



Organización
Internacional
del Trabajo

A woman in mining gear, including a helmet with a headlamp and a dark jacket with reflective stripes, is looking upwards. She is holding a pair of black gloves. The background shows a green metal structure, possibly part of a mine. A large white arrow graphic points from the left towards the text.

▶ La mujer en la minería

Hacia la igualdad
de género

► **La mujer en la minería**

Hacia la igualdad de género

Copyright © Organización Internacional del Trabajo 2021

Primera edición 2021

Las publicaciones de la Oficina Internacional del Trabajo gozan de la protección de los derechos de propiedad intelectual en virtud del protocolo 2 anexo a la Convención Universal sobre Derecho de Autor. No obstante, ciertos extractos breves de estas publicaciones pueden reproducirse sin autorización, con la condición de que se mencione la fuente. Para obtener los derechos de reproducción o de traducción, deben formularse las correspondientes solicitudes a Publicaciones de la OIT (Derechos de autor y licencias), Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza, o por correo electrónico a rights@ilo.org, solicitudes que serán bien acogidas.

Las bibliotecas, instituciones y otros usuarios registrados ante una organización de derechos de reproducción pueden hacer copias de acuerdo con las licencias que se les hayan expedido con ese fin. En www.ifrro.org puede encontrar la organización de derechos de reproducción de su país.

La mujer en la minería – Hacia la igualdad de género

978-92-2-035882-5 (print)

978-92-2-035883-2 (web PDF)

Las denominaciones empleadas, en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos en las publicaciones de la OIT no implican juicio alguno por parte de la Oficina Internacional del Trabajo sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras.

La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmados incumbe exclusivamente a sus autores, y su publicación no significa que la OIT las sancione.

Las referencias a firmas o a procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por la Oficina Internacional del Trabajo, y el hecho de que no se mencionen firmas o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.

Para más información sobre las publicaciones y los productos digitales de la OIT, visite nuestro sitio web: www.ilo.org/publns.

Prólogo

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) es el organismo especializado de las Naciones Unidas dedicado a promover oportunidades para que los hombres y las mujeres puedan conseguir un trabajo decente y productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana. El Departamento de Políticas Sectoriales de la OIT promueve el trabajo decente ayudando a los mandantes tripartitos de la Organización, esto es, a los gobiernos, los empleadores y los trabajadores, a aprovechar las oportunidades y afrontar los retos que se plantean en 22 sectores económicos y sociales a nivel mundial, regional y nacional.

La minería en gran y pequeña escala es el principal medio de vida de millones de hombres y mujeres en las comunidades y los países mineros de todo el mundo, y así ha sido desde hace siglos. Sin embargo, las mujeres, pese a su importante contribución a la extracción de materias primas y recursos valiosos, a menudo se han visto excluidas de la minería subterránea y de muchos otros tipos, y actualmente siguen siendo víctimas de la discriminación y afrontando obstáculos al trabajo decente en el sector minero.

En la minería artesanal y en pequeña escala dentro de la economía informal, las mujeres representan hasta una tercera parte de la fuerza de trabajo. Aunque su trabajo es igual de peligroso y precario que el de los hombres, suele estar menos valorado y, por lo general, las mujeres se hallan menos protegidas. En la minería en gran escala, las mujeres rara vez superan el 10 por ciento de los trabajadores mineros, y lo más habitual es que ocupen puestos administrativos. En muchos países, la ley prohíbe que las mujeres desempeñen algunas funciones y trabajen en determinados tipos de explotaciones, sobre todo en las subterráneas.

Hasta hace poco, esta práctica discriminatoria se hallaba reflejada en las normas internacionales del trabajo y, más concretamente, en el Convenio sobre el trabajo subterráneo (mujeres), 1935 (núm. 45), el cual todavía se halla vigente en 68 Estados Miembros. Sin embargo, tras un examen exhaustivo de los convenios y las recomendaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo, la cuarta reunión del Grupo de trabajo tripartito del mecanismo de examen de las normas (celebrada en Ginebra del 17 al 21 de septiembre de 2018) recomendó que el Convenio núm. 45 se clasificara como superado. En su 334.ª reunión, que tuvo lugar en octubre y noviembre de 2018, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo aceptó la recomendación e inscribió en el orden del día de la 113.ª reunión (2024) de la Conferencia Internacional del Trabajo un punto relativo a la derogación del Convenio.

El presente estudio se ha realizado en respuesta a una recomendación sobre el tema del Grupo de trabajo tripartito del mecanismo de examen de las normas y a petición del Consejo de Administración para que este pueda considerar “medidas de seguimiento adecuadas para abordar cualquier dificultad que se plantee a las mujeres trabajadoras en el sector de la minería, también a fin de determinar la necesidad de prestar asistencia técnica específica”, y su objetivo es ayudar a los gobiernos, los empleadores y los trabajadores de los países mineros a llevar a cabo la tarea de revisión y actualización de la legislación superada que tienen ante sí, y a formular y aplicar un conjunto de políticas y medidas integradas y coherentes para promover la igualdad de género y el trabajo decente en la minería.

Este estudio es fruto de la labor conjunta de varios compañeros de diferentes departamentos de la OIT. Su elaboración ha corrido a cargo de Camila Meireles, Funcionaria Técnica, Industrias Extractivas y Energética, y de Casper N. Edmonds, Jefe de la Unidad de Industrias Extractivas, Energética y Manufacturera.

Alette van Leur

Directora del Departamento de Políticas Sectoriales

Índice

Prólogo	1
Siglas	4
1. Introducción.....	5
1.1. Finalidad.....	6
1.2. Metodología	6
1.3. Estructura del documento	7
2. La minería en pocas palabras.....	8
2.1. Producción, crecimiento y comercio	9
2.2. Estructura de la industria minera	11
2.3. Profesiones mineras.....	12
2.4. Ciclos y factores de cambio en la minería.....	14
2.5 La contribución de la industria minera al desarrollo sostenible	15
3. La mujer en la minería	17
3.1. Historia de la mujer en el sector minero.....	19
3.2. Funciones de las mujeres en la minería en gran escala.....	21
3.3 Funciones de las mujeres en la minería artesanal y en pequeña escala.....	24
3.4 La mujer en las comunidades mineras.....	25
4. Retos y oportunidades en materia de trabajo decente	26
4.1 Empleo.....	27
4.1.1 Grandes empresas mineras	27
4.1.2 Pequeñas y medianas empresas.....	31
4.1.3 Cooperativas.....	33
4.1.4 Desarrollo de competencias, educación y formación.....	34
4.2. Protección social	36
4.2.1 Tiempo de trabajo.....	36
4.2.2 Salarios	37
4.2.3 Violencia y acoso por razón de género	40
4.2.4 Seguridad y salud en el trabajo	42
4.2.5 Protección de la maternidad	45
4.2.6 Trabajadores migrantes	46
4.2.7 Seguridad social	46
4.3 Principios y derechos fundamentales en el trabajo, y normas internacionales del trabajo... 48	
4.3.1 Libertad de asociación, libertad sindical y negociación colectiva	48
4.3.2 Trabajo forzoso.....	49
4.3.3 Trabajo infantil.....	49
4.3.4 Eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.....	49
4.4 Diálogo social.....	51
4.4.1 Asociaciones empresariales y de empleadores	52
4.4.2 Organizaciones de trabajadores	53
5. El camino a seguir	54
5.1. Propuestas de medidas futuras para la OIT y sus Miembros.....	55
5.1.1 Medidas de la OIT y de sus Miembros.....	55
5.1.2 Ámbitos de asistencia técnica	58
Referencias.....	60

Índice de recuadros

Recuadro 1. Igualdad y equidad de género	15
Recuadro 2. Prejuicios de género conscientes e inconscientes.....	18
Recuadro 3. Mujeres en las juntas directivas y en cargos directivos superiores de las empresas mineras.....	21
Recuadro 4. Los beneficios de la inclusión y la diversidad.....	29
Recuadro 5. Inversión de Anglo American en inclusión y diversidad.....	30
Recuadro 6. Aumentar la proporción de mujeres en la minería: el caso de BHP	31
Recuadro 7. Disparidad salarial entre hombres y mujeres en el sector minero australiano	38
Recuadro 8. Experiencias corporativas.....	38
Recuadro 9. Formas de la violencia de género.....	40
Recuadro 10. Un nuevo instrumento de la OIT para luchar contra la violencia y el acoso en el mundo del trabajo	40
Recuadro 11. La COVID-19 y la desigualdad de género en la ASM	44
Recuadro 12. Convenio sobre seguridad y salud en las minas, 1995 (núm. 176)	45
Recuadro 13. Colectivos de mujeres.....	53

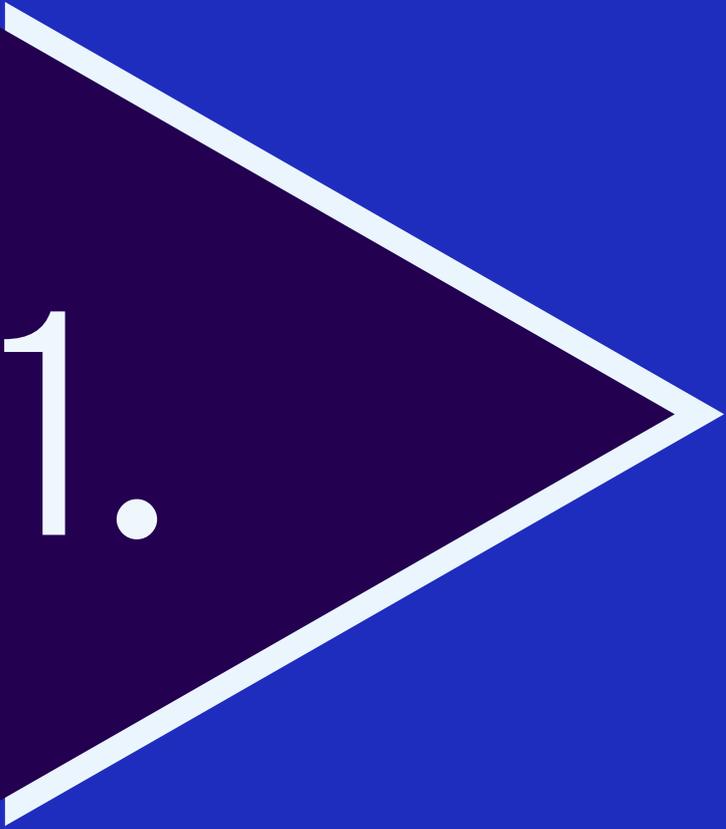
Índice de gráficos

Gráfico 1. Producción minera mundial.....	10
Gráfico 2. Exportaciones anuales de minerales y metales (en miles de dólares de los EE. UU.)	11
Gráfico 3. Empleo en la minería por sexo en miles de personas (2000–2019)	13
Gráfico 4. La mujer en la minería en el Canadá.....	22
Gráfico 5. Las mujeres en la ASM en Rwanda.....	39
Gráfico 6. Peligros que originaron los fallecimientos registrados entre 2017 y 2020.....	43

Siglas

ASM	minería artesanal y en pequeña escala
CFI	Corporación Financiera Internacional
COVID-19	enfermedad por coronavirus
ICMM	Consejo Internacional de Minería y Metales
IGF	Foro Intergubernamental sobre Minería, Minerales, Metales y Desarrollo Sostenible
LSM	minería en gran escala
ODS	Objetivos de Desarrollo Sostenible
PIB	producto interno bruto
PYME	pequeña y mediana empresa
RMI	Responsible Mining Index
STEM	ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas

Introducción



1.

1.1. Finalidad

En su 334.a reunión, que se celebró del 25 de octubre al 8 de noviembre de 2018, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo aceptó las recomendaciones de la cuarta reunión del Grupo de trabajo tripartito del mecanismo de examen de las normas y pidió a la Oficina que comenzase la elaboración de un estudio sobre la igualdad de género en el sector de la minería (OIT 2018a, párr. 761 d)).¹

El objetivo del presente estudio consiste en facilitar una mayor comprensión de los problemas de las mujeres en la minería, y de los principales retos y oportunidades para promover la igualdad de género y el trabajo decente en el sector. Con él se pretende ayudar al Consejo de Administración a considerar “medidas de seguimiento adecuadas para abordar cualquier dificultad que se plantee a las mujeres trabajadoras en el sector de la minería, también a fin de determinar la necesidad de prestar asistencia técnica específica” (OIT 2018b, anexo, párr. 11). El estudio se ha elaborado desde una perspectiva de género y aplicando el enfoque centrado en las personas descrito en la Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo, 2019, con miras a inspirar la acción de la OIT y de sus mandantes y asociados a nivel sectorial, nacional, regional y mundial, a fin de lograr un mejor futuro del trabajo para las mujeres y los hombres en las operaciones y las comunidades mineras.

1.2. Metodología

El presente estudio se basa en un examen de la documentación existente sobre la mujer en el sector minero y su contribución al desarrollo de la industria minera mundial, así como en las aportaciones de informantes y expertos destacados:

- El examen de la documentación abarcó un gran número de informes y estudios recientes sobre los retos y oportunidades de las mujeres en el sector minero. Se descubrió así que existe un sólido corpus académico sobre el tema.
- Los informantes y expertos consultados representan a las principales organizaciones que promueven la igualdad de género y el trabajo decente en la minería. Entre ellos figuran especialistas de la OIT, líderes del sector y representantes de las organizaciones de trabajadores, los gobiernos y las organizaciones pertenecientes a *Women in Mining (WIM)*. Los informantes y los expertos fueron seleccionados en base a su experiencia y conocimientos en el ámbito de la minería, la igualdad de género y el trabajo decente.

¹ El estudio se ha elaborado en el contexto de la discusión recurrente sobre la protección de los trabajadores que tendrá lugar en la Conferencia Internacional del Trabajo en 2022.

Las estimaciones mundiales basadas en modelos relativos al empleo en minas y canteras proceden de la base de datos ILOSTAT. Si bien la situación varía en función del país, se ha constatado una carencia generalizada de datos fiables en materia de empleo, condiciones de trabajo, seguridad y salud, y otros aspectos del programa de trabajo decente, tanto en la minería en gran escala (LSM) como en la minería artesanal y en pequeña escala (ASM), y sobre todo de estadísticas de género² y de datos desglosados por sexo. Tal como señala el Banco Mundial (2019), que ha llevado a cabo amplias investigaciones sobre la ASM en los últimos años, “aparte de las estimaciones desfasadas sobre empleo y producción que existen en algunos países contados, poco se sabe sobre las estructuras organizativas de las explotaciones artesanales y en pequeña escala, la trayectoria de quienes trabajan en ellas y las redes de producción a las que suministran los minerales que extraen”.

1.3. Estructura del documento

El presente estudio se divide en cinco capítulos. En el capítulo 2 se describen en pocas palabras el sector minero y algunos de los retos más importantes a los que se enfrenta. El capítulo 3 aborda la historia y el papel de la mujer en una industria minera predominantemente masculina, así como los problemas y obstáculos que las mujeres siguen afrontando en la actualidad. En el capítulo 4 se describen los retos y las oportunidades para promover la igualdad de género en el sector minero en el contexto de los cuatro objetivos estratégicos del Programa de Trabajo Decente: creación de empleo, protección social, derechos en el trabajo y diálogo social. Por último, en el capítulo 5 se proponen distintas políticas y medidas para promover la igualdad de género y el trabajo decente en la minería.

2 Según las Naciones Unidas (2016), “las estadísticas de género son aquellas estadísticas que reflejan correctamente las diferencias y desigualdades en la situación de las mujeres y los hombres en todos los ámbitos de la vida [...] Se definen por la suma de las siguientes características: a) Los datos se recogen y presentan por sexo como elemento de clasificación primordial y global; b) Los datos reflejan las cuestiones de género; c) Los datos se basan en conceptos y definiciones que reflejan correctamente la diversidad de las mujeres y los hombres y captan todos los aspectos de sus vidas; d) Los métodos de recopilación de datos tienen en cuenta los estereotipos y los factores sociales y culturales que pueden dar lugar a un sesgo de género en los datos”.

La minería en pocas palabras



2.

La minería se define como “la extracción de la tierra o de otros cuerpos celestes de cualquier sustancia mineral sólida, líquida o gaseosa que se encuentre en la naturaleza con fines utilitarios” (Hartman y Mutmansky 2002). Hay operaciones mineras en casi todos los países, y cada vez más en el mar.

Los minerales son materias primas básicas y esenciales para la vida cotidiana, y resultan imprescindibles para el desarrollo económico, social y tecnológico. Se utilizan en todos los sectores, desde la agricultura hasta la electrónica, pasando por la producción de alimentos, la energía, la construcción, el transporte, las actividades manufactureras, la información y las comunicaciones y la tecnología, por solo citar unos cuantos.

A los efectos del presente estudio, las actividades del sector minero se definen con arreglo a la *Clasificación Industrial Internacional Uniforme de todas las actividades económicas, Revisión 4* (Naciones Unidas 2008), y se organizan en divisiones, grupos y clases atendiendo al principal mineral que producen. Las divisiones 05 y 06 abarcan la explotación de minas y canteras de combustibles fósiles (carbón, lignito, petróleo y gas), y las divisiones 07 y 08 la extracción de minerales metálicos, diversos minerales y productos de cantera. Algunas de las operaciones técnicas, en particular las relacionadas con la extracción de hidrocarburos, pueden ser realizadas por unidades especializadas como servicios de apoyo para terceros, en cuyo caso se clasifican en la división 09.

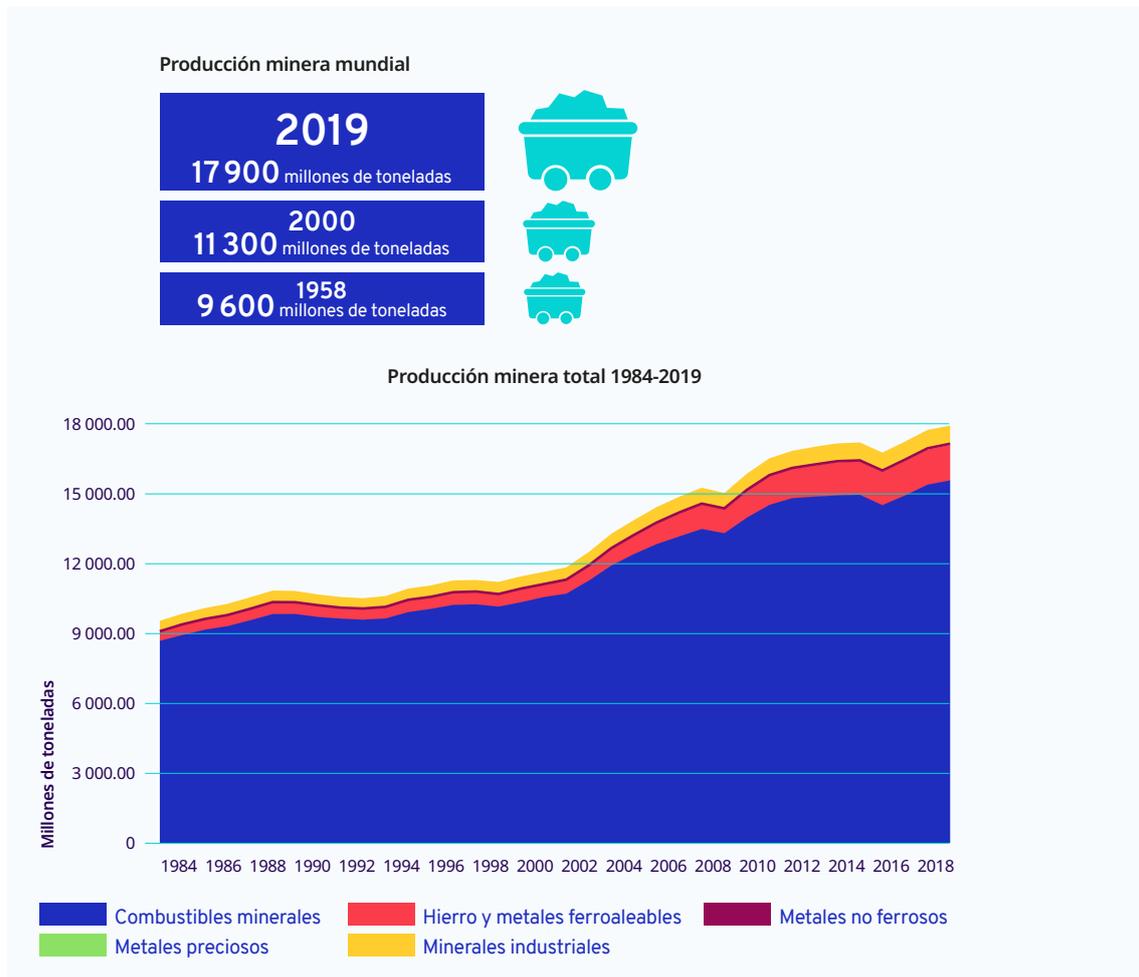
2.1. Producción, crecimiento y comercio

La importancia de la actividad minera para el desarrollo económico mundial es indiscutible. El carbón, por ejemplo, fue una de las primeras fuentes de energía de uso generalizado y uno de los pilares de la primera Revolución Industrial a finales del s. XVIII. También sustentó el progreso industrial a principios del s. XX, y contribuyó al enorme crecimiento de la riqueza en lo que actualmente son los países más industrializados.

Desde el año 2000, la actividad minera no ha dejado de aumentar, si bien ha experimentado grandes transformaciones en los distintos continentes. En los últimos diez años, se ha registrado una gran concentración de la producción de combustibles minerales (carbón de calderas, carbón de coque, lignito, gas natural, petróleo crudo, arenas y esquistos bituminosos y uranio), y un gran aumento de la producción de tierras raras y de materias primas fundamentales para la tecnología de baterías, como el litio y el cobalto (Austria, Ministerio Federal de Agricultura, Regiones y Turismo 2021).

La producción minera mundial alcanzó 17 900 millones de toneladas en 2019 (véase el **gráfico 1**). El 59 por ciento de dicha cantidad tuvo su origen en Asia y las cifras señalan que China fue el primer productor de 32 materias primas. La expansión económica de China explica que se hayan mantenido altos sus niveles de producción de combustibles minerales, mineral de hierro y otros minerales industriales.

► Gráfico 1. Producción minera mundial



Fuente: Austria, Ministerio Federal de Agricultura, Regiones y Turismo 2021.

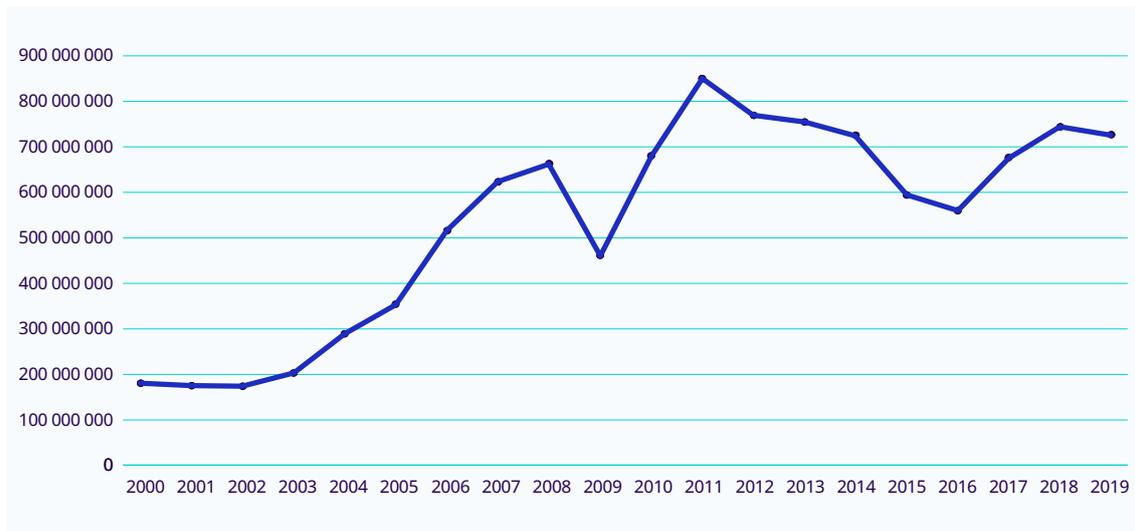
La minería contribuye en gran medida al crecimiento económico de los países ricos en recursos. Por ejemplo, en 2017, las rentas de los minerales³ representaron un 10,8 por ciento del producto interno bruto (PIB) de Chile y un 12,5 por ciento del PIB de Zambia (Banco Mundial, s.f.-a). Debido a que las minas muchas veces se encuentran en regiones apartadas con pocas alternativas de generación de ingresos, la minería puede aportar a las comunidades mineras locales mucho más de lo que reflejan los datos oficiales.

Según la Conferencia de las Naciones Unidas sobre Comercio y Desarrollo (UNCTAD), el comercio mundial de minerales y metales⁴ alcanzó 742,8 millones de dólares en 2018, y disminuyó levemente hasta los 724,8 millones al año siguiente (véase el **gráfico 2**).

³ Según el Banco Mundial, "Las rentas de los minerales son la diferencia entre el valor de la producción de un conjunto de minerales a los precios mundiales y su costo total de producción. Los minerales incluidos en el cálculo son el estaño, el oro, el grafito, el zinc, el hierro, el cobre, el níquel, la plata, la bauxita y el fosfato", (Banco Mundial, s.f.-a).

⁴ En la [clasificación de la UNCTAD](#) (2021), la categoría de minerales y metales abarca los productos que figuran en las secciones 27 (abonos en bruto, excepto los del capítulo 56, y minerales en bruto), 28 (menas y desechos de metales) y 68 (metales no ferrosos) de la Clasificación Uniforme para el Comercio Internacional.

► **Gráfico 2. Exportaciones anuales de minerales y metales (en miles de dólares de los EE. UU.)**



Fuente: UNCTAD, s.f.

En 2019, las exportaciones de minerales y metales representaron el 28,5 por ciento de las exportaciones de mercancías procedentes de Sudáfrica, el 32,8 por ciento de las exportaciones australianas y el 45,5 por ciento de las exportaciones peruanas (Banco Mundial, s.f.-b).

2.2. Estructura de la industria minera

La industria minera se halla inmersa en un proceso de concentración por medio de fusiones y adquisiciones, y ha pasado a caracterizarse por un conjunto de enormes empresas multinacionales, tanto privadas como públicas. En 2018, el valor de las transacciones anunciadas se situó en 30 000 millones de dólares (PwC 2019). Desde entonces, dicho valor ha disminuido, debido a la pandemia de COVID-19 (PwC 2020) y a raíz de la desinversión de grandes empresas mineras en sus operaciones de carbón térmico (PwC 2021).

Estos grandes productores coexisten con empresas de medio tamaño, prospectoras, empresas junior de exploración y pequeños productores, y con numerosas pymes en sus cadenas de suministro, tanto a nivel mundial como en las comunidades mineras locales.

La ASM también constituye una importante fuente de ingresos para millones de hombres y mujeres en más de 80 países, y se calcula que produce más del 80 por ciento de los zafiros, el 20 por ciento del oro y el 20 por ciento de los diamantes a nivel mundial (Banco Mundial 2013). En algunos países, más del 50 por ciento de la producción mineral se extrae por medio de la ASM. Así sucede, por ejemplo, en Mongolia, donde la ASM produjo el 63 por ciento del oro vendido al Banco de Mongolia en 2017 (Banco Mundial 2019), y en Nigeria, donde la ASM es responsable del 90 por ciento de los minerales sólidos extraídos en el país, incluidos el oro, la barita, la casiterita, la piedra caliza, las piedras semipreciosas y el yeso (GEUS 2011).

No existe una definición comúnmente aceptada de la ASM, si bien algunas organizaciones internacionales la han descrito como una actividad caracterizada por “un escaso nivel de mecanización, un trabajo físicamente exigente, poca conciencia en materia de seguridad, salud, medio ambiente y seguridad social, la escasa calificación de los trabajadores, el escaso nivel de productividad y las operaciones estacionales o periódicas” (Coderre-Proulx, Campbell y Mandé 2016). La última vez que los mandantes tripartitos de la OIT abordaron los problemas sociales y laborales en las explotaciones mineras pequeñas en una reunión de expertos en 1999, produjeron unas conclusiones de amplio alcance que, sin embargo, no incluían una definición de la ASM (Jennings 1999; OIT 1999).

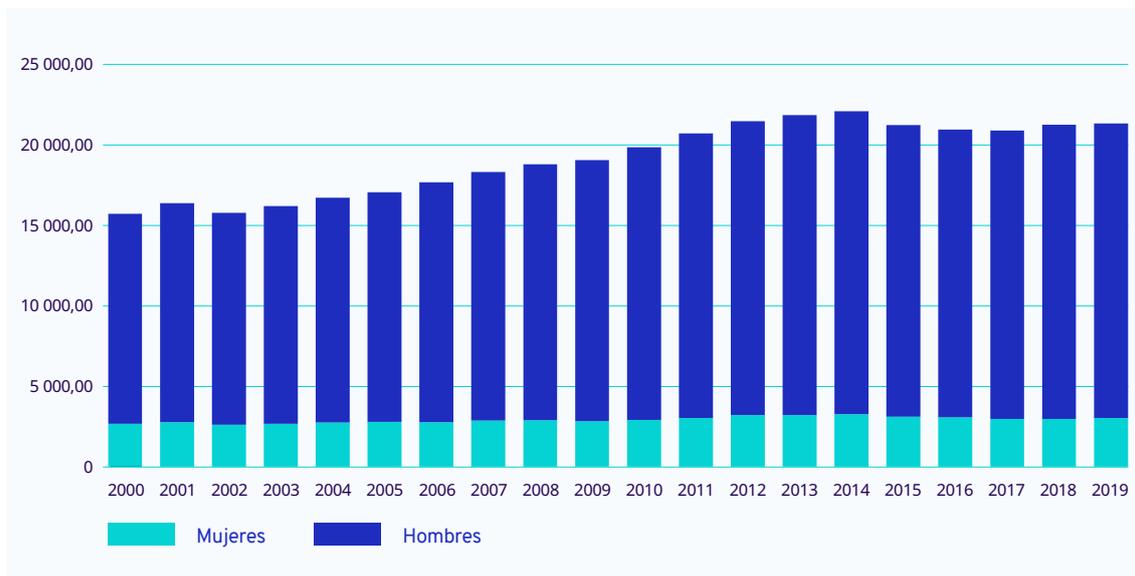
2.3. Profesiones mineras

Según la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones (OIT, s.f.-d):

- Los mineros y canteros extraen minerales sólidos de minas y canteras subterráneas o de superficie. Sus tareas incluyen las siguientes:
 - (a) extraer carbón, menas y otros minerales de minas subterráneas o de superficie;
 - (b) extraer granito, piedra caliza, pizarra, sílice y otras clases de rocas de canteras;
 - (c) ajustar y accionar máquinas para abrir rozas en el frente de arranque o para practicar perforaciones en el tajo de canteras o minas a fin de colocar barrenos;
 - (d) cortar, ajustar y colocar los puntales, estemples, pilares y arcos de madera o de metal para apuntalar o entibar las paredes y techo de las excavaciones subterráneas;
 - (e) recoger muestras de carbón o mineral para análisis en laboratorio;
 - (f) extraer cal, arcilla, grava o arena de canteras a cielo abierto;
 - (g) desempeñar tareas afines, y
 - (h) supervisar a otros trabajadores.

Según las estimaciones mundiales basadas en modelos de la OIT (OIT, s.f.-b), en 2019, cerca de 21,4 millones de personas trabajaban en minas y canteras, de las cuales, unos 18,3 millones eran hombres y 3,1 millones mujeres. Si bien el empleo en minas y canteras ha aumentado con el tiempo, el número de mujeres se ha mantenido relativamente estable y la proporción de mujeres ha seguido siendo baja (véase el **gráfico 3**).

► **Gráfico 3. Empleo en la minería por sexo en miles de personas (2000–2019)**



Nota: Las presentes estimaciones se basan en datos recabados por los Estados Miembros de la OIT. Dado el carácter informal de la ASM, es posible que dichos datos excluyan a un gran número de mujeres y hombres activos en la ASM.
Fuente: OIT, s.f.-b.

La mayoría de los empleos formales suelen darse en las explotaciones en gran escala o LSM, y es más habitual que los desempeñen hombres que mujeres (véase el capítulo 3). Según el Banco Mundial, las empresas mineras rara vez contratan a más de un promedio del 10 por ciento de mujeres en su fuerza de trabajo (Eftimie, Heller y Strongman 2009).

En claro contraste con la LSM, donde existe una gran automatización, la ASM es muy intensiva en mano de obra (Coderre-Proulx, Campbell y Mandé 2016). Casi todos los trabajadores de la ASM llevan a cabo su actividad dentro de la economía informal y al margen de la legalidad. Muchas veces no se hallan representados en las encuestas de la población activa, por lo que las estimaciones del empleo en la ASM se basan en pocos datos y varían mucho. Según los últimos datos publicados por el Banco Mundial, la ASM da trabajo al menos a 44,75 millones de personas en todo el mundo y constituye una fuente de ingresos para al menos otros 134 millones de personas (Banco Mundial 2020a), lo que la convierte en la actividad rural no agrícola más importante en los países en desarrollo. Tanto el Banco Mundial como el Foro Intergubernamental sobre Minería, Minerales, Metales y Desarrollo Sostenible (IGF) consideran que la ASM ha experimentado un crecimiento sostenido a lo largo de los años en gran parte debido a que la minería se halla mejor remunerada que otras actividades económicas (Fritz y otros 2017). Como se ha indicado con anterioridad, se calcula que las mujeres constituyen en promedio cerca de un tercio de la fuerza de trabajo mundial de la ASM. Asimismo, si bien las mujeres no han dejado de ocupar puestos en el sector minero, estos siguen siendo menos calificados y están peor pagados (Perks y Schulz 2020).

Hay que añadir que la minería genera empleos indirectos en las comunidades mineras locales gracias a las adquisiciones locales y al desarrollo de actividades empresariales para prestar servicio a las minas. También se crean oportunidades de empleo inducido a través de actividades económicas satelitales como hoteles, restaurantes y tiendas. Sin embargo, no hay datos cuantitativos ni cualitativos fiables sobre los empleos indirectos relacionados con la minería en las comunidades locales, ni tampoco sobre si dichos empleos los desempeñan mujeres u hombres. Según el Consejo Internacional de Minería y Metales, “actualmente no se producen datos fiables o comparables en todos los países, pero los datos que existen apuntan a que la minería por lo general solo aporta entre el 1 y el 2 por ciento del empleo total de un país; en cambio, cuando se incluyen el empleo indirecto e inducido, dicha proporción puede situarse entre el 3 y el 15 por ciento” (ICMM 2016).

2.4. Ciclos y factores de cambio en la minería

La minería es una industria cíclica que se expande o se contrae en función de los precios de las materias primas y de “la reglamentación, los riesgos geopolíticos, los límites legales a la explotación de los recursos naturales, el activismo accionario y el escrutinio público” (Maennling y Toledano 2019). Entre 2004 y 2011, la industria de los minerales vivió un “superciclo”, debido a la gran demanda procedente de China. Ese tipo de ciclos tiene un notable efecto en la industria y en sus trabajadores, así como en los inversores, en las empresas de las cadenas de suministro de la minería y en las comunidades mineras locales. La gran caída de la demanda de minerales durante los ciclos a la baja repercute negativamente en los precios y en los ingresos, lo que a su vez obliga a las empresas mineras a recortar operaciones y gastos. Los efectos se dejan sentir a lo largo de las cadenas de suministro de la minería: los proveedores de bienes y servicios ven limitadas sus oportunidades, y tiene lugar una pérdida de empleo y medios de vida en el propio sector y en las comunidades mineras.

Actualmente, el sector minero está experimentando rápidas y profundas transformaciones, debido a las megatendencias y a los factores de cambio que se indican a continuación:

- ▶ Los cambios demográficos, la urbanización y el aumento de la capacidad adquisitiva de los consumidores de clase media en algunas regiones pueden dar lugar a una mayor demanda de minerales.
- ▶ Las políticas y medidas de lucha contra el cambio climático cada vez llevan a más partes de la industria minera a reducir sus emisiones y sus efectos nocivos en el medio ambiente. Asimismo, la transición a una economía con bajas emisiones de carbono impulsará la demanda de combustible, ya que la energía y los sistemas de transporte con bajas emisiones conllevan un mayor consumo de minerales que los basados en combustibles fósiles.
- ▶ Los avances tecnológicos también aumentarán la demanda de minerales como el cobalto, el litio y las tierras raras, pero no tanto de los minerales tradicionales. Además, la automatización y la digitalización harán posible una explotación minera más eficiente y con menos riesgos de seguridad y salud en el trabajo. Las nuevas tecnologías también podrían posibilitar la utilización de métodos novedosos, como la minería submarina profunda, la minería de asteroides y el uso de microorganismos.
- ▶ En cambio, la geopolítica y una nueva fase de la globalización caracterizada por un grado mucho mayor de incertidumbre y volatilidad podrían debilitar el crecimiento económico mundial y la demanda de minerales. A ello se añade la terrible crisis de la COVID-19, que ha alterado las cadenas mundiales de suministro y ha provocado una situación inédita de pérdida de empleo y cierres de empresas. En lo que a ello respecta, el incremento de la pobreza, la desigualdad y el malestar social puede restar validez a la licencia social para operar de las grandes empresas mineras.⁵

Si bien estos factores y megatendencias incidirán en las oportunidades de trabajo decente que se ofrezcan a mujeres y hombres en la industria minera en años venideros, la experiencia de la OIT en su primer siglo de existencia ha confirmado que la acción continua y concertada de los gobiernos y de los representantes de los empleadores y de los trabajadores es esencial para configurar un futuro que funcione para todos. La [Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo, 2019](#), exhorta a los Estados Miembros de la OIT a:

⁵ Tal como se indica en Moffat y Zhang (2014), “se entiende por licencia social para operar la aceptación y la aprobación de un proyecto minero por los miembros de la comunidad local y por otras partes interesadas que puedan afectar a su rentabilidad”.

- seguir desarrollando su enfoque del futuro del trabajo centrado en las personas mediante lo siguiente:
 - A. El fortalecimiento de las capacidades de todas las personas para beneficiarse de las oportunidades de un mundo del trabajo en transición, a través de:
 - i) el logro efectivo de la igualdad de género en materia de oportunidades y de trato;
 - ii) un sistema eficaz de aprendizaje permanente y una educación de calidad para todos;
 - iii) el acceso universal a una protección social completa y sostenible, y
 - iv) medidas efectivas para ayudar a las personas a afrontar las transiciones a lo largo de su vida laboral.

2.5 La contribución de la industria minera al desarrollo sostenible

Existe un amplio consenso en cuanto a que la minería puede contribuir a alcanzar el [Objetivo de Desarrollo Sostenible \(ODS\) 8](#) relativo al trabajo decente y al crecimiento económico, así como otros ODS (PNUD y otros 2016), si se abordan de manera eficaz sus efectos negativos en el medio ambiente, en los trabajadores y en las comunidades locales. De unos años a esta parte, los gobiernos, los empleadores y los trabajadores han adoptado medidas para promover la igualdad de género en consonancia con el [ODS 5](#), relativo a lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y las niñas. Dicho Objetivo refleja que las mujeres y las niñas siguen siendo víctimas de la discriminación y la violencia en todos los sectores y en todas las partes del mundo, y que la igualdad de género (véase el [recuadro 1](#)) “no solo es un derecho humano fundamental, sino que es uno de los fundamentos esenciales para construir un mundo pacífico, próspero y sostenible”.

► Recuadro 1. Igualdad y equidad de género

ONU-Mujeres describe la igualdad de género como se indica a continuación:

La igualdad entre mujeres y hombres (igualdad de género): se refiere a la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de las mujeres y los hombres y las niñas y los niños. La igualdad no significa que las mujeres y los hombres se conviertan en lo mismo, sino que los derechos, las responsabilidades y las oportunidades de las mujeres y los hombres no dependerán del sexo con que nacieron. La igualdad de género supone que se tendrán en cuenta los intereses, las necesidades y las prioridades tanto de las mujeres como de los hombres, reconociéndose la diversidad de los diferentes grupos de mujeres y de hombres. La igualdad de género no es un “problema de la mujer” sino que debería preocupar tanto a hombres como a mujeres y atraer su participación plena. La igualdad entre las mujeres y los hombres se considera una cuestión tanto de derechos humanos como una condición previa para el desarrollo sostenible centrado en las personas y un indicador de éste.

Fuente: ONU-Mujeres, s.f.-a.

La industria minera ha pasado a ser objeto de un creciente escrutinio público en relación con sus prácticas sociales y ambientales. La ruptura en 2019 de la presa de relaves de Brumadinho (Brasil), que se cobró la vida de 270 personas y contaminó varios ríos locales, y la destrucción en 2020 de un lugar sagrado aborígen de 46000 años de antigüedad situado en el desfiladero de Juukan en Australia occidental no han hecho sino subrayar el desequilibrio de poder existente entre las grandes empresas mineras y las comunidades locales, así como la necesidad de proteger y respetar los derechos de los pueblos indígenas y tribales en todos los países mineros, en consonancia con la [Declaración de las Naciones Unidas sobre los derechos de los pueblos indígenas](#), así como con la [Recomendación sobre poblaciones indígenas y tribales, 1957 \(núm. 104\)](#), y con el [Convenio sobre pueblos indígenas y tribales, 1989 \(núm. 169\)](#) de la OIT.

Por ello, las empresas mineras de todo el mundo están revisando el papel que desempeñan en la sociedad y su contribución a los objetivos sociales, ambientales y económicos, lo que conlleva mejorar sus relaciones con los gobiernos locales que los acogen, los pueblos indígenas y las comunidades mineras del lugar, y los trabajadores y los proveedores del sector minero, y afrontar la complejidad de operar en un contexto compartido con la ASM, reduciendo el impacto ambiental de la minería tanto como sea posible y respetando los derechos humanos y laborales.

A ese respecto, tanto los empleadores como los trabajadores del sector de la LSM recurren cada vez más a los instrumentos, los principios y las normas internacionales para establecer parámetros de referencia y mejorar el desempeño de la industria y su contribución al trabajo decente y al desarrollo sostenible. Entre ellos figuran los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos, la [Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo](#), la [Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social](#) (Declaración sobre las Empresas Multinacionales), las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales, las Normas de Desempeño sobre Sostenibilidad Ambiental y Social de la CFI, los Principios para el Empoderamiento de las Mujeres de ONU-Mujeres y el Pacto Mundial de las Naciones Unidas, así como varias normas internacionales del trabajo de la OIT.

Los gobiernos también están procurando promover la contribución de la minería a un desarrollo económico y social inclusivo. La [Visión Estratégica de la Minería en África](#) es un marco de política creado por la Unión Africana en 2009 para garantizar que África utilice sus recursos minerales estratégicamente en aras de un desarrollo inclusivo de base amplia. El progreso hacia la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer se hallan incluidos en el marco de acción preliminar para llevar a la práctica la Visión Estratégica de la Minería en África.

La mujer en la minería



3.

Las experiencias vividas por las mujeres varían en las diferentes etapas de sus vidas y se hallan determinadas por la cultura, el grupo étnico, el país, la sociedad, la clase o la familia de los que proceden, en los que ingresan y que refuerzan o cambian. A lo largo de la historia de la humanidad, las actividades y las oportunidades de las mujeres a menudo han sido definidas y se han visto limitadas por los roles de género tradicionales. Dicha circunstancia ha contribuido a la discriminación múltiple de la mujer por motivos de origen étnico o racial, ascendencia nacional, color, religión o credo, extracción social, discapacidad, edad u orientación sexual.

Sin embargo, los roles y las identidades de género han cambiado mucho en los últimos tiempos, y siguen evolucionando. Gracias a los cambios económicos y a la educación, sumados a los esfuerzos de los defensores de los derechos humanos y laborales y al movimiento feminista, en muchas sociedades, las mujeres han podido acceder a carreras, estilos de vida, oportunidades y derechos que antes tenían vedados. Sin embargo, pese a los avances logrados, en muchos países y sectores de la economía, las mujeres siguen afrontando retos considerables en los ámbitos de la educación, la maternidad, la atención sanitaria, los derechos civiles y económicos, su trabajo, carrera y estilo de vida, y los prejuicios conscientes e inconscientes en el trabajo (véase el **recuadro 2**).

► Recuadro 2. Prejuicios de género conscientes e inconscientes

La igualdad de género en el mundo del trabajo se suele ver menoscabada por el problema generalizado de los prejuicios conscientes —e inconscientes—, que hace que en ocasiones el avance de las mujeres se vea frenado por estereotipos de género, prácticas empresariales y estructuras que favorecen los roles y los estilos de vida tradicionalmente masculinos frente a los femeninos.

Según la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, “los estereotipos de género son opiniones o prejuicios generalizados sobre los atributos, las características o los roles que poseen o deberían poseer o desempeñar los hombres y las mujeres”. La idea generalizada de que un buen desempeño exige tener disponibilidad y movilidad en todo momento pesa en contra de las mujeres en los contextos en que los estereotipos de género se perpetúan conscientemente, ya que a menudo significa que se ofrecen más oportunidades a los hombres que a las mujeres, de las que se da por sentado que son las encargadas del trabajo doméstico y de cuidados, aunque no sea así.

Los prejuicios de género inconscientes también constituyen un problema en el sector minero que, sin embargo, es más difícil de identificar y prevenir. Las empresas mineras pueden actuar contra los prejuicios de género inconscientes evaluándolos activamente en sus operaciones, midiendo su impacto en los trabajadores y adoptando medidas para prevenir los prejuicios de género a través de la contratación y la gestión de talento, la formación, la asignación de proyectos y la selección con miras al liderazgo femenino.

Fuente: OIT 2017a; ACNUDH, s.f.

3.1. Historia de la mujer en el sector minero

Desde comienzos de la edad moderna, la mujer ha participado ampliamente en la actividad minera en distintas partes del mundo. Sin embargo, con la industrialización y la mecanización de la minería a finales del s. XVIII, la mujer fue excluida de manera gradual, lo que se debió en parte a la aparición del modelo del hombre como sostén de la familia y a “las leyes para proteger a mujeres y niños, que se tradujeron en su exclusión del trabajo en las minas subterráneas” (Romano y Papastefanaki 2020). En 1934, en un informe presentado a la Conferencia Internacional del Trabajo, la Oficina Internacional del Trabajo indicó que el empleo de las mujeres bajo tierra en explotaciones mineras ya no existía, o estaba en proceso de desaparición, en los territorios metropolitanos de los Estados Miembros de la Organización Internacional del Trabajo (OIT 1934). Dicho fenómeno se consideró un avance positivo en tanto en cuanto era una manera de proteger a las mujeres de las asperezas de la minería y de un trabajo que se consideraba inadecuado para ellas.

La historia de la mujer en el sector minero se halla inextricablemente unida a las teorías relativas a lo “masculino” y lo “femenino”, y a la manera en que esa supuesta dicotomía ha influido en los roles y las identidades de género en los países y las comunidades mineras. Las ideas sobre los roles que convenían a hombres y mujeres y la correspondiente división del trabajo se enraizaron gradualmente en el sector, y con el tiempo se adaptaron a distintos prejuicios étnicos, raciales y de clase (Gier y Mercier 2006). Esas teorías e ideas vinieron a establecer una división de hecho del trabajo en función del género que suponía que la producción era el ámbito propio del hombre y la reproducción el de la mujer. Además, entre esas funciones se sugería una jerarquía que favorecía al trabajo masculino (Fernandes S. de Brito 2017).

Por ello, la masculinidad siempre se ha identificado con los mineros y, más en concreto, con los picadores, que desde hace mucho son la encarnación del minero. La minería se caracteriza constantemente en la literatura y en la imaginación colectiva como una actividad intrínsecamente masculina que exige fuerza, valor y firmeza para afrontar el peligro y sobrevivir en situaciones difíciles (Benya 2017a). En los círculos académicos, este concepto exagerado de masculinidad basado en la fuerza y la agresión se ha denominado “hipermasculinidad” (Harris 2000). Con el tiempo, la cultura minera se ha moldeado a imagen y semejanza de la hipermasculinidad, no solo debido al gran número de hombres que trabajan en las minas, sino también como resultado de sus constructos de fraternidad, solidaridad y sentido de pertenencia (Lahiri-Dutt 2011).

En cambio, la presencia de las mujeres en las minas se convirtió en algo anormal e incluso temido por muchos, ya que circulaban leyendas e historias que contaban que era motivo de accidentes (Castilhos y Castro 2006; Perks y Schulz 2020). Ese alambicado discurso —basado principalmente en supersticiones, tradiciones y prejuicios— y el conjunto de justificaciones conexas han terminado por normalizar la exclusión de las mujeres de la minería.

En 1934, por ejemplo, cuando la Oficina Internacional del Trabajo publicó un cuestionario para conocer la opinión de los gobiernos sobre el empleo de las mujeres en la minería subterránea, en aquellos casos en que todavía existía, la mayoría de los 28 Estados Miembros que contestaron indicaron que les parecía deseable prohibir el empleo de las mujeres para así protegerlas del trabajo peligroso. Suiza, por ejemplo, encontraba que el trabajo manual laborioso bajo tierra ciertamente no era apropiado para las mujeres (OIT 1935). Al año siguiente, la Conferencia Internacional del Trabajo adoptó el ya superado [Convenio sobre el trabajo subterráneo \(mujeres\), 1935 \(núm. 45\)](#), que prohibía a las mujeres el trabajo en la minería subterránea.⁶ Finalmente, el Convenio fue ratificado por 98 Estados Miembros, y hoy por hoy todavía está vigente en 68 países.

⁶ Se exceptuaba de la prohibición: “(a) a las mujeres que ocupen un cargo de dirección y no realicen un trabajo manual; (b) a las mujeres empleadas en servicios de sanidad y en servicios sociales; (c) a las mujeres que, durante sus estudios, realicen prácticas en la parte subterránea de una mina, a los efectos de la formación profesional; (d) a cualquier otra mujer que ocasionalmente tenga que bajar a la parte subterránea de una mina, en el ejercicio de una profesión que no sea de carácter manual”. Con todo, los trabajadores británicos se opusieron firmemente incluso a esas excepciones.

Estos estereotipos de género tradicionales no solo han excluido a las mujeres del trabajo subterráneo. De manera más general, han contribuido a invisibilizar el trabajo de las mujeres en el sector minero y a que sea considerado menos importante. A comienzos del s. XX, las empresas mineras que explotaban las minas de cobre chilenas trataron de crear una fuerza de trabajo estable y segura en torno a la figura del hombre minero promoviendo una visión de “padres sobrios e industriosos y buenas madres cristianas” (Gier y Mercier 2006). Los roles de género se asignaron conforme a dicha visión: los hombres se convirtieron en quienes traían dinero al hogar y las mujeres en solícitas amas de casa (Klubock 1996).

La cultura minera sudafricana también se caracteriza por la solidaridad de género y por la idea de que “no se puede ser del género femenino y trabajar en una mina, ni se puede trabajar en una mina y ser ‘femenina’” (Benya 2017a). Durante los años del *apartheid*, la fuerza de trabajo de las explotaciones subterráneas estaba exclusivamente integrada por hombres. Las mujeres se hallaban relegadas a puestos administrativos o de enfermería, que solían ocupar mujeres blancas. La invisible labor de cuidados no remunerada llevada a cabo por mujeres sudafricanas negras para asistir a los trabajadores mineros y a sus comunidades apenas tuvo reconocimiento alguno (Benya 2017b).

Esa atribución de roles no fue algo exclusivo de aquellas minas, sino que caló en la minería a nivel mundial, y supuso la propagación de ideas tradicionales sobre lo que es aceptable para hombres y mujeres en todas las formas de minería. Actualmente, en la ASM, el trabajo de la mujer se suele considerar menos importante que el del hombre. Ello se debe ante todo al carácter informal del trabajo que realizan las mujeres, las cuales a menudo forman parte de un grupo basado en el trabajo familiar, y se debe también a la vinculación de su labor con la carga de trabajo doméstico de la mujer, que en muchos países no se considera trabajo productivo.

En los años cuarenta, tuvo lugar una notable excepción en la historia de la mujer en la minería. Durante la Segunda Guerra Mundial, la escasez de mano de obra obligó a los gobiernos, empresas y sindicatos de Australia, el Canadá, los Estados Unidos de América y muchos otros países a contratar a mujeres para cubrir puestos decisivos en la minería. No obstante, “en el período de la posguerra, las restricciones no tardaron en restablecerse, y las antiguas barreras de género volvieron a erigirse a medida que los hombres regresaron a sus hogares y a sus trabajos y las mujeres fueron despedidas” (Mercier 2011).

Años después, en los setenta, para garantizar su derecho a desarrollar el empleo remunerado de su elección, un grupo de mujeres mineras de los Estados Unidos ganó una demanda colectiva que obligó a las empresas dedicadas a la extracción de carbón en los Apalaches a contratar a mujeres. Aquello se tradujo en un aumento del número de mujeres mineras en la región, que pasaron del 1 por ciento en 1977 al 10 por ciento en 1979 (Mercier 2011). Asimismo, dicho acontecimiento reflejó que la percepción de los roles y los derechos de la mujer en la sociedad había comenzado a cambiar, tanto en general como concretamente en la minería.

3.2. Funciones de las mujeres en la minería en gran escala

Si bien el sector minero sigue siendo predominantemente masculino, las mujeres trabajan en puestos cada vez más variados, como miembros de la junta directiva (véase el **recuadro 3**), directoras generales, jefas de minas, ingenieras de minas, trabajadoras mineras, personal administrativo y contratistas y proveedoras, entre otras cosas.

► Recuadro 3. Mujeres en las juntas directivas y en cargos directivos superiores de las empresas mineras

Según un estudio llevado a cabo por PricewaterhouseCoopers en 2013, la presencia femenina en las juntas directivas de las 500 empresas mineras más importantes se limita al 5 por ciento. Dicho estudio llegó a la conclusión de que en la industria minera la participación de la mujer en las juntas directivas era menor que en cualquier otro sector del mundo.

En otro informe relativo a las 40 empresas mineras más importantes, PricewaterhouseCoopers llegó a la conclusión de que la proporción de mujeres en las juntas directivas había registrado un leve aumento, pasando del 19 por ciento en 2018 al 21 por ciento en 2019, lo que situaba a esas empresas mineras en pie de igualdad con el promedio de las empresas Fortune 1000.

Por cuanto respecta a las mujeres en puestos directivos de nivel superior, según el informe de la OIT de 2019 titulado *Las mujeres en la gestión empresarial*, tan solo el 11 por ciento de las empresas mineras incluidas en el estudio tenían una directora general, porcentaje inferior al promedio del 16 por ciento observado en las grandes empresas encuestadas. Once de las 40 empresas mineras principales no contaban con ninguna mujer en puestos directivos de nivel superior.

Fuente: OIT 2019a; WIM (Reino Unido) y PwC 2013; PwC 2018; PwC 2019.

Salvo por cuanto se refiere a las mujeres en las juntas directivas y en puestos directivos de nivel superior, los datos mundiales y regionales sobre las mujeres en la minería son difíciles de encontrar y muy poco fiables. No obstante, algunos países cuentan con datos desglosados por sexo que permiten hacerse una idea de la proporción de mujeres empleadas en distintos puestos en el sector formal y en la LSM.

El Canadá, un país con una sólida tradición en la LSM, figura entre los cinco grandes productores de 16 minerales y metales importantes (mina de potasa, uranio, niobio, níquel, piedras semipreciosas, indio, aluminio, metales del grupo del platino, cobalto, cadmio, grafito, azufre, diamantes, titanio, oro y mica) (Marshall 2018). Las mujeres representan cerca del 16 por ciento de su fuerza de trabajo minera (MiHR 2018), aunque suelen ocupar puestos situados fuera de la mina (véase el **gráfico 4**).

► Gráfico 4. La mujer en la minería en el Canadá



Nota: Basado en datos del Censo del Departamento de Estadística del Canadá 2016.
Fuente: MiHR 2018.

En el Canadá, la mayoría de las minas de producción o exploración se hallan situadas en un radio de 200 km de comunidades indígenas, y a menudo se encuentran en tierras ancestrales. En términos porcentuales, la industria minera es el mayor empleador privado de canadienses indígenas, los cuales representaban cerca del 7,5 por ciento de la fuerza de trabajo minera en el Canadá en 2016 (Marshall 2019). Sin embargo, las mujeres indígenas tienen dificultades para avanzar en la industria minera debido a la discriminación múltiple y a problemas de racismo y sexismo sistémicos, acoso y hostigamiento, extorsión sexual y violencia (Bond y Quinlan 2018).

La minería también es una de las principales industrias en Australia, uno de los mayores exportadores de mineral de hierro, carbón, aluminio, cobre, oro, uranio y zinc. El sector es una importante fuente de ingresos procedentes de las exportaciones y un empleador capital en distintas zonas regionales. La industria minera emplea a unas 166 000 personas, de las cuales aproximadamente el 18 por ciento son mujeres. Esas mujeres representan el 74 por ciento del personal administrativo y el 14 por ciento de los conductores y operarios de maquinaria. Tan solo el 7 por ciento de los directores generales son mujeres (WGEA, s.f.).

La situación en estos países permite apreciar en qué medida, a unos estereotipos históricos arraigados y a una marcada disparidad salarial entre hombres y mujeres, se añaden diversas barreras estructurales al liderazgo femenino en el mundo del trabajo, que en muchos casos afectan a las mujeres en la industria de la LSM. En una encuesta realizada por la OIT en 2013 en las regiones en desarrollo, las empresas clasificaron por orden de importancia los 15 obstáculos que consideraban más significativos (OIT 2015a):

1. Las mujeres tienen más responsabilidades familiares que los hombres
2. Funciones que la sociedad asigna al hombre y a la mujer
3. Cultura corporativa masculina
4. Poca experiencia de las mujeres en la gestión general o de líneas de negocio
5. Pocos modelos a seguir para las mujeres
6. No se estimula a los hombres a tomar licencia para atender responsabilidades familiares
7. Ausencia de políticas y programas de igualdad en las empresas
8. Estereotipos discriminatorios contra la mujer
9. Ausencia de capacitación sobre liderazgo dirigida para mujeres
10. Ausencia de soluciones de trabajo flexibles
11. Ausencia de estrategias para contratación de mujeres calificadas
12. Sesgo de género intrínseco en los procesos de contratación y promoción
13. Noción generalizada de que la dirección es una tarea de hombres
14. Las políticas de igualdad de género instauradas no se han implementado
15. Leyes laborales y contra la discriminación inadecuadas

Estos obstáculos también figuraron en una encuesta llevada a cabo por la OIT en colaboración con Gallup en 2016 (OIT y Gallup 2017). Los resultados, basados en las entrevistas realizadas a unos 149 000 adultos en 142 países y territorios, confirman que la falta de conciliación entre la vida profesional y familiar y la ausencia de cuidados asequibles para los niños y para otros familiares son los principales retos a los que se enfrentan las trabajadoras en todo el mundo. La encuesta también indica que el trato desigual en el trabajo, los abusos, el acoso y la discriminación y la falta de transporte seguro son problemas importantes.

Según un informe publicado por el Consejo de Minerales de Australia y el Gobierno australiano (MCA 2007), la participación de la mujer en la industria de los minerales se ve limitada por varias circunstancias estructurales de peso en una sociedad en la que siguen vigentes los estereotipos de género tradicionales. Entre ellas figuran el escaso nivel de trabajo a tiempo parcial en comparación con otros sectores; la cultura sectorial de trabajo excesivo y jornadas largas e intensas, que se suma a los factores que juegan en contra de la mujer debido a sus obligaciones de cuidado en el hogar, y la localización remota de las actividades del sector.

3.3 Funciones de las mujeres en la minería artesanal y en pequeña escala

Según datos de la plataforma DELVE, cerca del 30 por ciento de las personas que trabajan en la ASM son mujeres (DELVE, s.f.). Con todo, existe una gran variabilidad en función de la región: las mujeres representan hasta el 10 por ciento de la fuerza de trabajo en Asia, entre el 10 y el 20 por ciento en América Latina y entre el 40 y el 100 por ciento en algunos países africanos (Hinton, Veiga y Beinhoff 2003).

Las mujeres en la ASM trabajan en casi todas las fases de extracción y producción, y en ocasiones incluso son propietarias de las concesiones. Según un informe del IGF (Weldegiorgis, Lawson y Verbrugge 2018):

Las mujeres han intervenido sobre todo en labores de trituración, canaletas, lavado, bateo, cribado, selección, amalgamación de mercurio y oro, descomposición de la amalgama y, en raras ocasiones, en la extracción propiamente dicha. Las mujeres también trabajan como proveedoras de bienes (comida y bebida, utensilios artesanales como tamices o crédito para teléfonos móviles) y servicios (transporte de escombros, menas, partículas de mineral y agua, limpieza, lavandería, sexo, entretenimiento en locales nocturnos y comercio). Sin embargo, las limitaciones culturales e institucionales han hecho que la participación de la mujer en los emplazamientos donde se pueden obtener más beneficios, como los pozos y canteras y los mercados justos, sea prácticamente inexistente.

En la ASM, las mujeres a menudo trabajan como miembros de una unidad familiar que incluye a los niños. Esas unidades suelen hallarse encabezadas por los maridos, lo que explica parcialmente el escaso reconocimiento de la contribución de las mujeres al sector (Lahiri-Dutt 2008). Además de su trabajo en la extracción y la producción de minerales, las mujeres y las niñas también llevan a cabo la mayor parte del trabajo de cuidados no remunerado, el cual es igualmente invisible. Ello demuestra que todavía queda un largo camino por recorrer para conciliar el mundo del “trabajo” y el de los “cuidados” como medio para promover la igualdad de género.

Las mujeres en la ASM también se ven afectadas por barreras estructurales, como su acceso limitado a los derechos sobre la tierra en algunos países y las restricciones a la movilidad derivadas de sus responsabilidades domésticas o de las normas sociales. Para las mujeres, acceder a licencias, planes de financiación e incluso datos geológicos es más difícil que para los hombres (Universidad Carleton y otros 2017). De resultas de ello, tienen poco o ningún control sobre sus ingresos y no pueden obtener financiación ni invertir en la tecnología y el equipo minero necesario para desarrollar con éxito una actividad empresarial formal en lugar de operar sin registrarse.

Según la organización sin fines de lucro independiente IMPACT (Côté 2020),

- las mujeres en las comunidades mineras artesanales a menudo:
 - se ven relegadas a los trabajos mal remunerados;
 - están ausentes de las estructuras de gobierno, toma de decisiones y liderazgo;
 - son completamente responsables de todas las actividades reproductivas y de cuidados en el hogar;
 - utilizan sus ingresos para satisfacer las necesidades básicas de la familia;
 - tienen un acceso limitado a la financiación, el capital y los ingresos necesarios para invertir en un negocio de minería artesanal, y
 - se hallan bajo presión como resultado de costumbres, prácticas y creencias nocivas.

3.4 La mujer en las comunidades mineras

Tanto la LSM como la ASM influyen enormemente en las comunidades locales. Dado que las mujeres y los hombres tienen diferentes roles y responsabilidades en esas comunidades, a menudo se ven afectados de diverso modo. La minería siempre ha aumentado los ingresos en efectivo de los hombres y ha reforzado la dependencia económica de las mujeres con respecto a los hombres. Además, en algunas comunidades, la transición a una economía basada en el efectivo ha llevado a que se dedique una mayor parte de los ingresos del hogar al alcohol y a la prostitución. En tales situaciones, también pueden manifestarse fenómenos de violencia sexual y de género. Más allá de los actos individuales de violencia, es preciso tener presente la contribución de las empresas mineras internacionales y los Estados, así como los paramilitares y las fuerzas de seguridad, en algunos casos, en la medida en que pueden ejercer la violencia directamente o permitirla y perpetuarla (GIZ 2020).

En aquellos casos en que las mujeres han podido obtener un trabajo remunerado en la minería, algunas han experimentado un mayor grado de violencia de género en casa o en su lugar de trabajo como consecuencia de la transformación de los roles de género y las estructuras de poder (The Advocates for Human Rights 2019). Además, los efectos ambientales de la minería en el agua potable, la madera, los combustibles y los productos forestales o las tierras agrícolas afectan a las mujeres más que a los hombres, ya que en muchas comunidades rurales el trabajo de ir a por agua y alimento suelen llevarlo a cabo las mujeres y las niñas (CFI 2018a; OIT 2019b).

Pese a que las mujeres en las comunidades mineras afrontan cada vez mayores riesgos y vulnerabilidades, a menudo se las excluye de las consultas comunitarias formales. Ello socava su derecho a participar activamente en las conversaciones y en los debates y sobre sus medios de vida, sus problemas y aspiraciones, y sobre las oportunidades y los retos en materia de trabajo decente.

La situación resulta especialmente grave en el caso de las mujeres de las comunidades indígenas y tribales vecinas a las operaciones de la LSM y la ASM. El Convenio sobre pueblos indígenas y tribales, 1989 (núm. 169), que ha sido ratificado por múltiples países mineros, exhorta a los gobiernos a garantizar que “los trabajadores pertenecientes a estos pueblos gocen de igualdad de oportunidades y de trato para hombres y mujeres en el empleo y de protección contra el hostigamiento sexual”.

Cada vez se reconoce más la enorme importancia del trabajo remunerado y no remunerado de las mujeres para el funcionamiento de las comunidades mineras en los países mineros de todo el mundo. El número de empresas de la LSM con políticas de adquisición sensibles al género que apoyan el trabajo de las mujeres como propietarias de empresas de suministro de las explotaciones mineras y como trabajadoras de empresas proveedoras de bienes y servicios no deja de crecer. Por ejemplo, la Corporación Financiera Internacional (CFI) ha publicado sendos documentos de medidas y estrategias sobre las empresas pertenecientes a mujeres y la cadena de suministro, y sobre las mujeres y la interacción comunitaria, que contienen buenas prácticas y herramientas para que las empresas de las industrias extractivas sean más inclusivas (CFI 2018b).

Retos y oportunidades en materia de trabajo decente



4.

La OIT define el trabajo decente como “un trabajo que sea productivo y que genere un ingreso digno, seguridad en el lugar de trabajo y protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración a la sociedad, libertad para que la gente exprese sus opiniones, organización y participación en las decisiones que afectan sus vidas, e igualdad de oportunidad y trato para todas las mujeres y hombres” (OIT, s.f.-a).

El trabajo decente se ha convertido en un objetivo universal y se ha integrado en la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. Se sustenta en cuatro pilares inseparables e interrelacionados que se refuerzan mutuamente: la creación de empleo, la protección social, los derechos en el trabajo y el diálogo social, con la igualdad de género y la no discriminación como objetivos transversales.

4.1 Empleo

El papel de los gobiernos es fundamental para generar empleo pleno, productivo y libremente elegido y trabajo decente para todas las mujeres y los hombres. Su obligación en ese sentido queda establecida en varios instrumentos de derechos humanos y en las normas internacionales del trabajo (véase la sección 4.3). Si bien las políticas y las acciones de los gobiernos para crear empleo decente varían en función del país y del sector, han demostrado ser más eficaces cuando se involucra a las organizaciones de empleadores y de trabajadores en su formulación y ejecución, con arreglo al [Convenio sobre la política del empleo, 1964 \(núm. 122\)](#).

El punto de partida de las políticas y las acciones destinadas a generar más y mejor empleo para las mujeres en los países mineros es la eliminación de las barreras estructurales que afrontan las mujeres, a través de medidas como:

- derogar la legislación y eliminar las prácticas culturales que estén basadas en estereotipos de género o que perpetúen los roles de género tradicionales, limiten el tipo de trabajo que pueden hacer las mujeres o su libertad de circulación, o agraven la discriminación, la violencia y el hostigamiento por motivos de género en el lugar de trabajo (véase la sección 4.2.3);
- promulgar y aplicar leyes y políticas para promover la igualdad de oportunidades y de trato para que las mujeres participen en la vida económica, social y cívica, la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor y la seguridad social y la protección de la maternidad, y prevenir la discriminación, la violencia y el acoso y proteger a las mujeres y los hombres contra dichos fenómenos;
- facilitar la transición de los trabajadores y las unidades económicas de la ASM a la economía formal mediante políticas y medidas que protejan a los trabajadores informales y promuevan la formalización de empresas sostenibles, en consonancia con la [Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal, 2015 \(núm. 204\)](#).

4.1.1 Grandes empresas mineras

En el sector minero formal y en sus cadenas de valor, las empresas privadas constituyen la primera fuente de crecimiento económico y creación de empleo. Sin embargo, en algunos países, las empresas públicas ocupan una posición de liderazgo. La empresa estatal chilena Codelco, por ejemplo, es uno de los mayores productores de cobre del mundo. En 2020, la empresa y sus contratistas y subcontratistas empleaban a 50484 trabajadores (Codelco 2020).

La mayoría de las grandes empresas mineras por capitalización bursátil operan en múltiples lugares y en condiciones diversas. En 2020, las 40 principales empresas mineras registraron unos ingresos totales, excluidos los ingresos de comercialización, de cerca de 545 000 millones de dólares (PwC 2021). Las disposiciones de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales son aplicables a todas las empresas, sobre todo a las grandes empresas mineras, ya que esta invita a todas las empresas multinacionales a:

- esforzarse por aumentar las oportunidades y niveles de empleo, teniendo en cuenta la política y los objetivos de los gobiernos a este respecto;
- consultar a las autoridades competentes y a las organizaciones nacionales de empleadores y de trabajadores, a fin de armonizar sus planes de mano de obra con la política nacional de desarrollo social;
- dar la prioridad al empleo, el desarrollo profesional, la promoción y el perfeccionamiento de los nacionales del país de acogida;
- utilizar tecnologías capaces de crear empleos tanto directa como indirectamente;
- establecer vínculos con las empresas locales al obtener insumos locales, y promover la transformación local de las materias primas y la fabricación local de piezas y equipo, y
- mediante una planificación activa de la mano de obra, a asegurar un empleo estable a sus trabajadores y observar las obligaciones libremente negociadas en materia de estabilidad del empleo y seguridad social.

Tal como se indica en la sección 3.4, muchas grandes empresas mineras han comenzado a adoptar medidas contra la discriminación y procuran incluir a más mujeres en sus operaciones y cadenas de suministro. Dicha actitud no nace únicamente de la convicción de que la inclusión de la mujer y una mayor diversidad son beneficiosas para la actividad empresarial, sino también de la voluntad de cumplir la norma de conducta mundial de los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos de 2011 (véase el **recuadro 4**).

Si bien algunas empresas mineras acaban de empezar a abordar estas cuestiones y lo han hecho principalmente con el objetivo de cumplir la legislación nacional, la legislación de derechos humanos y las normas internacionales del trabajo, otras han hecho suya una visión de la importancia de la diversidad y han pasado a implementar estrategias e iniciativas integradas de igualdad de género. Las empresas que han adoptado las medidas de mayor calado han comenzado a integrar la igualdad de género en su cultura corporativa y a incorporar iniciativas de género en las estrategias aprobadas al nivel de la junta directiva. Asimismo, han establecido sólidos marcos de rendición de cuentas en sus operaciones y en sus cadenas de suministro, y han emprendido iniciativas de educación e información sobre la diversidad a nivel comunitario (WIM Canadá 2016).

► Recuadro 4. Los beneficios de la inclusión y la diversidad

Cada vez se reconocen más los beneficios de fomentar la inclusión de la mujer y la diversidad en la minería. Un ejemplo muy citado es la alta demanda de conductoras de camiones de gran tonelaje que se registró en Australia en la década de 2010, que se vio impulsada por el gran número de datos que apuntan a que un lugar de trabajo inclusivo desde el punto de vista del género genera una dinámica de grupo más equilibrada y reduce el desgaste del equipo.

Así y todo, hacen falta más análisis y más información para averiguar de qué manera el derecho de la mujer a la inclusión y a la igualdad de género puede beneficiar a la industria minera. Por un lado, consultoras, empresas de información y entidades financieras como McKinsey, Thomson Reuters y Credit Suisse destacan el impacto positivo de contar con una mayor presencia femenina en las juntas directivas por cuanto respecta a la administración, los resultados financieros, la contabilidad, la gestión de riesgos, las relaciones con los interlocutores sociales y la atención a la responsabilidad social de la empresa. Lo mismo indica una reciente nota sectorial de la OIT sobre la minería, *Las mujeres en la gestión empresarial*, según la cual, el 64 por ciento de las empresas afirmaban haber aumentado sus ganancias y su productividad gracias a políticas e iniciativas de diversidad de género.

Por otro lado, dos metanálisis de numerosos estudios revisados por pares sugieren que la relación entre la diversidad de género en las juntas directivas y los resultados de una empresa no existe o tan solo es levemente positiva.

Más allá de lo que suponga para la actividad empresarial, la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer son derechos humanos fundamentales que todas las empresas, independientemente de su tamaño, sector, ubicación, titularidad o estructura, tienen la responsabilidad de respetar.

Fuentes: WIM (Reino Unido) y PwC 2013; 2015; Universidad de Pennsylvania 2017; Naciones Unidas 2011; OIT 2020a.

Aparte de eliminar eficazmente los obstáculos que afrontan las mujeres en la minería —sean estos actos de violencia o acoso, la ausencia de servicios de guardería o la inexistencia de instalaciones sanitarias o equipos adecuados—, las empresas pueden adoptar las siguientes medidas para mejorar las oportunidades de empleo de las mujeres:

- Prever las tendencias, las necesidades en materia de competencias y las oportunidades futuras de las mujeres en la minería.
- Establecer o mejorar las políticas de diversidad, fijando objetivos claros de inclusión y presentación de resultados.
- Cultivar una mayor amplitud de miras por cuanto se refiere al nivel de instrucción.
- Alcanzar la igualdad de género en las políticas y los procesos de contratación.
- Eliminar la disparidad salarial entre hombres y mujeres.
- Considerar la posibilidad de fijar objetivos o cuotas voluntarias, especialmente en los puestos técnicos y de nivel superior.
- Introducir redes y programas de desarrollo profesional y tutorías que sean inclusivos desde el punto de vista del género.
- Establecer sistemas que propicien el equilibrio entre la vida profesional y la vida privada y modalidades de trabajo flexible.

- ▶ Revisar y actualizar los sistemas de seguridad y salud en el trabajo y las evaluaciones de riesgos.
- ▶ Valorar las evaluaciones del rendimiento prestando atención a la presencia de prejuicios inconscientes.
- ▶ Ofrecer condiciones de igualdad de oportunidades en los proyectos solicitados.
- ▶ Desarrollar políticas de promoción y retención equitativas.
- ▶ Realizar evaluaciones y exámenes de la eficacia de la junta directiva.

Existen numerosos ejemplos de mejoras en las explotaciones mineras en algunos países, en los que un número creciente de mujeres han encontrado trabajo como directivas o gerentes, ingenieras, conductoras, mecánicas, limpiadoras, personal de restauración y proveedoras. Rio Tinto, Anglo American, BHP y otras grandes empresas mineras se han fijado el ambicioso objetivo de ampliar la proporción de mujeres en la fuerza laboral al 20, al 30 y al 50 por ciento. Pese a los avances logrados con respecto a dichos objetivos (véase el **recuadro 5**), les está resultando más difícil de lo esperado lograr un equilibrio generalizado en su mano de obra (véase el **recuadro 6**).

▶ **Recuadro 5. Inversión de Anglo American en inclusión y diversidad**

Anglo American entiende que la falta de equilibrio de género es un problema que debe abordar el conjunto de la industria minera. La alta dirección ha adoptado una estrategia de inclusión y diversidad que tiene por objeto alinear y aumentar las medidas en ambos terrenos y velar por que dichos conceptos se integren en la actividad general de la empresa.

La estrategia sienta sus bases en cuatro pilares: 1) el liderazgo inclusivo, mediante la formación para el liderazgo e instrumentos de guía y orientación; 2) una cultura del valor y el respeto en lo tocante al género, las generaciones, la cultura y el origen étnico, la discapacidad y la interseccionalidad; 3) la creación de un lugar de trabajo adaptable, inclusivo, justo y alentador, en el que existan redes profesionales de ayuda y colaboración, y 4) la introducción de un entorno seguro, eficaz y propicio que no solo sea respetuoso con la familia, sino que además cuente con políticas de apoyo contra la intimidación, el acoso y la violencia doméstica para lograr arraigar conductas y ofrecer un marco de apoyo a las mujeres.

Asimismo, la estrategia promueve los aprendizajes para grupos infrarrepresentados, los programas de tutorías para brindar oportunidades internas y externas a las mujeres con talento, y un enfoque inclusivo y fresco para captar y desarrollar un talento diverso e involucrar a los trabajadores hombres.

La empresa se ha fijado el ambicioso objetivo de alcanzar una representación femenina del 33 por ciento en los puestos directivos de nivel superior o más elevados en 2023, anunciando así un cambio rápido y notable. A finales de 2020, la representación femenina en los puestos directivos de nivel superior de la compañía había pasado de un 15 por ciento en 2016 a un 27 por ciento.

Fuente: Anglo American, s.f.

► Recuadro 6. Aumentar la proporción de mujeres en la minería: el caso de BHP

A finales de 2016, BHP se fijó como nuevo objetivo lograr que las mujeres pasaran a representar la mitad de su fuerza de trabajo en 2025, basándose en la convicción de que la inclusión de un mayor número de mujeres mejoraría los indicadores de desempeño. Este era y sigue siendo uno de los objetivos de género más ambiciosos que jamás se haya propuesto una empresa mundial.

En aquel momento, las mujeres representaban el 17 por ciento del personal. En 2019, BHP anunció que preveía cumplir su objetivo: su equipo ejecutivo ya había alcanzado el equilibrio de género y las mujeres representaban el 22 por ciento de la mano de obra. Si bien se trata de un logro impresionante, todavía queda mucho para lograr el equilibrio de género en toda la empresa.

Fuente: Wilson 2016; Williams 2019.

Las empresas de la LSM tienen la responsabilidad de promover la igualdad de género, no solo en sus operaciones, sino también en sus cadenas de suministro y en las comunidades mineras vecinas, y pueden desempeñar un papel decisivo a este respecto. A tal fin es necesario reconocer activamente los derechos de las mujeres a acceder a los recursos y a la propiedad de bienes y, en particular, el papel de la mujer como parte interesada en la adquisición de tierras y los procesos de reasentamiento y consulta, adoptar medidas contra la vulnerabilidad y la violencia de género en la comunidad y fomentar el acceso inclusivo al empleo y a las oportunidades económicas. Ello requiere comprender las dinámicas de género de las comunidades locales y los parámetros para potenciar la intervención de las mujeres, y saber de qué manera las actividades mineras pueden aumentar las probabilidades de que se produzcan repercusiones negativas en las mujeres, y cómo atajarlas correctamente (ICMM, s.f.).

4.1.2 Pequeñas y medianas empresas

Si bien las grandes multinacionales mineras desempeñan un papel decisivo en las comunidades anfitrionas, donde la minería constituye en ocasiones la única fuente de empleo formal y servicios vitales, la minería en gran escala, muy automatizada y con una alta inversión de capital por lo general no tiene un gran peso en el empleo nacional. No obstante, tal como se indica en la sección 2.3, la minería tiene grandes efectos multiplicadores en la economía local y nacional a través de la creación de empleo indirecto e inducido y oportunidades de negocio para las pequeñas y medianas empresas o pymes en las comunidades locales y en las cadenas de valor.

Las oportunidades de empleo y negocio varían a lo largo del ciclo de inversión. Durante la construcción de las instalaciones mineras, hay oportunidades para un mayor número de contratistas que en la fase de funcionamiento, en la que el tipo de operaciones, el grado de automatización, los tipos de minerales extraídos, las características geológicas y otros criterios determinan la demanda de mano de obra, productos y servicios. De todas maneras, la mayoría de las oportunidades que la minería ofrece a mujeres y hombres surgen de las adquisiciones locales y de sus efectos indirectos en términos de empleo por medio de las oportunidades que ofrecen a las pymes de prestación de servicios a las minas y producción de insumos. También se generan oportunidades en la comunidad local a través de actividades económicas satelitales de transporte, hostelería, restauración y comercios, entre otras. Cuanto más estrecha es la vinculación de las minas en gran escala con las pymes en la comunidad y a nivel nacional, mayores son sus efectos en términos de empleo indirecto e inducido (Ramdoo 2020).

Los gobiernos contribuyen de manera decisiva a garantizar que las pymes del sector de la minería puedan seguir generando oportunidades de empleo decente y productivo para las mujeres y los hombres en el futuro. A tal fin, es necesario combinar las políticas locales en materia de adquisiciones con políticas de apoyo a las pymes bien diseñadas, sensibles al género y de carácter inclusivo, en consonancia con las circunstancias nacionales y con las características del sector minero del país. Dichas políticas deberían centrarse cada vez más en mejorar la capacidad de las pymes para innovar, adoptar nuevas tecnologías y desarrollar nuevos productos y servicios para la industria minera con el fin de alcanzar los objetivos sociales, económicos y ambientales.

Los gobiernos recurren cada vez más a las políticas relativas a la utilización de componentes de origen local para aprovechar las posibilidades de desarrollo de la industria minera mediante la creación de oportunidades de negocio para las empresas locales, lo que puede traducirse en la creación de un mayor número de empleos indirectos a lo largo de la cadena de suministro. Para lograr que más empresas mineras recurran a las adquisiciones locales, los gobiernos están contemplando más políticas centradas en la demanda y en la oferta, como puede ser obligar a adquirir un porcentaje de bienes y servicios a nivel local o establecer requisitos de transferencia de tecnología, así como incentivos de apoyo financiero y descuentos fiscales.

El Gobierno de Sudáfrica (2018), por ejemplo, ha utilizado su Carta Minera para promover la adquisición inclusiva en el sector. La Carta obliga a que un mínimo del 70 por ciento del gasto total en adquisiciones de cara a la producción de bienes mineros corresponda a artículos manufacturados sudafricanos. El 5 por ciento de esa cantidad debe invertirse en bienes producidos por empresas poseídas o controladas por mujeres o jóvenes. Asimismo, un mínimo del 80 por ciento del gasto total en servicios debe realizarse en empresas con sede en Sudáfrica, y el 15 por ciento de dicha cantidad se debe invertir en servicios prestados por empresas poseídas o controladas por mujeres. Además, en la Carta se declara que “El titular de derechos mineros deberá velar por que las condiciones que se ofrezcan a las empresas poseídas y controladas por mujeres o jóvenes no sean menos favorables que las ofrecidas a otros proveedores”.

Los gobiernos, en colaboración con los empleadores y los trabajadores, deben adoptar medidas concretas con el fin de crear un entorno propicio para la formación de un mayor número de pymes dirigidas por mujeres tanto en la LSM como en la ASM. Tal como se indica en la Resolución de la OIT relativa a las pequeñas y medianas empresas y la creación de empleo decente y productivo (2015b), entre dichas medidas figuran, a título ilustrativo, simplificar las reglamentaciones demasiado complejas para las pymes; aumentar el acceso de las pymes a la financiación con medidas como las garantías de préstamo o las subvenciones a las empresas incipientes; establecer conglomerados, redes, conexiones a plataformas tecnológicas, y promover las cadenas de valor y el desarrollo económico local; la inversión pública en infraestructuras, educación, formación y tecnología, y apoyar la formalización de las pymes. La estrategia de la OIT para promover la iniciativa empresarial de la mujer (2008) y la *Women's Entrepreneurship Development Assessment* (2020b) pueden orientar la labor conjunta de gobiernos, empleadores y trabajadores para liberar el potencial de las mujeres emprendedoras en las comunidades mineras y en las cadenas de valor del sector.

Las empresas de la LSM también pueden brindar un mayor apoyo a las pymes dirigidas por mujeres en las comunidades mineras. Está en su mano utilizar su capacidad de compra y sus cadenas de suministro para promover la igualdad de género utilizando las adquisiciones para apoyar a las pymes poseídas y dirigidas por mujeres. Asimismo, las empresas pueden ayudar a promover la igualdad de oportunidades de trabajo y negocio para las mujeres optando por trabajar con sociedades que tengan en cuenta la dimensión del género, cultiven prácticas laborales encaminadas a lograr el equilibrio de género, ofrezcan mejores condiciones de trabajo y empleo decente y promuevan la igualdad de oportunidades en materia de empleo en todos los niveles profesionales y no solo entre propietarios y directivos (OIT y ONU-Mujeres, de próxima publicación).

Sin embargo, según el informe del *Responsible Mining Index* (RMI) sobre las políticas y las prácticas relativas a las cuestiones económicas, ambientales, sociales y de gobernanza de 38 grandes empresas mineras, “solo una pequeña parte de las empresas toma medidas proactivas para incluir a las mujeres en sus medidas de apoyo a las adquisiciones locales. Sin estas medidas, las mujeres seguramente acabarán excluidas” (RMF 2020). Y concluye que “estas empresas están perdiendo oportunidades valiosas de

mejorar la diversidad de sus proveedores, contribuir a la igualdad de género y consolidar sus relaciones con las comunidades locales”.

A fin de solucionar ese problema, la CFI ha publicado un documento de medidas y estrategias para que las empresas del petróleo, el gas y la minería ofrezcan más oportunidades a las mujeres (véase la sección 3.4). Asimismo, como entidad que invierte en proyectos en el ámbito del petróleo, el gas y la minería en todo el mundo, la CFI ha incluido la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres entre los requisitos de sus normas de desempeño (CFI 2012). Cada vez es mayor la necesidad y la demanda de este tipo de iniciativas destinadas a ayudar a las mujeres en la economía minera formal e informal a superar los obstáculos que les impiden desarrollar una actividad productiva y sostenible y conseguir un trabajo decente para sí y para otras personas en el sector.

4.1.3 Cooperativas

Las cooperativas⁷ y otras empresas y organizaciones de la economía social y solidaria pueden mejorar la seguridad y la eficiencia económicas de la mujer y sirven de útiles vehículos para promover su empoderamiento social y económico y darles voz y representación (OIT 2019b; 2019c). Entre otras cosas, pueden facilitar la transición a la economía formal de las mujeres y los hombres en la ASM y aumentar su poder de negociación para mejorar sus condiciones de vida y de trabajo.

Así sucedió en Nigeria, donde el Ministerio del Desarrollo de las Minas y el Acero, con el apoyo del Banco Mundial, introdujo un plan de microayudas sensibles desde el punto de vista del género con el objetivo de ayudar a las mujeres mineras a formalizar su actividad. Las cooperativas formadas por mujeres que mejoraron los medios de vida de sus miembros fueron la Asociación de Mujeres Mineras de Sokoto, que adquirió vehículos para transportar el yeso, las cooperativas de mujeres de Irrigwe, que compraron equipo para la molienda, y la Sociedad Cooperativa Polivalente de Mujeres de Otuifunaya, que compró un generador y una trituradora de mandíbula (Banco Mundial 2020b).

En algunos países, como Rwanda, el Gobierno ha fomentado activamente la creación de cooperativas entre los mineros en pequeña escala. En un principio, el modelo de la cooperativa se promovió “para aumentar la participación de las poblaciones indígenas en la minería”, pero más adelante pasó a considerarse un instrumento que convenía usar “para mejorar la producción, promover buenas prácticas y aumentar los beneficios de los mineros” (Nwapi 2017). Además, las cooperativas podían “potenciar la capacidad de los mineros en pequeña escala para costearse las condiciones técnicas y financieras necesarias para lograr explotaciones productivas” (Rwanda, Ministerio de Recursos Naturales 2009) y daban a los mineros artesanales más oportunidades de competir en el mercado.

Aparte de las cooperativas de mineros artesanales, las cooperativas de crédito y otras cooperativas financieras permiten el acceso de las mujeres a préstamos, seguros médicos y otros servicios financieros, y les dan la oportunidad de participar en las decisiones adoptadas por la cooperativa. En algunos casos, las trabajadoras también se ven beneficiadas por las cooperativas infantiles, que cuidan de los niños por un módico precio mientras ellas trabajan en las minas. Las cooperativas han demostrado ser un instrumento muy útil para promover la igualdad de género en la economía informal en combinación con medidas para poner a las mujeres y a sus grupos de apoyo en contacto con redes de organizaciones de base comunitaria, organizaciones no gubernamentales, sindicatos y asociaciones de empleadores (Hinton, Veiga y Beinhoff 2003).

Sin embargo, se ha observado que la participación de las mujeres en los grupos o en las cooperativas de mineros artesanales es limitada, lo que puede deberse a problemas como la falta de confianza y a la ausencia de mujeres en cargos importantes en el sector. A ello se añade que las responsabilidades domésticas y el cuidado de los hijos dificultan que las mujeres asuman responsabilidades en las cooperativas (Weldegiorgis, Lawson y Verbrugge 2018).

7 En la [Recomendación sobre la promoción de las cooperativas, 2002 \(núm. 193\)](#), “cooperativa” se define como “una asociación autónoma de personas unidas voluntariamente para satisfacer sus necesidades y aspiraciones económicas, sociales y culturales en común a través de una empresa de propiedad conjunta, y de gestión democrática”.

4.1.4 Desarrollo de competencias, educación y formación

La producción y el trabajo minero están cambiando rápidamente debido a la digitalización, la automatización y otros avances tecnológicos, algunos de los cuales ya han empezado a introducirse de manera experimental, como las cargadoras y los camiones de acarreo autónomos; los trenes de larga distancia autónomos; las cargadoras de buques dirigidas por control remoto; las palas de cuerda eléctrica, las trituradoras y los romperrocas semiautónomos; los sistemas automatizados de perforación y tunelado; los cepillos y las rozadoras automatizadas de arranque de frente largo; la supervisión automatizada de los equipos, y los sistemas de control (Cosbey y otros 2016). La primera explotación minera totalmente automatizada se creó en Malí en 2019. La explotación, con sus camiones autónomos y sus perforadoras robóticas, funciona las 24 horas del día y es un 30 por ciento más eficiente que las operaciones mineras convencionales.

Estos y otros avances tecnológicos en el sector minero afectarán en gran medida al PIB, así como a los ingresos estatales y a las oportunidades de empleo. En *Mining a Mirage?* (Cosbey y otros 2016), los autores llegan a la conclusión de que “los países anfitriones tendrán cada vez menos probabilidades de obtener beneficios socioeconómicos de la minería a medida que vayan entrando en funcionamiento las nuevas tecnologías existentes. Los principales efectos serán la pérdida de empleo local y el descenso de los ingresos procedentes del impuesto sobre la renta de las personas físicas, así como una disminución de las adquisiciones locales como consecuencia del empleo”.

La digitalización y la automatización en la industria minera ya están acelerando la transición hacia el control remoto de los equipos en la LSM, lo cual afectará directamente a los hombres, que ocupan la mayoría de los puestos escasamente calificados que hoy por hoy son susceptibles de automatizarse en las operaciones mineras. Con todo, el empleo en las comunidades mineras y en las cadenas de suministro también puede verse afectado por estos cambios, y buena parte de esos puestos de trabajo indirectos o inducidos los ocupan mujeres. Asimismo, si la transición no se gestiona correctamente, la adopción de nuevas tecnologías puede llevar a una cantidad todavía mayor de trabajadores mineros y de la comunidad minera a la economía informal, incluida la ASM (Cosbey y otros 2016).

Sin embargo, la automatización de la minería también está haciendo que los argumentos tradicionales a favor de un sector predominantemente masculino basados en un concepto estereotipado de la masculinidad y la femineidad se estén quedando todavía más obsoletos. Cada vez se reconoce más a la mujer como un recurso subutilizado y muy dotado que podría utilizarse para llevar a cabo los trabajos mineros altamente calificados y en constante evolución del futuro. A medida que el sector se adapta a la digitalización y a los cambios inevitables que dicho fenómeno está introduciendo en el trabajo minero, “la cultura del lugar de trabajo y el discurso sobre lo que son el verdadero trabajo minero y el verdadero trabajador minero están cambiando gradualmente, en contenido y carácter, para adaptarse a las condiciones que establecen la tecnología digitalizada, la demanda de nuevas competencias y las nuevas formas de organización. En estos procesos, tienen mucho peso la evolución de la masculinidad y la manera en que los hombres hacen, y quizá deshacen, el género” (Abrahamsson y Johansson 2020).

A este respecto, existen grandes brechas digitales entre las mujeres y los hombres, así como a nivel internacional y nacional, que será necesario solventar para ofrecer nuevas oportunidades a la mujer en la minería. Según un estudio llevado a cabo en diez ciudades por la Fundación World Wide Web (2015), “las mujeres tienen un 50 por ciento menos probabilidades de estar conectadas que los hombres en el mismo grupo de edad y con niveles similares de educación e ingresos familiares”. Además, si bien las mujeres más jóvenes y educadas indicaron que poseían mayores niveles de competencia digital, más mujeres que hombres de edades y logros académicos similares encontraban que les faltaban conocimientos técnicos.

Nunca antes han estudiado ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas tantas mujeres y niñas. Según la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO 2017), al llegar a la educación superior, las mujeres representan el 35 por ciento del total de los estudiantes matriculados en los estudios de las áreas relacionadas con esas disciplinas.

La industria minera está procurando posicionarse para atraer a ese talento, que le disputan muchos otros sectores para los cuales también tienen gran valor los trabajadores altamente calificados con una formación en ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas que son capaces de dominar las nuevas tecnologías digitales y de automatización. La creciente demanda de minerales y el envejecimiento de la fuerza de trabajo en muchos países de la LSM ya ha dado lugar a una escasez de competencias que es probable que persista en el futuro.

Si bien es probable que con el tiempo ello suponga un aumento de la proporción de trabajadoras en la minería, será necesaria una acción coordinada para atraer a un mayor número de mujeres y niñas a los estudios de ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas para que el sector minero alcance un mayor equilibrio entre mujeres y hombres en todas las ocupaciones. Los gobiernos, los empleadores y los trabajadores también deberán afrontar el problema de la fuga de talento femenino, esto es, el hecho de que “las mujeres abandonan las disciplinas STEM [ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas] en forma desproporcionada durante sus estudios, durante la transición al mundo del trabajo e incluso durante su trayectoria profesional” (UNESCO 2017).

En ese sentido, y tal como se indica en la Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo, 2019, hay una necesidad apremiante de una mayor inversión global en el aprendizaje permanente, sobre todo en los países en desarrollo, y de vincular las inversiones en educación y formación con las estrategias y los programas nacionales y sectoriales en materia económica y laboral. Para hacer realidad el aprendizaje permanente en el sector minero, los países mineros deberán reformar a fondo sus sistemas de capacitación y formación profesional. Los programas para facilitar a las mujeres y a los hombres jóvenes la transición de la escuela al trabajo deben combinar la educación y el aprendizaje en el lugar de trabajo mucho más que ahora. Los sistemas de formación también deben mostrar mayor flexibilidad y ser capaces de adaptarse a la rápida evolución de las necesidades en materia de competencias. De acuerdo con la [Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos, 2004 \(núm. 195\)](#), el aprendizaje permanente en el sector minero debería basarse en un compromiso explícito: por parte de los gobiernos, de invertir y crear las condiciones necesarias para mejorar la educación y la formación en todos los niveles; por parte de las empresas, de formar a sus trabajadores, y, por parte de las personas, de desarrollar sus competencias y trayectorias profesionales.

La educación y la formación también contribuyen de manera decisiva a superar los obstáculos que afrontan las mujeres en la ASM, ya que facilitan la transición a la economía formal y fomentan la igualdad de oportunidades (Weldegiorgis, Lawson y Verbrugge 2018). Entre los proyectos llevados a cabo por organizaciones internacionales y no gubernamentales en diversos países en desarrollo que han contado con la participación de un gran número de trabajadores de la ASM ha habido módulos sobre gestión ambiental y seguridad, legislación local en materia de minería, técnicas mineras eficientes, trabajo infantil, igualdad de género, capacidades de liderazgo, gestión financiera y empresarial, y alfabetización financiera y minería. Este tipo de iniciativas ofrecen una vía a los trabajadores de la ASM para desarrollar su labor de manera más eficiente e informada, y son indispensables para promover la inclusión y la igualdad.

4.2. Protección social

El hecho de que las mujeres puedan gozar de las mismas oportunidades que los hombres, así como el momento y la manera en que ello suceda, dependerá mucho de la medida en que los gobiernos, los empleadores y los trabajadores sean capaces de promover el trabajo decente y la protección social en el sector minero. La protección social abarca tanto las cuestiones relacionadas con la protección de los trabajadores —que, entre otras cosas, incluyen el tiempo de trabajo (sección 4.2.1), los salarios (sección 4.2.2), la violencia y el acoso por razón de género (sección 4.2.3), la seguridad y salud en el trabajo (sección 4.2.4), la protección de la maternidad (sección 4.2.5) y los trabajadores migrantes (sección 4.2.6)—, como la seguridad social (sección 4.2.7).

Dado el elevado número de mujeres que trabajan en la ASM en la economía informal, donde las condiciones son especialmente duras y peligrosas, la falta de protección de los trabajadores y la ausencia de seguridad social no solo son una dificultad, sino un obstáculo para que estas personas vean colmados sus deseos en materia de trabajo decente, derechos y dignidad. Ello no hace sino evidenciar la necesidad de adoptar medidas urgentes para facilitar la transición de los trabajadores y las unidades económicas de la ASM de la economía informal a la economía formal y asegurar al mismo tiempo la protección del trabajo y la preservación y la mejora de sus medios de subsistencia durante la transición (OIT 2015c).

4.2.1 Tiempo de trabajo

Las largas jornadas de trabajo son un problema centenario del sector minero que se halla íntimamente relacionado con la introducción de la actividad productiva continua y los turnos de 12 horas. Las “minas, canteras e industrias extractivas de cualquier clase” se incluyeron en el primerísimo Convenio de la OIT, el [Convenio sobre las horas de trabajo \(industria\), 1919 \(núm. 1\)](#), que sentó el principio básico de la jornada de 8 horas y la semana de 48 horas. Las largas jornadas de trabajo y el derecho al descanso semanal son el único tema que se aborda en el Convenio sobre las horas de trabajo (minas de carbón), 1931 (núm. 31), que fue revisado en 1935 con la adopción del Convenio núm. 45 (véase la sección 3.1), y más adelante fue derogado y retirado por decisión de la Conferencia Internacional del Trabajo en su 88.a reunión de mayo de 2000.

En un informe sobre la evolución del empleo, el tiempo de trabajo y la formación en la industria minera, la OIT (2002) encuentra que “[e]n el sector minero hay razones de peso para preocuparse por el tiempo de trabajo”. Por un lado, “la formulación y aplicación acertadas de disposiciones en materia de tiempo de trabajo pueden producir considerables beneficios en los planos comercial, financiero y de las relaciones laborales”. Entre ellos figura una mayor capacidad para atraer y retener a los trabajadores con responsabilidades familiares. En cambio, unos horarios inadecuados, una jornada laboral demasiado larga, las horas extraordinarias y la falta de capacitación son causa de fatiga y de errores humanos. Las consecuencias económicas y sociales son graves e incluyen la caída de la productividad, una mayor incidencia de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, el absentismo, las dimisiones y el pago de mayores indemnizaciones a los trabajadores. Uno de los principales obstáculos para la participación y el progreso de la mujer en la LSM es la falta de flexibilidad en los puestos operacionales y las dificultades asociadas al hecho de tener que pasar mucho tiempo lejos de casa, especialmente cuando se trata de explotaciones intermitentes. En la práctica, las explotaciones intermitentes marginan a muchas mujeres, ya que, en la mayoría de los países mineros, suelen ser ellas las que concentran las responsabilidades de trabajo no remuneradas fuera del lugar de trabajo.

Los elementos del tiempo de trabajo (por ejemplo, el número de horas de trabajo de cada turno; el número de turnos por rotación; el número de horas de trabajo en un período determinado y el tiempo libre previsto, así como el número de horas extraordinarias trabajadas) pueden combinarse en un número casi infinito de opciones, turnos de trabajo o sistemas de rotación, por lo que resulta difícil generalizar. En algunos países, la jornada de trabajo está regulada por la ley, mientras que en otros es un tema sujeto a negociación, a menudo en los lugares de trabajo, entre los empleadores y los trabajadores, en el marco del deber de diligencia establecido por las autoridades reguladoras. Así pues, el tiempo de trabajo y los turnos varían mucho entre los distintos países, e incluso entre las distintas minas, y son objeto de intensas negociaciones entre los empleadores y sus asociaciones y los trabajadores y las suyas.

A este respecto, algunas empresas mineras están dando pasos concretos para invertir en condiciones de trabajo que favorezcan a las mujeres, consistentes en mejorar las fórmulas de trabajo flexibles. Las medidas de confinamiento adoptadas para prevenir y controlar la pandemia de COVID-19 han demostrado la eficacia de las fórmulas de teletrabajo flexible en el caso de determinados tipos de trabajadores, y es muy probable que las empresas mineras sigan invirtiendo en esas soluciones en el futuro.

Existe poca o ninguna información fiable sobre el horario de trabajo de las mujeres y los hombres en la ASM informal. Sin embargo, según indican varias organizaciones no gubernamentales, hay unidades familiares que trabajan largas jornadas, ya sea a tiempo completo o parcial, para complementar otras actividades generadoras de ingresos, y en ocasiones migran a explotaciones artesanales alejadas durante semanas o meses.

4.2.2 Salarios

Los salarios promedios en la LSM formal suelen ser más elevados que los promedios nacionales a nivel intersectorial. Según un estudio sobre los salarios en la minería en los Estados Unidos (Itkin, s.f.):

Salvo en el caso de los trabajadores peor pagados de la industria minera, la mayoría de las ocupaciones están mejor remuneradas en este sector que en otros. Los trabajadores mejor pagados, como los abogados, los directivos y los ingenieros, reciben salarios más elevados que quienes desarrollan las mismas actividades en otros sectores. Los obreros de la minería reciben salarios más elevados que los trabajadores que realizan actividades similares en la misma zona geográfica.

Las diferencias salariales entre mujeres y hombres en la minería son un problema centenario. Por ejemplo, las mujeres que trabajaban en las minas británicas en la época victoriana cobraban aproximadamente la mitad que los hombres (Frost 2017). Debido a la ausencia de datos comparables y fiables, se desconocen las dimensiones exactas de la brecha salarial por motivo de género en el sector minero actual. De todos modos, las limitaciones al acceso de la mujer a la industria impuestas a través de prohibiciones legislativas y políticas laborales inadecuadas y las leyes discriminatorias de propiedad y sucesión inciden enormemente en la participación de la mujer y perpetúan el ciclo de discriminación y las diferencias salariales en el sector (Perks y Schulz 2020).

En Australia, un importante país minero, el salario básico de una trabajadora a tiempo completo en la industria minera era un 10,4 por ciento inferior al de sus homólogos masculinos en 2020. En el caso del personal directivo, la disparidad salarial entre hombres y mujeres era del 8,2 por ciento, mientras que la diferencia se elevaba al 10,3 por ciento en el caso de los conductores y operarios de maquinaria (WGEA, s.f.) (véase el **recuadro 7**).

► Recuadro 7. Disparidad salarial entre hombres y mujeres en el sector minero australiano

En Australia, la brecha nacional de remuneración entre hombres y mujeres era del 13,4 por ciento en febrero de 2021. Durante los 20 últimos años, ha fluctuado entre el 13,4 por ciento y el 19 por ciento. Según explica la Agencia para la Igualdad de Género en el Lugar de Trabajo del país (WGEA), “las diferencias de la brecha salarial por motivo de género se deben en parte a los perfiles industriales de cada estado y territorio”. En aquellas regiones que presentan una mayor concentración de sectores con predominio masculino, como la minería y la construcción en Australia occidental, la disparidad salarial entre hombres y mujeres suele estar muy por encima de la media nacional.

Fuente: WGEA 2021.

► Recuadro 8. Experiencias corporativas

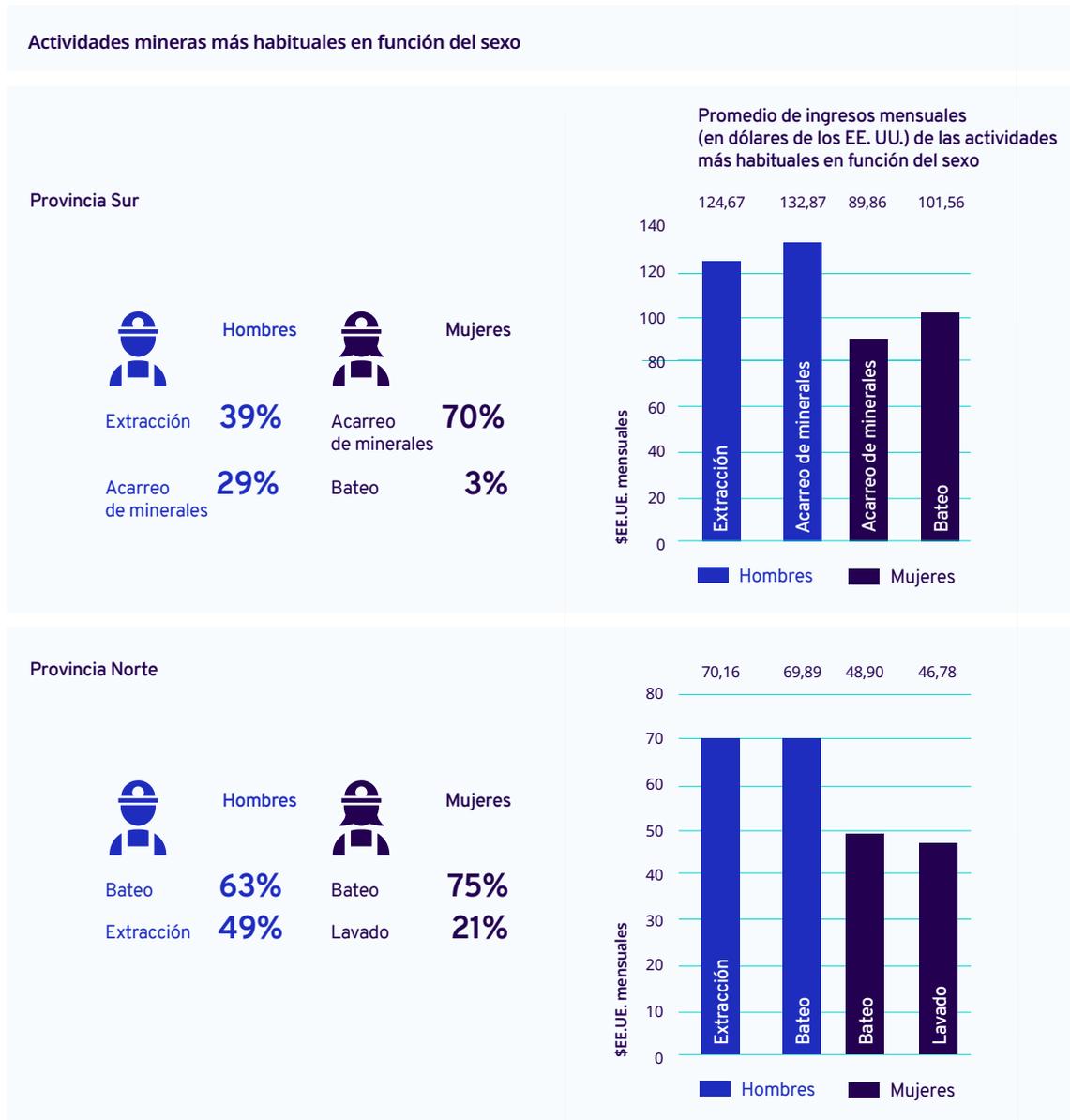
Los servicios corporativos de la sede central de Anglo American se concentran en sus oficinas de Londres. Según su informe sobre la disparidad salarial entre hombres y mujeres, en abril de 2020, las mujeres representaban el 54 por ciento de su fuerza de trabajo en el Reino Unido, pero el hecho de que el 73 por ciento de los cargos directivos superiores en la sede británica se hallasen ocupados por hombres quiere decir que existía una diferencia en la retribución horaria del 47 por ciento.

A nivel mundial, la brecha salarial de género de Anglo American del 18 por ciento refleja un mayor equilibrio de género en el conjunto de sus actividades empresariales.

Fuente: Anglo American 2020.

Las diferencias salariales entre hombres y mujeres también abundan en la ASM: en Rwanda, las mujeres ganan en torno a un 25 o un 30 por ciento menos que los hombres por las mismas actividades de acarreo o bateo (WIAMO y otros 2017) (véase el **gráfico 5**). Esa disparidad se debe principalmente a que las mujeres tienen un acceso limitado a los compradores y a los mercados de gran tamaño y deben recurrir a intermediarios para compensar el escaso poder de negociación del que disponen como consecuencia de distintas normas y actitudes culturales.

► Gráfico 5. Las mujeres en la ASM en Rwanda



Fuente: WIAMO y otros 2017.

4.2.3 Violencia y acoso por razón de género

Uno de los mayores problemas que afrontan las mujeres que trabajan en las minas son la violencia y el acoso por razón de género (véanse los recuadros 9 y 10), tanto en la superficie como bajo tierra.

► Recuadro 9. Formas de la violencia de género

La violencia de género puede adoptar múltiples formas. Tal como señala en un informe la Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ), “las normas y desigualdades preexistentes combinadas con los cambios que puede traer consigo la actividad minera parecen dar lugar a una situación en la que la violencia parece ser un problema generalizado”.

En el contexto de la LSM y la ASM están más o menos extendidas diversas formas de violencia, como la violencia de la pareja íntima y la violencia doméstica, así como el acoso sexual, la explotación sexual y las agresiones sexuales y verbales.

El acoso sexual se define como “una violación de los derechos humanos. El acoso sexual es una forma de discriminación basada en el género, independientemente del sexo, en un contexto de relaciones desiguales de poder, como es un lugar de trabajo y/o la jerarquía de género. Puede tomar la forma de varios actos, incluyendo la violación, otros tocamientos agresivos, la visualización forzada de pornografía, la toma y circulación de fotografías sexuales no deseadas/sin consentimiento, así como la conducta verbal sexual”.

Se considera explotación sexual todo abuso o intento de abuso de una situación de vulnerabilidad, una relación de poder desigual o una relación de confianza con fines sexuales, lo que incluye, entre otras cosas, la obtención de beneficios económicos, sociales o políticos de la explotación sexual de otra persona.

El abuso sexual se define como toda intrusión o amenaza de intrusión física o de naturaleza sexual, cometida valiéndose de la fuerza o de situaciones de coerción o de desigualdad.

Fuente: GIZ 2020; ONU-Mujeres 2018; Naciones Unidas 2017.

► Recuadro 10. Un nuevo instrumento de la OIT para luchar contra la violencia y el acoso en el mundo del trabajo

Cuando la Conferencia Internacional del Trabajo adoptó en 2019 su primera norma sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, el [Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 \(núm. 190\)](#), y la [Recomendación sobre la violencia y el acoso, 2019 \(núm. 206\)](#), definió el término “violencia y acoso” en el mundo del trabajo como un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables que sean susceptibles de causar, “un daño físico, psicológico, sexual o económico”, y especificó que incluía la violencia y el acoso por razón de género.

Reconociendo que la violencia y el acoso pueden afectar a todos los trabajadores, pero que el riesgo es mucho mayor en el caso de las mujeres, independientemente de su posición jerárquica o la ubicación de su trabajo, el Convenio garantiza el derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso.

Tras la ratificación de los dos primeros países, el Uruguay y Fiji, el Convenio entró en vigor el 25 de junio de 2021.

Una encuesta llevada a cabo en el Canadá en 2017 en la que participaron 540 trabajadores con cargos directivos en el ámbito de la minería reveló que el 47 por ciento habían sido víctimas del acoso (Peltier-Huntley 2019). En el caso de la ASM, según otro informe, el 74 por ciento de las mujeres en la zona oriental de la República Democrática del Congo han sido víctimas de la violencia sexual (GIZ 2020). En su informe de referencia de auditoría social sobre Sudáfrica, ActionAid (2018) constató que el 40 por ciento de las mujeres entrevistadas habían indicado que solo era posible conseguir trabajo en el sector minero por medio de favores sexuales.

Esa situación puede deberse entre otras razones a la hipermasculinidad de la cultura minera, que no solo fomenta la aceptación de esas prácticas, sino que incluso las potencia como resultado de la solidaridad masculina y la tolerancia institucional (Benya 2017a).

La lejanía y el relativo aislamiento de las explotaciones mineras aumentan la vulnerabilidad de las mujeres a ese tipo de violencia. Las mujeres que trabajan en minas denuncian continuamente haber sido objeto de conductas físicas, verbales y no verbales no deseadas que afectan a sus posibilidades de éxito y promoción en el lugar de trabajo (Botha 2016). La falta de coherencia de la legislación, la aplicación de la ley y la asistencia comunitaria en estos lugares hace que las mujeres tengan un menor acceso a los servicios de protección y representación jurídica y al personal policial (Estados Unidos, Departamento de Estado 2017). Aunque existan estrategias a favor de la igualdad de oportunidades y otra legislación, es preciso acompañarlas de instrumentos de control y sanción más robustos para proteger a las mujeres que trabajan en estrecho contacto con una fuerza de trabajo predominantemente masculina.

Tras la evaluación de las políticas y las prácticas de 38 grandes empresas mineras en el terreno económico, ambiental, social y administrativo, el informe del RMI (RMF 2020) revela que existe un gran déficit de medidas para proteger a las mujeres de la violencia y el acoso por razón de género y que “ninguna de las empresas evaluadas es capaz de demostrar una acción sistemática al respecto”. Si bien algunas empresas de la LSM cuentan con mecanismos de denuncia de los casos de acoso en el lugar de trabajo, estos pueden resultar poco eficaces y en ocasiones terminan suponiendo un castigo para las mujeres, que son trasladadas a otros equipos o deben abandonar las minas subterráneas, lo cual refuerza la idea de que las minas no son lugar para mujeres. Además, el personal encargado de estas cuestiones suele ser de sexo masculino y está menos sensibilizado en cuanto a las repercusiones (Benya 2017a).

Conviene añadir que menos del 40 por ciento de las mujeres que experimentan violencia buscan algún tipo de ayuda, y entre ellas, la mayoría acude a familiares y a amigos. Muy pocas recurren a instituciones formales, como la policía o los servicios de salud (ONU-Mujeres, s.f.-b).

En el caso de la ASM, según The Advocates for Human Rights (2019):

La incidencia de la violencia sexual y de género contra las mujeres puede ser más elevada en las comunidades dedicadas a la minería artesanal y en pequeña escala cuando se dan determinados factores, como una autoridad municipal tradicional débil o inexistente, la escasa presencia de la policía y las autoridades judiciales, una fuerza de trabajo integrada por hombres separados de sus familias, las creencias nocivas que subordinan a las mujeres, las prácticas culturales que toleran la violencia sexual y de género, y la prevalencia y aceptación de la industria del sexo.

El riesgo de violencia y acoso contra las mujeres en las comunidades mineras va evolucionando a lo largo del ciclo de inversión. La rápida modernización y monetización de la economía y la introducción de una numerosa fuerza de trabajo principalmente masculina en la fase de construcción, así como la presencia de fuerzas de seguridad armadas, son factores que pueden desestabilizar las relaciones sociales, ahondar las desigualdades de género existentes y aumentar los índices de delincuencia, alcoholismo, violencia doméstica, prostitución, trata y explotación sexual, y las enfermedades de transmisión sexual en las comunidades locales (PNUD y otros 2016).

Las mujeres que encuentran trabajo en las explotaciones mineras o que ofrecen servicios o productos a la mina en la fase de funcionamiento pueden toparse con la resistencia y la envidia de sus cónyuges y de otros hombres para los que es difícil aceptar que las mujeres sean independientes o se conviertan en el sostén de la familia o en la persona con mayores ingresos (Kotsadam, Østby y Rustad 2017). Por último, se han observado casos de violencia doméstica y abusos a raíz del cierre de las minas. Tal como indica el Banco Mundial (2018), “cuando los hombres pierden su empleo, pueden aumentar las tensiones y la violencia de género en el hogar. Las relaciones de género y la vida familiar y comunitaria pueden verse afectadas por la emigración”. Ello subraya la importancia de incorporar una perspectiva de género y adoptar medidas específicas para eliminar la violencia y el acoso por razón de género todo a lo largo del ciclo de vida de la explotación.

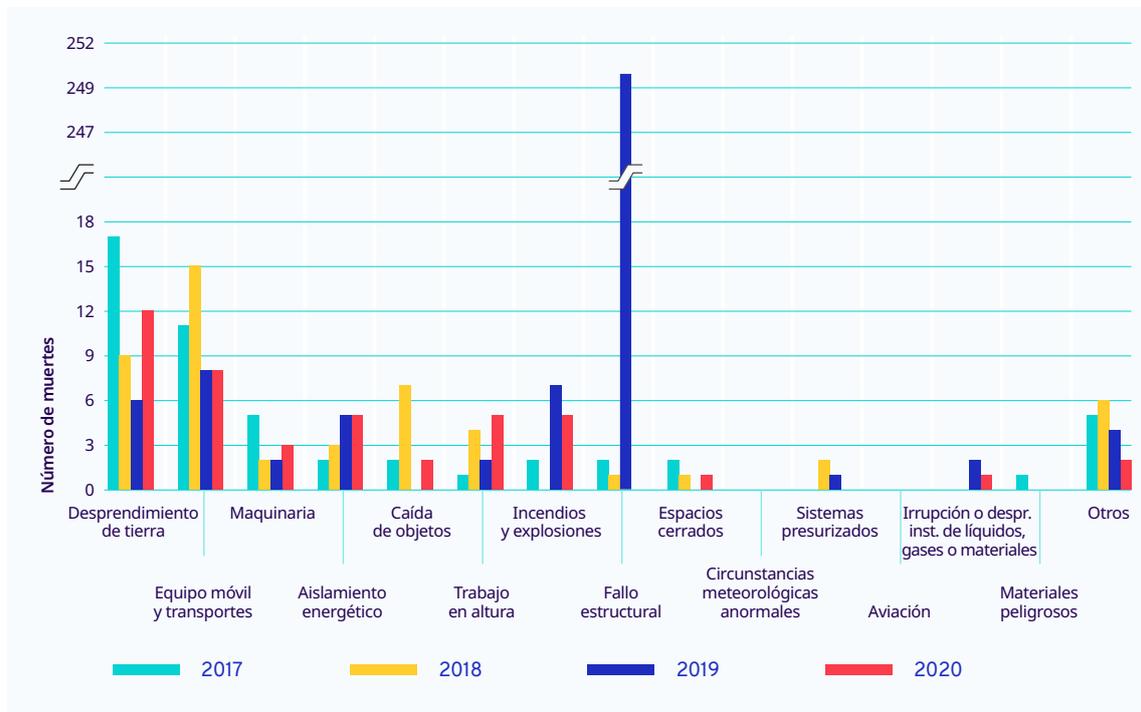
4.2.4 Seguridad y salud en el trabajo

La naturaleza de las labores en el sector minero expone a los trabajadores a mayores riesgos de accidente y enfermedad, como las explosiones o la posibilidad de quedar atrapado bajo tierra o de contraer enfermedades pulmonares derivadas de la exposición a los polvos minerales, y también conlleva riesgos psicosociales que pueden conducir al alcoholismo o a la drogadicción y a la violencia o el acoso. Los horarios de trabajo prolongados provocan fatiga y están muy relacionados con un mayor riesgo de accidentes, lesiones o problemas de salud, así como con la violencia y el acoso. La lejana ubicación de las actividades mineras también puede dificultar el acceso a los servicios de salud o emergencia. Por último, la prevalencia del VIH/SIDA en las comunidades mineras, sobre todo en el África Meridional, constituye un grave problema de salud en el trabajo, ya que las tasas de infección suelen ser más elevadas entre los trabajadores mineros que en la población general.

Las empresas de la LSM disponen de sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo y llevan a cabo una labor periódica de supervisión y comunicación de los indicadores conexos. Según consta en el documento ICMM (2021), que reúne datos sobre seguridad y salud de las 27 mayores empresas mineras del mundo, en 2020 se produjeron 44 muertes en el contexto de las actividades de sus miembros, lo que representa una notable disminución con respecto a las 287 muertes registradas en 2019 debido a la ruptura de la presa de Brumadinho. Las principales causas de muerte en 2020 fueron los casos de “desprendimiento de tierra”, el equipo móvil y los transportes, y los incendios y las explosiones (véase el **gráfico 6**). La tasa global de lesiones pasó del 3,20 en 2019 al 2,94 en 2020.

Si bien es cierto que el desempeño en materia de seguridad y salud en el trabajo de estas empresas de la LSM ha mejorado con el tiempo, podrían hacer más para incorporar la perspectiva de género en sus sistemas de gestión de esta cuestión. Solo 7 de las 38 empresas que figuran en el informe del RMI (RMF 2018) ofrecen gafas, cascos y otros elementos del equipo de protección personal adecuados para cada sexo o instalaciones sanitarias y vestuarios seguros para las mujeres.

► Gráfico 6. Peligros que originaron los fallecimientos registrados entre 2017 y 2020



Nota: El elevado número de muertes asociadas a un fallo estructural en 2019 se debe a la ruptura de la presa de Brumadinho.
Fuente: ICMM 2021.

En el caso de la ASM, la ausencia de mecanización, el uso de técnicas rudimentarias, la falta de conocimientos y un escaso nivel de inspección son algunas de las razones más habituales de las prácticas deficientes de seguridad y salud. A ello se debe igualmente que no se suelen registrar las enfermedades, los accidentes y las muertes relacionadas con el trabajo. La utilización de sustancias peligrosas supone un riesgo para la salud de los mineros y de sus comunidades. El polvo y las partículas finas que se producen como resultado de los procesos de voladura y perforación pueden provocar enfermedades respiratorias como la silicosis o la neumoconiosis en los hombres y las mujeres, así como en los niños que acompañan a menudo a sus padres. Aparte del vapor de zinc, el cianuro y los demás ácidos que libera, la minería de oro artesanal y en pequeña escala es la mayor fuente de emisiones de mercurio, que en 2011 rondaban las 1 400 toneladas anuales (Telmer y Stapper 2012). Según un informe sobre las tendencias mundiales en la ASM (Fritz y otros 2017), “la exposición al mercurio puede perjudicar gravemente la salud y entre otras cosas causa daños irreversibles en el cerebro”. Debido a la división de tareas entre hombres y mujeres en la ASM en el África Subsahariana, las mujeres son quienes más corren estos riesgos.

Las exigencias físicas de la ASM para las mujeres y las condiciones peligrosas en las que trabajan hacen que sea habitual encontrar mujeres aquejadas de fatiga y con lesiones crónicas, silicosis y problemas derivados de la exposición al mercurio y a otras sustancias tóxicas (Hinton, Veiga y Beinhoff 2003). Además, en el caso de las mujeres que todavía se hallan en edad fértil, no es raro constatar una alta tasa de mortinatalidad, deformidades y abortos como resultado de una exposición excesiva a sustancias radiactivas (Lahiri-Dutt y Macintyre 2006).

Las deficientes prácticas ambientales y de seguridad y salud de la ASM no solo afectan directamente a la salud de los trabajadores, sino que también conllevan un deterioro de las cosechas y las tierras agrícolas, y contaminan los ríos cercanos, lo que incide en el acceso de las comunidades locales a los alimentos y el agua potable. Las que más notan el deterioro ambiental son las mujeres, especialmente en las zonas apartadas, ya que se ven todavía más obligadas a garantizar la seguridad alimentaria de sus familias y necesitan más tiempo para ir a por agua y leña a lugares cada vez más lejanos.

Las mujeres son igualmente las que más notan las consecuencias negativas de la ASM en materia de seguridad y salud en sentido amplio, ya que también son las principales cuidadoras de los miembros de la familia (Jenkins 2014). La pandemia de COVID-19 acentuó las desigualdades de género existentes en la minería y evidenció el hecho de que las mujeres son las principales encargadas de ocuparse de quienes se ponen enfermos (véase el **recuadro 11**). Los constantes juegos de malabares que las mujeres realizan para conciliar el trabajo y los cuidados se complican aún más debido a la falta de servicios e infraestructuras de cuidados y pueden tener repercusiones negativas en su salud, que adoptan la forma de ansiedad y noches en vela (OIT 2019d). Según indica el Foro Económico Mundial (2021) por cuanto respecta a la trayectoria de desempeño actual, “ahora se necesitarán 135,6 años para eliminar la brecha de género a nivel mundial”.

► Recuadro 11. La COVID-19 y la desigualdad de género en la ASM

Las desigualdades de género se acentuaron durante la pandemia de COVID-19. Las mujeres en la ASM vieron limitadas sus opciones de subsistencia y el menor acceso a los servicios de apoyo hizo que tuvieran una mayor carga de trabajo no remunerado.

Los cierres o la imposibilidad de llegar hasta las explotaciones han disminuido las posibilidades de las mujeres para mantener a sus familias. A menudo, la agricultura es la actividad económica alternativa para los trabajadores mineros, pero la lejanía de los mercados y la falta de medios de transporte hacen imposible obtener beneficios.

Casi todas las mujeres que trabajan en la ASM lo hacen en un contexto informal, por lo que carecen de un seguro médico y de otros planes de seguridad social. La mayoría de las operaciones de la ASM tienen lugar en comunidades frágiles con sistemas sanitarios precarios, lo que aumenta todavía más la vulnerabilidad de las mujeres en situaciones extremas como la pandemia.

Las mujeres suelen ser las principales responsables del cuidado de los hijos y las labores domésticas, y también se ocupan de los enfermos y de los ancianos de la familia. Durante la pandemia, esa responsabilidad se volvió más pesada, ya que había que atender a los niños que no iban a la escuela y a los familiares que se ponían enfermos.

Por último, es probable que las mujeres en la ASM, al igual que las mujeres en otros sectores, hayan experimentado un incremento de la violencia doméstica. Las estadísticas demuestran que, desde el comienzo de la COVID-19, se han intensificado todos los tipos de violencia contra las mujeres y las niñas, especialmente la violencia doméstica.

Fuente: Belo-Enricoso y Catedral 2020; ONU-Mujeres 2020.

El papel de los gobiernos, los empleadores y los trabajadores en la promoción de la seguridad y salud en todas las operaciones mineras queda claramente establecido en el Convenio sobre seguridad y salud en las minas, 1995 (núm. 176), (véase el **recuadro 12**). También existen enfoques y medidas conocidas a fin de eliminar y reducir los riesgos para la seguridad, la salud y el bienestar, que se detallan en los repertorios de recomendaciones prácticas de la OIT sobre [seguridad y salud en las minas de carbón subterráneas](#) y sobre [seguridad y salud en minas a cielo abierto](#). Asimismo, se ha publicado el manual [Safety & Health in Small-Scale Surface Mines: A Handbook](#) con la idea de ofrecer un instrumento práctico a los responsables de la formulación de políticas, los inspectores de minas, los propietarios y los trabajadores mineros que los ayudase a gestionar las enfermedades y los accidentes que afectan a los mineros de las pequeñas explotaciones. Con el fin de proteger la seguridad, la salud y el bienestar de todos los hombres y las mujeres en la minería, todos los gobiernos, los empleadores y los trabajadores del sector deben adoptar medidas urgentes para velar por la aplicación de estos instrumentos tanto en la legislación como en la práctica en la minería en gran y pequeña escala.

► **Recuadro 12. Convenio sobre seguridad y salud en las minas, 1995 (núm. 176)**

Dada la naturaleza peligrosa de la minería, los mandantes tripartitos de la OIT han adoptado el [Convenio sobre seguridad y salud en las minas, 1995 \(núm. 176\)](#). Dicho Convenio se aplica a todas las formas de minería, incluidos los emplazamientos subterráneos o de superficie, así como a las máquinas y estructuras utilizadas en la exploración, extracción y preparación de minerales. El Convenio define las responsabilidades de los empleadores y los derechos y obligaciones de los trabajadores, y exige a los Estados Miembros que lo ratifiquen que establezcan medidas destinadas a garantizar la aplicación del Convenio por medio de la legislación nacional, que, cuando proceda, deberá completarse con normas técnicas, directrices o repertorios de recomendaciones prácticas. El Convenio contempla la designación de una autoridad competente encargada de vigilar y regular los diversos aspectos de la seguridad y la salud en las minas, y de compilar y publicar estadísticas sobre los accidentes, las enfermedades profesionales y los incidentes peligrosos.

El Convenio núm. 176 se acompaña de la [Recomendación sobre seguridad y salud en las minas, 1995 \(núm. 183\)](#), que ofrece orientaciones prácticas para la aplicación del Convenio. En la Recomendación se indica que deberían adoptarse medidas para fomentar y promover la prestación de una asistencia específica por parte de la autoridad competente a las pequeñas empresas mineras con el fin de contribuir a la transferencia de conocimientos técnicos, al establecimiento de programas preventivos de seguridad y salud, y al fomento de la cooperación y de las consultas entre los empleadores y los trabajadores y sus representantes.

La Recomendación núm. 183 contiene dos párrafos de especial relevancia para las mujeres en la minería:

- En el párrafo 21 c) se indica que “cuando se hayan identificado riesgos y peligros para la función reproductora, [se deberían adoptar] medidas de formación y disposiciones técnicas y de organización específicas, incluidos, según proceda, el derecho al traslado a otras tareas sin pérdida de salario, especialmente durante períodos, como el embarazo y la lactancia, en que el organismo es más vulnerable a los riesgos”.
- En el párrafo 25 a) se indica que los retretes, duchas, lavabos y vestidores facilitados y mantenidos por los empleadores deberán estar separados, cuando proceda, para hombres y mujeres.

4.2.5 Protección de la maternidad

La protección de la maternidad es esencial para preservar la seguridad y salud de la madre y el niño y para promover la igualdad de género y fomentar la tasa de actividad de las mujeres, con lo que ayuda a ampliar el conjunto de personas calificadas disponibles para la actividad económica. Junto con la licencia de paternidad o parental, la licencia de maternidad forma parte de un conjunto más amplio de medidas para conciliar la vida familiar con la vida laboral dirigidas al conjunto de los trabajadores, tanto hombres como mujeres, que van desde las políticas públicas y la negociación colectiva hasta las iniciativas en el lugar de trabajo. El [Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 \(núm. 156\)](#) proporciona orientaciones pertinentes a este respecto (OIT 2015d).

En muchos países, el trabajo de cuidados no remunerado y la ausencia de servicios de guardería están obligando a las mujeres a abandonar el sector minero o a optar por funciones más compatibles con el cuidado de los hijos, los padres u otros familiares. En todo el mundo, cerca de 606 millones de mujeres en edad de trabajar realizan un trabajo de cuidados no remunerado a tiempo completo, en comparación con 41 millones de hombres (OIT 2019d). Ante la ausencia de servicios de guardería accesibles y disponibles, las mujeres del sector minero suelen encargarse de buscar una solución por su cuenta. En los Estados Unidos, por ejemplo, las mujeres mineras se intercambian el cuidado de niños con las colegas que tienen

el horario contrario, y en Papua Nueva Guinea, las madres en las minas que no disponen de servicios de guardería *in situ* pagan a mujeres jóvenes de la familia para que cuiden de sus hijos (The Advocates for Human Rights 2019).

4.2.6 Trabajadores migrantes

La minería siempre ha atraído a grandes cantidades de trabajadores poco calificados en busca de mejores oportunidades para ganarse la vida, especialmente en el sector de la ASM y durante la fase de construcción de la LSM, y así sigue siendo actualmente. En el sector minero, las mujeres suelen emigrar con sus maridos y ofrecen servicios a los trabajadores mineros hombres o a la comunidad local en vez de trabajar ellas mismas en la industria minera del nuevo país. Si bien no existe mucha información sobre el número de trabajadores migrantes poco calificados presentes en la minería ni sobre sus condiciones de trabajo, las trabajadoras migrantes suelen tener más probabilidades de ser víctimas de la explotación laboral y de la discriminación en el empleo, y a menudo tienen un acceso limitado a la atención sanitaria y a otros servicios, afrontan obstáculos para acceder a la justicia y tienen limitada su capacidad para organizarse colectivamente.

Varios estudios de casos señalan que la migración a las explotaciones de la ASM tiene lugar al margen del control estatal y sin tener en cuenta la protección del medio ambiente, las normas nacionales e internacionales del trabajo, ni los derechos humanos, en particular los derechos del niño y de la mujer. Los trabajadores migrantes en la ASM suelen ser más vulnerables a los riesgos de explotación, debido a las deficiencias existentes en materia de inspección y cumplimiento de la legislación laboral. Las condiciones de vida y de trabajo son precarias, los trabajadores migrantes a menudo reciben un trato desigual y se ha constatado un incremento de los conflictos en relación con la migración. Las mujeres migrantes experimentan una discriminación y una precariedad todavía mayores en términos de seguridad y subsistencia (Coderre-Proulx, Campbell y Mandé 2016).

4.2.7 Seguridad social

Las políticas de protección social⁸ procuran abordar los riesgos para la vida, incluidos los asociados con el trabajo, como los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales, la maternidad, el desempleo, la discapacidad y la vejez. De ese modo, la protección social se instituye en un importante instrumento para reducir la pobreza y la desigualdad, como se indica en las metas 1.3⁹ y 3.8¹⁰ de los ODS. Ello reviste especial importancia, debido a los numerosos peligros asociados a las operaciones mineras en general, y al mayor riesgo de pobreza y desigualdad que afrontan las trabajadoras.

Si se diseñan, aplican y supervisan con perspectiva de género, los sistemas de protección social pueden contribuir al empoderamiento económico de las mujeres y a una mayor igualdad de género, especialmente si se combinan con otras medidas de promoción de la igualdad de género, como la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor y la promoción del trabajo decente y productivo y de las oportunidades de obtener ingresos en igualdad de condiciones para hombres y mujeres. Asimismo,

8 En el presente informe, el término “protección social” o “seguridad social” remite al derecho humano y se define como el conjunto de políticas y programas diseñados para reducir y prevenir la pobreza, la vulnerabilidad y la exclusión social en todo el ciclo de la vida. La protección social abarca nueve ramas principales: las prestaciones familiares y por hijo; las prestaciones de protección de la maternidad; las prestaciones de desempleo; las prestaciones en caso de accidente del trabajo y de enfermedad profesional; las prestaciones de enfermedad; las prestaciones de protección de la salud (asistencia sanitaria) y las pensiones de vejez, invalidez o discapacidad y sobrevivientes. Los sistemas de protección social abordan todas estas ramas mediante una combinación de regímenes contributivos (seguro social) y de prestaciones no contributivas financiadas con impuestos (en particular la asistencia social) (OIT/2017b).

9 La meta 1.3 de los ODS consiste en “Implementar a nivel nacional sistemas y medidas apropiados de protección social para todos, incluidos niveles mínimos, y, de aquí a 2030, lograr una amplia cobertura de las personas pobres y vulnerables”.

10 La meta 3.8 de los ODS consiste en “Lograr la cobertura sanitaria universal, incluida la protección contra los riesgos financieros, el acceso a servicios de salud esenciales de calidad y el acceso a medicamentos y vacunas inocuos, eficaces, asequibles y de calidad para todos”.

además de suministrar infraestructura y servicios públicos asistenciales, los sistemas de seguridad social pueden ser sumamente útiles para facilitar la redistribución de las responsabilidades vinculadas a la prestación de cuidados, y para que el trabajo no remunerado sea reconocido y valorado (OIT 2017b). Las prestaciones vinculadas a las licencias para el cuidado de los hijos y las prestaciones de maternidad, paternidad y parentales son especialmente decisivas para romper el ciclo de las desigualdades de género que atrapan a las mujeres en empleos informales y mal remunerados, y que las privan de toda protección social en la edad de trabajar y en la vejez (Alfers 2016; OIT y WIEGO 2020).

Según la OIT, unos 4 000 millones de personas, cerca del 55 por ciento de la población mundial, no tienen protección social alguna, y solo el 45 por ciento tiene cobertura efectiva por al menos un beneficio de protección social (OIT 2017b). Muchas de las personas que carecen de cobertura o tienen una cobertura insuficiente son trabajadores de la economía informal y mujeres. Si bien serían necesarios ulteriores estudios para averiguar el grado de cobertura en el sector de la minería, y de las mujeres en particular, dado el nivel de informalidad y de trabajo no declarado que existe en el sector, y sobre todo en la ASM, no sería de extrañar que hubiera problemas para acceder a una protección social adecuada. La falta de protección social de los trabajadores del sector minero puede generar problemas específicos, sobre todo siendo este un sector con una alta probabilidad de accidentes del trabajo donde las condiciones de trabajo pueden ser agotadoras. Otro problema es la migración de la mano de obra, ya que una gran movilidad de los trabajadores puede dificultar tanto la prestación de cobertura como el acceso a los derechos de protección social como resultado de las barreras administrativas y jurídicas. Este tipo de deficiencias también agravarán las vulnerabilidades que ya experimentan las mujeres.

Algunos países han realizado impresionantes avances por cuanto se refiere a la ampliación de la cobertura de la protección social para los trabajadores y la población general, orientados por las normas de la OIT en materia de seguridad social, y en particular por el [Convenio sobre la seguridad social \(norma mínima\), 1952 \(núm. 102\)](#), y por la [Recomendación sobre los pisos de protección social, 2012 \(núm. 202\)](#). No existe una solución universal; la ampliación de la seguridad social, entre otros a las trabajadoras en el sector minero, deberá tener en cuenta las diversas modalidades de empleo descritas anteriormente y los contextos nacionales (OIT, s.f.-c). Eliminar las barreras administrativas adaptando los procedimientos y facilitando el acceso, y mejorar el acceso a la información realizando, entre otras, actividades de sensibilización podría servir para lograr un mayor cumplimiento de las leyes sobre seguridad social, especialmente en el caso de las pymes y de los trabajadores de la minería artesanal (OIT 2021a; 2021b; 2021c).

Teniendo en cuenta que actualmente casi todas las mujeres en el sector minero trabajan en la ASM, la ampliación de la seguridad social a los trabajadores de la ASM en la economía informal reviste especial importancia. Para lograrlo, será necesario aplicar un enfoque integral que permita abordar los diversos obstáculos que dificultan la prestación de protección social a las mujeres en la ASM, ofrecer soluciones de cobertura adaptadas a sus necesidades y, por encima de todo, facilitar su transición a la economía formal.

En resumen, los gobiernos deberían otorgar prioridad al establecimiento de sistemas nacionales de protección social robustos, integrales y sostenibles en los que se hallen incluidos los trabajadores con cualquier tipo de empleo y que tengan en cuenta la necesidad de adaptar los mecanismos existentes a las necesidades y circunstancias de los grupos de trabajadores con formas de trabajo más inestables y de quienes afrontan desafíos particulares, como las mujeres. Cuando la totalidad de las prestaciones legales de seguridad social no sea aplicable a dichos trabajadores, especialmente a las mujeres en la ASM, convendría procurar ampliar progresivamente la cobertura mediante los mecanismos oportunos. Asimismo, los países deberían acelerar sus esfuerzos para dotarse de pisos de protección social nacionales con el fin de garantizar al menos un nivel básico de seguridad social para todos que comprenda el acceso a la atención de salud esencial y la seguridad básica del ingreso a lo largo del ciclo de vida, en virtud de la Recomendación núm. 202.

4.3 Principios y derechos fundamentales en el trabajo, y normas internacionales del trabajo

La [Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo](#), adoptada en 1998, declara que todos los Estados Miembros, aun cuando no hayan ratificado los convenios pertinentes, tienen un compromiso de respetar y promover los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Así pues, deben adoptar, aplicar y hacer cumplir la legislación nacional, y deben garantizar que los principios y derechos fundamentales en el trabajo y los convenios internacionales del trabajo ratificados protejan y se apliquen a todos los trabajadores, teniendo en cuenta otras normas internacionales del trabajo.

Hay cuatro grupos de principios y derechos en el trabajo: la libertad de asociación, la libertad sindical y el derecho de negociación colectiva, la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio, la abolición del trabajo infantil y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación. Estos principios y derechos se han expresado y desarrollado en ocho convenios de la OIT considerados fundamentales:

► Cuadro 1. Convenios fundamentales de la OIT

Núm. Convenio
29 Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930, y el Protocolo de 2014
87 Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948
98 Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949
100 Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951
105 Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957
111 Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958
138 Convenio sobre la edad mínima, 1973
182 Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999

4.3.1 Libertad de asociación, libertad sindical y negociación colectiva

La libertad de asociación y la libertad sindical garantizan que los trabajadores y los empleadores de la industria minera puedan organizarse para negociar con eficacia las relaciones de trabajo. Los gobiernos contribuyen decisivamente a crear un clima político y civil estable, así como los marcos jurídicos e institucionales en los que organizaciones autónomas de empleadores y de trabajadores puedan operar en libertad, sin temor a represalias.

Junto al ejercicio efectivo de la libertad de asociación y la libertad sindical, las buenas prácticas en materia de negociación colectiva garantizan que los empleadores y los trabajadores hagan oír su voz en las negociaciones y que los resultados sean justos y equitativos. La negociación colectiva permite que ambas partes negocien unas relaciones de empleo justas para todos los trabajadores y evita costosos conflictos laborales.

La negociación colectiva se emplea desde hace muchos años en el sector minero para negociar y acordar los salarios, el tiempo de trabajo y otras cuestiones salariales y no salariales. En Sudáfrica, por ejemplo, los orígenes de la negociación colectiva en la industria minera se remontan a 1915.

En general, la libertad de asociación, la libertad sindical y la negociación colectiva son derechos habilitantes que resultan importantes para alcanzar todos los objetivos estratégicos de la OIT. Estos derechos habilitantes han hecho posible que organizaciones fuertes e independientes de trabajadores y de empleadores contribuyeran al crecimiento y al desarrollo de la industria minera (véase la sección 4.8 sobre el diálogo social).

4.3.2 Trabajo forzoso

La lejanía de las explotaciones mineras y la pobreza que aqueja a las zonas vecinas, sumadas a las grandes oleadas de migrantes ilegales, son un terreno fértil para que los tratantes se aprovechen de las mujeres mediante el trabajo forzoso, la explotación sexual y el matrimonio forzado. Según el [Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 \(núm. 29\)](#), la expresión “trabajo forzoso u obligatorio” designa “todo trabajo o servicio exigido a un individuo bajo la amenaza de una pena cualquiera y para el cual dicho individuo no se ofrece voluntariamente”.

En el sector extractivo, muchos hombres se encuentran en una situación de servidumbre por deudas, y son también muchas las mujeres y niñas que reciben falsas ofertas de trabajo como cocineras o camareras y terminan en una situación de grave explotación en la que se ven privadas de sus documentos. Según ha indicado la Organización Internacional para las Migraciones (OIM 2018), la ausencia de infraestructura básica en torno a las minas puede propiciar la demanda de alcohol y servicios sexuales, lo que conduce a la trata de mujeres y niñas de las regiones empobrecidas con fines de trata sexual.

4.3.3 Trabajo infantil

El trabajo infantil en el sector minero ha sido objeto de múltiples estudios. Se calcula que un millón de niños trabajan en minas, y ese número va en aumento (OIT 2005). La mayoría de los niños trabajan en minas artesanales o en pequeña escala en zonas apartadas, lo que hace difícil regular su situación o brindarles asistencia. Es un hecho ampliamente reconocido que el trabajo minero resulta peligroso para los niños, que realizan actividades peligrosas de inmersión en ríos y túneles anegados, traslado de piedras y carbón a sus espaldas o en carretillas de mano, fragmentación de piedras e incluso mezcla de mercurio para formar una amalgama y extraer oro.

Con fondos de los Estados Unidos y de los Países Bajos, la OIT tiene en marcha dos grandes programas de cooperación para el desarrollo destinados a combatir el trabajo infantil en la extracción de cobalto en la República Democrática del Congo y a eliminar el trabajo infantil en la minería aurífera en Côte d'Ivoire, Malí y Nigeria. El objetivo consiste en mejorar y hacer cumplir los marcos políticos, jurídicos e institucionales para poner fin al trabajo infantil en las cadenas mundiales de suministro basadas en explotaciones mineras artesanales y en pequeña escala.

4.3.4 Eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación

La discriminación coarta oportunidades, echa a perder talento humano y acentúa las tensiones y las desigualdades sociales. Así pues, es imprescindible contar con medidas para prevenir y eliminar todas las formas de discriminación con el fin de invertir en las capacidades de las personas, y promover el trabajo decente y sostenible en la industria minera. Si bien el presente informe se centra en la discriminación por motivo de género, los gobiernos, los empleadores y los trabajadores del sector minero deben abordar todas las formas de discriminación.

La [Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer](#) y el [Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales](#) de las Naciones Unidas junto al [Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 \(núm. 100\)](#) y el [Convenio sobre la discriminación \(empleo y ocupación\), 1958 \(núm. 111\)](#) de la OIT afirman el derecho de la mujer a trabajar, y establecen un completo

conjunto de obligaciones para los gobiernos con el fin de garantizar que las mujeres puedan gozar de ese derecho tanto en la legislación como en la práctica. El Convenio núm. 111 invita a los gobiernos a derogar la legislación y a eliminar las prácticas culturales que limiten el tipo de trabajo que pueden hacer las mujeres o su libertad de circulación, o que permitan la discriminación, la violencia o el acoso laboral por motivo de género. Dicho de otro modo, los gobiernos tienen la obligación de velar por que las mujeres puedan ejercer su derecho a trabajar en igualdad de condiciones con los hombres.

En ese sentido, el Convenio núm. 111 reconoce que la consecución de la igualdad de género en el mundo del trabajo será difícil, si no imposible, a menos que se afronte la discriminación por motivo de género antes de la incorporación al mercado de trabajo. Las distinciones basadas en el estado civil, la situación matrimonial y la situación familiar son contrarias al Convenio cuando socavan la capacidad de las mujeres para buscar un trabajo remunerado fuera del hogar, o para acceder y poseer bienes, recursos o activos y controlarlos, o para concluir acuerdos. La eliminación de estas y otras barreras sociales es una condición *sine qua non* para ofrecer igualdad de oportunidades a las mujeres y los hombres en el mercado de trabajo en general, y en la minería en particular.

Asimismo, las mujeres tienen derecho a la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor sin distinciones, y les asiste la garantía de que las condiciones de trabajo de las mujeres no deben ser inferiores a las de los hombres. Ello no solo abarca el derecho a condiciones de trabajo seguras y saludables, sino también la igualdad de oportunidades y de trato, el derecho a la promoción en base a criterios de competencia y antigüedad, y el derecho a recibir la educación, la formación y las tutorías necesarias para obtener un empleo o promoción.

A los dos convenios fundamentales de la OIT en materia de igualdad, tal como se indica en la sección 3.4, se suma el [Convenio sobre pueblos indígenas y tribales, 1989 \(núm. 169\)](#), que establece que “los trabajadores pertenecientes a estos pueblos [deberán] go[zar] de igualdad de oportunidades y de trato para hombres y mujeres en el empleo y de protección contra el hostigamiento sexual”. Dichas disposiciones son especialmente importantes para los gobiernos en lo referente a su labor legislativa sobre las actividades mineras en las tierras ocupadas por pueblos indígenas y tribales, así como para las empresas activas en esos lugares que dan trabajo a mujeres y hombres de las comunidades locales.

El [Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 \(núm. 156\)](#), invita a los gobiernos a promulgar políticas nacionales que permitan que las personas ejerzan su derecho a trabajar sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales. El [Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 \(núm. 183\)](#), y la [Recomendación núm. 191](#) también promueven la igualdad de oportunidades para las mujeres en materia de empleo y ocupación, reconociendo que la protección de la maternidad es una condición imprescindible para lograr la igualdad de género y la no discriminación. Los instrumentos citados aumentan el período de licencia mínimo contemplado en los convenios anteriores. Este derecho forma parte de toda una serie de medidas que también abarcan el derecho a la atención médica maternoinfantil, la prevención de la exposición de las trabajadoras a los peligros para la salud y la seguridad en el lugar de trabajo durante el embarazo y la lactancia, la protección contra la discriminación en materia de empleo y ocupación, la garantía de poder regresar al trabajo después de la licencia de maternidad y las pausas para la lactancia.

Cada vez son más los Estados que han ratificado el Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100), y el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111), y que han introducido legislación para dar cumplimiento a estos instrumentos, incluidos muchos de los principales países mineros (véase el [cuadro 2](#)). Si bien se trata de avances positivos que contribuirán a la promoción de la igualdad de género y servirán para mejorar la situación de la mujer en la minería, la aplicación de estos instrumentos sigue siendo todo un reto, especialmente en el ámbito de la ASM.

En el contexto de la reciente decisión de recomendar la derogación del primer convenio de la OIT, ya desfasado —el Convenio sobre el trabajo subterráneo (mujeres), 1935 (núm. 45)—, como primer paso tangible para promover la igualdad de género, los Estados Miembros podrán derogar o modificar todas aquellas leyes, políticas y reglamentos que discriminen a las mujeres en la minería. Como se ha indicado con anterioridad, los gobiernos también deberían promulgar leyes y políticas que incorporen el principio de igualdad entre hombres y mujeres, además de apoyar la participación de la mujer en la vida económica, social y civil.

► **Cuadro 2. Ratificación de los principales convenios de la OIT en materia de igualdad de género por los diez principales países productores de minerales (sobre la producción total de minerales en 2021)**

PAÍS	Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100)	Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111)
China	2 de noviembre de 1990	12 de enero de 2006
Estados Unidos	No ratificado	No ratificado
Federación de Rusia	30 de abril de 1956	4 de mayo de 1961
Australia	10 de diciembre de 1974	15 de junio de 1973
India	25 de septiembre de 1958	3 de junio de 1960
Indonesia	11 de agosto de 1958	7 de junio de 1999
Arabia Saudita	15 de junio de 1978	15 de junio de 1978
Canadá	16 de noviembre de 1972	26 de noviembre de 1964
Brasil	25 de abril de 1957	26 de noviembre de 1965
Irán (República Islámica del)	10 de junio de 1972	30 de junio de 1964

Nota: La producción total de minerales incluye la producción de hierro y metales ferroaleables, metales no ferrosos, metales preciosos, minerales industriales y combustibles minerales.

Fuente: Austria, Ministerio Federal de Agricultura, Regiones y Turismo 2021.

Asimismo, los gobiernos tienen la importante labor de apoyar la aplicación efectiva de las normas internacionales del trabajo y la legislación nacional del trabajo a través de sus inspecciones del trabajo. Los inspectores del trabajo facilitan la creación de mejores condiciones de trabajo para las mujeres y los hombres al comprobar la aplicación de las normas nacionales en el lugar de trabajo, y pueden asesorar a los empleadores y a los trabajadores en el sector minero sobre cómo lograr mejoras en terrenos como el tiempo de trabajo, los salarios, la seguridad y salud en el trabajo y el trabajo infantil. Uno de los principales retos de la inspección del trabajo en el sector de la minería consiste en encontrar la manera de abarcar la ASM y de coordinar lo que en algunos países son las funciones distintas de la inspección del trabajo, la inspección minera y la inspección de la seguridad social en el ámbito de la actividad de los ministerios del trabajo y la minería, respectivamente, sobre todo en territorios mineros alejados donde la capacidad de las inspecciones es limitada.

4.4 Diálogo social

Unas buenas relaciones laborales y un diálogo social efectivo contribuyen a la buena gobernanza en el lugar de trabajo, al trabajo decente, al crecimiento económico inclusivo y a la democracia para las mujeres y los hombres. El diálogo social resulta imprescindible para gestionar los retos y las oportunidades de la industria minera tanto ahora como en el futuro. En ámbitos que van desde la pérdida de puestos de trabajo hasta el fomento de las competencias, y desde las medidas contra la discriminación hasta la adaptación de las condiciones en materia de seguridad y salud en el trabajo, el diálogo social puede ayudar a los gobiernos, los empleadores y los trabajadores a encontrar soluciones y a facilitar la promoción del trabajo decente y sostenible. El diálogo social es especialmente importante para asegurar la participación de los empleadores y de los trabajadores del sector de la minería en la formulación de políticas y medidas para abordar los problemas de las mujeres en la minería, y su pleno apoyo a la aplicación de políticas en aras de la igualdad de género.

A este respecto, cabe señalar que el diálogo social, incluida la negociación colectiva, adopta diversas formas y tiene lugar a distintos niveles en función del contexto y la tradición de cada país. En la LSM, el principal objetivo de los sindicatos y de los empleadores es superar complejos problemas tecnológicos y de mercado, mantener la competitividad empresarial y lograr mejores condiciones de empleo y de trabajo. En la ASM, en cambio, el diálogo social está menos desarrollado y suele incluir a otros interlocutores, como cooperativas, organizaciones de base comunitaria y organizaciones no gubernamentales. La participación de las mujeres en todos estos procesos es decisiva para representar la diversidad de la fuerza de trabajo y asegurar su función democrática (OIT 2019d).

4.4.1 Asociaciones empresariales y de empleadores

Los consejos de minerales son la forma que suelen adoptar las asociaciones empresariales y de empleadores en la industria minera. Defienden los intereses de sus miembros, negocian convenios con los sindicatos y apoyan el desarrollo del sector de la minería. En casi todos los países, los consejos de minerales representan los intereses de sus miembros en las asociaciones nacionales de empleadores a las que están afiliadas, cuyo órgano más alto es la [Organización Internacional de Empleadores](#), así como en otros foros normativos nacionales y grupos de interés.

A nivel mundial, el [Consejo Internacional de Minería y Metales \(ICMM\)](#) reúne a 27 de las principales compañías de minería y metales del mundo y a 36 asociaciones mineras regionales y nacionales para examinar los grandes desafíos que afronta la industria en materia de desarrollo sostenible. En 2015, el ICMM introdujo una política de género que hace poco se ha convertido en una política más general de diversidad e inclusión. Si bien actualmente existe un equilibrio de género en el equipo de directores del ICMM, que se halla integrado por tres hombres y por tres mujeres, en julio de 2021 tan solo había dos mujeres entre los 28 directores generales de las empresas miembro del ICMM, una de las cuales era directora general en funciones.

Aunque el ICMM ha abogado activamente por la inclusión de las mujeres en la minería, el grado en que las asociaciones regionales y nacionales promueven activamente la igualdad de género varía de un país a otro. Entre las asociaciones nacionales más activas figuran el [Consejo de Minerales de Sudáfrica](#), que hace poco puso en marcha una [campaña contra la violencia y el acoso sexual y por razón de género](#) en las minas del país y en las comunidades mineras y de origen de los trabajadores, y la [Asociación Colombiana de Minería](#), que ha llevado a cabo una labor de apoyo al [Plan integral de la Política de Género de la industria minera](#) a través de una encuesta para la obtención de datos sobre la igualdad de género destinada a conocer el panorama de la participación de la mujer.

Si bien es cierto que muchas empresas del sector minero han comenzado a adoptar medidas para promover la igualdad de género, sigue habiendo margen para que las asociaciones de empleadores en todos los países mineros aumenten el apoyo brindado a sus miembros a ese respecto. En su informe de 2020 sobre las prácticas de 38 empresas pertenecientes al ámbito de la LSM, la Responsible Mining Foundation (2020) indicó que “no había casi ninguna evidencia de que las empresas contaran con sistemas para evaluar periódicamente los efectos de sus operaciones en las mujeres”.

A nivel mundial y regional, los empleadores han comenzado a asociarse y están tomando parte en iniciativas sectoriales centradas en determinados minerales, como el [Consejo Mundial del Oro](#), el [Instituto del Cobalto](#) y la [Asociación Mundial del Carbón](#). Cuando el mineral en cuestión se extrae y produce en operaciones de la ASM, estas asociaciones de empleadores promueven la formalización y abogan por una explotación y una comercialización responsables en todas las fuentes.

Por último, han prosperado varias iniciativas voluntarias de minería responsable. Sin embargo, según un análisis del Foro Económico Mundial (2015), el sector considera que cabría priorizar y unificar muchas de esas iniciativas, además de mejorar la manera de enfocar las cuestiones de género.

4.4.2 Organizaciones de trabajadores

Los mineros del carbón fueron de los primeros trabajadores industriales en organizarse colectivamente. Desde comienzos del s. XIX y todo a lo largo del s. XX, los sindicatos mineros se volvieron poderosos en muchos países, y lograron negociar mejores condiciones de trabajo y mayor protección para sus miembros. En tiempos, las mujeres de los trabajadores mineros eran las encargadas de organizar y apoyar las huelgas y las exigencias en relación con las condiciones de trabajo. No solo se manifestaban de forma abierta: en ocasiones la emprendían a pedradas contra la policía, dirigían los piquetes y hacían correr la voz sobre los objetivos de las huelgas (Gier y Mercier 2006).

Muchos sindicatos mineros nacionales están afiliados a [IndustriALL Global Union](#) y a la [Confederación Sindical Internacional](#), cuyo cometido consiste en ampliar el poder sindical y en reforzar los sindicatos del sector minero mediante redes mundiales de apoyo y a través de la organización de campañas y la coordinación. IndustriALL Global Union ha puesto en marcha varias campañas para promover el trabajo decente en la minería, erradicar la violencia y el acoso, mejorar la seguridad y salud y formalizar la ASM.

Uno de los mayores cambios que se han producido en los sindicatos en las últimas décadas ha sido el aumento del número de mujeres afiliadas. Según se indica en Visser (2019), “este proceso se dio prácticamente en todas partes, comenzó en torno a 1970 y fue liderado por algunos países del norte de Europa y el mundo anglosajón”. No obstante, algunas activistas encuentran que ciertos sindicatos tradicionales del sector minero les están fallando (Benya 2012). Ello puede deberse a varios motivos, como la falta de reconocimiento de las capacidades de las mujeres, la escasez o inexistencia de un liderazgo femenino y la falta de tiempo como resultado de las obligaciones familiares.

Uno de los problemas más acuciantes para las organizaciones de trabajadores y las asociaciones de empleadores es organizar y formalizar a los trabajadores y los empleadores de la ASM. Aunque hay ejemplos de consejos de minerales que han adoptado medidas para mejorar las relaciones y resolver los conflictos entre los operadores de la LSM y la ASM, y si bien los sindicatos en algunos países apoyan a las cooperativas de la ASM, millones de mujeres y hombres no se hallan representados en los debates ni en las decisiones que determinarán el futuro del sector minero.

► Recuadro 13. Colectivos de mujeres

Las mujeres en el sector minero han creado sus propios colectivos para abordar y dar mayor preponderancia a las cuestiones que son importantes para ellas. Estos grupos se organizan en torno a distintas poblaciones, como las mujeres que trabajan en la ASM o las mujeres indígenas, y pueden perseguir objetivos diversos, como la interacción comunitaria, la buena gobernanza, los derechos humanos, la justicia o el empoderamiento, pero son todas organizaciones dedicadas a la mujer en la minería (WIM). Si bien comparten una misma visión, tienen objetivos distintos y sus formas son diversas.

En 2020 International Women in Mining (IWIM), una destacada organización sin fines de lucro de alcance mundial que promueve la igualdad de género y la voz de las mujeres, así como su acceso a las oportunidades y al liderazgo en la minería, instituyó la International WIM Alliance. Esta innovadora iniciativa reúne a las organizaciones WIM para potenciar la fuerza colectiva mediante una plataforma de colaboración multilateral mundial que busca promover una voz mundial fuerte y unificada.

Fuente: GIZ 2019; IWIM, s.f.

El camino a seguir



5.

Pese a ser un sector donde predominan los hombres, la minería ha atraído a muchas mujeres, debido a las oportunidades que ofrecen tanto la LSM como la ASM. Sin embargo, las mujeres a menudo son objeto de prácticas discriminatorias y prejuicios inconscientes y carecen de sistemas de apoyo, todo lo cual termina dificultando su acceso al sector y su participación duradera en el mismo.

La contribución de los gobiernos, los empleadores y los trabajadores resulta imprescindible para cuestionar los roles de género tradicionales en el sector y para hacer efectiva la igualdad de derechos y oportunidades para mujeres y hombres en la legislación y en la práctica. Ello incluye recabar y analizar datos desglosados por sexo y estadísticas en materia de género, dar a conocer los retos y oportunidades de las mujeres en la minería, abogar por la igualdad de género tanto en la LSM como en la ASM, dar más representación y voz a las mujeres en los consejos de minerales y en los sindicatos mineros, conceder a todos los mismos derechos y respetarlos, reconocer la carga desproporcionada que supone el trabajo de cuidados no remunerado para las mujeres y los efectos que tiene en sus vidas profesionales, ofrecer un ecosistema de ayuda a las trabajadoras y a las empresarias y ampliar la protección social a todas las personas, incluidos los trabajadores con cualquier tipo de empleo, tanto en las operaciones mineras formales como en las informales (OIT 2019d).

Es un hecho cada vez más reconocido que los hombres deben formar parte de la solución y que contribuyen de manera decisiva a promover y apoyar la igualdad de género en el mundo del trabajo. Los hombres del sector minero pueden ser eficaces defensores del cambio, y toda iniciativa a favor de la igualdad de género debería incluir tanto a las mujeres como a los hombres en calidad de socios activos e iguales.

Para lograr un futuro del trabajo en el que haya justicia social para todos y tanto las mujeres como los hombres tengan una mejor vida laboral, es preciso reconocer y celebrar las importantes aportaciones de las mujeres a la minería y a las comunidades mineras, independientemente de su origen étnico, condición indígena o tribal, raza, color, presunta nacionalidad u origen nacional, religión, opinión política, extracción social, sexo, orientación sexual o identidad de género. Para eliminar las prácticas discriminatorias contra la mujer en la minería refrendadas en el pasado, el mundo del trabajo debe traducir su compromiso con la igualdad de género en la minería en acciones concretas a través de leyes, políticas y prácticas transformadoras, complementadas por estrategias y mecanismos de aplicación.

5.1. Propuestas de medidas futuras para la OIT y sus Miembros

5.1.1 Medidas de la OIT y de sus Miembros

En su 334.ª reunión, celebrada del 25 de octubre al 8 de noviembre de 2018, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo aceptó las recomendaciones de la cuarta reunión del Grupo de trabajo tripartito del mecanismo de examen de las normas y pidió a la Oficina que comenzase la elaboración del presente estudio sobre la igualdad de género en el sector de la minería para ayudar al Consejo de Administración a considerar “medidas de seguimiento adecuadas para abordar cualquier dificultad que se plantee a las mujeres trabajadoras en el sector de la minería, también a fin de determinar la necesidad de prestar asistencia técnica específica”.

Durante esa reunión, el Consejo de Administración aprobó la recomendación del Grupo de trabajo tripartito del mecanismo de examen de las normas de poner en marcha una campaña para promover la ratificación del Convenio sobre seguridad y salud en las minas, 1995 (núm. 176), y realizar una labor de seguimiento con los Estados Miembros actualmente vinculados por el Convenio sobre el trabajo subterráneo (mujeres), 1935 (núm. 45), ya superado, con el fin de fomentar la ratificación de los instrumentos actualizados sobre seguridad y salud en el trabajo, como el Convenio núm. 176. El Consejo de Administración también inscribió un punto relativo a la derogación del Convenio núm. 45 en el orden del día de la 113.ª reunión (2024) de la Conferencia Internacional del Trabajo.

Además de esta importante medida para abordar las dificultades que se plantean a las mujeres trabajadoras en el sector de la minería, la ratificación y la aplicación de las normas internacionales del trabajo sobre la discriminación, la igualdad de remuneración, los trabajadores con responsabilidades familiares, la protección de la maternidad, la seguridad y salud en el trabajo, el desarrollo de los recursos humanos, la violencia y el acoso, la seguridad social, los pueblos indígenas y tribales y la transición a la formalidad son fundamentales para promover la igualdad de género en el sector de la minería. Los países mineros que todavía no hayan ratificado estas normas internacionales del trabajo pueden contemplar dicha posibilidad. Todos los Estados Miembros de la OIT tienen la obligación de respetar y promover la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación, y de promover el principio de igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor, así como los demás principios y derechos fundamentales en el trabajo.

Los Estados Miembros de la OIT también pueden derogar la legislación y eliminar las prácticas culturales que limiten el acceso de las mujeres al sector, y aprobar leyes y políticas con el fin de promover la igualdad de oportunidades y de trato para las mujeres. A tal fin, los Estados Miembros deberán revisar su corpus legislativo vigente e introducir los cambios necesarios para superar los desafíos y fomentar un mayor número de oportunidades para las mujeres en la minería, así como en las cadenas de suministro y las comunidades mineras.

Para facilitar el cumplimiento efectivo de las disposiciones legislativas relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores, los gobiernos pueden invertir en una inspección del trabajo más eficaz y sensible a las cuestiones de género reforzando las capacidades de sus inspecciones del trabajo y de la minería y mejorando la coordinación. Cuando los inspectores del trabajo y de la minería están lo bastante preparados y formados para gestionar las cuestiones relacionadas con la igualdad de género, contribuyen de manera decisiva a que se apliquen en la práctica los principios de la igualdad de trato y la no discriminación.

Todos los Miembros de la OIT pueden favorecer una representación más equilibrada de las mujeres en el mundo del trabajo para que estas hagan oír su voz, entre otras cosas, en instituciones del mercado de trabajo tan importantes como las oficinas nacionales de estadística, las administraciones del trabajo, las inspecciones del trabajo y de la minería, las entidades de seguridad y salud en el trabajo, los organismos de fijación de salarios, los consejos nacionales de formación, los organismos de arbitraje y las instituciones de relaciones laborales. Las organizaciones de empleadores y de trabajadores en el sector minero y en las comunidades mineras pueden adoptar medidas proactivas para aumentar la participación y la representación de la mujer en sus estructuras de gobernanza interna. Contar con más mujeres en las estructuras decisorias resulta clave para dar prioridad a las necesidades y las aspiraciones de las mujeres en el diálogo social y la negociación colectiva, así como para obtener mejores soluciones para mujeres y hombres.

Los gobiernos, en colaboración con los empleadores y los trabajadores, deben adoptar medidas concretas con el fin de crear un entorno propicio para la formación de un mayor número de pymes dirigidas por mujeres tanto en la LSM como en la ASM. Los gobiernos pueden ayudar a las empresarias y los empresarios con políticas relativas a la utilización de componentes de origen local para aprovechar las posibilidades de desarrollo de la industria minera, crear oportunidades de negocio para las empresas locales y quizá generar un mayor número de empleos indirectos a lo largo de la cadena de suministro. En consonancia con los principios de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales, las grandes empresas mineras también pueden contribuir enormemente a promover la igualdad de género en la minería adoptando medidas contra la discriminación y fomentando la inclusión de la mujer en sus actividades y sus cadenas de suministro.

Para poder formular políticas y medidas eficaces sustentadas en datos objetivos con el fin de promover el trabajo decente y la igualdad de género en la minería, urge obtener datos desglosados por sexo y estadísticas de género sobre la LSM y la ASM, y sobre sus cadenas de suministro, que sirvan de referencia a las autoridades y a las organizaciones de empleadores y de trabajadores. Los gobiernos pueden aumentar la capacidad de las oficinas nacionales de estadística para mejorar las estadísticas disponibles en materia de empleo, competencias, seguridad, salud y condiciones de trabajo, así como en relación con la cobertura de seguridad social de mujeres y hombres en la minería, y obtener los datos necesarios para fundamentar las políticas y las medidas relacionadas con el sector, y para seguir su evolución y sus efectos a lo largo del tiempo.

La gran mayoría de las mujeres en la minería trabajan en la ASM y afrontan retos específicos en la economía informal que limitan su acceso a condiciones de trabajo mejores y más seguras. Los gobiernos, junto a las organizaciones de empleadores y de trabajadores, deberían formular y aplicar políticas, estrategias y medidas coherentes para facilitar la transición a la economía formal de las empresas, las cooperativas y los trabajadores de la ASM en la economía informal, en consonancia con la Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal, 2015 (núm. 204), atendiendo a las observaciones de los expertos en materia de género y de los grupos y las organizaciones de mujeres, para tener debidamente en cuenta los medios de vida de las mujeres y sus necesidades en términos de seguridad.

Asimismo, los Miembros de la OIT podrían estudiar la posibilidad de celebrar una reunión tripartita con el fin de abordar los retos y las oportunidades para promover el trabajo decente y la igualdad de género en la ASM, y adoptar directrices sobre las acciones futuras a nivel tripartito de los gobiernos, los empleadores y los trabajadores del sector. Dicho documento podría basarse en las conclusiones de la Reunión tripartita sobre los problemas sociales y laborales en las explotaciones mineras pequeñas de 1999, y en particular en la recomendación de eliminar los obstáculos a la participación de la mujer en la minería en pequeña escala que se deban a la discriminación, y establecer pautas para indicar a los mandantes tripartitos cómo hacerlo en la práctica.

5.1.2 Ámbitos de asistencia técnica

Para ayudar a los mandantes a promover la igualdad de género y el trabajo decente en el sector minero, la Oficina Internacional del Trabajo puede hacer lo siguiente:

Normas internacionales del trabajo y principios y derechos fundamentales en el trabajo

- (a) Tal como recomienda el Grupo de trabajo tripartito del mecanismo de examen de las normas, ayudar a los Estados Miembros interesados en ratificar y aplicar el Convenio sobre seguridad y salud en las minas, 1995 (núm. 176), y sobre todo a los 98 Estados Miembros que habían ratificado el Convenio sobre el trabajo subterráneo (mujeres), 1935 (núm. 45), ya superado, para proteger a todas las mujeres y los hombres contra las enfermedades y los accidentes del trabajo derivados de las operaciones de la LSM y de la ASM,¹¹ entre otras cosas, analizando la situación y las deficiencias de la legislación, las políticas y los programas vigentes.
- (b) Ayudar a gobiernos, empleadores y trabajadores a aplicar los repertorios de recomendaciones prácticas de la OIT *Seguridad y salud en las minas de carbón subterráneas*, *Seguridad y salud en minas a cielo abierto* y *Seguridad y salud en minas de superficie en pequeña escala: manual para proteger a todas las mujeres y los hombres en la LSM y en la ASM*.
- (c) Promover el respeto por los principios y derechos fundamentales en el trabajo en todos los Estados Miembros, incluida la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación, y la promoción del principio de igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor en el sector minero

Asesoramiento en materia de políticas y asistencia técnica

- (d) Ayudar a los países mineros a promulgar y aplicar leyes y políticas para promover la igualdad de oportunidades y de trato para que las mujeres participen en la vida económica, social y cívica; promover la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor; garantizar una protección social sostenible y una protección de la maternidad, junto a infraestructuras y servicios públicos asistenciales; promover un mejor reparto de las responsabilidades entre mujeres y hombres, y prevenir y proteger a mujeres y hombres contra la discriminación, la violencia y el acoso, en particular en el caso de las comunidades indígenas y tribales.
- (e) Promover la derogación de la legislación y la eliminación de las prácticas culturales que limiten el tipo de trabajo que pueden hacer las mujeres o su libertad de circulación, y que perpetúen la discriminación, la violencia o el acoso laboral por motivo de género.
- (f) Ofrecer asesoramiento de políticas y asistencia técnica a los gobiernos, en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, para ampliar la protección social a las mujeres y a los hombres en el sector minero mediante un enfoque integral, entre otras cosas, haciendo extensiva la cobertura mediante mecanismos adaptados a las necesidades y circunstancias particulares de los distintos tipos de trabajadores en las operaciones mineras formales e informales, tanto en pequeña como en gran escala.
- (g) Ofrecer asesoramiento en materia de políticas y asistencia técnica a los gobiernos y a las organizaciones de empleadores y de trabajadores para llevar a cabo nuevos programas con el fin de erradicar el trabajo infantil y el trabajo forzoso en la ASM.

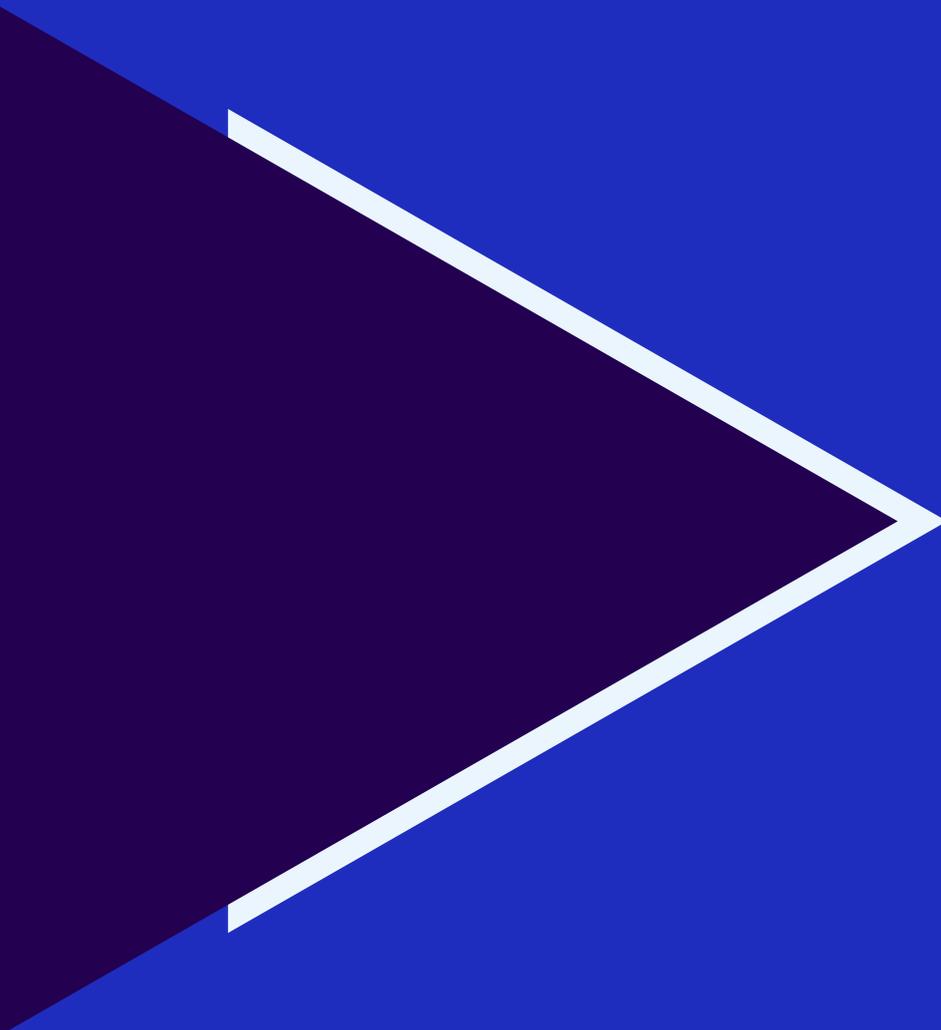
¹¹ Ello incluiría asistencia técnica en relación con la Recomendación sobre seguridad y salud en las minas, 1995 (núm. 183), sobre todo por cuanto respecta a las dos disposiciones relativas al derecho de las mujeres al traslado a otras tareas durante períodos, como el embarazo y la lactancia, en que el organismo es más vulnerable a los riesgos, y al suministro de instalaciones sanitarias y vestidores adecuados separados para hombres y mujeres (véase el recuadro 11).

- (h) Ayudar a gobiernos, empleadores y trabajadores a formular y aplicar políticas, estrategias y medidas coherentes para facilitar la transición a la economía formal de las empresas, las cooperativas y los trabajadores de la ASM en la economía informal.
- (i) Ayudar a los gobiernos y a las organizaciones de empleadores y de trabajadores a formular y aplicar estrategias para subsanar los déficits de competencias existentes y futuros, entre otras cosas previendo las necesidades futuras en materia de competencias e invirtiendo más en el desarrollo de competencias y en el aprendizaje permanente en el sector.

Fomento de la capacidad

- (j) Fomentar las capacidades y mejorar la coordinación de las funciones, en ocasiones separadas, de los inspectores del trabajo, la minería y la seguridad social en el ámbito de la actividad de los ministerios del trabajo y la minería para que las inspecciones tengan más en cuenta las cuestiones de género y se amplíen con el fin de proteger a las mujeres y a los hombres en la ASM, sobre todo en los territorios mineros alejados y en los países mineros de ingresos bajos.
- (k) Fomentar la capacidad de las organizaciones de empleadores y de trabajadores en el sector minero para ofrecer un mayor apoyo a sus miembros con el fin de promover la igualdad de género tanto en la LSM como en la ASM, entre otras cosas mediante una representación equilibrada de las mujeres y de los hombres en sus mecanismos de gobernanza interna.
- (l) Ayudar a las oficinas nacionales de estadística a recabar más y mejores datos desglosados por sexo y a generar mejores estadísticas de género sobre la LSM y la ASM en materia de empleo, salarios y disparidad salarial entre hombres y mujeres, accidentes mortales, lesiones y enfermedades profesionales, tiempo de trabajo, cobertura de seguridad social y otros temas importantes.
- (m) Generar una mayor comprensión de los retos y oportunidades que se plantean en relación con el trabajo decente de las mujeres y los hombres en la ASM, a nivel mundial y nacional, en respuesta a las solicitudes de los Estados Miembros.
- (n) Analizar las funciones y el trabajo de las mujeres como contratistas, subcontratistas y proveedoras, así como las dinámicas de género presentes en las comunidades mineras locales, sobre todo en los países mineros de bajos ingresos, e identificar soluciones para mejorar sus oportunidades y abordar las repercusiones negativas para las mujeres.
- (o) Generar una mayor comprensión de la influencia que tienen el cambio climático, los cambios demográficos, la globalización, los avances tecnológicos y la consiguiente transición a economías digitales y circulares con bajas emisiones de carbono, en las oportunidades y los retos relacionados con el trabajo decente de las mujeres y los hombres en la minería en gran y pequeña escala, las comunidades mineras y los países mineros, con miras a ofrecer opciones basadas en datos objetivos para facilitar una transición justa a los gobiernos, los empleadores y los trabajadores.

Referencias



Abrahamsson, Lena y Jan Johansson. 2020. [“Can New Technology Challenge Macho-Masculinities? The Case of the Mining Industry”](#). *Mineral Economics* 34 (2): 263-75.

ACNUDH (Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos). s.f. [“Gender Stereotyping”](#). <https://www.ohchr.org/en/issues/women/wrgs/pages/genderstereotypes.aspx>.

ActionAid. 2018. [Mining in South Africa 2018: Whose Benefit and Whose Burden?](#)

Alfers, Laura. 2016. [“Our Children Do Not Get the Attention They Deserve”: A Synthesis of Research Findings on Women Informal Workers and Child Care from Six Membership Based Organizations](#). Mujeres en Empleo Informal: Globalizando y Organizando (WIEGO).

Anglo American. 2020. [UK Gender Pay Gap Report 2020](#).

—. s.f. [“Inclusion and Diversity”](#). <https://www.angloamerican.com/sustainability/people/diversity-and-inclusion>.

Austria, Ministerio Federal de Agricultura, Regiones y Turismo. 2021. *World Mining Data 2021*.

Banco Mundial. 2013. [“Artisanal and Small-Scale Mining”](#). <https://www.worldbank.org/en/topic/extractiveindustries/brief/artisanal-and-small-scale-mining>.

———. 2018. [Managing Coal Mine Closure: Achieving a Just Transition for All](#).

———. 2019. [2019 State of the Artisanal and Small-Scale Mining Sector](#).

———. 2020a. [2020 State of the Artisanal and Small-Scale Mining Sector](#).

———. 2020b. [Women and Artisanal and Small-Scale Mining \(ASM\)](#).

———. s.f.-a. [“Rentas mineras \(% del PIB\) - Chile, Zambia”](#). Datos de libre acceso del Banco Mundial. Consultada el 1 de julio de 2020.

———. s.f.-b. [“Exportaciones de metales y minerales \(% de las exportaciones de mercaderías\) - South Africa, Australia, Peru”](#). Datos de libre acceso del Banco Mundial.

Belo-Enricoso, Jacklyn y Shyne S. Catedral. 2020. [Women and COVID-19 in an Artisanal Gold Mining Community: Gender Impacts in the Philippines](#). Artisanal Gold Council.

Benya, Asanda. 2012. [“Unions Short-Changing Women”](#). *South African Labour Bulletin* 36 (3).

———. 2017a. [“Going Underground in South African Platinum Mines to Explore Women Miners’ Experiences”](#). *Gender & Development*, 25 (3): 509-22.

———. 2017b. [“Women of the Mines: Apartheid and Post-Apartheid Lived Realities of South African Women”](#). *Storia Delle Donne*, 13: 79-101.

Bond, Adam y Leah Quinlan. 2018. [Indigenous Gender-Based Analysis for Informing the Canadian Minerals and Metals Plan](#). Native Women’s Association of Canada (NWAC).

Botha, Doret. 2016. [“Women in Mining Still Exploited and Sexually Harassed”](#). *SA Journal of Human Resource Management/SA Tydskrif Vir Menslikehulpbronbestuur*, 14 (1).

Castilhos, Zuleica Carmen y Nuria Fernández Castro. 2006. [“Mulheres na Mineração: Restitutio Quae Sera Tamem”](#). En *Gênero e Trabalho Infantil Na Pequena Mineração: Brasil, Peru, Argentina, Bolívia*, 41-64. Rio de Janeiro: CETEM/CNPQ.

CFI (Corporación Financiera Internacional). 2012. [Norma de Desempeño 2: Trabajo y condiciones laborales](#).

———. 2018a. [Tool Suite 3: Women and Community Engagement](#).

———. 2018b. [Unlocking Opportunities for Women and Business: A Toolkit of Actions and Strategies for Oil, Gas and Mining Companies](#).

Codelco. 2020. [Transformación en tiempo de pandemia: Memoria anual 2020](#).

Coderre-Proulx, Mylène, Bonnie Campbell e Issiaka Mandé. 2016. [International Migrant Workers in the Mining Sector](#). Ginebra OIT.

- Cosbey, Aaron, Howard Mann, Nicolas Maennling, Perrine Toledano, Jeff Geipel y Martin Dietrich Brauch. 2016. *Mining a Mirage? Reassessing the Shared-Value Paradigm in Light of the Technological Advances in the Mining Sector*. Winnipeg: IISD.
- Côté, Gisèle Eva. 2020. *Toolkit: Gender Impact Assessments for Projects and Policies Related to Artisanal and Small-Scale Mining*. IMPACT.
- DELVE. s.f. "A Global Platform for Artisanal and Small Scale Mining Data". <https://delvedatabase.org/>.
- Eftimie, Adriana, Katherine Heller y John Strongman. 2009. *Gender Dimensions of the Extractive Industries: Mining for Equity*. Washington, DC: Banco Mundial.
- Estados Unidos, Departamento de Estado. 2017. *The Link between Extractive Industries and Sex Trafficking*.
- Fernandes S. de Brito, Marianna. 2017. *Mulheres e Mineração no Brasil*. IBASE.
- Foro Económico Mundial. 2015. *Voluntary Responsible Mining Initiatives: A Review*.
- . 2021. *Global Gender Gap Report 2021*.
- Fritz, Morgane, James McQuilken, Nina Collins y Fitsum Weldegiorgis. 2017. *Global Trends in Artisanal and Small-Scale Mining (ASM): A Review of Key Numbers and Issues*. Winnipeg: IISD.
- Frost, Natasha. 2017. "The Women Miners in Pants Who Shocked Victorian Britain". <http://www.atlasobscura.com/articles/pit-brow-lasses-women-miners-victorian-britain-pants>.
- Fundación World Wide Web. 2015. *Women's Rights Online: Translating Access into Empowerment*.
- GEUS (Servicio Geológico de Dinamarca y Groenlandia). 2011. *Scoping Study on the Nigerian Mining Sector*.
- Gier, Jaclyn J. y Laurie Mercier, editores. 2006. *Mining Women: Gender in the Development of a Global Industry, 1670 to 2005*. Nueva York: Palgrave Macmillan.
- GIZ (Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit). 2019. *Encyclopedia of Gender and Mining*.
- . 2020. *Sexual and Gender-Based Violence in the Mining Sector in Africa: Evidence and Reflections from the DRC, South Africa, Tanzania & Uganda*.
- Gobierno de la República de Sudáfrica. 2018. *Broad-Based Socio-Economic Empowerment Charter for the Mining and Minerals Industry, 2018*. Septiembre de 2018.
- Harris, A. 2000. "Gender, Violence, Race, and Criminal Justice". *Stanford Law Review* 52 (4): 777-807.
- Hartman, Howard L. y Jan M. Mutmansky. 2002. *Introductory Mining Engineering*. Hoboken: John Wiley & Sons.
- Hinton, Jennifer, Marcello M. Veiga y Christian Beinhoff. 2003. "Women and Artisanal Mining: Gender Roles and the Road Ahead". En *The Socio-Economic Impacts of Artisanal and Small-Scale Mining in Developing Countries*, editado por G Hilson, 149-88. Países Bajos: A.A. Balkema, Swets Publishers.
- ICMM (Consejo Internacional de Minería y Metales). 2016. *Role of Mining in National Economies*.
- . 2021. *Safety Performance: Benchmarking Progress of ICMM Company Members in 2020*.
- . s.f. "Making a Positive Contribution to the SDGs". <https://www.icmm.com/en-gb/mining-metals/making-a-positive-contribution>.
- Itkin, Dina. s.f. *Wage and Employment Patterns in the Mining Sector*. Oficina de Estadísticas Laborales de los Estados Unidos.
- IWiM (International Women in Mining). s.f. "About Us". <https://internationalwim.org/about-us/>.
- Jenkins, Katy. 2014. "Women, Mining and Development: An Emerging Research Agenda". *The Extractive Industries and Society* 1 (2): 329-39.
- Jennings, Norman. 1999. *Los problemas sociales y laborales en las explotaciones mineras pequeñas: Informe para la discusión en la Reunión tripartita sobre los problemas sociales y laborales en las explotaciones mineras pequeñas, Ginebra, 1999*. TMSSM / 1999. Ginebra OIT.

- Klubock, T.M. 1996. "[Working-Class Masculinity, Middle-Class Morality, and Labor Politics in the Chilean Copper Mines](#)". *Journal of Social History* 30 (2): 435-63.
- Kotsadam, Andreas, Gudrun Østby y Siri Aas Rustad. 2017. "[Structural Change and Wife Abuse: A Disaggregated Study of Mineral Mining and Domestic Violence in Sub-Saharan Africa, 1999-2013](#)". *Political Geography* 56 (enero 2017): 53-65.
- Lahiri-Dutt, Kuntala. 2008. "[Digging to Survive: Women's Livelihoods in South Asia's Small Mines and Quarries](#)". *South Asian Survey* 15 (2): 217-44.
- . 2011. "[The Megaproject of Mining: A Feminist Critique](#)". En *Engineering Earth: The Impacts of Mega-Engineering Projects*, editado por Stanley D. Brunn, 3:329-51. Nueva York: Springer.
- Lahiri-Dutt, Kuntala y Martha Macintyre, editores. 2006. [Women Miners in Developing Countries: Pit Women and Others](#). Routledge.
- Maennling, Nicolas y Perrine Toledano. 2019. "Seven Trends Shaping the Future of the Mining and Metals Industry". Foro Económico Mundial. <https://www.weforum.org/agenda/2019/03/seven-trends-shaping-the-future-of-the-mining-and-metals-sector/>.
- Marshall, Brendan. 2018. Facts and Figures 2018: [Facts and Figures of the Canadian Mining Industry](#). Asociación Minera del Canadá.
- . 2019. [Facts and Figures 2019: The State of Canada's Mining Industry](#). Asociación Minera del Canadá.
- MCA (Consejo de Minerales de Australia). 2007. [Unearthing New Resources: Attracting and Retaining Women in the Australian Minerals Industry](#).
- Mercier, Laurie. 2011. "[Bordering on Equality: Women Miners in North America](#)". En *Gendering the Field: Towards Sustainable Livelihoods for Mining Communities*, editado por Kuntala Lahiri-Dutt, 33. Canberra: ANU E Press.
- MiHR (Consejo de los Recursos Humanos y la Industria Minera). 2018. [HR Data Miner: Women in Mining](#).
- Moffat, Kieren y Airong Zhang. 2014. "[The Paths to Social Licence to Operate: An Integrative Model Explaining Community Acceptance of Mining](#)". *Resources Policy*, 39: 61-70.
- Naciones Unidas. 2008. [Clasificación Industrial Internacional Uniforme de todas las actividades económicas \(CIIU\), Revisión 4](#). Informes estadísticos (Serie M).
- . 2011. [Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos: Puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para 'proteger, respetar y remediar'](#).
- . 2016. [Integrating a Gender Perspective into Statistics](#).
- . 2017. [Glossary on Sexual Exploitation and Abuse](#).
- Nwapi, Chilenye. 2017. "[Addressing the Capacity Building Challenge in the Mining Sector in Rwanda: The Implications of Rwanda's 2014 Mining and Quarry Law](#)". *Journal of African Law* 61 (3): 355-72.
- OIM (Organización Internacional para las Migraciones). 2018. [Directrices para la reparación del daño causado a las víctimas de la explotación en las cadenas de suministro de minerales extendidas](#). Ginebra OIM.
- OIT. 1934. [Employment of Women on Underground Work in Mines of All Kinds: Questionnaire II](#).
- . 1935. [Employment of Women on Underground Work in Mines of All Kinds, Report II](#).
- . 1999. *Nota sobre las labores: Reunión tripartita sobre los problemas sociales y laborales en las explotaciones mineras pequeñas, Ginebra, 17-21 de mayo de 1999*. TMSSM/1999/10.
- . 2002. [La evolución del empleo, el tiempo de trabajo y la formación en la industria minera: Informe para el debate de la Reunión tripartita sobre la evolución del empleo, el tiempo de trabajo y la formación en la industria minera](#). TMMI/2002.
- . 2005. [A Load Too Heavy: Children in Mining and Quarrying](#).
- . 2008. [La estrategia de la OIT para promover la iniciativa empresarial de la mujer](#). GB.301/ESP/4.

- . 2015a. *La mujer en la gestión empresarial: Cobrando impulso*.
- . 2015b. *Resolución relativa a las pequeñas y medianas empresas y la creación de empleo decente y productivo*. Conferencia Internacional del Trabajo, 104.a Reunión.
- . 2015c. *Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal, 2015 (núm. 204)*.
- . 2015d. *Resolución y conclusiones relativas a la discusión recurrente sobre la protección social (protección de los trabajadores)*. Conferencia Internacional del Trabajo, 104.a reunión.
- . 2017a. *Breaking Barriers: Unconscious Gender Bias in the Workplace*.
- . 2017b. *Informe Mundial sobre la Protección Social 2017-2019: La protección social universal para alcanzar los Objetivos de Desarrollo Sostenible*.
- . 2018a. *Actas de la 334.a reunión del Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo*. GB334/PV.
- . 2018b. *La iniciativa relativa a las normas: Informe de la cuarta reunión del Grupo de Trabajo tripartito del mecanismo de examen de las normas (Ginebra, 17-21 de septiembre de 2018)*. GB.334/LILS/3.
- . 2019a. *La mujer en la gestión empresarial: Argumentos para un cambio*.
- . 2019b. *Fomento de la autonomía de la mujer en la economía rural*.
- . 2019c. *Aprovechamiento del potencial de las industrias extractivas*.
- . 2019d. *Un paso decisivo hacia la igualdad de género: En pos de un mejor futuro del trabajo para todos*.
- . 2020a. *The Business Case for Change: Sectorial Snapshots*.
- . 2020b. *Assessment of Women's Entrepreneurship Development*.
- . 2021a. *Extending Social Security to Self-Employed Workers: Lessons from International Experience*.
- . 2021b. *Extending Social Security to Workers in Micro and Small Enterprises: Lessons from International Experience*.
- . 2021c. *Extending Social Security to Workers in Micro and Small Enterprises: Information and Awareness*.
- . s.f.-a. "Trabajo decente". <https://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang-es/index.htm>.
- . s.f.-b. "Employment by Sex and Economic Activity — ILO Modelled Estimates, Nov. 2020 (thousands) - Annual". Base de datos ILOSTAT.
- . s.f.-c. "Extending Social Security to Workers in the Informal Economy: Lessons from International Experience". <https://www.social-protection.org/gimi/Course.action?id=3>.
- . s.f.-d. "Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones (CIUO-08): 7111 Mineros y Canteros".
- OIT y Gallup. 2017. *Hacia un futuro mejor para las mujeres en el trabajo: la opinión de las mujeres y de los hombres*. Ginebra Oficina Internacional del Trabajo.
- OIT y ONU-Mujeres, de próxima publicación. *Rethinking Gender-Responsive Procurement for Women's Economic Empowerment in Value Chains*.
- OIT y WIEGO. 2020. *Extending Childcare Services to Workers in the Informal Economy: Policy Lessons from Country Experiences*.
- ONU-Mujeres. 2018. *Hacia el fin del acoso sexual: la urgencia y la necesidad del cambio en la era del #metoo*.
- . 2020. *Violencia contra las mujeres y las niñas: la recopilación de datos en el contexto del COVID-19*.

- . s.f.-a. "Gender Mainstreaming - Concepts and Definitions". <https://www.un.org/womenwatch/osagi/conceptsanddefinitions.htm>.
- . s.f.-b. "Hechos y cifras: poner fin a la violencia contra las mujeres». <https://www.unwomen.org/es/what-we-do/ending-violence-against-women/facts-and-figures>.
- Peltier-Huntley, Jocelyn. 2019. "Closing the Gender Gap in Canadian Mining: An Interdisciplinary Mixed Methods Study". Tesina de grado, Universidad de Saskatchewan.
- Perks, Rachel y Katrin Schulz. 2020. "Gender in Oil, Gas and Mining: An Overview of the Global State-of-Play". *The Extractive Industries and Society* 7 (2): 380-88.
- PNUD (Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo), Foro Económico Mundial, Centro de Inversión Sostenible de la Universidad de Columbia y Red de Soluciones para el Desarrollo Sostenible. 2016. *Cartografía de la minería en relación con los Objetivos de Desarrollo Sostenible: un atlas*.
- PwC (PricewaterhouseCoopers). 2018. *Mine 2018: Tempting Times*.
- . 2019. *Mine 2019: Resourcing the Future*.
- . 2020. *Mine 2020: Resilient and resourceful*.
- . 2021. *Mine 2021: Great Expectations, Seizing Tomorrow*.
- Ramdoon, Isabelle. 2020. *The Impact of COVID-19 on Employment in Mining*. IGF.
- RMF (Responsible Mining Foundation). 2018. "RMI Report 2018". <https://www.responsibleminingfoundation.org/rmi-report-2018/>.
- . 2020. *En la minería la desigualdad de género está profundamente arraigada*.
- Romano, Rossana Barragán y Leda Papastefanaki. 2020. "Women and Gender in the Mines: Challenging Masculinity Through History – An Introduction". *International Review of Social History* 65 (2): 191-230.
- Rwanda, Ministerio de Recursos Naturales. 2009. *A Revised Rwandan Mining Policy: Transforming Rwanda's Mining Industry*. Octubre de 2009.
- Telmer, Kevin y Daniel Stapper. 2012. *Reducción del uso de mercurio en la minería de oro artesanal y en pequeña escala*. Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente (PNUMA)
- The Advocates for Human Rights. 2019. *Promoting Gender Diversity and Inclusion in the Oil, Gas and Mining Extractive Industries*.
- UNCTAD (Conferencia de las Naciones Unidas sobre Comercio y Desarrollo). 2021. *UNCTAD Product Groups and Composition (SITC Rev.3)*.
- . s.f. "Merchandise Trade Matrix – Product Groups, Exports in Thousands of United States Dollars, Annual, Ores and Metals (SITC 27 + 28 + 68)". Base de datos UNCTADSTAT. Consultada el 1 de julio de 2020.
- UNESCO (Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura). 2017. *Descifrar el código: la educación de las niñas y las mujeres en ciencias, tecnología, ingeniería y matemáticas (STEM)*.
- Universidad Carleton, Partnership Africa Canada, Development Research and Social Policy Analysis Centre. 2017. *Women in Artisanal and Small-Scale Mining in Central and East Africa: A Snapshot of Challenges and Opportunities for Empowerment*.
- Universidad de Pennsylvania. 2017. "Does Gender Diversity on Boards Really Boost Company Performance?" <https://knowledge.wharton.upenn.edu/article/will-gender-diversity-boards-really-boost-company-performance/>.
- Visser, Jelle. 2019. *Trade Unions in the Balance*. OIT.
- Weldegiorgis, Fitsum, Lynda Lawson y Hannelore Verbrugge. 2018. *Women in Artisanal and Small-Scale Mining: Challenges and Opportunities for Greater Participation*. Winnipeg: IISD.

WGEA (Agencia para la Igualdad de Género en el Lugar de Trabajo). 2021. [Australia's Gender Pay Gap Statistics](#).

———. s.f. "[Mining within All Industries](#)". WGEA Data Explorer.

WIAMO (Women In/And Mining), Universidad Carleton, Alianza África Canadá y Development Research and Social Policy Analysis Center. 2017. [Women in Artisanal and Small-Scale Mining: A Snapshot of Challenges and Opportunities for Empowerment](#).

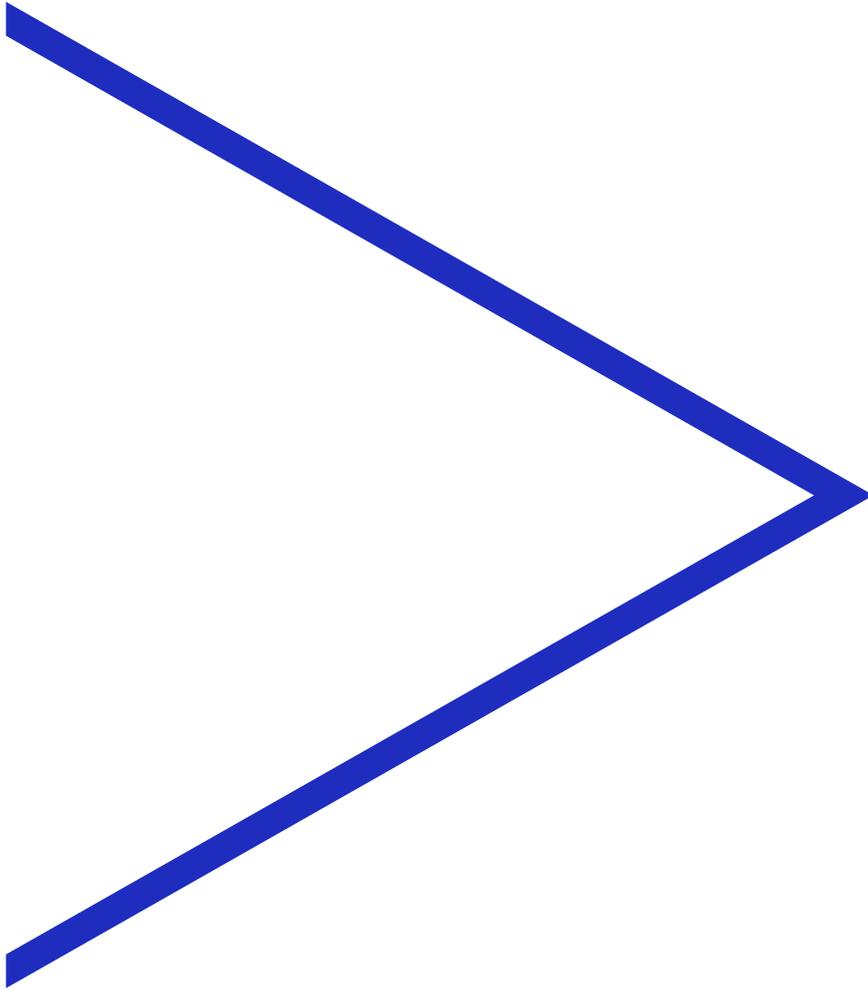
Williams, P. 2019. "Female Quotas at BHP on Target". *The Australian*, 3 de julio de 2019.

Wilson, J. 2016. "BHP Billiton Aims for 50% of Workforce to Be Women by 2025". *Financial Times*, 19 de octubre de 2016.

WIM (Women in Mining) (Canadá). 2016. [Welcoming to Women: An Action Plan for Canada's Mining Employers](#).

WIM (Women in Mining) (Reino Unido) y PwC. 2013. [Mining for Talent: A Study of Women on Boards in the Mining Industry](#).

———. 2015. [Mining for Talent 2015: A Review of Women on Boards in the Mining Industry 2012–2014](#).



Departamento de Políticas
Sectoriales (SECTOR)

Oficina Internacional del Trabajo
Route des Morillons 4
CH-1211 Ginebra 22
Suiza
E: sector@ilo.org
ilo.org

