

---

## recursos naturales e infraestructura

# **E**l papel de la mujer en la industria minera de Centroamérica y el Caribe

Eduardo Chaparro Ávila

Jeannette Lardé



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

---

<b>Resumen</b> .....	7
<b>1. Introducción</b> .....	9
<b>2. Consideraciones generales sobre la dimensión de género</b> .....	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
<b>3. Desarrollo y presencia de la mujer en la minería</b> .....	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
<b>4. Centroamérica y el Caribe: el contexto económico-social y los mercados laborales</b> .....	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
<b>5. La gestión minera de algunos países</b> .....	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
<b>6. Reflexiones finales</b> .....	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
<b>Bibliografía</b> .....	75
<b>Anexos</b> .....	77
Anexo 1 .....	78
Anexo 2 .....	80
<b>Serie Recursos naturales e infraestructura: números publicados</b> .....	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 relato<sup>1</sup>:

“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 propuestas<sup>2</sup>...”

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

预览已结束，完整报告链接和二维码如下：

[https://www.yunbaogao.cn/report/index/report?reportId=5\\_1864](https://www.yunbaogao.cn/report/index/report?reportId=5_1864)

