintegración paulatina de INMINE lo que culminó en el mes de Agosto de 1995; el apoyo a la minería artesanal fue abandonado casi por completo.

Hoy, se reconocen al menos dieciséis mil pequeños mineros, agrupados en pequeñas cooperativas o grupos familiares explotando los yacimientos de placeres y vetas abandonadas en los alrededores de las grandes empresas mineras que operan en el noreste, parte central y noroeste de Nicaragua.

5.5.6 Seguridad e higiene del trabajo

El Consejo Nacional de Higiene y Seguridad del Trabajo fue creado mediante el Decreto No 1-90 del 25 de Abril de 1990, como órgano institucional y de asesoramiento del Gobierno en materia de protección y promoción de la seguridad y salud de los trabajadores nicaragüenses. Lo preside el Ministro del Trabajo junto con otras organizaciones institucionales públicas, organizaciones empresariales y sindicales existentes en el país. En Julio del año 2007, entró en vigencia la Ley No 618 “Ley de Higiene y Seguridad del Trabajo” y posteriormente su Reglamento.

En la Ley, el Título I sobre “disposiciones generales” dicta que, entre otras cosas, “el Ministerio del Trabajo a través de las normativas, resoluciones e instructivos correspondientes y en coordinación con las instituciones respectivas según la materia, regulará... los trabajos prohibidos a adolescentes y mujeres” (Art. 7).

Asimismo, el capítulo IV sobre los “principios de la política preventiva” manifiesta que “*El Ministerio del Trabajo promoverá el desarrollo de programas nacionales y específicos dirigidos a promover la mejora del ambiente de trabajo y el perfeccionamiento de los sistemas de protección, salud reproductiva de las mujeres trabajadoras y adolescentes en labores peligrosas en colaboración y coordinación con otras entidades: como el Ministerio de Salud, Instituto Nicaragüense de Seguridad Social y las Universidades.*” (Art. 8, inciso b).

El título IV sobre “las condiciones de los lugares de trabajo” trata diversos asuntos como el orden, limpieza y mantenimiento, la seguridad estructural, la superficie de trabajo y la cubicación, etc. El Capítulo XII, habla de la “sala de vestidores y aseo” y hace alguna diferencia según el “sexo”:

Artículo 106.- *Los centros de trabajo, que así lo ameriten, dispondrán de vestidores y de salas de aseo para uso del personal debidamente diferenciado por sexo.*

Artículo 107.- *Estarán provistos de asientos y de armarios individuales, con llave para guardar sus efectos personales.*

Artículo 108.- *En estos locales deberá existir lavamanos con su respectiva dotación de jabón. A los trabajadores que realicen trabajos marcadamente no higiénicos o que manipulen sustancias tóxicas se les facilitarán los medios elementos específicos de limpieza necesarios.*

⁷¹ Rodríguez (2008).

El Capítulo XIII sobre los “Inodoros” hace una distinción explícita por género:

Artículo 109.- *Todo centro de trabajo deberá contar con servicios sanitarios en óptimas condiciones de limpieza.*

Artículo 110.- *Existirán como mínimo un inodoro por cada 25 hombres y otro por cada 15 mujeres. En lo sucesivo un inodoro por cada 10 personas.*

Artículo 111.- *Los inodoros y urinarios se instalarán en debidas condiciones de desinfección, desodorización y supresión de emanaciones.*

El Título XV de la Ley determina lo relacionado con “la higiene y seguridad en las minas”. Se refiere a la ventilación en las explotaciones subterráneas, a la Temperatura y Humedad Relativa, al Control de Agua Superficiales y Subterráneas, al Almacenamiento, Transporte y Manejo de Explosivos, a la explotaciones a cielo abierto, a las plantas de beneficio, al personal del laboratorio químico y a la banda transportadora. En dicho Título no hay ninguna referencia a la distinción por género.

El Título VIII del Código del Trabajo (Ley núm. 185), que versa sobre las “Condiciones especiales de trabajo” hace una acotación acerca del manejo de carga por parte de las mujeres y menores de edad: Artículo 193. *El manejo de carga que no sea ligera por parte de mujeres y menores de dieciocho años será limitado en su peso con relación a la de los trabajadores del sexo masculino.*

5.5.7 Trabajo de la mujer

El **Código del Trabajo** publicado en La Gaceta en octubre de 1996, manifiesta en sus principios fundamentales que, la mujer y el hombre son iguales en el acceso al trabajo y la igualdad de trato de conformidad con lo establecido en la Constitución de la República.

En relación con la capacitación, los traslados y promociones, el artículo 30 se refiere a la necesidad participación de ambos géneros: *Las empresas, en coordinación con las organizaciones de los trabajadores, fomentarán, realizarán actividades y programas periódicos de capacitación para ampliar los conocimientos, habilidades y destrezas de los trabajadores y en los mismos se garantizará la participación de varones y mujeres. La capacitación sistemática deberá garantizarse al trabajador en casos de cierre temporal del centro de trabajo motivado por cambios tecnológicos de los mismos.*

Al referirse a los riesgos profesionales, se toma en cuenta la posibilidad de afectar al feto de la mujer embarazada: Artículo 112. *Son riesgos profesionales toda lesión, enfermedad, perturbación funcional física o psíquica, permanente o transitoria, o agravación que sufra posteriormente el trabajador como consecuencia del accidente de trabajo o enfermedad profesional de que haya sido víctima. Se incluye en esta categoría los daños sufridos por el feto de la mujer embarazada o por el niño lactante como consecuencia de no haber cumplido el empleador con las normas de higiene y seguridad ocupacional establecidas en el Capítulo I de este Título V.*

El Código del Trabajo dedica el Título VII al “trabajo de las mujeres”, iniciando con los derechos de las mujeres trabajadoras en el Artículo 138. *La mujer trabajadora gozará de todos los derechos garantizados en este Código y demás leyes sobre la materia en igualdad de condiciones y oportunidades y no podrá ser objeto de discriminación por su condición de mujer. Su salario estará de acuerdo a sus capacidades y al cargo que desempeñe.*

En los siguientes artículos, se habla de la protección de la maternidad de la mujer trabajadora y de la posibilidad de que las mujeres “con obligaciones familiares” puedan optar por una jornada de trabajo reducida o de tiempo limitado. En ningún momento se habla de la relación entre el padre y su hijo.

5.5.8 Instituciones vinculadas al tema de la mujer⁷²

Instituto Nicaragüense de la Mujer (INIM), (<http://www.inim.gob.ni/>), es una institución estatal creada en diciembre de 1987, encargada de garantizar la igualdad de mujeres y hombres para hacer efectiva la no discriminación por razones de sexo.

Asociación de Mujeres de Municipios de Nicaragua (AMUJERMUNIC).

Red de Mujeres Municipalistas de Nicaragua.

5.6 Panamá

5.6.1 Reservas

En Panamá se conocen depósitos de oro, plata y cobre, calcáreos, materiales de construcción y agregados pétreos.

5.6.2 Autoridad minera

La Dirección Nacional de Recursos Minerales, del Ministerio de Comercio e Industrias, es el organismo de ejecución técnica y administrativa de la política nacional de aprovechamiento y conservación de los recursos minerales.

La Dirección Nacional de Recursos Minerales es una dependencia especializada del Ministerio de Comercio e Industrias creada mediante el Decreto Ley N° 23 de 22 de agosto de 1963 y reformada a través del Decreto de Gabinete N° 225 de 16 de julio de 1969, el Decreto de Gabinete N° 404 de 27 de diciembre de 1970 y el Decreto Ley N° 6 de 15 de febrero de 2006, como organismo de ejecución técnica y administrativa de la política nacional de aprovechamiento y conservación de los recursos minerales⁷³.

La Dirección es la encargada de promover el desarrollo de la industria minera como elemento sustancial en el desarrollo socio económico e industrial del país, en un entorno de colaboración entre el sector público y la empresa privada inspirado en los principios de transparencia, sostenibilidad, innovación y responsabilidad social y ambiental, atendiendo los desafíos presentados por la integración comercial y el libre comercio.

Hasta hace poco tiempo, de acuerdo con los registros de la División de Recursos Naturales e Infraestructura de CEPAL, esta dependencia contaba en su equipo ejecutivo, con al menos una mujer en cargos de dirección.

5.6.3 Empresas mineras

La mayor parte de las empresas mineras en Panamá son de propiedad de capital extranjero, pero también existe inversión nacional.

5.6.4 Minería artesanal

La minería artesanal en Panamá reúne cerca de 2.000 mineros en grupos pequeños usualmente de tres a seis personas que trabajan en las quebradas dentro de la selva, buscando oro en la grava del fondo del río y sus laderas adjuntas⁷⁴. Además hay que agregar un número no precisado de personas vinculadas a la explotación de materiales de construcción.

⁷² Más información puede encontrarse en <http://www.eclac.cl/publicaciones/xml/3/4333/indice.htm> y en <http://www.eclac.cl/mujer/noticias/fichas/> acerca de los organismos nacionales a cargo de las políticas y programas para las mujeres de América Latina y el Caribe.

⁷³ <http://www.mici.gob.pa/minerales.php>.

⁷⁴ Universidad Santa María La Antigua, (1999).

5.6.5 Seguridad e higiene del trabajo

El **Código de Trabajo**, Libro II, Título I se refiere a la “Higiene y Seguridad en el Trabajo”. En ningún momento se refiere a un tratamiento diferenciado por género y tampoco existe un procedimiento específico según actividad económica.

En el Capítulo IV, del Título IV sobre los “Derechos y obligaciones de los Trabajadores y Empleadores”, se refiere al reglamento interno de trabajo y comité de empresa, el que deberá ser elaborado por el empleador de acuerdo con las leyes, decretos, convenciones, contratos vigentes que le afecten, costumbres y usos de la empresa. Según el Art. 185, *el reglamento interno de trabajo comprenderá el cuerpo de normas de orden técnico y administrativo necesarias para la buena marcha de la empresa, así como las relativas a la higiene, primeros auxilios y seguridad en las labores*. El reglamento deberá destacar “*las labores que no deben ejecutar las mujeres, ni los menores de dieciséis años*”.

La búsqueda inicial para este documento no registro información sobre normas de seguridad e higiene del trabajo en particular en las operaciones mineras.

5.6.6 Trabajo de la mujer

En el **Código de Trabajo**, el trabajo de las mujeres se trata en la sección primera del capítulo II, del Título III del Libro I. La sección primera comienza con el art. 104 en el que se manifiesta la prohibición del trabajo de la mujer en las actividades insalubres determinadas por el Ministerio de Trabajo y Bienestar Social⁷⁵.

Los siguientes artículos se relacionan con la protección de la maternidad de la trabajadora como un deber del Estado. Específicamente se habla sobre la seguridad de su empleo durante el estado de gravidez, descansos pre y post-parto, descansos dentro de la jornada laboral durante el período de lactancia y de las guarderías y centros infantiles del Estado. En ningún momento se refiere a las funciones del padre en el período pre y post-natal.

5.6.7 Instituciones vinculadas al tema de la mujer y avances en las políticas públicas de género⁷⁶

Creada en 1995 al interior del Ministerio de Trabajo y Bienestar Social, la **Dirección Nacional de la Mujer**, es ahora parte del Ministerio de Desarrollo Social de la República de Panamá. La ley 4 en su artículo 5 establece que el Mides es el organismo estatal encargado de la coordinación, promoción, desarrollo y fiscalización de la política pública de promoción de igualdad de oportunidades para las mujeres, a través de la Dirección Nacional de la Mujer, órgano técnico de consulta, asesoría y ejecución de las políticas públicas dirigidas a mejorar la condición de las mujeres. La Dirección Nacional de la Mujer es la secretaría técnica del Consejo Nacional de la Mujer, adscrito al Mides para concertar y proponer las políticas para la igualdad de oportunidades de las mujeres (http://www.mides.gob.pa/index.php?option=com_content&task=view&id=14&Itemid=128).

En 1999, la Dirección Nacional de la Mujer y su equipo concentró sus esfuerzos en la capacitación en género en las esferas más altas del Gobierno Nacional y en la divulgación del Primer Plan Nacional Mujer y Desarrollo. Asimismo, se logra la aprobación de la Ley N° 4 de 29 de enero de 1999 "Por la cual se instituye la Igualdad de Oportunidades para las Mujeres" y el Primer y Segundo Plan de Igualdad de Oportunidades para las mujeres.

Existe el Plan de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres, PIOMII 2002-2006, y se creó el Sistema Nacional de Capacitación en Género (SNCG), con el Decreto Ejecutivo N° 31 de abril de 2001, adscrito al Ministerio de la Juventud, La Mujer, La Niñez y la Familia, dedicado a fortalecer capacitar y sensibilizar en materia de género, a las instituciones gubernamentales y no gubernamentales, para incorporar

⁷⁵ Véase Artículo 288 del Código de Trabajo.

⁷⁶ Más información puede encontrarse en <http://www.eclac.cl/publicaciones/xml/3/4333/indice.htm> y en <http://www.eclac.cl/mujer/noticias/fichas/> acerca de los organismos nacionales a cargo de las políticas y programas para las mujeres de América Latina y el Caribe.

a corto, mediano y largo plazo la perspectiva de género en la formulación, ejecución seguimiento y evaluación de las políticas públicas, programas y proyectos dirigidos a su población.

Existe el Sistema de Indicadores con Enfoque de Género de Panamá (SIEGPA) y desde 2002, se creó la Red de Entidades Públicas y Civiles Productoras y Usuarías de Información Estadísticas para incorporar el Enfoque de Género en la Estadística Nacional, en la formulación, ejecución, seguimiento y evaluación de políticas públicas con perspectiva de género. En 2008 se aprobó en primer debate, el proyecto de ley que crea el **Instituto de la Mujer (INAMU)** del Ministerio de Desarrollo Social, orientado a garantizar las políticas de igualdad de oportunidades y no discriminación hacia las mujeres. Falta el segundo debate en la Asamblea Nacional de Diputados, para contar con una institución que se haría cargo de coordinar, proponer, evaluar, promover y ejecutar las políticas públicas con participación ciudadana para mejorar la condición y posición de las mujeres sin discriminación en Panamá., como rector de todas las políticas públicas que se lleven a cabo del gobierno hacia fuera como hacia adentro.

5.7 República Dominicana

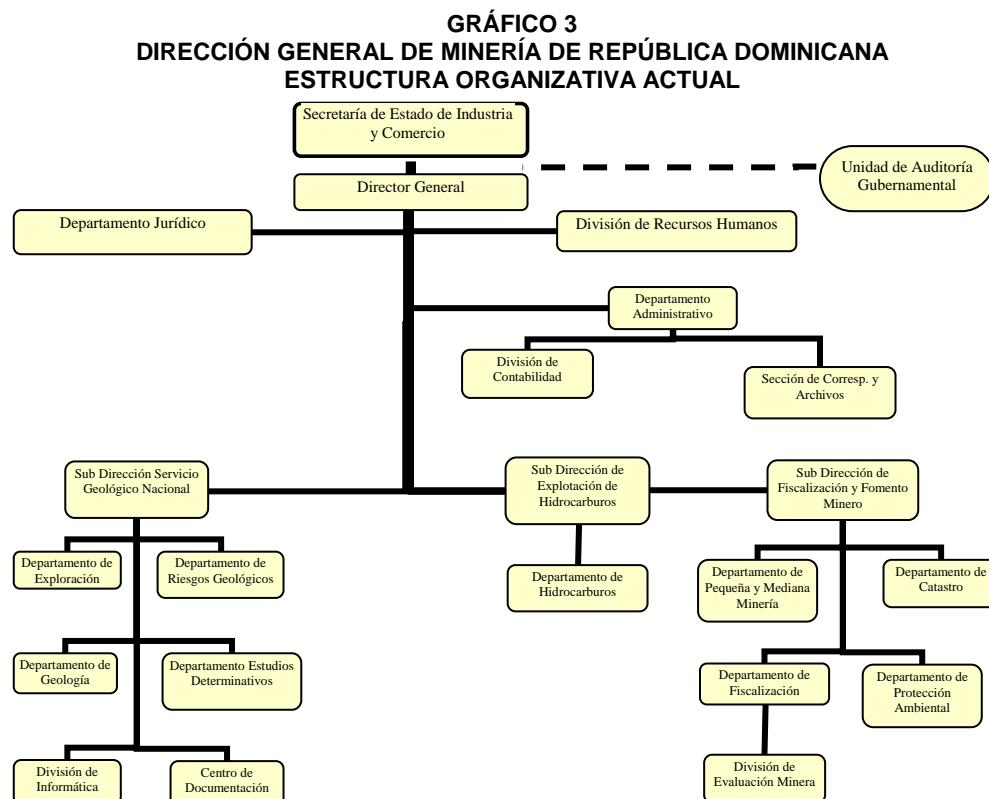
5.7.1 Reservas y explotaciones

El país cuenta con importantes depósitos de oro, plata, bauxita, hierro, níquel, mármol, yeso, sal, entre otros. La República Dominicana es un importante productor de níquel en el mundo, ocupando en el año 2006, el lugar número 12 en níquel mina y el 14 en níquel refinado.

5.7.2 Autoridad minera

Dirección General de Minería, una dependencia de la secretaría de Estado de Industria y Comercio.

5.7.3 Estructura administrativa de la Dirección General de Minería



Fuente: Dirección general de Minería, consulta en línea, <http://www.dgm.gov.do/organigrama.html>.

5.7.4 Empresas mineras

La Ley Minera No. 146 no especifica el tipo de propiedad. No obstante, en la República Dominicana existen inversión extranjera directa y también inversión nacional.

A continuación, la lista de empresas extranjeras con proyectos mineros metálicos en ejecución:

- Falconbridge, empresas canadiense, explota minas de ferro-níquel.
- Barrick Gold en la mina de oro de Pueblo Viejo,
- GlobeStar Mining Corporation, empresa canadiense, extrae oro, plata, cobre y zinc.
- Minera Las Lagunas, compañía australiana, con explotaciones de oro y lata en Pueblo Nuevo.

La Ley General de Reforma de la Empresa Pública de 1997 (Ley 141) creó la Comisión de Reforma de la Empresa Pública como la entidad responsable de la conducción y dirección del proceso de reforma y transformación de las empresas públicas. Dicha comisión tiene la responsabilidad de llevar a cabo el proceso de privatización de las empresas Estatales que son sujetas a reformarse.

La Ley 141 establece que los inversionistas privados podrán participar de la propiedad de las empresas públicas mediante las modalidades de capitalización o privatización, concesiones, transferencias de acciones o activos y venta de activos. Los inversionistas de las empresas capitalizadas, serán responsables de la administración de las mismas. Los administradores de la empresa capitalizada no podrán, directa o indirectamente, adquirir de terceros, acciones que superen el cincuenta por ciento (50%) de las acciones suscritas y pagadas de dicha sociedad mientras el contrato de administración esté vigente.

Dentro de las empresas reformables, la Marmolería Nacional y las Minas de Sal y Yeso son las dos empresas mineras de la Corporación Dominicana de Empresas Estatales (CORDE), que están actualmente en proceso de reforma.

5.7.5 Pequeña minería y minería artesanal

En la República Dominicana, los pequeños mineros se dedican fundamentalmente a la explotación de oro. El gobierno cuenta con programas de apoyo técnico y financiero que contribuyan a impulsar en forma segura y rentable, a la pequeña minería y la minería artesanal⁷⁷.

5.7.6 Seguridad e higiene del trabajo

Al referirse a la seguridad e higiene del trabajo, la **Ley Minera No. 146** no hace ninguna distinción por género. La Ley Minera se limita a mencionar algunas obligaciones de los concesionarios sobre la seguridad de los trabajadores y de las minas vecinas: *Los concesionarios y sus administradores, estarán obligados a cuidar que la vida y salud de los trabajadores no se pongan en peligro, ni se turbe la tranquilidad pública, ni se amenace la seguridad de las minas vecinas, o la firmeza de los terrenos y edificaciones de la superficie.* (Artículo 68).

También, se le atribuye responsabilidad a la Dirección General de Minería, quien deberá *velar por la higiene y seguridad de las explotaciones mineras* (artículo 195, inciso g).

La primera edición del **Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo**⁷⁸ fue publicada en el mes de abril de 2007 y se *“aplica a todas las ramas de las actividades laborales que sean ejecutadas en el ámbito Nacional, dentro de los límites previstos por el Principio III del Código de Trabajo de la República Dominicana. (Art. 1)”*.

Referente a los Programas de Seguridad y Salud en el Trabajo, el Art. 8, inciso 8.1, manifiesta que todos los empleadores tendrán *“un plazo de 3 meses, a partir del inicio de sus actividades, para remitir a la Secretaría de Estado de Trabajo su programa de Seguridad y Salud en el Trabajo... Dichos programas*

⁷⁷ <http://www.un.org/esa/agenda21/natlinfo/countr/dominican/eco.htm> y http://www.bancentral.gov.do/otras_noticias.asp?a=hoy2007-05-17

⁷⁸ <http://www.leylaboral.com/dominicana/Normasdominicana.aspx?item=5417&bd=54>

deberán ser actualizados y remitidos cada tres (3) años a la Secretaría de Estado de Trabajo, los cuales estarán sujetos a la comprobación y aprobación de dicha institución, la que esta facultada para requerir los cambios que estime oportunos”.

Asimismo, “*cada vez que se introduzcan nuevos productos, maquinarias o métodos de trabajo, el empleador deberá remitir a la Secretaría de Estado de Trabajo los cambios introducidos en el programa de seguridad y salud en el trabajo y la correspondiente solicitud de evaluación de los riesgos, con respecto a los mismos. (Art. 8, inciso 8.2)”.*

En dicho Reglamento no hay ninguna referencia específica a la industria minera y tampoco a un tratamiento especial de acuerdo con el género.

5.7.7 Trabajo de la mujer

El **Código de Trabajo** vigente desde agosto de 2007 establece que *la mujer goza de los mismos derechos y tiene los mismos deberes que el hombre en lo que concierne a las leyes de trabajo, sin más excepciones que las establecidas en el presente título, cuyo propósito es la protección de la maternidad. (Art. 231).*

Dicho Código no hace referencia a las labores del padre pero asigna especial atención al trabajo femenino en relación a la maternidad en el Título I del Libro IV. Por ejemplo, se estipula que *la mujer no puede ser despedida de su empleo por el hecho de estar embarazada. (Art. 233).*

Otros artículos se refieren al requisito de que el trabajo que ella desempeña no debe dañar la salud de la trabajadora ni la del niño, al descanso obligatorio pre y post-natal, descanso durante la jornada laboral para amamantar al hijo (durante el período de lactancia) y del medio día al mes para llevar al hijo a la atención pediátrica (durante el primer año del nacimiento del hijo).

El Art. 234 se refiere a la protección de la mujer durante el embarazo: *Durante el período de la gestación no se le puede exigir a la trabajadora que realice trabajos que requieran un esfuerzo físico incompatible con el estado de embarazo.*

5.7.8 Instituciones vinculadas al tema de la mujer y avances en las políticas públicas mineras y de género⁷⁹

Secretaría de Estado de la Mujer (<http://mujer.gob.do/>). La Secretaría de Estado de la Mujer (SEM), creada por la Ley 86-99, es el organismo rector responsable de establecer las normas y coordinar la ejecución de políticas, planes y programas a nivel sectorial, interministerial y con la sociedad civil, dirigidos a lograr la equidad de género y el pleno ejercicio de la ciudadanía por parte de las mujeres. Además de sus atribuciones normativas y rectoras en el ámbito nacional del Estado en materia de género, la SEM da seguimiento a los compromisos internacionales suscritos por el país, promueve cambios de actitudes, valores y comportamientos que posibiliten la equidad de género y la construcción de una cultura de paz y se articula con la sociedad civil.

La SEM formuló el Plan Nacional de Equidad de Género (PLANEG) para el periodo 2000-2004, con el fin de garantizar que las mujeres fueran tomadas en cuenta en todas las políticas ejecutadas por el Estado dominicano. El PLANEG se diseñó de manera consensuada en un amplio proceso de reflexión, diálogo y análisis que contó con la contribución de numerosas mujeres y organizaciones de mujeres dominicanas. Es el primer marco oficial que establece la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Sirvió de marco de referencia para muchas iniciativas a favor de las mujeres emprendidas en el país durante el periodo 2000-2004 a pesar de que no llegó a concretarse su ejecución, ni se tradujo en planes operativos nacionales o sectoriales, ni contó con un plan de monitoreo y evaluación que permitiera medir los avances logrados.

De ahí que, a principios del 2005, la SEM inició un proceso colectivo de revisión y rediseño del Plan Nacional de Equidad de Género, que sería el PLANEG II, en el marco de una estrategia orientada al fortalecimiento de su liderazgo institucional en favor de la construcción de la igualdad y equidad de género,

⁷⁹ Más información puede encontrarse en <http://www.eclac.cl/publicaciones/xml/3/4333/indice.htm> y en <http://www.eclac.cl/mujer/noticias/fichas/> acerca de los organismos nacionales a cargo de las políticas y programas para las mujeres de América Latina y el Caribe.

cuyo fin último es lograr el pleno ejercicio de la ciudadanía por parte de las mujeres. Este PLANEG II ha sido rediseñado con una perspectiva de mediano plazo, para ser ejecutado durante el periodo 2006-2016, traspasando varios períodos gubernamentales con la finalidad de que sea asumido como una política de Estado. Su enfoque, está orientado al logro de resultados que contribuyan a la solución de los principales problemas que confrontan las mujeres por razones de desigualdades e inequidades de género.

Colectiva Mujer y Salud. Organización no gubernamental que brinda servicios de salud y defensoría de derechos a las mujeres.

Centro de Investigación Para la Acción Femenina (CIPAF). Organización no gubernamental que se dedica a la realización de estudios e investigaciones en general en temáticas de género y, de manera particular, de la mujer.

Mujeres en Desarrollo Dominicana, Inc. (MUDE). Es una institución no gubernamental sin fines de lucro, con patrimonio, contabilidad y administración propia. Su misión es contribuir al desarrollo social y económico de las mujeres dominicanas y sus familias, ofreciendo productos y servicios de calidad en áreas rurales y suburbanas. (<http://www.mude.org.do/index.html>).

Unión de Mujeres Municipalistas de República Dominicana (UNMUMDO).

6. Reflexiones finales

Es importante subrayar de antemano que puede existir una alta dosis de subjetividad en las interpretaciones y análisis que a continuación se presentan, sobre todo si se tiene en cuenta la notable ausencia de información respecto de la situación de las mujeres y hombres mineros y sobre las condiciones en que operan las empresas mineras en Centroamérica y el Caribe. Por lo tanto, como fue señalado en la introducción, el siguiente análisis debe ser considerado como preliminar, puesto que los resultados se infirieron a partir de la poca información con que se contaba acerca de la región y sobre la base de estudios y experiencias de otros países mineros.

En un entorno muy adverso y con grandes carencias en términos educativos, laborales, políticos y sociales, no ha sido fácil ni expedito el tránsito laboral hacia la minería de las mujeres en Centroamérica y el Caribe que buscan incorporarse a las actividades mineras. Puede discutirse si la minería es o no un ámbito de trabajo adecuado para las mujeres y para los hombres. Mas allá de la respuesta a dicha pregunta, lo cierto es que en estos países, con grandes niveles de pobreza rural, es cada vez mayor el número de mujeres que son jefas de hogar y que necesitan un empleo para poder subsistir o para mejorar su calidad de vida y la de su familia. ¿Cómo ha de ser ese empleo? La respuesta es una sola: de buena calidad sin importar si es en minería o en el comercio.

Si, la mujer es indispensable para la sociedad y de relevancia para combatir la pobreza, el hambre, las enfermedades y estimular un desarrollo sostenible. Debe evitarse el contraste de la relativa mayor disponibilidad de mujeres para trabajar en actividades como la industria o el comercio, con la menor participación de ellas en la minería. Esta situación devela no sólo la persistencia del prejuicio de que la minería es una actividad sólo para hombres, sino también lo hostil que ha sido este medio para las mujeres y las grandes dificultades con las que ellas, día a día, tienen que lidiar.

El ámbito en el cual se encuentra la mujer minera depende del tipo de empresa. Si trabaja en la gran minería es más probable que las condiciones laborales sean más equitativas y que sus reglamentos de higiene y seguridad minera contemplen mejores y más igualitarias prácticas. Aun cuando existen excepciones, a medida que el tamaño de la empresa minera se reduce, también es muy usual que las condiciones laborales tiendan a ser menos favorables, impidiéndole a la mujer minera su incorporación a las fuentes de trabajo en igual condición que el hombre y conduciéndola a niveles de informalidad, donde no se reconocen ni admiten los más elementales derechos laborales. La minería puede llegar a ser una buena opción laboral para mujeres y hombres, pero es necesario que se den las condiciones necesarias.

Es indispensable solucionar las dificultades que afectan a la mujer que trabaja o desea trabajar en la minería. Según la OIT, dentro de ellas están: “falta de acceso al crédito y a la financiación; menor conocimiento técnico que sus homólogos masculinos; falta de representación y apoyo; falta de competencias en materia de gestión y administración, agravadas por un analfabetismo generalizado; percepciones socioeconómicas con respecto a su condición; y tradiciones culturales que imponen una pesada carga familiar y limitan su independencia y movilidad. Los condicionamientos legales, administrativos y financieros impiden la participación de las mujeres en la minería en pequeña escala o la limitan al papel de asalariado básico, con frecuencia en la minería no estructurada e ilegal⁸⁰”.

Se reconoce los avances que han hecho los países en materia de género, pero hasta ahora, los gobiernos no han podido incorporar la equidad de género en la acción del Estado en todas sus manifestaciones, es decir aún se carece de un ejercicio que obedezca a una perspectiva transversal de género, que incluya legislación, políticas y programas, en todas la actividad económica y en todas las áreas del ámbito publico: educación, políticas económicas y laborales, asistencia técnica, salud, violencia doméstica, políticas contra la pobreza y la exclusión social, etc.

Respecto a las actividades mineras, no hay iniciativas conocidas con enfoque de género que formen parte de un proceso dentro de una estrategia nacional de desarrollo, las existentes son incompletas, dedicadas sólo a la asistencia técnica o a la subsidiariedad, pocas han sido estables y otras se ocupan sólo de unos pocos minerales y grupos determinados de mineros.

En este sentido, las políticas públicas de género deben enfocarse en extender la profundidad y la cobertura educativa y mejorar el capital humano de los países con énfasis en la mujer, proporcionando un mayor y mejor acceso de ellas al mercado laboral y a los recursos económicos, su mas activa participación política y a un cambio cultural desde los espacios reproductivos en donde los hombres tengan la mismas responsabilidades que las mujeres. Para ello es imprescindible la incorporación del género como una variable fundamental en las estrategias nacionales de desarrollo, centrándose en la eliminación de los factores culturales que condicionan las desigualdades entre los sexos y tomando en cuenta que las desigualdades biológicas serán una constante en el tiempo que merece ser respetada. Es necesario tomar en cuenta que todas las políticas, programas y medidas que se tomen a favor de la igualdad del género, deben ser transversales e involucrar a todos los actores, asegurándose la participación de los gobiernos, los trabajadores (mujeres y hombres), los sindicatos, las empresas privadas y la sociedad civil, actores que comprometidos en este objetivo posibilitarían el fortalecimiento de las siguientes acciones a favor de la equidad de género.

6.1 Mayor información

Es urgente incrementar la calidad en la producción de datos y cifras que conduzcan a una mejor información para concientizar sobre la contribución potencial que la mujer hace como trabajadora directa o indirecta, en particular en el rubro minero y sobre el papel familiar clave que ellas juegan. Esta base de datos cuantitativos y cualitativos será imprescindible para adoptar políticas, programas y medidas protectoras del derecho de la mujer, su autonomía e igualdad social.

Para esto se requiere una alianza entre los gobiernos y la industria minera, puesto que el primero desconoce que hay mujeres vinculadas a la actividad y las creen concentradas en otros sectores económicos,

⁸⁰ OIT, 1999.

mientras que las empresas mineras carecen de la experiencia sobre la concepción de género y acerca de qué tipo de estadísticas y con qué frecuencia se deben entregar, además de que muchos ni siquiera se han percatado de la importancia de la mujer en la actividad extractiva. En la pequeña industria minera y la artesanal, esta ausencia de datos es mucho más angustiosa, puesto que ni siquiera existen cifras confiables sobre el número de trabajadores que laboran en ellas.

6.2 Marco legal adecuado

El marco legal por el cual se rige al sector minero repercute de manera directa en su actividad y en su forma de gestión. De tal manera que si el país no cuenta con un marco legal adecuado, ni la gran minería, ni la mediana, ni la pequeña, ni la artesanal, se comportarán adecuadamente con sus trabajadores mujeres y hombres.

La supresión de los obstáculos legales hará que mujeres y hombres estarán en una mejor situación para aprovechar las oportunidades que brinda la equidad de género. Para ello se debe reconsiderar los actuales marcos legales para superar las actuales deficiencias y corregir las desigualdades de género presentes en algunas leyes, reglamentos y normas. Es necesario aclarar que las modificaciones no deben ser sólo en el texto de la legislación, sino que se debe sensibilizar a todos los actores sobre la importancia de cumplir con tales cambios, para incentivar, proteger y facilitar el derecho de las mujeres a trabajar en todos los frentes de explotación.

En esta dirección se requiere revisar toda la legislación laboral y minera para incluir la variable de género y derogar todo tipo de normas que impidan el trabajo de las mujeres en la industria minera, garantizando los mismos niveles de protección en términos de seguridad industrial que el resto de los trabajadores y poniendo especial cuidado a las diferencias biológicas de mujeres y hombres y a los periodos de embarazo, por los riesgos en términos de la salud de la madre y su descendiente.

Se considera que, en general, vetos y prohibiciones manifiestan un poder discriminatorio que conspira contra la equidad de género y que de una u otra forma, aparecen en casi todos los códigos del trabajo y en la legislación minera, alegando para ello la protección o discriminación positiva habida cuenta de la supuesta debilidad física y moral de las mujeres. La calificación de trabajos peligrosos, insalubres o prohibidos para las mujeres varía de un país a otro, pero entre los más comunes prohibidos a las mujeres pueden mencionarse, la vinculación de las mujeres a trabajos bajo tierra, a labores pesadas, los trabajos considerados peligrosos o insalubres sólo por su condición de mujer, entre los cuales el trabajo nocturno es el más repetido.

Asimismo, en los códigos de trabajo, los capítulos dedicados a la protección de la mujer durante el período de embarazo y al de lactancia, deberán incluir los mismos deberes y obligaciones al padre, para que tanto ella como él se repartan por igual sus responsabilidades con el descendiente.

6.3 Legalización o formalización de la pequeña minería

Diversos documentos, ya citados muchos de ellos, reconocen la importancia para las mujeres de la minería pequeña y artesanal, debido a la función amortiguadora de estas actividades frente al desempleo rural. Su legalización se traduciría en canales más expeditos para mejorar las condiciones laborales de las mujeres y aliviar la presión sobre los recursos naturales y el medio ambiente, advirtiendo que no es solo la expedición y otorgamiento de un título si no que se requiere además un programa de sustento que le d piso a la actividad con recursos, formación y oportunidades de acceso altercado.

Como una característica del proceso productivo minero, muchas mujeres están incorporadas a la producción minera informal trabajando y produciendo en forma “*ilegal*”, es decir y de acuerdo con las normas existentes, trabajan en operaciones no amparadas por un título minero, lo cual evidencia la existencia de condiciones laborales desfavorables para ellas, lo cual genera bajos ingresos y productividad muy limitada, así como condiciones de higiene y seguridad precarias.

Dicha realidad representa: el aumento de sus horas de trabajo, el deterioro de su salud, la discriminación por parte de sus mismos compañeros, la violencia de la que son víctimas y la pesada carga que les significa la administración de su miseria. Algunos gobiernos de la región de estudio, en algún momento en el tiempo han tenido programas específicos para apoyar con insumos y asistencia técnica a la pequeña minería y a los mineros artesanales.

De lo conocido, estas iniciativas no han incorporado el enfoque de género, algunas no han perdurado en el tiempo dejando al desamparo a los beneficiarios y al parecer, sus resultados han sido parciales: persisten la informalidad, el problema del acceso al crédito y la ineficiencia en la comercialización de sus productos.

6.4 Educación y asistencia técnica

Como se muestra en el desarrollo del trabajo, con la excepción de Cuba, en la región Centroamericana y del Caribe, persisten porcentajes considerables de mujeres analfabetas, lo cual implica que ellas no sólo requieren de una mayor educación sino que necesitan una formación integral partiendo desde su base más elemental. Y por ende, los esfuerzos públicos deben ser mayores, para lograr alcanzar metas evidentes en los propósitos de equidad que deben comandar las acciones del Estado frente a la mujer.

Como se pudo detectar, las tasas brutas de matrícula combinada en primaria, secundaria y terciaria, son todavía muy bajas, situación que pareciera indicar que en la región persisten altas tasas de trabajo infantil. En esta dirección hay que decir con firmeza que la minería para que sea considerada como una actividad seria y con responsabilidad social, nunca debe permitir el trabajo infantil en sus actividades y hacer todo lo necesario para excluirlo de las áreas y substratos de la producción en donde se realice esta condenable práctica. De no ser así y si hay una actitud permisiva del Estado, la minería con trabajo infantil, se constituye en una de las formas más brutales y peligrosas del trabajo en los niños, a quienes no solo se exponen a riesgos inmediatos, sino también se les niega de manera injusta su formación escolar y su desarrollo físico y social.

En Guatemala, la tasa bruta de matrícula de las mujeres es todavía inferior a la de los hombres. Es indispensable aclarar que la equidad debe comenzar desde la infancia ya que es en ese período de desarrollo en que comienza la autovaloración de los individuos y la confianza en ellos mismos. Otro problema derivado de la desigualdad escolar entre niñas y niños es que ésta se perpetúa y se traduce más tarde en una desigualdad laboral crónica.

Es importante anotar que las deficiencias en los niveles educativos y las desigualdades entre niñas y niños son problemas que no solo se manifiestan en las familias mineras, sino también en todo el ámbito nacional pero más acrecentado en las familias campesinas del área rural y en las familias de bajos ingresos de las áreas urbanas.

En consecuencia, de no resolverse el problema de la inequidad educativa y de no trabajarse en acabar el preocupante desbalance en esta materia será imposible que las mujeres tenga una justa equitativa, sana y productiva vinculación con la industria extractiva.

Al mismo tiempo este problema constituye una excepcional oportunidad para que las prácticas de Responsabilidad Social, den una evidente muestra de su valía y aborden junto con el aparato público un ataque frontal contra este endémico mal de la sociedad centroamericana y del Caribe.

6.5 Mejora de las condiciones de salud de la mujer

El daño a la salud materna deja en evidencia no solamente una de las más graves inequidades en las condiciones de vida humana, como resultado del pobre acceso de las mujeres a los servicios de salud de buena calidad y grandes deficiencias en la seguridad e higiene de su trabajo.

Si las mujeres no cuentan con una opción digna de servicios de salud información y capacitación que se hagan cargo de su edad reproductiva, de batallar contra las tasa de morbi-mortalidad en el parto, de las carencias en los asuntos y condición gastrointestinales y nutricionales, será imposible que se supere la pobreza y que se corrijan las precarias condiciones laborales en las actividades mineras.

Pero, si los llamados a la dignidad humana, a honrar las obligaciones de no discriminación y la protección a los derechos humanos no bastaran, la corrección del flagelo que significa el desamparo sanitario de la mujer en la región, entonces debería hacer una consideración no menos poderosa porque incide en el balance general del desarrollo: Es que si no se atiende a la mujer los costos con los que se grava a los servicios públicos de salud seguirán incrementándose de manera progresiva con el deterioro natural del presupuesto público que, en otras condiciones podría ser dedicado a otros menesteres como el educativo por ejemplo. Dicho de otra manera: por donde se le mire, el asunto de garantizar condiciones sanitarias de prevención y de atención médica a las mujeres es un asunto que debe generar alta rentabilidad social y económica.

En esta materia una correcta aplicación de la renta sería un poderoso instrumento de gestión y una manera de devolverle y compensar a las regiones las externalidades negativas de la minería.

Una mujer enferma repercute en el bienestar de sus familias y sus comunidades: niños con mayor absentismo y mal rendimiento escolar, mal alimentados y enfermos y puede también significar una reducción de los ingresos del hogar.

Un programa de seguridad e higiene mineras debe incorporar a todo tipo de empresas (grandes, medianas, pequeñas y artesanales), en estrecha colaboración con los trabajadores, las autoridades mineras y los órganos de salud del Estado. En un entorno ambientalmente sustentable, se debe velar por las condiciones de trabajo adecuadas y seguras, por reducir la mortalidad materna, las enfermedades de transmisión sexual y otras enfermedades infecciosas.

6.6 Corregir las desigualdades de género al interior de los hogares

No se dice nada nuevo cuando se afirma que las desigualdades de género en todas sus dimensiones tienen su origen en las desigualdades que existen al interior de las familias y de los hogares.

Mientras las mujeres han aumentado su participación en los espacios laborales, sociales y políticos, considerados hasta hace algún tiempo como propio para exclusivos para los hombres, al mismo tiempo como se ha insistido a lo largo de este documento, ellas no han sido eximidas de la responsabilidad exclusiva del trabajo en su hogar y no siempre los hombres asumen su obligación en las actividades domésticas. El problema es aún más difícil de erradicar si se considera que las mismas mujeres ven con naturalidad y conformidad la subordinación a su pareja y su obligación exclusiva de las tareas domésticas.

Es evidente que la discriminación comienza desde la infancia en la propia familia, cuando es muy usual que desde pequeñas, las niñas y no los niños, son forzadas por sus padres (madre y padre) a realizar en su hogar actividades domésticas consideradas “propias de la mujer”. Incluso, en los hogares pobres y con el consentimiento de los padres (madre y padre), las niñas son obligadas a ir a trabajar a casas ajenas de familias acomodadas, en donde por lo general les pagan un salario inferior al de su productividad y peor aún, las privan de toda posibilidad de educación. Una vez que los niños crecen en ese ambiente, todo les resulta adecuado y sin que se den cuenta, sus acciones futuras, cuando adultos, estarán determinadas por las ideas, valores y formas de relacionarse en que vivieron cuando niños.

La discriminación y el menoscabo de la autonomía de las mujeres no solamente se advierte en las tareas domésticas injustamente asignadas a ellas desde pequeñas, también se manifiesta en el comportamiento del hombre en lo concerniente a la violencia intrafamiliar, las violaciones de mujeres, niñas y niños, las altas tasas de fecundidad sobre todo en las familias de más bajos recursos, el embarazo precoz, la transmisión de enfermedades sexuales como el SIDA, entre otras.

Centrándose en el campo minero es vital, primordial, sensibilizar a los hombres en todos los niveles de la organización minera sobre la importancia de la equidad de género y la autonomía de la mujer, reconociendo que ambos constituyen derechos esenciales y fines por sí mismos.

Es necesario que en todas las áreas de la producción, se desarrollen campañas de instrucción sobre el papel familiar y social clave de las mujeres y acerca de la necesidad de preservar su identidad y experiencia ancestral como medio para combatir la pobreza, el hambre, las enfermedades y estimular un desarrollo sostenible. Al mismo tiempo, es fundamental elevar la autoestima de las mujeres brindándoles educación de todo tipo y orientándolas sobre todos sus derechos y los límites de sus obligaciones familiares.

Hombres y mujeres, dentro de su propio hogar y en sus propios hijos, deben generar espacios de comportamientos basados en un ambiente de colaboración mutua y no en el sometimiento de las mujeres desde su infancia. Para ello es imprescindible aclarar que la colaboración no es obediencia, el hacer algo por otro o para otro no constituye *per se* un acto de subordinación o servidumbre y sólo si esta acción se realiza o se percibe bajo la forma de exigencia y de obediencia, constituye un acto de sometimiento y no de colaboración.

La transmisión de estos valores a los hijos podrá asegurar un verdadero cambio cultural en las futuras generaciones, valores que tanto el hombre como la mujer deben conocer desarrollar y hacer respetar en todo ámbito y en todo momento, como por ejemplo, la asunción compartida, equitativa y cotidiana de las labores domésticas incluyendo la crianza de los niños, en ambientes familiares preocupados de brindar la educación y la atención adecuada a sus hijos, sin sometimientos ni explotaciones infantiles que comprometan su desarrollo integral y su desempeño armónico como mujeres y hombres del futuro.

De esta manera, es necesario que las políticas públicas de género y sus respectivos programas, reconozcan e incluyan los ámbitos reproductivos y sus conflictos y los incorporen a sus propias agendas en forma transversal y permanente. De otra manera, la situación de la mujer estará siempre condicionada por sus aparentes responsabilidades exclusivas en los espacios familiares, lo cual limitara su vinculación plena al mundo laboral y en particular al minero.

6.7 Mayor cobertura de servicios básicos en el área rural: agua, electricidad y tecnología de la información y comunicaciones

En la mayoría de los países de estudio, en particular en el área rural, persisten grandes deficiencias de cobertura de agua potable y saneamiento. Es ampliamente reconocido el hecho de que el déficit de cobertura en dichos servicios repercute en la salud humana. El consumo doméstico de agua, que sin tratamiento, se vincula con la escasez y a la ignorancia, pudiendo ocasionar una alta incidencia de enfermedades diarreicas, cutáneas y oculares. Peor aún, la contaminación de las aguas de consumo humano con aguas servidas o con desechos industriales y mineros, puede constituir un factor de riesgo microbiológico y químico.

La desigualdad de género también se manifiesta en la carencia de terrenos y viviendas adecuadas. Las políticas transversales de género, emanadas de la Responsabilidad Social y de las políticas públicas, deberían contemplar la solución del problema habitacional de las mujeres y facilitar el ejercicio del derecho a la propiedad de la tierra para mejorar su situación económica, el cual además está limitado por la farragosa cantidad de tramites para otorgar escrituras y el reconocimiento de títulos de propiedad por herencia que si afectan de manera grave al hombre pobre, con la mujer esta dificultad se vuelve mucho mas onerosa.

Si las enfermedades de la población más vulnerable, con mayores riesgos en salud están relacionadas con la vivienda y su entorno, el acceso a una vivienda decorosa, con materiales durables, con energía eléctrica, agua potable y saneamiento y sin hacinamientos⁸¹ es fundamental para que las mujeres y sus familias puedan llevar una vida saludable y mejorar su calidad de vida.

⁸¹ Se consideran "hacinados" aquellos hogares donde hay cuatro o más personas por habitación destinada a dormir.

La existencia de agua potable en el hogar combate la costumbre de que las mujeres y niños vayan a buscarla a fuentes lejanas y la disponibilidad de electricidad permite el uso de aparatos electrodomésticos que pueden facilitar las tareas del hogar a todos los miembros de la familia.

La situación doméstica de aislamiento e incomunicación, de carencias en educación y capacitación, que sufren las mujeres y su participación en la minería, puede mejorarse con la presencia de otros servicios, los que pueden ser otorgados por el Estado o facilitados mediante la creación de grupos comunitarios de apoyo, por ejemplo, el acceso a la tecnología de la información y las comunicaciones y no solo restringidos a las actividades elaboración y preparación de alimentos, instalaciones para el cuidado de los niños en edad pre-escolar; más y mejores escuelas para sus hijos; jornadas escolares más largas; coordinación en las ventas del mineral; protección en contra de la violencia familiar. Y por supuesto es urgente una mayor cobertura para la educación infantil: más y mejores salas cunas, escuelas y centros de estudio.

6.8 Capacitación, asistencia técnica y empresarial

A riesgo de ser repetitivos, los autores insisten en que la capacitación es uno de los temas de mayor importancia en un proceso de consecución de la equidad. Las grandes deficiencias educativas y de conocimientos de todo tipo de las mujeres y hombres en Centroamérica y el Caribe, impiden su participación en los trabajos mineros de buena calidad y los condiciona y los relega a realizar los trabajos más elementales en las condiciones más deplorables. De allí la importancia fundamental de los programas de asistencia técnica, los que deberán incorporar el concepto de género, asegurando la participación protagónica de la mujer porque ellas son las que tienen las mayores carencias.

La intervención de las mujeres en todo tipo de capacitación (capacitación cívica, capacitación administrativa y técnica) será indispensable para que aumenten sus calificaciones y confianza en sí misma y para poder avanzar en el propósito de la igualdad. Para que dicha participación sea efectiva, la administración pública, local y nacional, debe estar muy consciente de que las mujeres deben gozar de los mismos derechos y obligaciones que los hombres.

Por supuesto, hay que aclarar que el objetivo no es lograr que todas las beneficiarias se conviertan en profesionales universitarias, empresarias, o propietarias de pequeñas o medianas operaciones mineras, pero sí es de esperar que el entrenamiento y la formación les potencie su autoestima, las capacite para obtener un trabajo de buena calidad o para emprender su propio negocio con una buena gestión en forma equitativa y sustentable.

Por lo anterior se hace hincapié en que las recomendaciones previas de CEPAL en el trabajo de Chaparro (2005) sobre Bolivia, siguen siendo vigentes y por ello, se consignan abreviadas en este texto.

6.8.1 Capacitación cívica

En la actualidad, la mayoría de los países cuentan con marcos normativos reformados, lo que les permite a las mujeres y a los hombres una mayor participación en la vida y desarrollo de sus comunidades. Los ciudadanos deben recibir toda suerte de esfuerzos en capacitación cívica, que les permita tener un claro conocimiento de los derechos que les asisten así como los deberes que deben cumplir y de esta manera obtener las herramientas que les permitan participar en la solución de los problemas internos de sus comunidades. Dicho mecanismo permitirá generar confianza y respeto mutuo entre el Estado y los ciudadanos, al mismo tiempo que cada uno podrá conocer las limitaciones y las posibilidades del otro.

La capacitación cívica debe abarcar conceptos como la diferencia entre gobierno y Estado, comprendiendo que el gobierno es el representante y el encargado de llevar a cabo las funciones del Estado “y que su materialización contiene una serie de elementos teóricos tales como el marco constitucional, los derechos y deberes del ciudadano, el marco legal vigente, el origen y la razón de impuestos, tasas y

contribuciones, su utilización, vigilancia, organización del Estado, de la autoridad minera y de su institucionalidad, sus empresas e institutos⁸²”.

Debe haber una clara y permanente difusión sobre el alcance y la cuantía de los servicios que las instituciones públicas (por ejemplo, escuelas, centros de salud, instituciones crediticias, centros de atención al consumidor, instancias de reclamaciones y propuestas, empresas de servicios públicos como el agua, electricidad, telecomunicaciones) están obligadas a prestar.

Asimismo, es imprescindible el conocimiento de la comunidad con sus recursos humanos, naturales, políticos, sociales y económicos, incluyendo las empresas públicas y privadas, las organizaciones no gubernamentales, las organizaciones de vecinos, las cooperativas, entre otros, de modo que las mujeres y hombres puedan aprovecharlos de un modo eficiente y sobre la base de un desarrollo sostenible.

6.8.2 Capacitación técnica y administrativa

La falta de conocimientos técnicos y la falta de competencias en materia administrativa son elementos adicionales que contribuyen a que las mujeres se encuentren en desventajas con respecto a los hombres. Estas deficiencias les limita o imposibilita el acceso al crédito, además de ser un obstáculo para la productividad de su trabajo y para un eventual ascenso o superación laboral dentro de su desempeño como mineras.

Dentro de la capacitación técnica que ellas necesitan se pueden mencionar algunos ejemplos, grado de certidumbre de las reservas; comprensión de los métodos de explotación; técnicas de minería seguras y ambientalmente sustentables; funcionamiento y empleo de herramientas y equipo; conocimiento del producto minero en términos de calidad y cantidad; y, prestación de servicios y apoyo técnico.

Algunos temas que deberá contemplar la formación empresarial son: requisitos, trámites y procedimientos exigidos para ser titular de una explotación o para ser dueña de una empresa; lógica y necesidad de una contabilidad; prácticas comerciales; administración de personal; seguridad social; condiciones de seguridad e higiene en el trabajo; sanciones por incumplimiento de contratos; etc.

6.8.3 Capacitación técnica y administrativa

La falta de conocimientos técnicos y la falta de competencias en materia administrativa son elementos adicionales que contribuyen a que las mujeres se encuentren en desventajas con respecto a los hombres. Estas deficiencias les limita o imposibilita el acceso al crédito, además de ser un obstáculo para la productividad de su trabajo y para un eventual ascenso o superación laboral dentro de su desempeño como mineras.

Dentro de la capacitación técnica que ellas necesitan se pueden mencionar algunos ejemplos, grado de certidumbre de las reservas; comprensión de los métodos de explotación; técnicas de minería seguras y ambientalmente sustentables; funcionamiento y empleo de herramientas y equipo; conocimiento del producto minero en términos de calidad y cantidad y prestación de servicios y apoyo técnico.

Algunos temas que deberá contemplar la formación empresarial son: requisitos, trámites y procedimientos exigidos para ser titular de una explotación o para ser dueña de una empresa; lógica y necesidad de una contabilidad; prácticas comerciales; administración de personal; seguridad social; condiciones de seguridad e higiene en el trabajo; sanciones por incumplimiento de contratos; etc.

6.8.4 Mayor acceso al crédito

Sin acceso al crédito, sin educación y sin capacitación, es muy poco probable, por no decir imposible, que las mujeres mineras pobres logren escapar del círculo vicioso de la miseria, limitando su vida al nivel de subsistencia de la minería.

En particular, las mujeres pobres tienen impedimentos para acceder al crédito, como expresadas así:

⁸² Chaparro, 2005.

La falta de conocimientos básicos, capacitación y desarrollo técnico les debilita su autoestima, les limita sus competencias para realizar los trámites pertinentes al préstamo y como consecuencia de esta ausencia de conocimientos elementales, las instituciones financieras desconfían de sus capacidades; la falta de propiedades o de ingresos a nombre de ellas les deja sin garantías para un crédito; las mujeres casadas, tropiezan con la oposición de sus maridos y de su entorno familiar, ya sea por los tabúes socioculturales o por que su familia cree que el trabajo adicional será un obstáculo para que desarrolle a cabalidad sus responsabilidades domésticas.

Las instituciones financieras que no están acostumbradas a conceder préstamos a las mujeres, pecan de excesiva precaución, más aún cuando se trata de la minería, por la incertidumbre que dicha actividad conlleva.

No obstante, como lo demostró el economista y premio Nóbel de la Paz, Muhammad Yunus, la evidencia empírica señala lo contrario. Con sus resultados en la concesión de micro-créditos a las mujeres pobres de Bangladesh y de otros países y en su libro *Hacia un mundo sin pobreza* (2000), Yunus encontró que las mujeres son muy responsables en la administración de su dinero y en la devolución de sus préstamos, incluso, financieramente se comportan mejor que sus homólogos masculinos.

Este economista fundó el Banco Grameen o “banco de los pobres”, cuyo modelo es seguido en todos los continentes. Se dedica a otorgar créditos a personas pobres, mujeres en su mayoría porque considera que los préstamos benefician fundamentalmente a sus hijos y porque sabe que es más seguro prestarles a ellas. Este Banco, a pesar de dar préstamos muy pequeños tiene una cartera que envidiaría cualquiera de los grandes gigantes financieros, pues de cada 100 dólares prestados, recupera 98,28. “Su esquema es diferente al de los bancos tradicionales en la medida en que no les exige garantías a sus clientes para otorgarles el crédito, pues tiene claro que son personas que por su bajo nivel de ingresos no cuentan con dicho aval. Sin embargo, cada deudor debe pertenecer a un grupo de cinco personas, que no está para responder en caso de que alguno no pague, sino para ayudar a que la persona no caiga en un incumplimiento⁸³”.

Se sabe que en los países de Centroamérica y el Caribe incorporados en este trabajo, el sistema Grameen se ha instalado o tiene proyectos de microcréditos en fase de desarrollo en Nicaragua, República Dominicana, Honduras, Guatemala y Jamaica.

Siguiendo esta línea de acción en el campo minero de Centroamérica y el Caribe y como lo ha sugerido la OIT, “los diversos programas que conceden créditos a las microempresas podrían adaptarse y hacerse extensivos para abarcar las actividades de minería en pequeña escala, teniendo en cuenta las inherentes incertidumbres de los empréstitos para minería. Los recursos para dar apoyo a esas actividades podrían reservarse, por ejemplo, extrayéndolos de los ingresos de los organismos oficiales de compra, eventualmente convirtiéndose en «fondos microrrotatorios» a medida que se estimulan la producción y las ventas oficiales generando mayores ingresos.

⁸³ Cifras y cita tomadas de <http://www.alvaralice.org/node/178>

Bibliografía

- Batista, R., E.M. González y J. Martínez, (2001) “La minería local en la Cuba actual”, Instituto de Geología y Paleontología.
- Bulmer-Thomas, Victor (1994), “The economic history of Latin America since independence”, Cambridge University Press, New York.
- Calvache, Antonio (1944), “Recursos Económicos Mineros de Cuba”, en Historia y Desarrollo de la Minería en Cuba, Cuba.
- Chaparro, Eduardo (2005), “La mujer en la pequeña minería de América Latina: el caso de Bolivia”, en Serie recursos naturales e infraestructura N° 87 (LC/L.2247-P), Santiago de Chile, Publicación de las Naciones Unidas, marzo.
- Encuentro Nacional "Naturaleza, Mujeres Resistencia vs El Saqueo De Nuestros Recursos Naturales", (2006) en Acción Ecológica, marzo. http://www.accionecologica.org/index.php?option=com_content&task=view&id=663&Itemid=7613
- Dieren, Lieve (2001), “Enfoque de género en la política económica-laboral: El estado del arte en América Latina y el Caribe”, en Serie Mujer y Desarrollo No. 29, Santiago de Chile, Publicación de las Naciones Unidas, febrero.
- Gobierno de Chile (2005), “Diagnóstico sectorial sector pequeña minería”, Santiago, junio.
- Maturana Romesi, Humberto y Verden-Zöller, Gerda (1995), “Amor y juego fundamentos olvidados de lo humano desde el patriarcado a la democracia”, 4ª edición, Instituto de Terapia Cognitiva, Santiago de Chile.
- Naciones Unidas (2005), “Objetivos de Desarrollo del Milenio: Una mirada desde América Latina y el Caribe”, Santiago de Chile, agosto.
- Nieves Rico, María (1993), “Desarrollo y equidad de género: Una tarea pendiente”, en Serie Mujer y Desarrollo N° 13 (LC/L.767), Santiago de Chile, Publicación de las Naciones Unidas, diciembre.

- Noriega Castillo, Carlos (2008), "Diagnóstico socio-económico de la pequeña minería y minería artesanal de la República de Guatemala", CESEM, Universidad de San Carlos de Guatemala, Guatemala.
- Organización Internacional del Trabajo (1999), "Los problemas sociales y laborales en las explotaciones mineras pequeñas", Ginebra, mayo.
- Oficina Internacional del Trabajo Oficina para la Igualdad de Género, Programa Internacional sobre la Eliminación de Trabajo Infantil, "Girls in mining: Research finding from Ghana, Niger, Peru and the United Republic of Tanzania" (Niñas en la minería: Estudio en Ghana, Níger, Perú y la República Unida de Tanzania), Ginebra, 2007.
- Rodríguez Altamirano, Dionisio, (2008), "Recursos minerales y la pequeña minería en Nicaragua", Centro de Investigaciones Geocientíficas (CIGEO), Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, (UNAN), Managua, julio.
- Sánchez, Carlos (2003), "El empoderamiento femenino como estrategia de género en el desarrollo local. Una visión de conjunto", Cuadernos FODEPAL.
- Sonia Montaña, Vivian Milosavjlevic, Comisión Económica para América Latina y el Caribe, División Asuntos de Género, Santiago, Enero 2008, en Boletín N° 8 UNICEF <http://www.eclac.cl/dds/noticias/desafios/5/35045/Boletin-desafios8-CEPAL-UNICEF.pdf>
- Susan Maybud, Ginebra, 2007 en el sitio: http://www.ilo.org/global/About_the_ILO/Media_and_public_information/Feature_stories/lang--es/WCMS_084036/index.htm.
- Universidad Santa María La Antigua, (1999), Extracción minera de recursos marinos, Facultad de Tecnología, Escuela de Ingeniería Electrónica, Panamá, julio.
- Wotruba, Hermann, Felix Hruschka, Thomas Hentschel y Michael Priester (1998), Manejo ambiental en la pequeña minería, MEDMIN, COSUDE, GAMA, Project-Consult.
- Yunus, Muhammad (2000), "Hacia un mundo sin pobreza", Editorial Andrés Bello, Santiago, Chile.

Anexos

Anexo 1

Encuentro Nacional, "Naturaleza, mujeres resistencia vs el saqueo de nuestros recursos naturales"

Pronunciamiento

Considerando:

- Que la minería tiene impactos específicos sobre las mujeres incrementando los niveles de pobreza, discriminación, violencia, impactos en la salud, la sobre explotación del cuerpo femenino como de la naturaleza.
- Que la minería causa daños irreversibles, contaminando el agua, el aire, los suelos y generando conflictividad social fuerte entre y dentro de las comunidades, a más de otros graves impactos sociales.
- Que los gobiernos nacionales y locales que elegimos no responden a nuestros intereses y muchas veces patrocinan a las empresas mineras.
- Que no existe información previa ni completa sobre los proyectos mineros.
- Que la consulta prevista por la Constitución y el Convenio 169 de la OIT se viola descaradamente en cada uno de los proyectos mineros que se implantan en nuestras comunidades.
- Que por la historia y los testimonios, como es el caso del hermano país de Perú, constatamos que en cientos de años de explotación minera ésta sólo ha generado miseria, deuda externa y deuda ecológica.
- Que el interés económico de las grandes transnacionales es seguir enriqueciéndose con la explotación minera y para ello quieren contar con nuestra complicidad.
- Que la explotación minera pone en riesgo nuestra soberanía alimentaria puesto que amenaza nuestras aguas y nuestras tierras, que son fuente de sustento para nuestra vida.

Reconociendo:

- Que en este encuentro hemos escuchado una serie de luchas de resistencia contadas por sus protagonistas, mujeres de distintas comunidades del país que junto a sus hijos y compañeros nos demuestran que las luchas de resistencia son exitosas y que eso hace posible seguir contando con formas de sustento tradicionales y sustentables.
- Que estas luchas han fortalecido nuestras organizaciones y los distintos procesos organizativos a nivel nacional.
- Que el discurso de las empresas mineras de generar trabajo y desarrollo es cada vez menos creíble, evidenciándose más la destrucción y pobreza que causan.
- Que en este encuentro hemos demostrado que somos capaces de generar alternativas de desarrollo nacidas desde las propias comunidades locales con gestión propia.

Nos comprometemos a:

- Continuar fortaleciendo la Red Latinoamericana de Mujeres en Resistencia a la Minería.
- Construir redes locales, provinciales y nacionales para generar concientización y participación de las mujeres sobre nuestros derechos y compromisos.
- Generar y compartir información que nos vincule y fortalezca mutuamente.
- Profundizar la identidad cultural y las formas de economía sustentables.
- Construir alianzas entre sectores de mujeres, ecologistas, organizaciones sociales, defensores de derechos humanos y otros que quieran sumarse a esta lucha.

- Mantenernos vigilantes por la lucha en defensa del medio ambiente.
- Ser solidarias con las luchas de los que resisten.

Finalmente exigimos:

- Que se respete el derecho de las poblaciones locales a decir no a la minería y a rechazar proyectos mineros en nuestras tierras
- Que cese la intervención de las llamadas ONGs ambientalistas que reciben contribuciones o donaciones de la industria petrolera o minera para gestionar a cuenta de conservación la intervención de mineras en nuestras tierras.
- Manejar nuestros territorios y fuentes de sustento como lo hemos hecho tradicionalmente, sin la "ayuda" de ONGs extranjeras que ahora pretenden enseñarnos como manejar lo que nosotros hemos sabido manejar ancestralmente.
- Exigimos que el gobierno ecuatoriano deje sin efecto las concesiones mineras en la Cordillera de El Cóndor, porque con ellas se viola nuestros derechos constitucionales, el convenio 169 de la OIT y por ser patrimonio natural de todos los ecuatorianos y ecuatorianas.
- Que no se firme el Tratado de Libre Comercio (TLC) porque este tratado permitirá el saqueo y control total de parte de las transnacionales petroleras y mineras estadounidenses de nuestro territorio y de nuestras vidas.

Yunganza 11 de Marzo del 2006.

Anexo 2

Chile, Centroamérica y el Caribe: Leyes en materia de igualdad de oportunidades

Constitucionales	
Cuba	- Constitución de la República; refrendada el 24 de febrero de 1976 y modificada en 1992 en su capítulo VI "Igualdad".
Honduras	- Decreto Ejecutivo No. 015-200: oficializa la Política Nacional de la Mujer en Política de Estado. - Ley de Igualdad de Oportunidades para Mujeres (LIOM) - 2000 - Ley del Instituto Nacional de la Mujer - Constitución de la República de Honduras, 1982 - Política Nacional de la Mujer - Primer Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades
Nicaragua	- Artículos 48 y 72 de la Constitución Política. En el primero se establece la obligación del Estado de eliminar los obstáculos que impidan de hecho la igualdad entre los(as) nicaragüenses y su participación efectiva en la vida política económica y social del país. En el segundo quedan protegidos por el Estado tanto el matrimonio como la unión de hecho estable.
Ratificaciones	
Cuba	- Plan de Acción Nacional de Seguimiento a la Conferencia de Beijing de la República de Cuba (1997). - Decreto 1.640 sobre ratificación de la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer. Publicado 11 de noviembre de 1998.
Chile	- Decreto N° 1907 sobre ratificación de los convenios 103 y 156 de la OIT. Publicado el 03 marzo 1999. - Ley N° 17 de 28 de marzo de 2001, que aprueba el Protocolo Facultativo de la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer.
Panamá	- Ley N° 12 de 20 de abril de 1995, por la cual se ratifica la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer. Belem Do Para.
República Dominicana	- Ley 582 del 25 de junio de 1982, ratifica la Convención Sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) - Ley 111/01 del 8 de junio del 2001, ratificación de Protocolo Facultativo de la CEDAW. - Ley 605 del 21 de junio de 1995, ratifica la Convención Interamericana Para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer.
Civiles y Políticos	
Cuba	- Ley 62 del Código Penal (1987)
Chile	- Ley N°19.602 sobre gestión municipal, publicada el 25 de marzo de 1999. - Ley N° 19.611 que establece igualdad entre hombres y mujeres, publicada el 16/06/1999.
Guatemala	- Acuerdo Gubernativo 711-93 Establece un comete para la revisión de libros escolares y su representación de los géneros. - Ley de Dignificación y Promoción Integral de la Mujer (Decreto 7-99) - Ley de Desarrollo Social (Decreto 42-2000) - Ley de Consejos de Desarrollo (Decreto 11-2002) - Código Municipal (Decreto 12-2002) - Ley General de Descentralización (Decreto 14-2002) - Ley de Idiomas Nacionales (Decreto 19-2002) - Reforma al Código Penal (Decreto 57-2002), que crea el delito de discriminación por cualquier motivo. - Ley Marco de los Acuerdos de Paz (Decreto 52-2005).
Honduras	- Política Nacional de la Mujer - Primer Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades - Compendio de Leyes 2006 sobre Derechos de la Mujer : Versión actualizada del Compendio, además de contener la versión oficial de la Gaceta de la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación Contra la Mujer, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer "Convención De Belem Do Para", la Ley del Instituto Nacional de la Mujer (INAM), la Ley Contra la Violencia Doméstica (Versión Original) y la Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer, se incluyen las Reformas a la Ley Contra la Violencia Doméstica.
Nicaragua	- Ley de Alimentos. - Decreto Ejecutivo N° 53 de 25 de Junio de 2002, "Por la cual se Reglamenta la Ley N° 4 del 29 de enero de 1999, por la cual se instituye la Igualdad de Oportunidades para las Mujeres". - Decreto Ejecutivo N° 33 de 24 de abril de 2000, por la cual se declara el Mes de Marzo "Mes de la Mujer", para la realización de actividades en el marco del Día Internacional de la Mujer.
Panamá	- Ley N° 68 de 19 de diciembre de 2001, que establece la Titulación Conjunta como forma de adquirir la tierra y modifica artículos al Código Agrario. - Ley N° 4 del 29 de enero de 1999, por la cual se instituye la Igualdad de Oportunidades para las Mujeres. - Ley N° 22 de 14 de junio de 1997, por la cual se reforma el Código Electoral y se adoptan otras medidas. (Incorpora la cuota electoral del 30% de participación femenina).

República Dominicana	<ul style="list-style-type: none"> - Ley 86-99 que crea a la Secretaría de Estado de la Mujer. - Decreto No. 974-01 de creación de La Oficina de Equidad de Género y Desarrollo. - Ley 55-97 que modifica la Ley Agraria, reconoce el derecho a heredar de la Parcela agrícola y ser propietaria o parcelera. - Ley 275-97, diciembre de 1997, se reforma el artículo 68 de la Ley Electoral e introdujo cuota mínima de un 25% de participación de la mujer en las boletas electorales para cargos electivos. - Ley 12-2000 modificó la Ley Electoral en cuanto a la cuota mínima y elevó al 33% la participación de la mujer en las boletas electorales. - Ley 13-2000 sobre cuota en los puestos municipales.
Violencia	
Guatemala	<ul style="list-style-type: none"> - Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia intrafamiliar (Decreto 97-96) - Ley N°19.325 sanciones y procedimientos en VIF, publicada el 27 de agosto de 1994. - Ley N°19.409 sobre explotación sexual, publicada el 31 de agosto 1995.
Chile	<ul style="list-style-type: none"> - Ley N°19.617 sobre delito de violación, publicada el 12 de julio 1999. - Ley N° 20.005 sobre acoso sexual, publicada el 18 de marzo de 2005. - Ley N° 20.066 de Violencia Intrafamiliar, publicada el 07 de octubre de 2005 - Ley N°20.086 sobre aplicación de procedimientos de la ley de violencia intrafamiliar, publicada el 15 de diciembre de 2005.
Honduras	<ul style="list-style-type: none"> - Ley contra la Violencia Doméstica y sus Reformas - Propuesta de Reformas a la Ley contra la Violencia Doméstica. Esta propuesta fue creada por la Comisión Interinstitucional de Seguimiento a la Ley contra la Violencia Doméstica y entregada a través del INAM al Despacho de la Presidencia. - Decreto 250-2005 Reformas a la Ley contra la Violencia Doméstica: Este es el Decreto de las Reformas a la Ley contra la Violencia Doméstica aprobadas el 1ero de septiembre del 2005 y publicadas en la Gaceta el 11 de marzo del 2006.
Nicaragua	<ul style="list-style-type: none"> - Ley 150, reformas al Código Penal (1992), para penalizar los delitos sexuales. - Ley 230, reformas al Código Penal (1996), para prevenir y sancionar la violencia intrafamiliar; penalizar la violencia psicológica y crear medidas de protección a la persona agredida.
Panamá	<ul style="list-style-type: none"> - Ley N° 38 de 10 de julio de 2001 que Reforma y Adiciona el Código Penal y Judicial, sobre Violencia Doméstica y Maltrato al Niño, Niña y Adolescente, deroga artículos de la Ley 27 de 1995 y dicta otras disposiciones. - Ley N° 9 de 20 de junio de 1994, por la cual se establece y regula la Carrera Administrativa (Incorpora la figura del Acoso Sexual como causa de destitución directa y protege a las trabajadoras en estado de gravidez).
República Dominicana	<ul style="list-style-type: none"> - Ley 24-97, enero de 1997, modifica artículos del Código Penal y Código de Procedimiento Criminal y Ley 14-94, acerca de Violencia Intrafamiliar Ley contra la violencia a la mujer y a la familia.
Laborales y seguridad social	
Cuba	<ul style="list-style-type: none"> - Ley de Seguridad Social (1979). - Código del Trabajo (1985). - Ley de Protección e Higiene del Trabajo (1977).
Chile	<ul style="list-style-type: none"> - Ley 19.670 licencia de maternidad en casos de adopción. - Ley 20.166 1 hora para alimentar al bebe hasta que cumpla 2yrs. - Ley 19.824 deben haber casas cunas en los negocios industriales y de servicios. - Ley N°19.250 sobre trabajo, publicada el 30 de septiembre de 1993. - Ley N°19.299 sobre subsidio maternal, publicada el 12 de marzo de 1994. - Ley N°19.482 sobre descanso dominical, publicada el 3 de diciembre 1996. - Ley N° 19.505 sobre permiso por hijos enfermos, publicada el 25 de julio de 1997. - Ley N°19.585 sobre filiación, publicada el 26 de octubre de 1998.
Nicaragua	<ul style="list-style-type: none"> - Ley de Reforma Agraria y Ley de Cooperativas, que establecieron la igualdad de derechos para mujeres y hombres en la tenencia de la tierra, la organización en cooperativas y la integración a actividades agropecuarias. - Reformas a la Ley de Seguridad Social y su reglamento, con el objetivo de fomentar el derecho al amantamiento y reconocer el derecho a la seguridad social de la mujer en unión de hecho.
Panamá	<ul style="list-style-type: none"> - Ley N° 44 de 12 de agosto de 1995, se dictan normas que regularizan y modernizan las relaciones laborales. (Se incorpora la figura del Acoso Sexual como causa justa de despido y como prohibición para el empleador de cometer esta conducta y se establece normas favorables a las mujeres como los artículos 14, 16, 18 y 28). - Ley N° 54 de 7 de diciembre de 1999, de reforma al Régimen del seguro Voluntario de la Caja del Seguro Social, para incorporar a la persona que se dedique a la atención de su familia.
República Dominicana	<ul style="list-style-type: none"> - Código Laboral, vela por los Derechos de las madres. Ley de Seguridad Social (1979)
Salud sexual y reproductiva	
Cuba	<ul style="list-style-type: none"> - La Ley de Maternidad (1974) - Ley de maternidad compartida (2004)
Chile	<ul style="list-style-type: none"> - Ley sobre protección a la maternidad, publicada el 9 de noviembre de 1998.
Guatemala	<ul style="list-style-type: none"> - Artículo 25, literal a) de la Ley de Clases Pasivas Civiles del Estado (Decreto 99-97), que garantiza licencias y prestaciones por maternidad.
Nicaragua	<ul style="list-style-type: none"> - Decreto Ley sobre Lactancia materna.
Panamá	<ul style="list-style-type: none"> - Ley N° 50 de 23 de noviembre de 1995, por la cual se protege y fomenta la Lactancia Materna.

Familia	
Cuba	- Código de la Familia (1975) - Código de la Niñez y la Juventud (1984)
Chile	- Ley N° 20.047 sobre permiso paternal, publicada el 02 de septiembre de 2005 - Ley N° 20.030 sobre reclamo de maternidad o paternidad, publicada el 5 de julio de 2005. - Ley N° 19.968 que crea los Tribunales de Familia, publicada el 30 de agosto 2004. - Ley N° 19.947 nueva ley de matrimonio civil, publicada el 17 de mayo de 2004. - Ley N°19.711 sobre visita de hijos en tuición, publicada el 18 de enero de 2001. - Ley N° 19.670 sobre fuero maternal a mujeres que adoptan, publicada 15 de abril de 2000. - Ley N°19.620 sobre adopción de menores, publicada el 05 de agosto de 1999. - Ley N°19.335 sobre participación de gananciales, publicada el 23 de septiembre 1994.
Guatemala	- Ley de Protección Integral de la Niñez (Decreto 27-2003) - Modificación del Código Civil (Decreto 80-98): derogación del artículo que reservaba al cónyuge el derecho de decidir si la esposa trabajaba o no fuera del hogar.
Nicaragua	- Ley 228 de la Policía Nacional, que crea el Departamento Nacional de las Comisarías de la Mujer y la Niñez. - Ley de Relaciones entre padre, madre e hijos. - Ley de Disolución del vínculo matrimonial por voluntad de una de las partes.
Panamá	- Ley N° 22 de 7 de diciembre de 1990, opción de la mujer de adoptar o no el apellido de casada. - Ley N° 3 de 17 de mayo de 1994, por la cual se aprueba el Código de la Familia.
República Dominicana	- Ley 14-94, promulgada en enero del 1995, crea el Código para la protección de niños, niñas y adolescentes. - Ley 1306 del Divorcio.
Educación	
Chile	- Ley N°19.688: derecho a educación a estudiantes embarazadas o en lactancia 5 de agosto 2000.
Guatemala	- Ley de Promoción Educativa contra la Discriminación (Decreto 81-2002)
Panamá	- Ley N° 6 de 4 de mayo de 2000, que establece el Uso obligatorio del Lenguaje, Contenido e Ilustraciones con Perspectiva de Género en las Obras y Textos Escolares.

Fuente: <http://www.manuelaenelcongreso.org/igualdad/legislacion-comparada/cuadro-leyes-igualdad-America-Latina> consulta en línea, 13 de noviembre de 2008.



NACIONES UNIDAS

Serie

CEPAL

Recursos naturales e infraestructura

Números publicados

Un listado completo así como los archivos pdf están disponibles en

www.cepal.org/publicaciones

144. El papel de la mujer en la industria minera de Centroamérica y el Caribe, Eduardo Chaparro, (LC/L.3036-P), N° de venta S.09.II.G.44 (US\$ 10,00), 2009.
143. Crisis económica y energética en América Latina: su impacto en las operadoras españolas, Patricio Rozas Balbontín (LC/L.3032-P), N° de venta S.09.II.G.37 (US\$ 10,00), 2009.
142. Los desafíos del sistema de transporte en los países sin litoral de América del Sur, Gordon Wilmsmeier y Ricardo J Sánchez, (LC/L.3013-P), N° de venta E.09.II.G.23 (US\$ 10,00), 2009.
141. Fomento de la eficiencia de las empresas estatales de agua potable y saneamiento, Raquel Alfaro Fernandois (LC/L.3011-P), N° de venta S.09.II.G.18 (US\$ 10,00), 2009.
140. Maritime sector and ports in the Caribbean: the case of CARICOM countries, Ricardo J. Sánchez y Gordon Wilmsmeier (LC/L.3008-P), N° de venta E.09.II.G.20 (US\$ 10,00), 2009.
139. Internacionalización y estrategias empresariales en la industria eléctrica de América Latina: los casos de IBERDROLA y Unión Fenosa Patricio Rozas Balbontín, LC/L.2961-P, N° de venta S.08.II.G.74 (US\$ 10,00), 2008.
138. Desarrollo vial e impacto fiscal del sistema de concesiones en Colombia, Olga Lucía Acosta, Patricio Rozas Balbontín y Alejandro Silva, LC/L.2955-P, N° de venta S.08.II.G.69 (US\$ 10,00), 2008.
137. Séminaire sur la Régulation des Services d'infrastructure "Eau et électricité", Santiago du Chili, 18 et 19 octobre 2007, LC/L.2954-P, N° de venta F.08.II.G.68 (US\$ 10,00), 2008.
136. Las leyes generales del ambiente y los códigos de minería de los países andinos. Instrumentos de gestión ambiental y minero ambiental, Catalina Moreno Morales y Eduardo Chaparro Ávila, LC/L.2953-P, N° de venta S.08.II.G.67 (US\$ 10,00), 2008.
135. Estudio sobre empresas energointensivas y su posible contribución a programas de eficiencia energética, Pedro Maldonado, LC/L.2909-P, N° de venta S.08.II.G.44 (US\$ 10,00), 2008.
134. Conceptos básicos para entender la legislación ambiental aplicable a la industria minera en los países andinos, Catalina Moreno, Eduardo Chaparro Ávila, LC/L.2893-P, N° de venta S.08.II.G.30 (US\$ 10,00), 2008.
133. Internacionalización y estrategias empresariales en la industria eléctrica de América Latina: el caso de ENDESA, Patricio Rozas Balbontín, LC/L.2885-P, N° de venta S.08.II.G.22 (US\$ 10,00), 2008.
132. Situación y perspectivas del gas natural licuado en América del Sur, Roberto Kozulj, LC/L.2871-P, N° de venta S.08.II.G.14 (US\$ 10,00), 2008.
131. Estudio comparativo de la gestión de los pasivos ambientales mineros en Bolivia, Chile, Perú y Estados Unidos, Ángela Oblasser y Eduardo Chaparro A., LC/L.2869-P, N° de venta S.08.II.G.13 (US\$ 10,00), 2008.
130. El aporte del sector minero al desarrollo humano en Chile: el caso de la región de Antofagasta, Jeannette Lardé, Eduardo Chaparro y Cristian Parra, LC/L.2845-P, N° de venta S.07.II.G.166 (US\$ 10,00), 2007.
129. Revisiting privatization, foreign investment, international arbitration, and water, Miguel Solanes and Andrei Jouravlev (LC/L.2827-P), Sales No E.07.II.G.151 (US\$ 10,00), 2007.
128. La seguridad energética de América Latina y el Caribe en el contexto mundial, Ariela Ruiz Caro (LC/L.2828-P), N° de venta S.07.II.G.152 (US\$ 10,00), 2007.
127. Report on maritime transport and the environment for Latin America, Bart Boon (LC/L.2792-P), Sales No E.07.II.G.126 (US\$ 10,00), 2007.
126. Servicios de agua potable y alcantarillado en la ciudad de Buenos Aires, Argentina: factores determinantes de la sustentabilidad y el desempeño, María Begoña Ordoqui Urcelay (LC/L. 2751-P), N° de venta S.07.II.G.88 (US\$ 10,00), 2007.

125. Buenas prácticas en la industria minera: el caso del Grupo Peñoles en México, Eduardo Chaparro (LC/L. 2745-P), N° de venta S.07.II.G.81 (US\$ 10,00), 2007.
124. Infraestructura y servicios de transporte ferroviario vinculados a las vías de navegación fluvial en América del Sur, Gordon Wilmsmeier (LC/L.2737-P), N° de venta S.07.II.G.75 (US\$ 10,00), mayo de 2007.
123. Servicios urbanos de agua potable y alcantarillado en Chile: factores determinantes del desempeño, Soledad Valenzuela y Andrei Jouravlev (LC/L.2727-P), N° de venta S.07.II.G.65 (US\$ 10,00), 2007.
122. Gestión mixta y privada en la industria de hidrocarburos, Humberto Campodónico (LC/L.2711-P), N° de venta S.07.II.G.59 (US\$ 10,00), 2007.
121. La gestión de la industria de hidrocarburos con predominio del Estado, Humberto Campodónico. (LC/L.2688-P) N° de venta S.07.II.G.39 (US\$ 10,00), 2007.
120. La agenda minera en Chile: revisión y perspectivas, Juan Carlos Guajardo B. (LC/L.2674-P) N° de venta S.07.II.G.23 (US\$ 10,00), 2007.
119. Mercado de energías renovables y mercado del carbono en América Latina: Estado de situación y perspectivas, Lorenzo Eguren (LC/L.2672-P) N° de venta S.07.II.G.22 (US\$ 10,00), 2007.
118. Sostenibilidad y seguridad de abastecimiento eléctrico: estudio de caso sobre Chile con posterioridad a la Ley 20.018, Pedro Maldonado, Benjamín Herrera (LC/L.2661-P) N° de venta S.07.II.G.12 (US\$ 10,00), 2007.
117. Efectos económicos de las nuevas medidas de protección marítima y portuaria, Martín Sgut (LC/L.2615-P), N° de venta S.06.II.G.140 (US\$ 10,00), 2006.
116. Oportunidades de negocios para proveedores de bienes, insumos y servicios mineros en Chile, Guillermo Olivares y Armando Valenzuela. Retirada
115. Instrumentos para la toma de decisiones en políticas de seguridad vial en América Latina, José Ignacio Nazif, Diego Rojas, Ricardo J. Sánchez, Álvaro Velasco Espinosa, (LC/L.2591-P), N° de venta S.06.II.G.121 (US\$ 10,00), 2006.
114. La importancia de la actividad minera en la economía y sociedad peruana, Miguel E. Santillana, (LC/L.2590-P), N° de venta S.06.II.G.120 (US\$ 10,00), 2006.
113. Conectividad, ámbitos de impacto y desarrollo territorial: análisis de experiencias internacionales, Oscar Figueroa y Patricio Rozas (LC/L.2586-P), N° de venta S.06.II.G.119 (US\$ 10,00), 2006.
112. Indicadores de productividad para la industria portuaria. Aplicación en América Latina y el Caribe, Octavio Doerr y Ricardo Sánchez, (LC/L.2578-P), N° de venta S.06.II.G.108 (US\$ 10,00), 2006.
111. Water governance for development and sustainability, Miguel Solanes y Andrei Jouravlev, (LC/L.2556-P), N° de venta S.06.II.G.84 (US\$ 10,00), 2006.
110. Hacia un desarrollo sustentable e integrado de la Amazonía, Pedro Bara Nieto, Ricardo J. Sánchez, Gordon Wilmsmeier (LC/L.2548-P), N° de venta S.06.II.G.76 (US\$ 10,00), 2006.
109. Minería y competitividad internacional en América Latina, Fernando Sánchez-Albavera y Jeannette Lardé, (LC/L.2532-P), N° de venta S.06.II.G.59 (US\$ 10,00), 2006.
108. Desarrollo urbano e inversiones en infraestructura: elementos para la toma de decisiones, Germán Correa y Patricio Rozas (LC/L.2522-P), N° de venta S.06.II.G.49 (US\$ 10,00), 2006.
107. Los ejes centrales para el desarrollo de una minería sostenible, César Polo Robilliard (LC/L.2520-P), N° de venta S.06.II.G.47 (US\$ 10,00), 2006.
106. La integración energética en América Latina y el Caribe, Ariela Ruiz-Caro (LC/L.2506-P), N° de venta S.06.II.G.38 (US\$ 10,00), 2006.

- El lector interesado en adquirir números anteriores de esta serie puede solicitarlos dirigiendo su correspondencia a la Unidad de Distribución, CEPAL, Casilla 179-D, Santiago, Chile, Fax (562) 210 2069, correo electrónico: publications@cepal.org.

Nombre:.....

Actividad:.....

Dirección:.....

Código postal, ciudad, país:.....

Tel.: Fax: Email: