



Brechas de género en la minería:

La minería artesanal y de pequeña escala colombiana desde una perspectiva de género

Ander Arcos Alonso - Estefanía Rivera Guzmán

Brechas de género en la minería:

La minería artesanal y de
pequeña escala colombiana
desde una perspectiva de género



Ander Arcos Alonso,
Estefanía Rivera Guzmán

Serie sobre la MAPE responsable volumen 12

**Director ejecutivo de la Alianza
por la Minería Responsable:**

Yves Bertrán Álvarez

Directora Pact y proyecto Somos Tesoro:

Patricia Henao Saavedra

Coordinador de proyecto:

Ander Arcos Alonso

Autores:

Ander Arcos Alonso y Estefanía Rivera Guzmán

Sistematización de la información:

Yerly Descanse y Ángel Lopera

Corrección de estilo:

María del Pilar Hernández

Diseño y diagramación:

M. Avila

Arcos, Ander, Rivera Guzmán, Estefanía. 2018. *Brechas de género en la minería. La minería artesanal y de pequeña escala colombiana desde una perspectiva de género*. Envigado (Antioquia): Alianza por la Minería Responsable.

Primera Edición, Noviembre de 2018.

© Alianza por la Minería Responsable 2018

Todos los derechos reservados

ISBN: 978-958-56963-0-3

<http://minasresponsables.org>

arm@minasresponsables.org

Calle 32 B SUR # 44 A 61 Envigado, Antioquia, Colombia.

www.dol.gov/agencies/ilab

www.somostesoro.org

Esta publicación hace parte del proyecto Somos Tesoro, financiado por el Departamento de Trabajo de los Estados Unidos. El contenido de este material no refleja necesariamente las opiniones o las políticas del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos. La mención de nombres comerciales, productos comerciales u organizaciones no implica su aprobación por el gobierno de los Estados Unidos.

Las opiniones expresadas en esta publicación son exclusivas de los autores y no reflejan necesariamente el punto de vista de la Alianza por la Minería Responsable, de su junta directiva o de su equipo técnico.



Contenido

Acrónimos.....	9
Glosario	11
Agradecimientos.....	15
Prólogo	17
1. Introducción	19
2. Estructura y metodología del estudio	23
2.1 Técnicas e instrumentos de recolección de información	27
2.2 Limitaciones metodológicas	31
3. Contexto de la investigación	33
3.2 Minería de carbón: provincia de Sugamuxi en Boyacá.....	34
3.3 Minería de oro: Nordeste antioqueño	36
3.4 Minería de oro: Bajo Cauca antioqueño	38
3.5 Minería de oro: Norte del Cauca.....	40
4. Marco teórico	43
4.1 Patriarcado y heteronormatividad	44
4.2 Categoría sexo/género	45

4.3 Categoría “Mujeres”	46
4.4 División sexual del trabajo y economía del cuidado	48
4.5 Necesidades prácticas e intereses estratégicos.....	50
4.6 Enfoque de género	50
4.7 Roles y estereotipos de género	51
4.8 Empoderamiento, toma de decisión y voz de mujeres	51
4.9 Comunidad LGTBI	52
5. Análisis de la normativa y política pública minera desde un enfoque de género	53
6. Análisis de la normativa de protección de la mujer en Colombia aplicable al sector minero	57
6.1. Marco internacional.....	58
6.2. Marco nacional.....	61
7. Análisis de la normativa de protección a la población LGTBI con enfoque de minería	69
8. Minería subterránea de carbón: provincia de Sugamuxi en Boyacá	73
8.1 Caracterización de las mujeres mineras en la MAPE subterránea de carbón de la provincia de Sugamuxi en Boyacá.....	74
8.1.1 Condición socioeconómica.....	74
8.1.2 Conciliación, maternidad, familia e integración con la comunidad.....	76
8.1.3 Alfabetización y estudios	78
8.1.4 Autonomía, autoestima y toma de decisiones.....	80
8.1.5 Identidad minera.....	81
8.1.5 Discriminación	83
8.1.6 Derechos de las mujeres y activismo	84
8.1.7 Violencias	84
8.2 Estereotipos de género en la MAPE subterránea de carbón de la provincia de Sugamuxi en Boyacá	88
8.2.1 Masculinidad y sector minero	89
8.2.1 Aceptación de la presencia de mujeres en el sector minero	99

8.2.3 Tolerancia a la población LGBTI en minería.....	104
8.2.3 Igualdad de derechos.....	108
8.2.5 Creencias y supersticiones.....	110

8.3 Brechas de género en la MAPE de carbón de la provincia de Sugamuxi en Boyacá 111

8.3.1 Contratación.....	115
8.4.1 Mujeres trabajadoras en actividades de soporte, apoyo, oficios varios y otros.....	117
8.3.3 Brecha salarial.....	118
8.3.4 Capacitación y participación.....	120
8.3.5 No discriminación, equidad y violencias de género.....	121
8.3.6 Derecho a la licencia por maternidad o paternidad, conciliación, vida familiar, laboral y personal.....	125
8.3.7 Otros.....	127

8.4 Conclusiones del caso de la MAPE subterránea de carbón en la provincia de Sugamuxi 128

9. Minería de oro subterránea: Nordeste antioqueño 131

9.1 Caracterización de las mujeres mineras en MAPE subterránea de oro del Nordeste antioqueño..... 132

9.1.1 Condición socioeconómica.....	132
9.1.2 Conciliación, maternidad, familia e integración con la comunidad.....	135
9.1.3 Alfabetización y estudios.....	137
9.1.4 Autonomía, autoestima y toma de decisiones.....	139
9.1.5 Identidad minera.....	142
9.1.6 Discriminación.....	143
9.1.7 Derechos de las mujeres y activismo.....	144
9.1.8 Violencias.....	144

9.2 Estereotipos de género en la MAPE subterránea de oro del Nordeste antioqueño..... 148

9.2.1 Masculinidad del sector minero.....	148
9.2.2 Aceptación de la presencia de mujeres en el sector minero.....	154
9.2.3 Tolerancia a la población LGBTI en minería.....	157
9.2.4 Igualdad de derechos.....	158
9.2.5 Creencias y supersticiones.....	159

9.3 Brechas de género en la MAPE subterránea de oro del Nordeste antioqueño..... 160

9.3.1 Contratación.....	162
9.3.2 Mujeres trabajadoras en actividades de soporte, apoyo, oficios varios y otros.....	164
9.3.3 Brecha salarial.....	165
9.3.4 Capacitación y participación.....	167
9.3.5 No discriminación, equidad y violencias de género.....	167
9.3.6 Derecho a la licencia por maternidad o paternidad, conciliación de vida familiar, laboral y personal.....	172
9.3.7 Otros.....	174

9.4 Conclusiones del caso de la MAPE subterránea de oro del Nordeste antioqueño.....	175
---	------------

10. Minería de oro: Barequeo en el Bajo Cauca antioqueño 179

10.1 Caracterización de las barequeras del Bajo Cauca	180
10.1.1 Condición socioeconómica.....	180
10.1.2 Conciliación, maternidad, familia e integración en la comunidad.....	183
10.1.3 Alfabetización y estudios.....	184
10.1.4 Autonomía, autoestima y toma de decisiones.....	186
10.1.5 Identidad minera.....	188
10.1.6 Discriminación	188
10.1.7 Derechos de las mujeres y activismo.....	190
10.1.8 Violencias	190

10.2 Estereotipos de género en el barequeo del Bajo Cauca antioqueño	194
10.2.1 Masculinidad del sector minero	195
10.2.2 Aceptación de la presencia de mujeres en el sector minero.....	201
10.2.3 Tolerancia a la población LGBTI en minería.....	205
10.2.4 Igualdad de derechos.....	207
10.2.5 Creencias y supersticiones.....	210

10.3 Conclusiones del caso del barequeo en el Bajo Cauca antioqueño.....	210
---	------------

11. Minería de oro: selección de mineral y chatarreo en el Nordeste antioqueño y la Provincia del Norte del Cauca 213

11.1 Caracterización de las seleccionadoras de mineral y chatarreras del Nordeste antioqueño y del Norte del Cauca.....	214
11.1.1 Condición socioeconómica.....	214
11.1.2 Conciliación, maternidad, familia e integración en la comunidad.....	216
11.1.3 Alfabetización y estudios.....	219
11.1.4 Autonomía, autoestima y toma de decisiones.....	219
11.1.5 Identidad minera.....	221
11.1.6 Discriminación	223
11.1.7 Derechos de las mujeres y activismo.....	224
11.1.8 Violencias	225

11.2 Estereotipos de género en las seleccionadoras de mineral y chatarreras del Nordeste antioqueño y el Norte del Cauca	228
11.2.1 Masculinidad en el sector minero	229
11.2.2 Opinión sobre la presencia de mujeres en el sector minero	230
1.2.3 Tolerancia a la población LGBTI en minería	230
11.2.4 Igualdad de derechos	232
11.2.4 Creencias y supersticiones	233
11.3 Conclusiones del caso de las seleccionadoras de mineral y las chatarreras del Nordeste antioqueño y el Norte del Cauca	234

12. Resultados agregados 237

12.1 Caracterización de las mujeres mineras de la MAPE de oro y carbón colombiana.....	237
12.1.1 Condición socioeconómica.....	238
12.1.2 Conciliación, maternidad, familia e integración en la comunidad.....	239
12.1.3 Alfabetización y estudios	240
12.1.4 Autonomía, autoestima y toma de decisiones.....	241
12.1.5 Identidad minera.....	243
12.1.3 Discriminación	244
12.1.4 Derechos de las mujeres y activismo	244
12.1.5 Violencias	245
12.2 Estereotipos de género en la MAPE de oro y carbón colombiana	247
12.2.1 Masculinidad en el sector minero	247
12.2.2 Opinión sobre la presencia de mujeres en el sector minero	251
12.2.3 Tolerancia a la población LGBTI en minería.....	253
12.2.4 Igualdad de derechos	255
12.2.5 Creencias y supersticiones.....	255
12.3 Brechas de género en la MAPE de oro y carbón colombiana	256
12.3 Contratación	257
12.3.2 Mujeres trabajadoras en actividades de soporte, apoyo y oficios varios.....	258
12.3.3 Brecha salarial.....	259
12.3.4 Capacitación y participación.....	259
12.3.5 No discriminación, equidad y violencias de género	260
12.3.6 Derecho de licencia por maternidad y paternidad, conciliación de vida familiar, laboral y personal.....	262
12.3.7 Otros.....	264

13. Conclusiones	265
14. Recomendaciones	275
Bibliografía.....	279
Anexos.....	289
Anexo 1. Preguntas de investigación y cuestionarios.....	289
Anexo 2. Normativa y política pública minera.....	303
Anexo 3. Marco legal de protección a la mujer en Colombia.....	312
Anexo 4. Jurisprudencia para los derechos LGBTI	317
Anexo 5. División sexual del trabajo en las minas de Boyacá y el Nordeste antioqueño	323

Acrónimos

Dane	Departamento Administrativo Nacional de Estadística
EPP	Elemento de Protección Personal
LGBTI	Lesbianas, Gais, Bisexuales, Trans, Intersexuales
OIT	Organización Internacional del Trabajo
MAPE	Minería Artesanal y a Pequeña Escala
Omape	Organización de Minería Artesanal y a Pequeña Escala
Pmape	Productor de Minería Artesanal y a Pequeña Escala
SENA	Servicio Nacional de Aprendizaje
Siso	Seguridad Industrial y Salud Ocupacional
SLMNV	Salario Mínimo Mensual Legal Vigente
UPM	Unidad de Producción Minera
UNDP	United Nations Development Programme

En la Alianza por la Minería Responsable nos esforzamos por comunicar en un lenguaje inclusivo que promueva la igualdad de género y creemos que es importante destacar este enfoque en nuestras comunicaciones. Esto es especialmente importante en un sector como el de la minería, donde el papel de la mujer suele ser invisibilizado. Sin embargo, en ocasiones se usa el genérico masculino para facilitar la lectura o por motivos de estética. En estos casos, debe entenderse que la palabra se refiere a grupos mixtos a menos que se indique explícitamente lo contrario.

Glosario

A

Arranque: en minería se refiere a la fragmentación del macizo rocoso hasta que tenga un tamaño que permita arrastrarlo y manipularlo. Puede ser realizado tanto de forma manual con un pico, explosivos o con un martillo neumático (martillo picador) (MinMinas 2015).

B

Barequeo: “Es la actividad que se contrae al lavado de arenas por medios manuales sin ninguna ayuda de maquinaria o medios mecánicos y con el objeto de separar y recoger metales preciosos contenidos en dichas arenas. Igualmente es permitida la recolección de piedras preciosas y semipreciosas por medios similares” (ANM 2003).

C

Coche: “En minería, carros de madera o hierro para transportar el carbón o el mineral a la superficie. El término coche se utiliza especialmente en las labores mineras donde el transporte es manual (tracción humana)” (MinMinas 2015).

Chatarreo: término empleado en varias regiones de Colombia para referirse a la selección y clasificación del mineral que se extrae de los socavones. En algunas zonas de Colombia, este término es considerado despectivo.

Cisgénero: término que hace referencia a aquellos individuos cuya identidad de género coincide con el sexo al nacer. Dicho de otra forma, una persona cisgénero es una persona que no es transgénero (moscas de colores, n. d.).

Cochar: empujar la vagoneta o coche.

E

Empoderamiento: es “la expansión de la elección y el fortalecimiento de la voz a través de la transformación de las relaciones de poder, para que las mujeres y las niñas tengan más control sobre sus vidas y futuros. Es a la vez un proceso y un resultado” (Van Eerdewijk, Wong, Vaast, Newton, Tyszler y Pennington 2017, p. 13).

Envasar: se refiere al acto de acomodar el carbón en un coche o vagoneta minera. A las personas que realizan esta actividad, se les llama envasadores (MinMinas 2015).

F

Formalización minera: “Proceso continuo de mejoramiento, dirigido tanto a comunidades mineras tradicionales que ejercen su actividad sin título minero, como aquellos que contando con un derecho minero, la desarrollan en completa informalidad legal, técnica, ambiental, económica, laboral y social” (MinMinas 2014).

G.

Grupo focal: es una entrevista informal realizada en grupo, en la que normalmente participan entre 5 y 12 personas que son guiadas por un o una facilitadora y en la que se les pide que expresen sus actitudes, opiniones, percepciones, creencias y satisfacción sobre un tema propuesto (SIS International Research n. d.).

M.

Malacatero: es la persona que trabaja con maquinaria de extracción para bajar y subir el coche o vagón minero en una mina artesanal y de pequeña escala.

Minería subterránea o de socavón: es aquella mina en la que se practica la extracción del mineral mediante la construcción de túneles o socavones.

Minería informal: es la minería realizada en condiciones precarias en materia técnica, ambiental, de salud y seguridad, comercialización del mineral y de empleo (Echavarría Usher 2015).

P

Patriarcado: orden de poder político, económico y cultural, que como toda relación de poder es asimétrica. Una asimetría que afecta principalmente a las mujeres y las niñas, en gran parte de las culturas del mundo, en mayor o menor grado.

Picador: minero cuya labor principal es el arranque del mineral.

R

Relación de trabajo: “Es una noción jurídica de uso universal con la que se hace referencia a la relación que existe entre una persona, denominada “el

empleado” o “el asalariado” (o, a menudo, “el trabajador”), y otra persona, denominada el “empleador”, a quien aquella proporciona su trabajo bajo ciertas condiciones, a cambio de una remuneración. Es mediante la relación de trabajo, independientemente de la manera como se la haya definido, como se crean derechos y obligaciones recíprocas entre el empleado y el empleador”. (OIT 2006).

Roles y estereotipos de género: son las creencias y opiniones sobre las representaciones que se construyen de grupos específicos, en este caso, los roles que hombres y mujeres desempeñan en la industria minera y podrían corresponder o no, con los estereotipos construidos.

S

Selección de mineral: término alternativo al chatarreo por ser considerado dignificante y no despectivo usado en algunos municipios colombianos –como Suárez en el norte del Cauca– para referirse a la selección y clasificación del mineral que se extrae de los socavones.

Seguridad social: conjunto de entidades públicas y privadas, normas y procedimientos que está conformado por los regímenes generales establecidos para pensiones (AFP), salud (EPS), riesgos laborales (ARL), subsidio familiar y los servicios sociales complementarios definidos por ley (Ministerio de Trabajo n. d.).

Socavón: excavación con una sola entrada desde la superficie, que tiene una bajada pendiente y una geometría tal que permite el libre tránsito de personal y maquinarias (Ministerio de Minería n. d.)

Subregistro: son los datos, casos, cifras que no se registran sobre un fenómeno o una situación en particular o que son menores a los que ocurren en la realidad (Arcos 2018).

V

Veta de oro: en geología, un filón o veta se refiere a una lámina de mineral que se incrusta en las rocas a través de sus fisuras y que en general posee gran valor económico (deconceptos.com n. d.).

Agradecimientos

Un especial agradecimiento al Departamento de Trabajo de los Estados Unidos, financiador del proyecto Somos Tesoro en el marco del cual se realizó esta publicación y también a la Fundación Ayuda, que financió el acopio de información en Suárez. Igualmente, a todos los mineros y mineras de los municipios de Sogamoso, Mongua, Tópaga, Gámeza, El Bagre, Zaragoza, Segovia, Remedios y Suárez que participaron en los numerosos grupos focales, entrevistas y cuestionarios realizados para la recolección de la información de este estudio.

Así mismo, a los equipos de campo de la Alianza por la Minería Responsable en los municipios señalados, que facilitaron la recolección de la información: Diana Villamil, Hugo Molano, Yenny Fuentes, Lina Ospino, Marbelys Mendoza, Carlos Montes, Fabio Santos, Sandra Olaya y Lina Eusse.

También a Patricia Henao, Pilar Velázquez, Baptiste Coue y Maureen Ducarouge por su apoyo. Y finalmente a todas aquellas personas y entidades que de una u otra forma permitieron que esta investigación se hiciera realidad.

Prólogo

El presente estudio pretende aportar a la comprensión sobre las desigualdades de género en la minería artesanal y de pequeña escala (MAPE) a través de los pensamientos, visiones y percepciones de mineros y mineras sobre estas; así como analizar desde un enfoque de género las normativas y políticas públicas aplicables al sector minero.

La recogida de información fue realizada en nueve municipios colombianos ubicados en tres departamentos: Boyacá, Antioquia y Cauca, divididos en cuatro subregiones o provincias: provincia de Sugamuxi, Nordeste antioqueño, Bajo Cauca antioqueño y provincia del Norte del Cauca, donde se desarrolla minería artesanal y a pequeña escala de carbón y de oro. Estos municipios tienen largas tradiciones mineras y en ellos se puede encontrar minería en diferentes escalas, además de grupos de mineros y mineras de subsistencia (seleccionadoras de mineral, chatarreras, barequeros y barequeras); razón por la que se convierten en personas idóneas para el estudio de caso.

La metodología utilizada fue de corte cualitativo, pero combinando técnicas cuantitativas (cuestionarios) y cualitativas (entrevistas y grupos focales), junto al análisis documental de normativas, leyes, informes y estudios científicos. Mediante distintas técnicas de recogida y análisis de la información participaron en el estudio 513 personas mineras con diferentes formas de desarrollar la minería. Se hicieron 40 entrevistas: 17 en Boyacá, cinco en el Nordeste Antioqueño, 13 en el Bajo Cauca y seis en el Nordeste y norte del Cauca, y nueve grupos focales en los que participaron 36 personas: dos en Boyacá, tres en el Nordeste antioqueño y Centro de Cauca, dos en Bajo Cauca y dos en el Nordeste antioqueño y Norte de Cauca. Además, se aplicaron 482 cuestionarios: 374 de estereotipos de género, 63 de caracterización de la mujer minera y 45 de brechas de género en organizaciones mineras. Con ello, pretendió abarcar la complejidad de las relaciones de género en el sector, combinando el estudio de las percepciones de mineros y mineras sobre las mismas, las condiciones de vulnerabilidad de las mujeres mineras y el análisis de las prácticas organizativas, además de los perfiles laborales y todo lo que tienen que ver con ellos: salario, participación, cualificación, toma de decisiones, entre otros.

El trabajo realizado pone en evidencia que la brecha de género es una realidad en la MAPE colombiana, tradicionalmente conformada por hombres y donde las mujeres ocupan puestos de segundo orden. Con cargas familiares en su mayoría, las mineras se dedican fundamentalmente a la minería de subsistencia, en medio de situaciones laborales y económicas de gran precariedad. Aunque orgullosas de ser mineras y con una fuerte identidad, las condiciones adversas del sector hacen que la mayoría de ellas contemple la posibilidad de cambiar de empleo si se le ofrecen mejores condiciones. Además, estas mujeres desearían estudiar si les fuera posible, aunque su carga laboral y de cuidado familiar les deja poco tiempo para invertir en sí mismas, ya sea en ocio, estudio o simplemente descanso.

Los estereotipos de género y la división sexual del trabajo siguen respondiendo a patrones patriarcales clásicos, aunque se observaron cambios en los mineros y mineras más jóvenes. Esto se refleja en el reconocimiento a la diversidad sexual, su existencia en el sector es invisibilizada. Otro aspecto de relevancia es la fuerza que tiene la asociación entre fuerza, masculinidad y minería, hecho que constituye el principal argumento para limitar la participación de la mujer en el sector.

Por lo anterior, la educación y la formación especializada son una necesidad urgente, pues constituyen una estrategia central para superar las brechas de género existentes, sustentadas en estereotipos y prejuicios que limitan las oportunidades de las mujeres. Por eso es importante mencionar que el acceso a la formación ha abierto a muchas mujeres el mundo de la minería, pues a excepción de la minería de subsistencia (barequeo, selección de mineral o chatarreo), les son negados los trabajos manuales y poco cualificados, tradicionales en el sector. Por lo anterior, existen en menor proporción y dispersas en diferentes minas, mujeres ejerciendo labores de seguridad, administrativas y de supervisión, junto a otras que se dedican a los oficios varios. La progresiva incorporación de mujeres jóvenes y con cualificación permite tener esperanza en un cambio de la situación de las mujeres mineras.

La aplicación de las normativas y leyes, tiene que avanzar de forma decidida, lo cual exige una toma de postura más activa desde las administraciones. A pesar de que existe en Colombia un marco legal de protección a la mujer y la población LGBTI, el estudio ha evidenciado la falta de enfoque de género en las políticas y normativas mineras, especialmente, para garantizar equidad a las mineras más vulnerables.



Mujer seleccionadora de mineral del municipio de Suárez, Cauca. ©ARM 2018

Introducción

Según el Gender Inequality Index del UNDP (UNDP 2017), que mide la disparidad de géneros y los costos que esta puede tener en el desarrollo, Colombia ocupa el puesto 90 en una lista de 189 países (UNDP 2017b). Según el censo minero departamental colombiano de 2010-2011, el 5 % de la fuerza laboral eran mujeres (MinMinas 2012) y según la Gran Encuesta Integrada de Hogares del Departamento Nacional de Estadística (DANE) a fecha de julio-septiembre de 2018, el 21,63 % de las personas ocupadas de forma directa o indirecta en minas y canteras eran mujeres. Lo anterior convierte a la minería en un sector con muy baja participación femenina.

Las zonas mineras suelen caracterizarse por una cultura profundamente patriarcal que obstaculiza y limita el empoderamiento económico de las mujeres, su acceso a oportunidades, y el respeto a sus derechos económicos, sociales y culturales. En concreto, la Minería artesanal y a pequeña escala (MAPE) es el subsector minero en el que es más precaria la situación de las mujeres. Esta se caracteriza principalmente por ser realizada por poblaciones empobrecidas y ubicarse en zonas rurales alejadas, con poca presencia del Estado, lo cual ha hecho que tradicionalmente haya estado rodeada de diversas formas de explotación y violaciones a los derechos humanos (Hidron y Koepke 2014).

En las comunidades mineras es común la feminización de la pobreza, debido a su poca participación en el sector, a las precarias condiciones laborales existentes para los empleos tradicionalmente femeninos y a la sobrecarga del trabajo de cuidado. Además, los casos de explotación y abuso sexual son comunes, debido a las dinámicas derivadas de un sector minero caracterizado por una cultura machista que cosifica a la mujer y también, debido a la violencia que ejercen algunos grupos armados. Por ello, las mujeres han sido tradicionalmente excluidas de la participación plena del recurso minero. Otro factor relevante es el aislamiento de éstas zonas, lo que ha facilitado que las estructuras patriarcales tradicionales se hayan mantenido vigentes relegando, por tanto, la participación y autonomía económica de las mujeres (Bermúdez, Rodríguez y Roa n. d.).

La mayoría de hombres mineros fueron niños trabajadores y arrastran diversos tipos de traumas, historias de maltrato y frustraciones (Arcos 2018). Además, la peligrosidad de la minería (sobre todo de carbón), el golpe psicológico que produce pasar mucho tiempo bajo tierra y una cultura machista en la que el hombre no expresa sus sentimientos, generan caracteres rudos, fuertes, intolerantes y propensión al alcoholismo.¹ Ello se traduce, en ocasiones, en violencia intrafamiliar, abandono familiar y mala gestión de los ingresos económicos, así como incomprensión, rechazo y hostilidad hacia las mujeres. De una forma u otra, la cultura patriarcal en estas zonas mineras también condiciona y oprime a los hombres mineros.

Aunque en el ámbito minero algunas mujeres han tenido posibilidades de formarse en líneas educativas enfocadas en la minería; las actividades que desarrollan no alteran su rol de género, pues acaban realizando tareas de cuidado, administración y supervisión de las pequeñas minas en las que trabajan. Es por ello que las actividades mineras feminizadas son poco valoradas, poco visibles y suelen estar al final de la cadena minera. Actividades tradicionalmente realizadas por mujeres como el barequeo y selección de mineral (conocido como chatarreo en varias zonas de Colombia) son formas de minería artesanal realizadas en ríos, minas a cielo abierto o aprovechando excedentes de mineral de otras minas. Estas actividades son una de las principales fuentes de ingresos para las mujeres mineras –muchas veces cabeza de hogar–, quienes las realizan en medio de condiciones de riesgo, sin garantía ninguna y bajo dependencia y condicionamiento de los propietarios de pequeñas minas. Además, estas actividades son realizadas en zonas rurales alejadas y con poca presencia del Estado, lo cual ha hecho que tradicionalmente estén rodeadas de diversas formas de explotación y vulneraciones de derechos.

Otro aspecto para tener en cuenta es la falta de información sobre la población LGBTI en el sector. Invisibilizada e incluso negada, en la MAPE pocas veces se contemplan formas de abordar la discriminación que puede sufrir este colectivo, común en las zonas rurales y sobre todo, en las zonas mineras.

¹ Afirmación obtenida de las entrevistas y grupos focales de este mismo estudio.

Este estudio pretende resignificar las relaciones de género en la minería artesanal y de pequeña escala con el fin de aportar recomendaciones para buenas prácticas políticas, educativas, culturales y económico-sociales que permitan la participación activa, equitativa y comprometida de la mujer en el sector, en condiciones de libertad, autonomía de decisión y con posibilidades de crecimiento y desarrollo de sus capacidades. Además, este estudio también pretende introducir la percepción sobre la diversidad sexual en el sector, aportando luz a la situación de la población LGBTI en este contexto. También se hace necesario ampliar el conocimiento desde las voces de las mujeres mineras y de los hombres que conviven con ellas en diferentes situaciones laborales y personales. Sin duda, abordar las cuestiones de género no pasa solo por involucrar a las mujeres, sino por comprender cómo se viven las relaciones de género tanto entre hombres como entre mujeres.

El primer capítulo se centra en los antecedentes y justifica el estudio. El segundo capítulo se refiere a las características del estudio, incluyendo la metodología de investigación utilizada. El tercero describe el contexto de la investigación, con información de los nueve municipios incluidos en los casos de estudio. El cuarto contiene el marco teórico de referencia. El quinto incluye un análisis normativo con enfoque de género de la normativa y política pública minera colombiana. El sexto capítulo aborda las normativas de protección a la mujer en Colombia aplicables al sector minero. El séptimo se refiere a la normativa de protección al colectivo LGBTI. El octavo² describe los hallazgos en el caso de la MAPE subterránea de carbón en la provincia de Sugamuxi (Boyacá). El noveno se dedica al caso de la MAPE subterránea de oro en el Nordeste antioqueño. El décimo trata sobre los hallazgos en el caso del bareque del Bajo Cauca antioqueño. El undécimo tiene que ver con los resultados para el caso de las seleccionadoras y chatarreras del Nordeste antioqueño y el Norte del Cauca. El duodécimo presenta los resultados agregados de todo el estudio. Finalmente, se presenta un capítulo de conclusiones y otro de recomendaciones, seguidos de la bibliografía y los anexos.

2. Los casos se analizan de tal forma que pueden ser vistos de forma independiente. Con ello, se pretende aportar análisis desagregados según los diferentes contextos y perfiles de las mujeres mineras.



Minera de Boyacá participando en grupo focal en Tópaga ©ARM 2018

Estructura y metodología del estudio

La elección de la investigación tiene que ver con el planteamiento que se tenga de cómo construir conocimiento, al servicio de quién y para qué. La investigación cualitativa, en sus diferentes enfoques, pretende comprender en profundidad la realidad social objeto de estudio y el comportamiento humano desde el propio marco de referencia de quien actúa. En este tipo de investigación se pone el foco en los sujetos y sus relaciones, utilizando datos vivos, para su análisis e interpretación. Es además de tipo inductivo, naturalista y orientada al proceso (Cook y Reichardt 1986).

Una investigación cualitativa indaga sobre los patrones culturales y valora todas las perspectivas de los sujetos implicados, ya que todos los escenarios y las personas son dignos de estudio. Usando un lenguaje expresivo da especial importancia al contexto, ya que la experiencia humana no se podría entender fuera del lugar donde se realiza (Hammersley 1992; Sandin 2003; Taylor, Bogdan y Devaut 2015). Otra característica importante de la investigación cualitativa es que dado su carácter interpretativo y subjetivo, los hallazgos encontrados han de ser contrastados con el marco teórico, de tal forma que se deba tratar de que sean las propias personas participantes las que expliquen los significados que ellas mismas dan a la realidad (Eisner



Barequeras en El Bagre, Antioquia ©ARM 2017

1998). Según algunos autores, desde un enfoque sociocrítico, la investigación tiene que tener un impacto social y tiene que estar al servicio de la sociedad para cambiarla y transformarla (Gómez, Latorre, Sanchez y Flecha 2006).

Son precisamente estas características las que hacen que la investigación cualitativa sea la adecuada para el desarrollo de este estudio. La población con la que se desarrolla ha sido normalmente invisibilizada por lo que lo cualitativo ayuda a profundizar y comprender con ella las brechas de género existentes en el contexto minero. Recoger sus voces, sus pensamientos y visiones permitirá identificar aquellos aspectos que profundizan o limitan estas brechas y permiten avanzar en su superación.

De esta forma, el **objeto de estudio** de esta investigación son las brechas de género en la minería artesanal y de pequeña escala (MAPE) de oro y carbón colombianas, para la cual se plantearon cuatro objetivos:

1. Identificar las brechas de género existentes en el sector de la MAPE colombiana.
2. Analizar y comprender el discurso de género entre las personas que trabajan en la MAPE.
3. Caracterizar la relación entre los factores culturales, violencias y discriminación de género en el sector de la MAPE.
4. Aplicar un análisis de género a la normativa y política pública aplicable a la minería colombiana.

Los dos primeros pretenden ahondar en los pensamientos, visiones y percepciones sobre las relaciones de género en las personas que trabajan en la MAPE de oro y carbón colombiana; el tercero pretende analizar las brechas de género existentes en las organizaciones de minería artesanal y de pequeña escala (Omape); mientras que el cuarto se dirige a aplicar un análisis de género a los marcos regulatorios y de política pública existentes en el país, a fin de comprender mejor el contexto en el que se desarrollan estas relaciones. Para ello, se plantearon 10 hipótesis, divididas en los cuatro objetivos, tal como lo muestra la siguiente tabla:

Tabla 1. Objetivos e hipótesis del estudio

Objetivos	Hipótesis
1. Identificar las brechas de género existentes en el sector de la MAPE colombiana.	<p>La división sexual del trabajo es marcada, con empleos claramente feminizados y masculinizados.</p> <p>Los empleos feminizados están menos remunerados, menos valorados y la proporción de mujeres en el sector MAPE es muy reducida.</p> <p>La representación en espacios de poder y toma de decisiones dentro del sector minero no es equitativa.</p>
2. Analizar y comprender el discurso de género entre las personas que trabajan en la MAPE.	<p>Existe discriminación en el ámbito laboral minero hacia las mujeres, en aspectos como la contratación, la conciliación laboral, personal, la SHM y familiar o el respeto a los derechos sexuales y reproductivos.</p> <p>Existen factores de vulnerabilidad múltiple entre las mineras de subsistencia: seleccionadoras y barequeras.</p>
3. Caracterizar la relación entre los factores culturales, violencias y discriminación de género en el sector de la MAPE.	<p>La cultura minera es machista, relega a la mujer a su rol reproductivo, siendo comunes las situaciones de discriminación y violencia hacia la mujer y población LGBTI.</p> <p>Las mujeres mineras están invisibilizadas, poco consideradas.</p>
4. Aplicar un análisis de género a la normativa y política pública aplicable a la minería colombiana.	<p>La normativa y política pública minera carece de un enfoque de género orientado hacia la equidad y prevención de las violencias de género.</p> <p>No existen políticas, procedimientos, reglamentos y normas de equidad de género y prevención de discriminación y violencias en las pequeñas empresas mineras.</p> <p>Al ser un sector de poca participación femenina, las mujeres son vulnerables a ser objeto de diferentes tipos de violencia de género.</p>

Fuente: elaboración propia.

La población objeto de estudio estuvo conformada por hombres y mujeres participantes en proyectos con la Alianza por la Minería Responsable, seleccionadas en función de la división sexual y los diferentes tipos de minería que desarrollan, para que el estudio mostrara las relaciones de género en la MAPE de forma adecuada. Los perfiles de estas personas son los siguientes:

Tabla 2. Perfiles de las personas participantes en el estudio

Minería de oro					Minería de carbón	
	Socavón		Subsistencia			
Mujeres	Responsables mineras de veta de oro (jefas, supervisoras)		Bare- queras	Selecciona- das de mineral y chatarrereras	Técnicas y tecnólogas	Mujeres que realizan oficios varios
Hombres	Responsa- bles mineros	Traba- jadores mineros	Bare- queros	Trabajadores mineros	Titulares y administrado- res mineros	Trabajadores mineros

Fuente: elaboración propia.

La metodología de carácter cualitativo se realizó mediante la aplicación de técnicas mixtas: cuantitativas y cualitativas, combinadas con el análisis documental (textos normativos, informes y memorias, estudios). Hernández Sampieri y Mendoza (2008) indican que la utilización de técnicas mixtas permite la triangulación de las fuentes tanto para incrementar la validez del análisis como para aumentar la validez de los instrumentos y de la información recolectada. También permite analizar factores objetivos y subjetivos (cosmovisión y percepción de informantes clave acerca del fenómeno), lo que facilita la comprensión de una realidad que en sí misma es compleja.

Tabla 3. Relación de hipótesis y técnicas de investigación

	Hipótesis relacionadas
Cuantitativo y revisión documental. Factores objetivos	1,2, 3, 5, 8, 9 y 10
Cualitativo. Factores subjetivos	1, 2, 3, 4, 6, 7

Fuente: elaboración propia.

Tal como puede deducirse de los objetivos propuestos, analizar las percepciones de los mineros y mineras sobre los roles y estereotipos de género implica recoger datos de carácter interpretativo y comunicativo, lo que justifica el uso de técnicas cualitativas a lo largo de la investigación. Además, hay aspectos del problema objeto de estudio en la mentalidad de las personas que trabajan en la MAPE, que pueden ser abordados de forma objetiva y triangularlos con los datos de carácter subjetivo derivados de un análisis cualitativo. Por ello, se utilizaron diferentes técnicas de producción de la información.

Las técnicas de tipo cualitativo utilizadas fueron grupos focales, entrevistas en profundidad y observación participante de los sitios mineros. Estas técnicas permiten comprender las percepciones, pensamientos, sensaciones y conocimientos de ciertos mineros y mineras seleccionadas por su

conocimiento y representatividad en la comunidad. Además, tuvieron como objetivo indagar y profundizar con ellos y ellas sobre lo que es ser mujer u hombre; sobre su autoconsideración respecto a su rol de género; su percepción sobre los estereotipos de género, las violencias de género y la discriminación; también, sobre su percepción acerca de temas concretos como la prostitución y el acoso sexual laboral, entre otros, desde sus vivencias personales hacia su comunidad. Todo ello para reconocer la experiencia de las personas que viven en el contexto y que cotidianamente enfrentan exclusiones y desigualdades en la minería. De esta forma se espera rescatar la fuente oral y la historia con el fin de conocer otros aspectos de las relaciones de género en la minería y construir otros relatos, otras historias sobre ser hombre y mujer minera porque “uno de los propósitos de la historia oral es elaborar una contrahistoria, desde abajo, y reconstruir la versión del “conquistado” –minorías étnicas o culturales, mujeres y trabajadores–” (Wachtel, 1992, p. 72). Las preguntas formuladas se pueden consultar en el **anexo 1**.

Respecto a las técnicas de corte cuantitativo, se realizaron cuestionarios cerrados y semiabiertos contestados de forma anónima con el fin de obtener datos acerca de la conceptualización sobre lo que es ser mujer u hombre; su grado de aceptación con la presencia de mujeres en minería; su visión sobre la violencia sexual y la discriminación; su apropiación sobre los estereotipos de género, entre otros. Estos cuestionarios tuvieron como función triangular de forma estadística, aunque no representativa, los hallazgos obtenidos en el ámbito cualitativo, aportando mayor comprensión al fenómeno. De esta forma, es posible acercarse a la validación de ciertas hipótesis y hallazgos en el ámbito cualitativo.

Además, se realizó observación participante de sitios mineros y se recogieron datos acerca de la presencia de mujeres en minas artesanales y de pequeña escala, la existencia o no de procedimientos y políticas de no discriminación o de equidad de género, medidas de afirmación positiva y posibles situaciones de vulnerabilidad para las mujeres en el sector MAPE. Para ello se utilizaron listas de chequeo sencillas, diligenciadas junto a personas titulares y responsables mineras que recogen además datos acerca de la división sexual del trabajo, como información sobre promedios salariales, acceso a puestos de toma de decisiones y exigencia de cualificación a los diferentes cargos.

2.1 Técnicas e instrumentos de recolección de información

Entrevistas en profundidad: se realizaron entrevistas a titulares mineros, titulares mineras, mineros, mineras, personas con poder de decisión sobre personal, barequeras, barequeros y seleccionadoras de mineral (chatarreras). Mediante las entrevistas semiestructuradas fue posible obtener su visión sobre las relaciones de género en virtud de sus propias experiencias de vida.

La selección de las personas informantes se hizo en función de la experiencia en el ámbito minero, su representación de la comunidad y la cercanía o pertenencia a proyectos de ARM. También hay que considerar que si bien estas entrevistas

deben hacerse en espacios naturales que den seguridad y confianza, eso no siempre fue posible, debido a las dinámicas propias de las comunidades y de los territorios. En cualquier caso, siempre se firmaron los respectivos consentimientos informados. En total se hicieron 41 entrevistas, 17 en Boyacá, cinco en el Nordeste antioqueño, 13 en el Bajo Cauca y seis en el norte del Cauca. Los perfiles son los siguientes:

Tabla 4. Personas entrevistadas

Minería de carbón (provincia de Sugamuxi, en Boyacá)		<ul style="list-style-type: none"> • Seis trabajadores mineros de carbón (picadores, embazador, malacateros), hombres, mayores de 18 años. • Tres mujeres técnicas o tecnólogas en salud ocupacional y supervisión de labores mineras de minas de carbón, mayores de 18 años. • Dos mujeres dedicadas a oficios varios y labores de apoyo, mayores de 18 años. • Cuatro titulares o administradores mineros de carbón, mayores de 18 años, hombres. • Dos titulares mineras de carbón, mayores de 18 años, mujeres. 	
		<ul style="list-style-type: none"> • Dos responsables mineras de veta de oro (jefas, coordinadoras o supervisoras de labores mineras o seguridad y salud), mujeres, mayores de 18 años. • Tres responsables mineros de veta de oro (encargados, socios, administradores, jefes), hombres, mayores de 18 años. 	
Minería de oro	Socavón (Nordeste antioqueño y centro del cauca)		<ul style="list-style-type: none"> • Cuatro líderes comunitarios y barequeros, hombres, de zona rural, mayores de 18 años. • Cinco barequeros hombres, de zona rural, mayores de 18 años. • Cuatro barequeras mujeres, de zona rural, mayores de 18 años. • Seis seleccionadoras de mineral, mayores de 18 años.
	Minería de subsistencia de oro	Barequeo (Bajo Cauca antioqueño)	
		Selección de mineral o chatarreo (Nordeste antioqueño y norte del cauca)	

Fuente: elaboración propia.

Grupos focales: el grupo focal es un conjunto de personas que elabora una interpretación colectiva de la realidad por medio de la comunicación entre iguales. Está formado por personas que tienen algún nexo en común como por ejemplo, trabajar en la MAPE.

La finalidad fue profundizar sobre la situación de la mujer minera y las relaciones de género en la MAPE mediante un diálogo entre iguales, en el que la comunicación no quedara sometida a la imposición de unas opiniones

sobre otras. A partir de su percepción sobre estas relaciones, así como los efectos que, a su entender, tiene en su ámbito laboral, se pudo aproximar una mirada conjunta en la que se identificaron las principales brechas de género existentes en el subsector. Para que el diálogo fuera más abierto y distendido se crearon grupos separados de hombres y de mujeres, dado que la situación secundaria de la mujer en este contexto podía implicar que ellas no se atrevieran a hablar en algunos contextos. Si bien crear grupos naturales y heterogéneos pueden dar más riqueza al debate que se desarrolle, en este caso, no estaba asegurada una participación igualitaria, por lo que se optó por separarlos.

La persona investigadora fue un actor más en la dinamización de los grupos. Cada persona participante expuso sus saberes y conocimientos y los compartió. Esto dio pie a interpretaciones y reflexiones sobre el tema propuesto en una situación de interacción y comunicación propia, y contribuyó a elaborar conclusiones consensuadas. La persona del equipo investigador, previo a la sesión y a su inicio, facilitó al grupo información sobre la finalidad de la investigación, los temas de interés, acordando con ellos y ellas el guion final sobre el que giraría el diálogo.

Los grupos de discusión estuvieron compuestos por entre cuatro y seis personas, así como una o dos personas del equipo investigador. En total se conformaron nueve grupos focales con 36 personas participantes en total, distribuidas del siguiente modo:

Tabla 5. Grupos focales

Minería de carbón (provincia de Sugamuxi, en Boyacá)		<ul style="list-style-type: none"> • Un grupo constituido por cuatro trabajadores mineros (picadores). Mayores de 18 años. • Un grupo constituido por cuatro técnicas y tecnólogas en salud ocupacional y supervisión de labores mineras, mayores de 18 años. 		
		Minería de oro	Socavón (Nordeste antioqueño y centro del cauca)	
Minería de sub-sistencia	Barequeo (Bajo Cauca antioqueño)		<ul style="list-style-type: none"> • Un grupo constituido cuatro barequeros hombres, representantes de juntas de acción comunal, mayores de 18 años. • Un grupo constituido seis barequeras, mujeres, mayores de 18 años. 	
	Selección de mineral o chatarreo (Nordeste antioqueño y norte del cauca)		<ul style="list-style-type: none"> • Dos grupos constituidos por cuatro seleccionadoras de mineral y seis chatarreras, mayores de 18. 	

Fuente: elaboración propia.



Seleccionadoras de mineral participando en un grupo focal en las afueras de una mina de oro en Suárez, Cauca ©ARM 2018

Cuestionarios: como técnicas cuantitativas se aplicaron tres tipos de cuestionarios relativos a los estereotipos, brechas de género en la minería y la caracterización de las mujeres mineras, con la finalidad de obtener diferentes tipos de datos. Estos cuestionarios no pretenden representar a la población objeto de estudio sino aportar, de forma numérica, elementos para una mayor interpretación del fenómeno.

Tabla 6. Descripción de los cuestionarios

Tipo de cuestionario	Descripción
Estereotipos de género	Este cuestionario contiene una serie de afirmaciones que representan estereotipos de género en la minería, proponiendo a la persona que lo realiza elegir si está de acuerdo, en desacuerdo o no sabe/no contesta. Además de aportar información respecto al posicionamiento de mineros y mineras sobre los diferentes estereotipos, está diseñado para arrojar un índice que muestra el nivel de apropiación de los estereotipos que hay en las diferentes zonas, llamado "Índice de percepción sobre estereotipos de género en minería", que contabiliza el número de afirmaciones estereotipadas en cada cuestionario sobre un total del ciento por ciento, que luego se convierte en una escala del 0 al 1.
Caracterización de mujeres mineras	Este cuestionario contiene datos generales, información sobre las capacidades y recursos de la mujer minera, cuestiones sobre la violencia de género sufrida y preguntas sobre las expectativas de vida de las mujeres mineras.
Diagnóstico de brechas de género en mina	Este cuestionario, a modo de diagnóstico pretende analizar las prácticas y políticas de las diferentes organizaciones mineras respecto a temas de género. Se puede observar la división sexual del trabajo, la brecha salarial, los obstáculos o facilidades para la contratación de mujeres y algunos aspectos relacionados con la discriminación.

Fuente: elaboración propia.

En ninguno de los casos se aplicó una muestra representativa, debido a que los cuestionarios fueron aplicados a mineras y mineros participantes en intervenciones de la Alianza por la Minería Responsable. En el caso del cuestionario de estereotipos, la muestra fue más amplia, al incluir a hombres y mujeres. En el caso del cuestionario de caracterización, solo se tuvieron en cuenta grupos pequeños de mujeres mineras con el fin de profundizar en algunos aspectos de sus condiciones de vida.

Tabla 7. Cuestionarios aplicados

Cuestionario	Carbón (Boyacá)	Oro			Total
		Socavón (Nordeste antioqueño y centro del Cauca)	Minería de subsistencia		
			Barequeo (Bajo Cauca antioqueño)	Selección de mineral o chatarreo (Nordeste antioqueño y norte del Cauca)	
Estereotipos	219	56	77	22	374
Caracterización	15	20	14	14	63
Diagnóstico de brechas	37	10	No aplica	No aplica	47

Fuente: elaboración propia.

2.2 Limitaciones metodológicas

Este estudio no está exento de limitaciones metodológicas, que deben ser tenidas en cuenta antes de iniciar su lectura y análisis.

La muestra de personas seleccionada en la recolección de los datos de tipo cuantitativo, no es representativa ni proporcional, por lo que los resultados no son generalizables. Además, la proporción de personas según su sexo no necesariamente coincide con la real. Lo anterior se debe a que las personas encuestadas participan en intervenciones de ARM.

No obstante lo anterior, esto no altera la validez de sus opiniones, más aún teniendo en cuenta que estas intervenciones no incluyen actividades relacionadas con la equidad de género, al menos de forma directa. De hecho, su condición de participantes ayudó a lograr una mayor apertura y sinceridad en muchas de las respuestas, debido a la legitimidad y confianza construida con ARM y sus equipos.

Otra cuestión es el desequilibrio en el acopio de información entre las diferentes zonas. Boyacá tiene mayor representación tanto de entrevistas como de cuestionarios, mientras que el Bajo Cauca tiene una mayor cantidad de entrevistas. Esto se debe, primero, a que el universo minero de carbón de los municipios analizados en Boyacá es más fragmentado y disperso (muchas pequeñas minas con poco personal), lo que exige una muestra mayor para lograr abarcar mayor diversidad, mientras que en el Nordeste antioqueño, por ejemplo, ocurre lo contrario, pues se encuentra un menor número de minas pero que emplean mayor cantidad de personas.

En el caso del Bajo Cauca, se incluyeron tres perfiles de entrevistados y entrevistadas, con el fin de abarcar la visión de los líderes comunitarios (habitualmente hombres) al respecto. En el caso de los hombres, su menor participación en la recolección de información cuantitativa fue compensada con una mayor participación en la cualitativa.

En cuanto a los cuestionarios de caracterización de mujeres mineras, el grupo de personas encuestadas es relativamente pequeño en comparación con los cuestionarios de estereotipos. Esto se debe a tres principales razones: la dificultad de lograr espacios íntimos en los que hacer ciertas preguntas, como las relacionadas con ingresos y violencias de género; la mayor necesidad de tiempo para la realización de los cuestionarios, con preguntas que necesitaron mayor explicación y una mayor introducción general al cuestionario; y la menor proporción de mujeres mineras, especialmente en las minas de socavón. En cualquier caso, estos cuestionarios no pretenden formar una muestra representativa sino recoger información de mujeres que permitan aproximar una caracterización sobre su relación con el sector de la MAPE.

Finalmente, es importante tener en cuenta que como en toda investigación de tipo cualitativo, su pretensión última es construir un conocimiento comprensivo de una realidad dada. Tanto el proceso como los resultados deben servir para que otro colectivo que se encuentre en similares contextos pueda llegar a aprender de esta realidad y aplicar ese aprendizaje a la suya propia. Es lo que Stake (1998) denomina “generalización naturalista”.



3

Represa de La Salvajina, en Suárez, Cauca ©ARM 2018

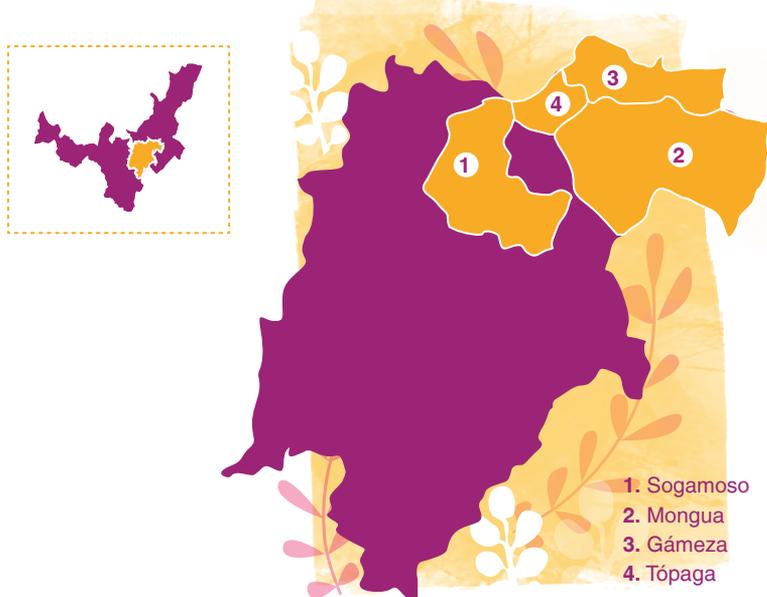
Contexto de la investigación

El presente estudio fue realizado en 9 municipios colombianos divididos en tres departamentos: Boyacá, Antioquia y Cauca y cinco subregiones o provincias: Sugamuxi, Nordeste antioqueño, Bajo Cauca antioqueño, provincias del Norte y Centro del Cauca.

En los municipios seleccionados conviven diferentes tipos de mineros y mineras y, especialmente, existe una gran presencia de minería de subsistencia, habitualmente ejercida por mujeres en situación de vulnerabilidad social y económica. Además, estos lugares se caracterizan por diferentes niveles de regularidad y formalidad minera, lo que es una muestra de la complejidad y diversidad del universo minero colombiano.

3.2 Minería de carbón: provincia de Sugamuxi en Boyacá

Gráfico 1. Mapa provincia de Sugamuxi



Fuente: elaboración propia.

Los municipios boyacenses escogidos son: Sogamoso, Mongua, Tópaga y Gámeza, que según proyecciones del censo de 2005 (DANE n. d.)³ para el año 2018, están habitados por 111.799, 4547, 3692 y 4622 personas, respectivamente. Según datos de 2017 (Simco-UPME n. d.) representan el 27,53 % de la producción de carbón departamental y el 0,31 % de la producción nacional. Estos municipios se caracterizan por una gran presencia de MAPE y altos niveles de informalidad donde el carbón es la principal actividad económica en Tópaga (Alcaldía Municipal Tópaga 2017), Gámeza (Alcaldía Municipal Gámez 2016), el de mayor participación minera de Sogamoso (Concejo Municipal Sogamoso 2016) y una de las principales actividades en Mongua (Alcaldía Municipal Mongua 2016). En la minería de carbón boyacense, según el censo de 2011, solamente el 3,2 % de las personas censadas era mujeres (Universidad Santo Tomás n. d.).

³ Si bien el Gobierno colombiano realizó un censo nacional de población y vivienda durante 2018, a la fecha de este estudio no estaban disponibles los datos. Por ello, los datos poblacionales del presente trabajo son proyecciones del censo de 2005.

La pequeña minería de carbón de esta zona se realiza en pequeñas Unidades de Producción Mineras (UPM) poco tecnificadas y gestionadas usualmente, en el ámbito familiar y por tradición. El número de personas empleadas varía entre 5 y 20, con una producción de 200 toneladas mensuales, que son pagadas en un promedio a 90.000 pesos colombianos, tanto por la industria local como a acopiadores locales. Este tipo de minería es poco productiva aunque genera abundante empleo local, que se da en condiciones de especial precariedad: “En Boyacá, el precio del carbón y la intermediación en la venta hacen que la capacidad económica sea muy baja; por ello tienen dificultades para invertir, organizarse y planificar para cumplir con estos requisitos” (Cárdenas, Arcos y Echavarría 2017). Además, la dependencia hacia los precios cambiantes del mineral genera situaciones irregulares en los ingresos de estas minas.

Este contexto origina inestabilidad en los ingresos tanto de hombres y mujeres, así como una serie de malas prácticas mineras como falta de mecanismos de protección ante violencias de género y de equidad de género; falta de garantía en derechos laborales, especialmente, respecto a seguridad social; brechas salariales entre hombres y mujeres; falta de transparencia en los procesos de contratación, promoción y ascenso (que afecta sobre todo a mujeres); trabajo infantil (que afecta sobre todo a adolescentes varones). Lo anterior también impacta la economía local y con ello también los medios de vida de las familias mineras que, en épocas de declive, se ven forzadas a buscar medios de vida alternativos y ante la falta de resiliencia, deriva en riesgos de trabajo infantil tanto en niños como en niñas.

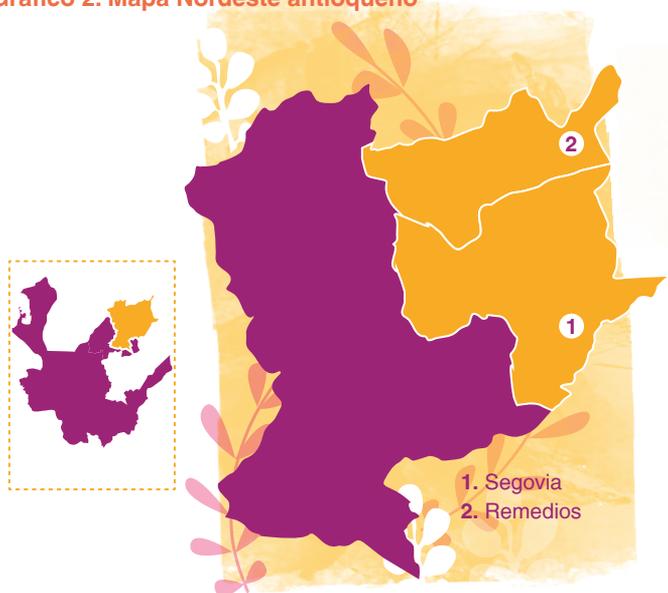
Respecto al estatus socioeconómico, al ser una población marcadamente rural y minera es relativamente homogénea aunque existen marcadas diferencias entre aquellas personas propietarias de títulos mineros y quienes trabajan para ellos. En este caso, las mujeres que son propietarias de títulos o dueñas de minas suelen serlo por extensión de sus familiares o cónyuges masculinos, y es raro el caso en el que una mujer adquiera un derecho minero por sí misma. En este sentido, existe una clara brecha de género en cuanto al acceso al recurso minero.

Las madres cabeza de familia están expuestas a situaciones de vulnerabilidad asociadas a dinámicas culturales que tienden a su estigmatización, sobre todo en el sector minero, porque son vistas como “fáciles” o “desordenadas” en algunas ocasiones. La mujer se ve en la necesidad de convivir con hombres de tal forma que pueda entrar en un esquema clásico de familia nuclear y ser considerada una “mujer de bien”.

En este sector existe un reducido número de mujeres que trabajan dispersas y aisladas en diversas minas de pequeño tamaño, por lo que son especialmente vulnerables a la discriminación y a las violencias de género. Además, debido a su atomización, su papel como mujeres mineras es habitualmente invisibilizado, ignorado y poco valorado, tratado como una anomalía en un sector masculino. Los estereotipos de género también son profundamente evidentes, porque la mujer es considerada débil, menos apta para trabajos manuales, y el hombre menos apto para labores administrativas y que requieran atención al detalle.

3.3 Minería de oro: Nordeste antioqueño

Gráfico 2. Mapa Nordeste antioqueño



Fuente: elaboración propia.

El Nordeste es una subregión territorial de Antioquia. Tiene una extensión de 8.544 km². Se ubica en las vertientes orientales de la Cordillera Central colombiana y representa el 13,6 % del territorio departamental. Se compone de 10 municipios, dos de los cuales suponen una parte importante de la producción de oro y que han sido tomados como caso para este estudio: Segovia y Remedios.

Según proyecciones del censo de 2005 (DANE n. d.), Segovia y Remedios tendrían una población de 41.711 y 31.333 personas, respectivamente (73.044 en total). Según datos de 2017 (Simco-UPME 2017), la producción de oro de estos dos municipios representa el 23,87 % de la producción de oro departamental y el 10,89 % de la nacional. Segovia y Remedios tienen una larga tradición minera donde conviven diferentes grados de formalización minera, que van desde minas formales, en proceso de formalización hasta sin un título minero (o sin el amparo de uno), consideradas ilegales por la normativa colombiana. En el departamento, solo el 6 % de las personas censadas en el censo minero de 2011 eran mujeres (MinMinas 2012).

Segovia y Remedios se han caracterizado por sufrir los embates de la violencia, tanto de grupos armados como de delincuencia común. La presencia de abundante oro en la zona, población flotante, junto a una cultura del derroche han derivado en el incremento de la prostitución, el alcoholismo y, con ello, violencias de género.

“(…) en muchas ocasiones se dice que es dinero fácil de conseguir, porque usted puede ir, sacar uno, dos tres bultos de mina y sacarse diez, doce millones de pesos. Entonces dice: “Eso es muy fácil”, o sea es duro, pero a término global, es muy fácil porque se consigue mucho dinero a veces, estando buena la mina. Entonces dicen: “Si yo en tres, cuatro días me conseguí doce millones de pesos”, entonces dicen: “No, eso es muy fácil. Vamos a gastar que ahí hay más de dónde sacar”, como una cultura que se ha generado en el minero. Y diario ha sido así y hasta ahora, sigue siendo así, se consigue el dinero y como se consigue se gasta. Son muy poquitos lo mineros que pueden decir: No pues yo trabajo en una mina y me va muy bien, yo tengo tantas casas, este carro, un negocio propio. No, muy contaditos son. La cultura de que yo lo saco y como me lo saco lo gasto”. -Operario minero, Segovia.



Otro factor para tener en cuenta es que en Segovia y Remedios gran parte de la población y varias minas se concentran en las cabeceras municipales o cerca de estas, lo que provoca dinámicas sociales y culturales más urbanas que en el resto de casos. Además, tradicionalmente la población minera de esta zona ha sido notablemente flotante, lo cual hace que muchos mineros y mineras no sean de los propios municipios o que residan temporalmente en ellos. Esto último trae una serie de consecuencias en las realaciones de género en el sector y dificulta la sensibilización y capacitación constante de los trabajadores y trabajadoras mineras.

Al mismo tiempo, en estas minas se encuentran las seleccionadoras de mineral o chatarreras, que según la normativa colombiana son mineras de subsistencia, muchas veces madres cabeza de familia en alta vulnerabilidad económica y social (Arcos 2018).

“A ver... el proceso es –del chatarreo–, nosotras esperábamos que los hombres sacaran del socavón descargue, o sea lo que ya a ellos no les servía y hacíamos un proceso: sacábamos lo que era aparte las piedras que no nos servían y eso se botaban, lo que no servía lo dejábamos en una plaza, en un punto que nosotras teníamos ahí como plaza, recogíamos eso durante el tiempo que salía el descargue y luego ya empezaba a repartirle a cada quien lo que nos correspondía porque yo todo lo daba por igual parte. Sí, si había piedras bonitas que servían eso yo lo cogía y lo ponía aparte, lo machacábamos a mano y luego ya se repartía de a poquito a cada quien, lo que nos correspondía, lo mismo con lo que era con la arena que soltaba de las piedras, también sacábamos eso por baldaítos y nos lo repartíamos a todos los que estábamos ahí, todos los que habíamos trabajado”. - Chatarrera, Segovia.

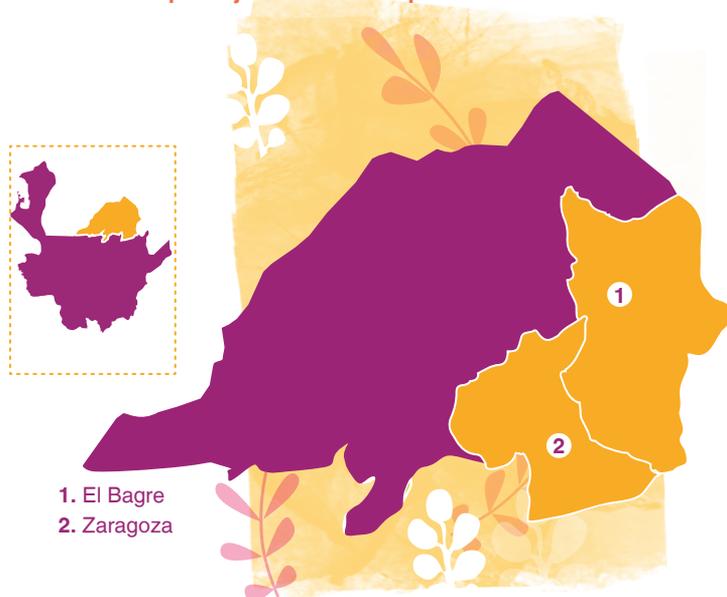


El chatarreo es una actividad tradicional desempeñada desde siempre, sobre todo por mujeres, realizada de forma informal, muchas veces por madres cabeza de familia, en pequeños campamentos ubicados a las afueras de las minas de oro de la zona. Dentro de la jerarquía minera, el chatarreo es poco considerado pues quien lo hace aprovecha el mineral que las minas consideran no servible.

Así como en Boyacá, en Segovia y Remedios es común encontrar mujeres desempeñando labores administrativas, de servicios y de seguridad y salud en el trabajo en las minas de la zona, en pequeña proporción respecto a los hombres, aunque de carácter más estable y permanente.

3.4 Minería de oro: Bajo Cauca antioqueño

Gráfico 3. Mapa Bajo Cauca antioqueño



Fuente: elaboración propia.

El Bajo Cauca antioqueño es una subregión territorial que tiene una extensión de 8484 km² y representa el 13,5 % de la superficie del departamento de Antioquia. Se compone de seis municipios, cuatro de los cuales representan gran parte de la producción de oro antioqueña: Caucasia, El Bagre, Tarazá y Zaragoza.

En este estudio se analizan los casos El Bagre y Zaragoza, en donde, según proyecciones del censo de 2005 para 2018 (DANE 2013), viven 50.557 y 31.884 personas respectivamente (82.442 en total). Según datos de 2017 (Simco-UPME n. d.). Ambos municipios representan el 41,75 % de la producción de oro departamental y el 19,05 % de la producción nacional. Aunque según el censo minero de 2011 solo el 6 % de la población minera del departamento eran mujeres, probablemente sean muchas más dado que este solo se centró en Unidades de Producción Minera (UPM) y no incluyó la minería de subsistencia –en la que se encuentran las chatarreras–, muchas veces ejercida por mujeres.

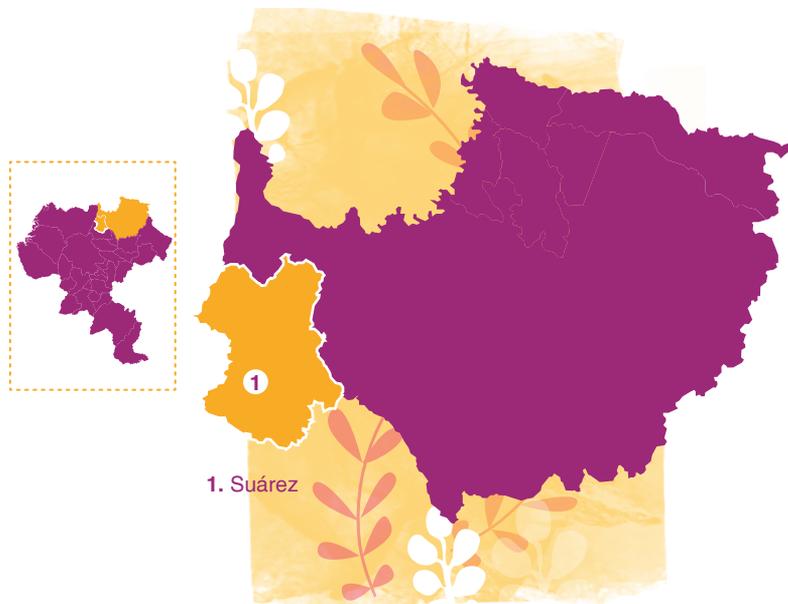
Al ser municipios con predominancia de minería de oro aluvial, se puede encontrar un gran número de mineros y mineras de subsistencia (barequeros y barequeras), actividad que ocupa a gran parte de la población rural. A diferencia de otras actividades mineras, por sus características, la desarrollan gran cantidad de mujeres. Esto se debe a que es una tarea que permite diversidad de horarios, se puede hacer de forma independiente y no está asociada a estereotipos masculinos, a diferencia de las otras clases de minería. De esta forma, el barequeo es una de las principales fuentes de ingresos de las mujeres de estas zonas, especialmente de madres cabeza de familia, pero suele ser realizada en condiciones de riesgo, sin garantía ninguna y bajo dependencia y condicionamiento de propietarios de pequeñas minas a cielo abierto, que muchas veces operan sin un título minero o sin el amparo de uno (irregulares o ilegales, según la normativa colombiana).

El barequeo en esta zona se hace normalmente dentro de minas a cielo abierto, debido a que el oro que se puede encontrar en los lechos de los ríos o terrenos superficiales está escaseando. Los barequeros y barequeras que deseen trabajar en estas minas deben pedir permiso a quienes –en su mayoría hombres– las operan con retroexcavadoras, por lo que su acceso al recurso está condicionado. Muchas de estas minas carecen de derechos de concesión minera y a veces se encuentran dentro del título de la empresa minera colombiana Mineros S.A. Esto supone una situación compleja para los barequeros y barequeras de la zona porque están expuestos a operativos que el Gobierno colombiano realiza para acabar con la minería irregular (o ilegal). Sumado a lo anterior y al igual que otros territorios donde existe minería de oro, la subregión del Bajo Cauca antioqueño ha sido azotada por la violencia. Esto tiene implicaciones en las dinámicas de control del territorio y sobre todo de los yacimientos de oro de la zona, donde es común la extorsión mediante “vacunas” (chantaje o extorsión a cambio de protección).

Lo anterior presenta situaciones complejas donde existen riesgos de seguridad física e incluso jurídica, amén de la inestabilidad que supone depender de la voluntad de terceros para acceder al recurso minero. Ello presenta riesgos de coacción sexual para muchas mujeres barequeras y también riesgos de sufrir agresiones sexuales en el camino a unas minas, cada vez más distantes, debido a la sobreexplotación del oro y la presión de la fuerza pública.

3.5 Minería de oro: Norte del Cauca

Gráfico 4. Mapa provincia del Norte del Cauca



Fuente: elaboración propia.

El Norte del Cauca es una provincia del departamento del Cauca compuesta por 13 municipios. Si bien según el censo minero de 2011 el departamento del Cauca produce el 3,7 % de los minerales metálicos del país —en los que las unidades mineras de oro representan el 90,9 % del total—, se trata del sexto departamento con mayor número de unidades mineras sin título minero (87,5 %). Según este mismo censo, del total de personas censadas, solamente el 1,4 % eran mujeres. Si se tiene en cuenta que este censo se centró en unidades de producción minera, es posible intuir que al igual que con las barequeras, las seleccionadoras no fueron registradas (MinMinas 2012).

Para este estudio se escogió el municipio de Suárez, en el norte del Cauca. El primero se caracteriza por encontrarse una amplia población de mujeres seleccionadoras de mineral, que trabajan en las afueras de las minas de socavón del municipio. El segundo posee algunas pequeñas minas de socavón en estados avanzados de formalización, lo que lo hace interesante para este estudio de caso.

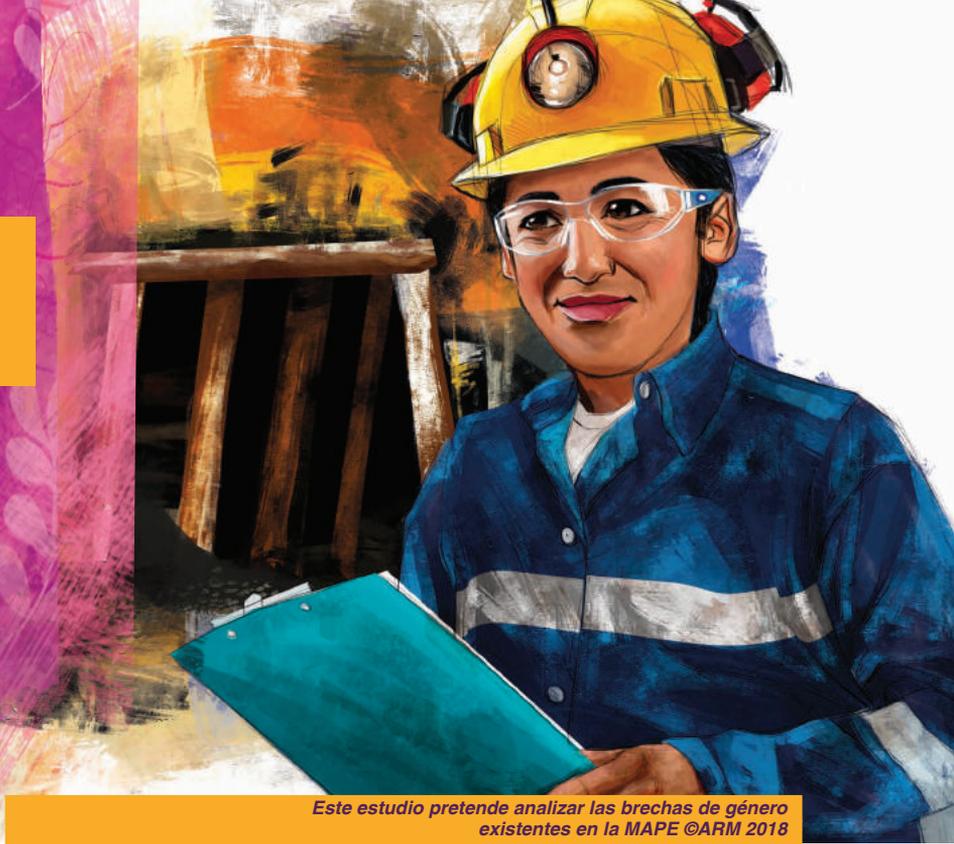
Una de los aspectos más importantes en ambas zonas son las dinámicas del conflicto armado que han sufrido, donde gran parte de la población es víctima del conflicto armado. Solo en Suárez existen 15.579 víctimas de conflicto armado registradas, para una población de 18.485 habitantes:

El municipio de Suárez ha sido estratégico en la confrontación al formar un eje con municipios del centro del Cauca estableciendo un camino hacia el Pacífico caucano por medio de los ríos Naya y San Juan. Asimismo, dos factores han cobrado importancia desde hace media década sobre los indicadores de violencia del municipio: el desarrollo de megaproyectos y la minería (FIP, Usaid, OIM n. d., p. 2).

A pesar del reciente acuerdo de paz entre el Gobierno colombiano y la guerrilla de las FARC, nuevos grupos armados han llegado para disputarse los espacios dejados por esta guerrilla, especialmente en Suárez (FIP 2018). Lo anterior dificulta las condiciones de trabajo en particular y de vida en general de las mujeres mineras y las expone a violencias de género. Por lo demás, obstaculiza la formalización y regularización del sector minero de oro, impidiendo con ello el desarrollo de minas que promuevan políticas para la equidad de género.

Finalmente, al igual que en el Nordeste antioqueño, la selección de mineral (conocida también como chatarreo) es una alternativa laboral común para muchas mujeres de la zona, a veces, madres cabeza de familia y que se realiza en las afueras de las minas de socavón. Con características muy similares, la actividad enfrenta retos tanto de dependencia hacia la voluntad de dueños de mina –generalmente hombres–, riesgos a la seguridad en el camino a las minas, como de escasez e inestabilidad en sus ingresos.

4



Este estudio pretende analizar las brechas de género existentes en la MAPE ©ARM 2018

Marco teórico

El presente marco teórico propone una perspectiva distinta y desafía enfoques tradicionales sobre el sector minero, en tanto que va más allá de una mirada centrada solo en la producción de riquezas, regalías, etc., y analiza una que gira en torno a las producciones académicas del ámbito minero, que retoman lo que para Blázquez (2010) es una visión masculinizada de la realidad minera como resultado de consensos alcanzados en comunidades científicas que trabajan en un contexto cultural.

El marco teórico busca retar ese punto de vista “objetivo”, basado en el enfoque económico y virar la mirada hacia las dinámicas sociales, especialmente desde la situación, posición y vivencias de las mujeres mineras. Al respecto puede afirmarse que esa producción de conocimiento, sin duda, ha surgido debido a las experiencias e hipótesis evidenciadas en el trabajo de la ARM en diferentes territorios mineros.

Esta investigación constituye, por tanto, una oportunidad para la producción de conocimiento desde una experiencia emplazada en el escenario de la minería artesanal y a pequeña escala (MAPE), centrada específicamente en el papel que juegan las mujeres, lo que requiere que el objeto del conocimiento sea representado como un actor y como un agente, no como una pantalla, un terreno o un recurso. Parafraseando a Maturana (1999), al comenzar un proceso investigativo, se tiene claro que la importancia de estudiar un tema

de interés radica en explicar un fenómeno y en este sentido, alimentar la ciencia. Explicar es reformular el fenómeno que se quiere investigar. En este estudio se intentará, por tanto, retomar algunas miradas “tradicionales” de la mujer minera y adentrarse en análisis más profundos sobre las condiciones y situaciones que generan brechas de género.

En este apartado se definirán conceptos como patriarcado, mujeres, sistema sexo-género, división sexual del trabajo, economía del cuidado, enfoque de género, necesidades prácticas e intereses estratégicos y la importancia de la interseccionalidad, especialmente desde el contexto de las mujeres mineras. Tales nociones resultan clave para abordar, con enfoque de género, un contexto que históricamente ha estado ligado a condiciones laborales indignas, a lógicas de explotación y exclusión, y a realidades de violencia social y política.

4.1 Patriarcado y heteronormatividad

Se considera al patriarcado un orden de poder político, económico y cultural, que como toda relación de poder es asimétrica. Una asimetría que afecta principalmente a las mujeres y las niñas, en gran parte de las culturas del mundo, en mayor o menor grado.

El patriarcado ha existido desde el comienzo de la vida sedentaria del ser humano, cuando el “potencial procreador y laboral de las mujeres se convierten en el principal objeto de las negociaciones y relaciones intersocietarias” (Delgado y Madrid 2014, p. 97). Para otros autores, la colonización y la introducción de la civilización europea cristiana afianzaron el patriarcado y la heteronormatividad, es decir, “un sistema patriarcal obligatorio que reproduce la explotación y subordinación de las mujeres a través del matrimonio, la pareja y la reproducción de roles erótico-amorosos heterocéntricos” (Curiel 2005, p. 317).

Como sistema de dominación se mantiene porque los dominadores (fundamentalmente hombres) poseen el poder de autodesignarse a sí mismos, de heterodesignar a los dominados (prioritariamente mujeres y niñas) y nombrar las realidades prácticas y simbólicas sobre las que se asienta su dominio. Además, se ratifica en la división sexual del trabajo, que conlleva una separación de la sociedad en dos ámbitos, uno público-político, y otro privado-doméstico y familiar, en el que se diferencia una esfera productiva masculina y otra reproductora femenina, en la que el trabajo de los varones es retribuido y el de las mujeres gratuito. Ello, asimismo, implica una valoración cultural y simbólica correspondiente a esta división. De ahí se puede entender que el trabajo de las mujeres está menos valorado socialmente (Cobo 2008).

Así, el patriarcado se articula con otras formas de dominación en el mundo contemporáneo y conforma un sistema de formas de sometimiento de diversos colectivos humanos, en este caso de las mujeres, pero también de los hombres, en la medida en que los somete, en palabras de Rita Laura Segato (2003), al mandato de masculinidad. De ahí la importancia de la categoría género para identificar las relaciones que se construyen en la minería y que reproducen las brechas de género.

El patriarcado se articula con otras formas de dominación en el mundo contemporáneo y conforma un sistema de formas de sometimiento de diversos colectivos humanos.

4.2 Categoría sexo/género

En los estudios feministas se cuestiona la visión clásica de que el sexo es biológico y el género es una construcción social y cultural. Las características físicas y biológicas de las mujeres han sido un argumento utilizado tradicionalmente para negar su capacidad para trabajar en la minería. Sin embargo, esta visión determinista y biologicista de la mujer se ha visto superada por los estudios sobre el género (Beauvoir y Butler, entre otros).

Para estas autoras, el género entendido como una construcción social y cultural desarrolla dos categorías binarias que identifican la normalidad. El sistema sexo/género se entenderá, por tanto, como las maneras que tienen de relacionarse los hombres y mujeres en una sociedad. Relaciones que se producen en virtud de un sistema de poder que define condiciones sociales diferentes para hombres y para mujeres en función de los roles y funciones que les han sido asignadas socialmente. Esto es, vivimos en una sociedad sujeta a un sistema sexo-género que mantiene unas relaciones de poder desiguales entre hombres y mujeres (Aguilar 2008).

Las características físicas y biológicas de las mujeres han sido un argumento utilizado tradicionalmente para negar su capacidad para trabajar en la minería.

Ahora bien, para entender esta categoría sexo/género es fundamental partir de cómo concebimos el cuerpo. En esta investigación, concretamente, el cuerpo a través del cual se explota la fuerza laboral de las mujeres mineras, tanto en los ámbitos familiares como en el sector minero. El cuerpo va adquiriendo gradualmente características, y categorías como raza, etnia, clase social, género se van fusionando y dando significaciones sociales. Estas fusiones de distintas categorías construyen el cuerpo como una realidad material en un contexto social que marca límites y establece posibilidades (Beauvoir 1999)

4.3 Categoría “Mujeres”

Históricamente las mujeres mineras han estado en lugares específicos, en los cuales se han perpetuado o profundizado aún más las discriminaciones y violencias contra ellas, sobre todo en el contexto colombiano, en el que la práctica minera no ha desarrollado miradas integrales ni ha tenido en cuenta las violencias específicas y particulares de las cuales son víctimas en este contexto. Como mujeres, construidas socialmente, el patriarcado les toca de diversas formas.

Según María Lugones (2008) para reconocer las condiciones de las mujeres mineras es necesario definir el concepto de “interseccionalidad”, en primera instancia, porque en los contextos de las mineras, las brechas de género no solo son identificables bajo la categoría género, sino que la ubicación geográfica, la raza, las condiciones materiales se fusionan en el entramado relacional y generan diversas exclusiones, brechas y violencias.

Históricamente las mujeres mineras han estado en lugares específicos, en los cuales se han perpetuado o profundizado aún más las discriminaciones y violencias contra ellas.

A la luz de esta propuesta de la interseccionalidad, las mujeres mineras y sus condiciones de exclusión y violencias serán también diferenciadas, de acuerdo con el lugar geográfico, el material extraído, la forma minera, y los contextos social y político del entorno. Al tratar de develar e identificar las brechas de género en el ámbito minero es fundamental desuniversalizar la categoría “mujeres”, por sus especificidades materiales, lugar de origen, hechos o vivencias violentas, acceso a educación, cualificación, etc.

Las luchas de las mujeres han estado inscritas en condiciones específicas: ellas han estado en espacios de lo “público”, por tanto, los conflictos –aunque son similares– tienen profundos matices, dependiendo del nivel de fusión de categorías de dominación. Por ejemplo, Sourjuner Truth, esclava, cuestiona el concepto de mujer en 1851, pone en duda el lugar de la feminidad, de lo femenino, de la mujer y hace una diferencia en ella, como mujer esclavizada, que había ocupado el lugar del trabajo duro, forzoso con respecto a las mujeres blancas pertenecientes a la clase social dominante.

Ángela Davis (2004), en su análisis sobre la esclavitud, si bien puntualiza el carácter similar en torno al trabajo entre hombres y mujeres negras, argumenta el carácter particular del abuso sexual y las violencias sexuales a las que eran sometidas las mujeres negras esclavas. Sin embargo, al tiempo que describe la situación de las mujeres negras en el marco de la esclavitud, también destaca los hechos de resistencia contra la opresión.

Davis analiza la reproducción y la maternidad en las mujeres esclavas: eran evaluadas por su capacidad para reproducirse, para “ser paridoras”. Incluso, en el siglo XIX, en la exaltación de la maternidad, las esclavas no eran consideradas como madres, porque ellas garantizaban el crecimiento de la fuerza de trabajo. Los propietarios de esclavos procuraban asegurar que sus “paridoras” tuviesen niños con tanta frecuencia como biológicamente fuera posible. Pero nunca llegaron tan lejos como para eximir de trabajar en los campos a las mujeres embarazadas y a las madres con hijos recién nacidos (Davis 2004).

Ángela Davis expone de forma detallada la importancia de “desuniversalizar” el concepto “mujeres”, sobre todo alrededor de los imaginarios, discursos y construcciones en torno al trabajo, a los ámbitos “público y privado”, a la reproducción, la maternidad y los modelos de feminidad:

En la propaganda más difundida, la “mujer” se convirtió en sinónimo de “madre” y de “ama de casa” y tanto la una como la otra llevaban impreso el celo fatal de la inferioridad. Sin embargo, este vocabulario estaba completamente fuera de lugar entre las esclavas. El orden económico de la esclavitud contradecía la jerarquía de los roles sexuales incorporada en la nueva ideología. (Davis 2004, p. 20)

Según este argumento es fundamental desuniversalizar el concepto “mujeres”, puesto que, como afirma Ochy Curiel (2007):

Una universalidad que no consideraba los contextos históricos ni las experiencias individuales y colectivas de muchas mujeres que si bien, eran víctimas del sexismo, eran también atacadas por los efectos de otros sistemas de dominación como el racismo, el clasismo, el heterosexismo. (p. 2)

El universalismo del concepto “mujeres”, se aplicó en los análisis feministas e históricos en torno al trabajo, la violencia, la familia y la reproducción y en las investigaciones de las ciencias sociales y las luchas feministas con respecto al trabajo. Centrándolo en la importancia de la incursión de las “mujeres” en el ámbito “público” como hecho significativo no solo para la historia sino para su propia liberación. Esta concepción del trabajo dejó de lado la experiencia histórica laboral de las mujeres empobrecidas, en condición de discapacidad y de las afrodescendientes en el ámbito “público”, en razón a que los trabajos realizados durante la esclavitud se desarrollaron fuera del hogar. Como consecuencia de centrar los análisis del trabajo en la división de estos ámbitos, los aportes al estudio de la violencia se abordarían también en la centralidad de lo doméstico, apartando la presencia de la violencia en el ámbito “público”, en el que las negras realizaban la mayor parte de sus actividades. Lo mismo sucedió con el análisis sobre la familia, en el que tampoco se observaron sus particularidades, y su constitución familiar, fruto de la historia de la esclavización.

Por tanto, la lucha de las mujeres por ingresar a los ámbitos público y laboral, y no solo habitar el lugar de lo privado, sería un debate distinto para quienes han estado históricamente ocupando el ámbito “público” (negras, indígenas, empobrecidas, en ejercicio y contexto de prostitución, mineras) pero que, además de residir en él son víctimas de otras opresiones, explotaciones y subordinaciones. Las mineras viven en espacios históricamente asignados a hombres, desafían los principios del sistema sexo/género, necesario para trabajar en la minería; sin embargo, al habitar allí, las violencias, discriminaciones y garantía de trabajo digno son mucho más precarias.

Las mineras viven en espacios históricamente asignados a hombres, desafían los principios del sistema sexo/género, necesario para trabajar en la minería; sin embargo, al habitar allí, las violencias, discriminaciones y garantía de trabajo digno son mucho más precarias.

4.4 División sexual del trabajo y economía del cuidado

La división sexual del trabajo se considera desde dos aspectos: 1) el trabajo doméstico de las mujeres, es decir, las actividades de cuidado –con características de mano de obra barata o sin remuneración–; 2) representación de las mujeres como reserva de mano de obra para el capital (Delphy 1985). La reflexión sobre las brechas de género en la minería pasa también por la necesidad de comprender las formas de producción y explotación de las que forman parte las mineras, desde la división sexual del trabajo. Las mujeres tienen la responsabilidad social de criar y formar buenos ciudadanos, buenas ciudadanas o buenos y buenas obreras, –la reproducción social–, le sirve al capital, al igual que el –salario barato– aunque el contratista se beneficia, también se benefician los familiares, ya que la familia es una unidad de producción (Delphy 1985).

La reflexión sobre las brechas de género en la minería pasa también por la necesidad de comprender las formas de producción y explotación de las que forman parte las mineras, desde la división sexual del trabajo.

Las mineras, además de las responsabilidades laborales en el ámbito minero, deben asumir las familiares, que en la mayoría de los casos, no son remuneradas. Ello puede considerarse una forma de explotación. Cuando hay remuneración el dinero se concibe como una donación, es la naturaleza de los servicios domésticos (Delphy 1985). Por tanto, la familia es un concepto contenido en la explotación, definido como la unidad de producción, en la que el trabajo de la mujer pertenece y es propiedad del esposo. Se pone en evidencia cómo la producción de bienes y servicios domésticos o de cuidado se remuneran cuando se realizan fuera de la familia, y no dentro de ella.

Las mineras, además de las responsabilidades laborales en el ámbito minero, deben asumir las familiares, que en la mayoría de los casos, no son remuneradas.

En Colombia, la Red Nacional de Mujeres ha contribuido a la comprensión de los efectos que ejercen sobre las mujeres, la explotación minera y la economía extractiva en contextos de conflictos tanto ambientales como armados. En el estudio Mujeres, conflictos socioambientales y en la Resolución 1325 de las Naciones Unidas se exponen algunas experiencias que hacen alusión a esta categoría de división sexual del trabajo. Según Tobón (2015), los territorios en los que la industria minera se ha venido instalando en el país, eran tradicionalmente agrícolas. La llegada de la minería transformó profundamente las responsabilidades asumidas tanto por hombres como por mujeres. Pero, en el caso de las mujeres sin abandonar las que tenía anteriormente. Es decir, ellas siguen asumiendo el cuidado de la familia, la educación de los hijos, e hijas etc., como acciones desinteresadas y bondadosas, intrínsecas a su condición de mujer, madre, esposa.

Pascale Molinier (2012) plantea las crisis sociales que se pueden ocasionar si las mujeres no cumplen con las representaciones sociales de la maternidad y del cuidado que les han sido asignadas. El trabajo del cuidado trasciende el contacto personal, íntimo, y se convierte en un trabajo del que ellas desaparecen, se ignoran, se desconoce su importancia social: es la negación de sus cuerpos, porque se excluyen de la percepción de quienes reciben sus “servicios”. Delegar el trabajo sucio permite olvidar el esfuerzo que implica este trabajo.

La experiencia de la minería en Colombia, según lo evidencia el estudio realizado por la Red Nacional de Mujeres (Tobón 2015), refuerza las responsabilidades de cuidado de las mujeres:

En la mayoría de los casos las mujeres asumen todo el trabajo que los hombres dejan de hacer por trabajar en la minería y enfrentan solas el cuidado de los niños, los animales, la producción de la tierra, etc. Cuando han perdido sus propiedades, se ven abocadas a migrar a las poblaciones aledañas en busca de trabajo, abandonando a sus niños al cuidado de los abuelos. (Zorrilla 2013, citado en Tobón 2015, p. 15)

En esta línea es interesante constatar la aportación de la economía feminista, que abre una reflexión sobre los límites de la economía, el papel del género en ella y el compromiso de la teoría con la transformación de las situaciones de desigualdad (Pérez Orozco 2016).

4.5 Necesidades prácticas e intereses estratégicos

Las necesidades prácticas están ligadas a las condiciones de vida, como los servicios de salud, el cuidado de menores de edad, el abastecimiento de agua, entre otros. Se pueden satisfacer sin transformar los roles asignados por el determinismo biológico, e incluso por otras personas, entidades e instituciones. Las necesidades estratégicas deben facilitar las actividades de subsistencia de mujeres y hombres.

Los intereses estratégicos son los que las mujeres identifican y reconocen en el proceso de conciencia de su lugar de subordinación, se relacionan con la lucha por los derechos políticos, económicos, y con el logro de la igualdad de oportunidades. El nivel de satisfacción de estos intereses se alcanza por medio del cuestionamiento de los roles tradicionales de género y surgen mediante el análisis de las desigualdades de género.

4.6 Enfoque de género

Este enfoque ha sido fundamental para el análisis de las desigualdades e inequidades existentes entre mujeres y hombres. Fue propuesto primero para comprender la relación entre sexo/género y segundo, para identificar y analizar cómo esta relación reproduce desigualdades y relaciones de poder. Esta propuesta surgió a finales del siglo XX, por la necesidad de exponer las diferencias entre hombres y mujeres (Scott 1990).

Este enfoque desde la industria minera permitirá identificar, cómo la relación entre hombres y mujeres se ha basado en la construcción tradicional de roles y estereotipos de género y se ha traducido en brechas y desigualdades sociales, económicas, laborales. Estas inequidades se profundizan en contextos altamente masculinizados, y se fusionan con otros intereses expresados en las violencias sociopolíticas. Este enfoque debe aportar también a las propuestas clave que permitan disminuir las brechas de género y transformar las realidades.

4.7 Roles y estereotipos de género

Son las creencias y opiniones sobre las representaciones que se construyen de grupos específicos, en este caso, los roles que hombres y mujeres desempeñan en la industria minera y podrían corresponder o no, con los estereotipos construidos.

4.8 Empoderamiento, toma de decisión y voz de mujeres

La realidad social de las mujeres mineras desarrollada hasta el momento, las sitúa en un panorama poco esperanzador. No obstante, los estudios feministas y socioculturales han desarrollado nuevos conceptos para avanzar hacia un mundo más justo e igualitario. Hablamos de la capacidad del ser humano de transformación social (Freire, 1997), que posibilita que las mujeres y las niñas, y los hombres dominados puedan tomar decisiones, ser protagonistas y tomar el poder de sus vidas. El empoderamiento se define como:

(...) la expansión de la elección y el fortalecimiento de la voz a través de la transformación de las relaciones de poder, para que las mujeres y las niñas tengan más control sobre sus vidas y futuros. Es a la vez un proceso y un resultado (Van Eerdewijk, Wong, Vaast, Newton, Tyszler y Pennington 2017, p.13).

Lograr que las mujeres influyan en las decisiones que afectan sus vidas implica disponer de un repertorio de opciones y oportunidades de las que pueda escoger, imaginar elecciones posibles que antes no pudo suponer, y transformar sus preferencias en acciones y en resultados. Además, es necesario aumentar su capacidad para que se oiga su voz, que sean capaces de hablar y ser escuchadas, tanto en contextos públicos como privados. Que participen en los lugares y espacios de toma de decisión, y expresen sus demandas y necesidades a través del liderazgo y la organización colectiva. Así se conseguirá ampliar su presencia en la sociedad, y avanzar hacia su transformación en un mundo más justo e igualitario. Los desafíos que impone el empoderamiento de las mujeres y las niñas entrañan una transformación de las relaciones de poder.

Es necesario aumentar su capacidad para que se oiga su voz, que sean capaces de hablar y ser escuchadas, tanto en contextos públicos como privados.

El empoderamiento, en síntesis, dependerá de la interacción entre tres elementos clave: la agencia (capacidad de acción intencional, expresar la voz y tomar decisiones), las estructuras institucionales (leyes, normas, políticas sociales), y recursos (tangibles e intangibles) (van Eerdewijk et al 2017).

4.9 Comunidad LGTBI

El acrónimo LGTBI, Lesbianas, Gais, Trans, Bisexuales e Intersexuales se refiere al colectivo de diferentes grupos sociales que se consideran discriminados por su orientación sexual (capacidad de atracción hacia otra persona de su mismo género, de otro o de más de uno) e identidad sexual (experiencia y percepción que cada uno tiene de su género, sea o no el que le corresponde biológicamente). Aunque desde los años setenta ya había referencias a todos estos grupos relacionados, solo hasta 1990 se empieza a conocer como LGTBI. Responde a la necesidad común de hacerse más visibles y ser reconocidos como sujetos de derechos, y a fomentar cambios estructurales para superar la desigualdad por la diferencia (Coll-Planas y Cruells 2013).

Aunque hay variadas formas de entender el género, es la perspectiva interseccional (Butler 2001; Coll-Planas 2009) la más inclusiva y amplia en la medida en que incorpora diferentes dimensiones que articulan la diferencia sexual (hembra, macho, intersex), la identidad de género (hombres, mujeres, cisgénero, trans, etc.) y la orientación sexual (gais, lesbianas, heterosexuales, bisexuales).

Desde esta perspectiva, la igualdad de género abarca a un heterogéneo colectivo de personas, por lo que las políticas y normativas han de responder a todas ellas. Es una cuestión que afecta a toda la ciudadanía en una sociedad caracterizada por la diversidad.

5



Es imprescindible analizar la política pública y normativa minera bajo una mirada de género ©ARM 2018

Análisis de la normativa y política pública minera desde un enfoque de género

Este capítulo tiene como fin presentar un análisis de género de la normatividad minera colombiana y de las políticas mineras. Desde esta perspectiva es posible identificar si la normatividad minera vigente y las políticas mineras en Colombia incluyen el enfoque de género o diferencial, y contempla acciones para disminuir las condiciones de exclusión y discriminación por motivos de género en los ámbitos mineros –sobre todo en el proceso de visibilización de las condiciones de las mujeres y la población LGBTI–. Para ello se analizaron, en orden cronológico varias leyes, decretos y políticas sobre minería en Colombia y se identificaron los avances y reconocimientos acumulados en la normatividad. Estos se pueden consultar en el **anexo 2**.

Aunque la práctica minera afecta de manera directa territorios habitados por comunidades, los enfoques desde los cuales se abordan las problemáticas mineras en las normas, están generalmente relacionados con las formas de extracción, producción y comercialización de los recursos no renovables, y no se refieren a la población implicada en esta actividad: los datos que hacen referencia a la población, en la información normativa y política del sector minero, no se desagregan por sexo, orientación sexual o identidad de género. Efectivamente son documentos de carácter técnico y sin embargo la minería afecta de manera específica las dinámicas sociales y ambientales de las comunidades donde se ubica. Por tanto, estas leyes deben comenzar a incluir acciones que permitan la disminución de ambientes discriminatorios y violentos.

Además, si bien la política minera define las actividades que deben realizarse con enfoque de género, no se hace referencia a la población LGBTI, porque se excluye incluso, de los diagnósticos y caracterizaciones. La información en la que se basan para dar cuenta de la población, no tiene en cuenta las brechas de género y, de hecho, es claro que es necesario un sistema de información que permita identificarla, pero no contempla cómo abordarla. El enfoque de género es meramente descriptivo y no hace un análisis de fondo.

La información en la que se basan para dar cuenta de la población, no tiene en cuenta las brechas de género y, de hecho, es claro que es necesario un sistema de información que permita identificarla, pero no contempla cómo abordarla.

Aunque son conocidos y en algunos apartes nombrados los efectos en la salud de la población, las comunidades, etc., las normas no incluyen medidas claras para avanzar en la equidad y la igualdad de género en el sector, teniendo como precedente que los efectos de la minería son diferenciales para hombres, mujeres y población LGBTI. A excepción del concepto de minería de subsistencia, que vendría a tener en cuenta factores de pobreza económica en la minería artesanal, no se observan diferenciaciones a la hora de abordar las diferentes escalas de minería.

Las normas no incluyen medidas claras para avanzar en la equidad y la igualdad de género en el sector, teniendo como precedente que los efectos de la minería son diferenciales para hombres, mujeres y población LGBTI.

Tampoco se cuenta con rutas claras para hacerle frente a la violencia sexual ni se describen rutas de atención específicas para un sector con muy baja participación femenina. En términos de salud es escasa la información en la normatividad con referencia a la vida de las mujeres y las afectaciones en todo su ciclo vital en los entornos mineros. Tampoco se hace alusión a las mujeres y a la población LGBTI como directa beneficiaria de esos proyectos. ¿Dónde queda la responsabilidad social empresarial?

Es evidente la necesidad de investigaciones, observatorios con enfoques de género y diferencial, que permitan la recolección de datos reales sobre la situación de mujeres y población LGBTI en las zonas mineras. También es necesario caracterizar el lugar ocupado por ellas y por la población LGBTI en la cadena de producción minera y especialmente respecto a las dinámicas de poder, imaginarios y estereotipos de género que se presentan en ese contexto. La normatividad colombiana tampoco exige porcentaje de mujeres y población LGBTI que deben tener en cuenta en su planta laboral. Asimismo, es importante que se haga énfasis en los mecanismos de participación en todas las etapas de la exploración y explotación minera y se tenga en cuenta esta población.

Y finalmente es de suma importancia un diagnóstico en salud integral, que contemple las condiciones, efectos y padecimientos diferenciales de mujeres, niñas que trabajan en minería, pero también que habitan territorios aledaños a sectores de explotación. Estos estudios deberán basarse en las realidades específicas de las comunidades, en vista de que estas condiciones son específicas para cada territorio. Al respecto, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) apunta:

Las inquietudes en materia de SST de las mujeres están mucho más asociadas a su doble papel productivo y reproductivo. Tradicionalmente, las mujeres y los hombres han asumido distintas responsabilidades al interior del hogar. Con más mujeres ingresando a la fuerza de trabajo, puede que ellas se hagan cargo de tareas remuneradas y, en paralelo, continúen con el trabajo no remunerado de cuidar a la familia y atender los quehaceres domésticos. Si se suman ambas actividades, muchas mujeres trabajan más horas que los hombres. Los peligros y riesgos específicos que enfrentan las mujeres están asociados a las condiciones laborales de los sectores en donde se desempeñan (OIT n. d., p. 3).

Sin embargo, es necesario indagar sobre las barequeras y las seleccionadoras, que evidentemente exponen su salud al realizar actividades de tipo informal, poco caracterizadas y poco atendidas por las diferentes normativas.

Tampoco se abordan los factores causales, de ámbito estructural y con una perspectiva de género, que explican la baja participación de las mujeres en este sector. Por ello, sería necesaria la generación de incentivos educativos para las mujeres en carreras, especializaciones y posgrados relacionados con la minería, para que su participación en la industria minera aumente.

La transformación de imaginarios y estereotipos sobre el trabajo en minería en el que se reproduce la violencia y se segrega a las mujeres y a la población LGBTI, debe contemplar acciones integrales para disminuir estas lógicas sexistas.

Finalmente, aunque el Ministerio de Minas y Energía participó en la definición de la “Estrategia nacional para la garantía de los derechos humanos 2014-2034”, esta no menciona líneas de acción específicas para promover la equidad de género en el sector minero.

6



Debido a su baja participación, la mujer constituye un colectivo vulnerable en el sector minero ©ARM 2018

Análisis de la normativa de protección de la mujer en Colombia aplicable al sector minero

El siguiente apartado tiene como objetivo presentar los avances en términos normativos que han logrado las mujeres en Colombia. Si bien, la mayoría de logros se enfocan en mejorar las condiciones de discriminación y las violencias estructurales e históricas, la distancia entre la norma y su aplicación, requiere de profundos esfuerzos, institucionales, sociales y de transformación de las mentalidades.

En el rastreo de formulación de normatividad y políticas públicas específicas de equidad de género en la minería colombiana, no se encontró mayor avance. Pero, en la normatividad internacional y nacional, la garantía a los derechos de las mujeres mineras se recoge en algunos ítems, y podría nombrarse como avances en términos normativos. Es de destacar que estos logros han sido producto de la lucha y visibilidad que las mujeres han

logrado evidenciar de las problemáticas y discriminaciones que enfrentan. Por tal razón, el presente documento propone un recorrido internacional por la normatividad que protege a las mujeres, y segundo, la nacional en relación con algunos hallazgos de las condiciones de las mineras en Colombia. En este segundo apartado la normatividad se divide en: economía, participación social y política, trabajo, salud, violencias, conflicto armado, transformación social y política, enfoque diferencial. En una tercera parte se incluye un cuadro con la normativa abordada tanto en la primera como en la segunda parte del documento.

En el **anexo 3**, se puede encontrar una tabla que se describe el marco legal de protección a la mujer en Colombia.

6.1. Marco internacional

Colombia ha ratificado diversos tratados internacionales. En 1968 ratificó el Pacto de Derechos Económicos Sociales y Culturales (1966), que en su artículo 3 reza: “Los Estados partes en el presente Pacto se comprometen a asegurar a los hombres y las mujeres igual título a gozar de todos los derechos económicos, sociales y culturales enunciados en el presente”. Por tanto, en Colombia las mineras deberían gozar en igualdad de condiciones de las posibilidades económicas que brinda el trabajo minero.

En 1995 con la Ley 248 Colombia asumió las directrices de la Convención internacional Belem Do Pará (Brasil) y estableció la obligación especial de atender la situación de vulnerabilidad que pueda sufrir la mujer en razón de su condición étnica, migrante o desplazada. Deberá, por tanto, adoptar políticas y generar normatividad que permita la protección de quienes se encuentren en situaciones de discriminación. Esta ley permitió la producción de políticas públicas específicas para mujeres mineras, con las que el Estado pueda construir estrategias para garantizar su labor libre de violencias y discriminación.

El Estado colombiano también adoptó la Declaración de las Naciones Unidas sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas, mediante la Ley 21 de 1991, en la que se establece el derecho de los pueblos indígenas a no ser discriminados, a la integridad cultural, a la propiedad, uso, control y acceso a tierras en igualdad para hombres y mujeres indígenas. En este marco, las zonas de extracción minera en sus territorios deberán garantizar a las mujeres indígenas estos derechos, en igualdad con los hombres.

En 2000 la ONU estableció los Objetivos de Desarrollo Sostenible del Milenio que definen las obligaciones de los Estados para promover y empoderar a las mujeres e impulsar la igualdad de género para acelerar el desarrollo sostenible. Los objetivos del milenio son ocho: erradicar la pobreza extrema y el hambre; lograr la enseñanza primaria universal, promover la igualdad entre los géneros y la autonomía de la mujer; reducir la mortalidad infantil; mejorar

la salud materna; combatir el VIH/Sida, el paludismo y otras enfermedades; garantizar la sostenibilidad del medio ambiente y fomentar una asociación mundial para el desarrollo.

Evidentemente, los objetivos del milenio abrieron la posibilidad de identificar las problemáticas que viven las mujeres en el mundo, desde la feminización de la pobreza, la desigualdad entre hombres y mujeres, así como la mortalidad materna. Estas son situaciones en las que principalmente se ubican las mujeres. En la autonomía y erradicación de la pobreza, las mineras deberán ser un sector priorizado, en la garantía de condiciones dignas.

Evidentemente, los objetivos del milenio abrieron la posibilidad de identificar las problemáticas que viven las mujeres en el mundo, desde la feminización de la pobreza, la desigualdad entre hombres y mujeres, así como la mortalidad materna.

Para lograr estos objetivos, Colombia formuló el Conpes Social 91 de 2005, cuyo fin es “promover la igualdad entre los géneros y la autonomía de la mujer”. Este documento propuso las metas que el país debía lograr para alcanzar los objetivos del milenio, en torno al logro de la igualdad entre hombres y mujeres. Es evidente que las acciones se centraron en procesos de medición y monitoreo; sin embargo, en las estrategias para promover la igualdad y autonomía de la mujer, se incluyen acciones de sensibilización, educación, cultura y estímulo para su participación social y política.

Este mismo año, la Asamblea General de las Naciones Unidas adopta el Estatuto de Roma de la Corte Penal Internacional (1998), que involucra delitos relacionados con la violencia basada en el género y el sexo. Colombia lo ratifica con la Ley 742 de 2002 y constituye un referente para abordar los delitos basados en el género. Esto además reviste especial importancia si se tiene en cuenta que muchas de las zonas mineras de oro en el país se encuentran o encontraban en zonas de conflicto.

El Estado colombiano adoptó mediante la Ley 248 de 1994 la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer (Convención Belem Do Pará [CBDP]). Con esta norma se comprometió a desarrollar normas que busquen proteger a la mujer de todo tipo de violencia. Esta convención incluye a las mujeres mineras, en vista de su condición específica de vulnerabilidad y las dinámicas de fusión de categorías (Lugones, 2008) de opresión simultáneas: raza, sexo, lugar de origen, etnia, edad, etc.

La importancia de esta Convención es que define la violencia contra las mujeres y constituye el derecho de ellas a vivir una vida libre de violencia, que se entiende como una violación de los derechos humanos y de las libertades fundamentales; además, propone el desarrollo de mecanismos de protección y defensa de los derechos de las mujeres fundamentales para luchar

contra el fenómeno de la violencia contra su integridad física, sexual y psicológica, en el ámbito público y en el privado, y su reivindicación dentro de la sociedad (CBDP).

Sin embargo, algunas investigaciones señalan:

Si bien la adopción de la CBDP constituye un hito en sí misma, se requiere el examen del tema, puesto que tan solo ha comenzado un proceso de comprensión del fenómeno por parte del poder judicial, y solo inscrito en este marco se logrará garantizar la aplicación del instrumento, no se puede desconocer que los fenómenos de la discriminación y la violencia contra la mujer dan cuenta de una serie de prácticas sociales que han definido las reglas del saber en cada momento histórico, asignando los roles en la sociedad a través de la legitimación incluso aquiescente del derecho: hombre/trabajador/propietario/esposo; mujer/ama de casa/esposa; designando y diferenciando claramente los espacios de actuación para cada rol, en el espacio de lo público el ser masculino y en el espacio de lo privado, el ser femenino (Bustamante y Ambuila 2010, p. 21), y en consecuencia la comprensión de esta problemática debe contribuir al cambio cultural, comenzando por la inclusión del enfoque de género (Bustamante y Vásquez 2011, p. 29).

Por otra parte, con la Ley 21 de 1991 Colombia ratifica el convenio sobre pueblos indígenas y tribales 169 de la OIT, y reconoce el derecho a la participación y la consulta previa de los pueblos indígenas. Con este acuerdo, el Estado debe garantizar a las mujeres su participación en igualdad de condiciones en los territorios donde la minería requiere de consulta previa.

En 1981 se aprobó la convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW), que establece que la máxima participación de la mujer, en igualdad de condiciones con el hombre, en todos los campos, es indispensable para el desarrollo pleno y completo de un país, el bienestar del mundo y la paz. Así mismo, les exige a los Estados promover medidas especiales que faciliten la transformación de prácticas culturales, políticas, institucionales y económicas que generan discriminación contra las mujeres. Colombia la asumió con la ley aprobatoria número 51 de 1981 (el avance de esta medida legal es el Artículo 177 de la Ley 1450 de 2011, por la cual se expidió el Plan Nacional de Desarrollo “Prosperidad para todos 2010-2014”, que plantea “una política pública nacional de equidad de género para garantizar dichos derechos”).

Esta convención ha sido uno de los más importantes y destacados instrumentos para lograr la igualdad entre hombres y mujeres porque los Estados se comprometen a generar procesos de transformación en las prácticas culturales, que crean y reproducen las lógicas violentas y de discriminación contra las mujeres. Trasciende la normatividad, que es bastante necesaria, e insta a los Estados a desarrollar procesos de transformación más profundos, que conduzcan a cambios estructurales y permitan la inclusión de las mujeres en todos los ámbitos sociales en condiciones de igualdad con respecto a los hombres.

6.2. Marco nacional

A nivel nacional se destaca el Conpes 2626 de 1992 (DNP 1992) sobre la Política Integral para la mujer; en 1994 la Política de Participación y equidad de la mujer; en 1999 el Plan de igualdad de oportunidades para las mujeres; en 2003 la Política de mujeres constructoras de paz; en 2013 el Conpes 161 (DNP 2013) “equidad de género para las mujeres”, y entre 2004 y 2016 el Plan de igualdad de oportunidades para la equidad de género en el Distrito Capital.

En el ámbito económico Colombia cuenta con la Ley 82 de 1993 (Congreso de la República 1993), que estipula el apoyo estatal a la mujer cabeza de familia, característica de la mayoría de mujeres mineras y en especial de las seleccionadoras (charreras) y barequeras. Según el artículo 2 de esta ley, es madre cabeza de familia:

Quien siendo soltera o casada, tenga bajo su cargo, económica o socialmente, en forma permanente, hijos menores propios u otras personas incapaces o incapacitadas para trabajar, ya sea por ausencia permanente o incapacidad física, sensorial, psíquica o moral del cónyuge o compañero permanente o deficiencia sustancial de ayuda de los demás miembros del núcleo familiar.

Algunas de las acciones que fija esta ley para la protección de las mujeres cabeza de familia tienen que ver con la protección priorizada de sus derechos y promoción de los derechos económicos, sociales y culturales; apoyo en materia educativa, tratamiento preferencial para el acceso al servicio educativo y gestión de cooperación internacional; fomento para el desarrollo empresarial, desarrollo del principio de igualdad garantizado con la capacitación a funcionarios públicos.

En 2010 se promulgó la Ley 1413 (Congreso de la República 2010), que regula la inclusión de la economía del cuidado al sistema de cuentas nacionales, para medir la contribución de la mujer al desarrollo económico y social del país. El artículo 1 de esta ley especifica:

Incluir la economía del cuidado conformada por el trabajo de hogar no remunerado en el Sistema de Cuentas Nacionales, con el objeto de medir la contribución de la mujer al desarrollo económico y social del país y como herramienta fundamental para la definición e implementación de políticas públicas (p. 1).

Esta ley ha sido fundamental en tanto reconoce la existencia de la economía del cuidado y del trabajo no remunerado que realizan las mujeres para el sostenimiento de la vida. Además, permite identificar cuánto aportan ellas al desarrollo del país con un trabajo que no es remunerado y que el Estado no había tenido en cuenta en sus mediciones. Estas actividades son realizadas por la mayoría de las mujeres, sin embargo, las que se han dedicado a la minería, además de ser madres cabeza de familia, no reciben ninguna remuneración por el trabajo que hacen, lo que implica mayor nivel de vulnerabilidad.

En 2011 se expidió la Ley 1496 (Congreso de la República 2011) que garantiza la igualdad salarial y de retribución laboral entre mujeres y hombres. Según el artículo 1:

La presente ley tiene como objeto garantizar la igualdad salarial y de cualquier forma de retribución laboral entre mujeres y hombres, fijar los mecanismos que permitan que dicha igualdad sea real y efectiva tanto en el sector público como en el privado y establecer los lineamientos generales que permitan erradicar cualquier forma discriminatoria en materia de retribución laboral (p. 1).

Además, el artículo 3 define la discriminación laboral de la siguiente manera:

Discriminación directa en materia de retribución laboral por razón del género o sexo: toda situación de trato diferenciado injustificado, expreso o tácito, relacionada con la retribución económica percibida en desarrollo de una relación laboral, cualquiera sea su denominación por razones de género o sexo (p. 1).

Según esta misma norma, las acciones para enfrentar la discriminación laboral deberán ser: las empresas tanto públicas como privadas, deben tener un registro de perfil y asignación de cargos por sexo, funciones y remuneración discriminando clase o tipo y forma contractual, a trabajo de igual valor, salario igual; además de generar procesos formativos y programas que garanticen la no discriminación de la mujer y garantizar a la mujer campesina el acceso a la propiedad o tenencia de la tierra y al crédito agrario; la asistencia técnica, la capacitación y la tecnología agropecuaria, para su adecuada explotación. Esta ley es de suma importancia para las mujeres mineras, en vista de sus bajos ingresos económicos en el sector minero y, además, porque en su mayoría son mujeres rurales.

Respecto a la participación social y política, la Ley 581 de 2000 (Congreso de la República 2000) reglamenta la adecuada y efectiva participación de la mujer en las diferentes ramas y órganos del poder público, de conformidad con los artículos 13, 40 y 43 de la CP. Cabe destacar que la Constitución de 1991 reconoce los derechos de las mujeres y en especial su participación e igualdad de oportunidades.

No obstante, en lo que respecta a la minería, en la práctica ni comunidades campesinas ni empresas mineras han tenido en cuenta la opinión y necesidades de las mujeres, y las decisiones se toman sin tener en cuenta su participación (Cuadros 2011, citado en Bermúdez, Rodríguez y Roa 2011, p. 14).

La Ley 731 de 2002 (Congreso de la República 2002) establece las normas para favorecer a las mujeres rurales, incluyendo el enfoque diferencial para que con su trabajo se les garantice una vida digna. Esta ley es de especial relevancia para la minería artesanal y de pequeña escala, ya que esta suele darse en contextos rurales. El artículo 3 de esa ley define la actividad rural así:

Comprende desde las actividades tradicionales, tales como las labores agropecuarias, forestales, pesqueras y mineras, hasta las no tradicionales, como el desarrollo de agroindustrias y microempresas, además de otras actividades realizadas en el marco de una perspectiva más amplia de la ruralidad, como las relacionadas con la integración a cadenas agroproductivas y comerciales en todas sus expresiones organizativas, el turismo rural y ecológico, las artesanías, la transformación de metales y piedras preciosas y otros nuevos campos de oportunidad, incluyendo las actividades de mercadeo, transformación de productos y prestación de servicios que se realicen en torno a ellas (p. 1).

La acciones que plantea para las mujeres rurales son: eliminación de obstáculos, divulgación y capacitación, financiación para otras actividades (diferentes a las del campo), creación de cupos y líneas de crédito con tasa preferencial para las de bajos ingresos, acceso al fondo agropecuario de garantías (FAG), creación del fondo de fomento (Fommur), extensión del subsidio familiar en dinero, especie y servicios, afiliación de las que no tengan vínculos laborales al sistema general de riesgos profesionales, programas de riesgos profesionales, fomento de la educación rural, condiciones para el acceso a los programas de formación profesional ofrecidos por el SENA, y deporte social comunitario y formativo comunitario.

La normativa deja claro que se deberá garantizar la participación equitativa de la mujer rural en diferentes órganos de decisión, planeación y seguimiento territorial, su participación en las entidades, órganos de decisión que favorecen el sector rural, en las juntas departamentales, distritales y municipales de educación, la participación de las mujeres afrocolombianas rurales en los órganos de decisión de los consejos comunitarios y la creación de la comisión consultiva de las mujeres indígenas rurales.

Respecto al patrimonio, garantizar la titulación de predios de reforma agraria a nombre del cónyuge o compañera (o) permanente dejado en estado de abandono, titulación de predios de reforma agraria a las empresas comunitarias o grupos asociativos de mujeres rurales, participación equitativa en los procedimientos de adjudicación y uso de los predios de reforma agraria, priorizar subsidios familiares de vivienda rural, participación en los planes, programas y proyectos de reforestación e igualdad de remuneración en el sector rural.

La Ley 823 de 2003 (Congreso de la República 2003) “por la cual se dictan normas sobre igualdad de oportunidades para las mujeres”, tiene como objeto “establecer el marco institucional y orientar las políticas y acciones por parte del Gobierno para garantizar la equidad y la igualdad de oportunidades de las mujeres, en los ámbitos público y privado” (p. 1).

En referencia a las mujeres mineras, las acciones consagradas en esta ley las beneficiarían en tanto también deben orientarse a mejorar e incrementar su acceso a los servicios de salud integral, inclusive de salud sexual y reproductiva y salud mental. La mujer debe gozar de la especial asistencia

y protección del Estado durante el embarazo y después del parto así como promover y fortalecer su acceso al trabajo urbano y rural, además de a la generación de ingresos en condiciones de igualdad.

La Ley 1413 exalta la importancia de incluir la participación de la mujer en el desarrollo económico y social del país, como herramienta fundamental para la definición e implementación de políticas públicas y esto incluye necesariamente el sector minero.

La mujer debe gozar de la especial asistencia y protección del Estado durante el embarazo y después del parto así como promover y fortalecer su acceso al trabajo urbano y rural, además de a la generación de ingresos en condiciones de igualdad.

Por su parte, el Decreto 4463 de 2011 (Presidencia de la República 2011) reglamenta la Ley 1257 de 2008 (Congreso de la República 2008) en lo relativo a lo laboral. En el artículo 1 se definen las acciones necesarias para promover el reconocimiento social y económico del trabajo de las mujeres, implementando mecanismos para hacer efectivo el derecho a la igualdad salarial y desarrollar campañas de erradicación de todo acto de discriminación y violencia contra ellas en el ámbito laboral. Algunos de los mecanismos consagrados en este decreto son: diseño del programa de equidad laboral con enfoque diferencial y de género para las mujeres, sensibilización y capacitación a funcionarios y funcionarias públicas en derechos de las mujeres, implementación del sello de compromiso social con las mujeres, cultura de igualdad de condiciones y garantía de acceso a programas específicos de formación. Por último, la Ley 1496 de 2011 (Congreso de la República 2011) que busca la igualdad salarial entre hombres y mujeres.

En relación con la protección de la salud de las mujeres en Colombia, el art. 43 de la Constitución Política de Colombia de 1991 aborda la igualdad de derechos, la no discriminación, protección en el embarazo y después del parto. La Ley 1098 de 2006 (Congreso de la República 2006) sobre derecho a la vida y a la calidad de vida y a un ambiente sano; los niños, las niñas y los adolescentes tienen derecho a la vida, a una buena calidad de vida y a un ambiente sano en condiciones de dignidad y goce de todos sus derechos en forma prevalente. En un estudio de 2009 sobre las afectaciones de la exposición al mercurio en humanos y peces en el municipio de Ayapel (Córdoba), a la población minera se le deberá hacer un seguimiento riguroso sobre los efectos en su salud. Es claro que el mercurio afecta la salud de las mujeres mineras y es también un asunto que puede afectar a la familia que vive en el mismo territorio:

Es significativo el hecho de que en la población estudiada, un individuo de sexo femenino presentó una concentración atípica de mercurio total en cabello con frecuentes síntomas compatibles con intoxicación por exposición al mercurio, como dificultad para conciliar el sueño, nerviosismo o irritabilidad, tristeza o alegría sin motivos aparentes, pérdida de la memoria, falta de concentración, temblor distal de los dedos de las manos, hormigueo en las extremidades y, casi siempre, cefalea con visión borrosa. (...) Entre los síntomas más frecuentes en la población en estudio se encontraron cefalea, falta de energía, irritabilidad, preocupación en exceso, tristeza o alegría sin motivo, lagrimeo y sudoración fácil (Gracia, Marrugo, Alvis 2010, p. 122).

La Sentencia C-355 de 2006 (Corte Constitucional 2006), de la Sala Plena del Tribunal Constitucional decidió despenalizar la práctica del aborto en tres circunstancias específicas: 1) cuando la continuación del embarazo constituya peligro para la vida o la salud de la mujer, certificada por un médico; 2) cuando exista grave malformación del feto que haga inviable su vida, certificada por un médico; 3) cuando el embarazo sea el resultado de una conducta, debidamente denunciada, constitutiva de acceso carnal o acto sexual sin consentimiento, abusivo o de inseminación artificial o transferencia de óvulo fecundado no consentida o de incesto.

Ley 1122 de 2007 (Congreso de la República 2007) “por la cual se hacen algunas modificaciones al Sistema General de Seguridad Social en Salud (SGSSS)”, y cuyo objeto es realizar ajustes al Sistema General de Seguridad Social en Salud, teniendo como prioridad el mejoramiento en la prestación de los servicios a los usuarios.

La Ley 1468 de 2011 (Congreso de la República 2011) amplía la licencia de maternidad de 12 a 14 semanas, dos más que lo estipulado en el régimen anterior. Con la disposición, que busca evitar los partos improvisados y disminuir los riesgos que estos podrían originar en la salud de la madre y el bebé –entre los que se encuentran infecciones, malformaciones e incluso la muerte– Colombia se ajustó al estándar manejado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Además, en Colombia se cuenta con normatividad que busca hacerles frente a las violencias contra las mujeres. La Ley 1098 de 2006 (Congreso de la República 2006) consagra el derecho a la vida y a la calidad de vida y a un ambiente sano. Los niños, las niñas y los adolescentes tienen derecho a la vida, a una buena calidad de vida y a un ambiente sano en condiciones de dignidad y goce de todos sus derechos en forma prevalente. Contempla el derecho a la integridad personal e incluye también que los niños, las niñas y los adolescentes tienen derecho a ser protegidos contra todas las acciones o conductas que causen muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico. En especial, tienen derecho a la protección contra el maltrato y los abusos de toda índole de sus padres, de sus representantes legales, de las personas responsables de su cuidado y de los miembros de su grupo familiar, escolar y comunitario.

Si bien esta sentencia ha sido lograda por la lucha y exigencia de las mujeres al Estado colombiano, de respetar su derecho a decidir la maternidad, las construcciones sociales y culturales impiden aún el acceso a este derecho. La atención y la garantía de este derecho en los ámbitos rurales es históricamente muy precaria, en razón a los niveles educativos, la ausencia de promoción y divulgación de los derechos y los obstáculos institucionales arraigados en costumbres conservadoras, especialmente en los ámbitos mineros, patriarcales y machistas.

En Colombia se cuenta con normatividad que busca hacerles frente a las violencias contra las mujeres.

La Ley 1639 de 2013 (Congreso de la República) –llamada Ley Natalia Ponce de León–, se fortalecen las medidas de protección a la integridad de las víctimas de crímenes con ácido y se adiciona el artículo 113 de la Ley 599 de 2000 y la Ley 1761 de 2015 “Ley Rosa Elvira Cely” (Congreso de la República 2015) que permite tipificar el feminicidio como un delito autónomo y plantea la regulación social para proteger a la mujer del feminicidio, que puede ocurrir en ciertos entornos donde las mujeres mineras acuden a trabajar a zonas rurales apartadas.

A propósito de las consecuencias derivadas del conflicto armado y del reconocimiento de las víctimas, el Congreso de la República (2011) promulgó la Ley 1448, que dicta medidas de atención, asistencia y reparación integral. Las normas específicas para las mujeres se encuentran en los artículos 114 al 118. También la Ley 387 de 1997 (Congreso de la República), en la que se adoptan medidas para afrontar el desplazamiento forzado y se activa la obligatoriedad de atención diferencial a mujeres y niñas, especialmente viudas, mujeres cabeza de familia y huérfanos, y a las mujeres de comunidades indígenas y afrodescendientes. La Ley 975 de 2005, Ley de Justicia y Paz (Congreso de la República 2005) por su parte, establece derechos a la justicia, verdad y reparación y define la condición de víctima. Con el Auto 237 de 2008, la Corte Constitucional de Colombia (2008) produjo un fallo histórico a favor de los derechos humanos de las mujeres en el país, mediante la adopción de los lineamientos para un plan integral de prevención y protección del impacto desproporcionado y diferencial del desplazamiento forzado sobre las mujeres colombianas presentados por las organizaciones de mujeres.

El Auto 092 de 2008 (Corte Constitucional 2008) protege los derechos fundamentales de las mujeres víctimas del desplazamiento forzado a causa del conflicto armado, en el marco de la superación del estado de cosas inconstitucional, declarado en la Sentencia T-025 de 2004. La Ley 1448 de 2011, Ley de Víctimas y Restitución de Tierras, define medidas de asistencia y reparación integral a las víctimas de infracciones al derecho internacional humanitario (DIH) o de graves y manifiestas violaciones cometidas en el marco del conflicto armado interno y produce también avances en cuanto a la integración del enfoque diferencial (edad, género, orientación sexual,



Minera de Tópaga, Boyacá ©Dairo Barrera 2018

discapacidad). Esto es de especial importancia ya que gran parte de las zonas mineras del país (sobre todo de producción de oro) se encuentra en zonas de conflicto y esto afecta especialmente a las mineras de subsistencia quienes muchas veces son también víctimas (habitualmente desplazadas).

La Ley 1450 de 2011 (Congreso de la República 2011), mediante la cual se adopta la Política Pública Nacional de Equidad de Género describe el desarrollo de planes específicos que garanticen los derechos de las mujeres en situación de desplazamiento y su derecho a una vida libre de violencia. El Conpes 3726 de 2012 (DNP 2012), que concreta los lineamientos y el plan de ejecución de metas, presupuesto y mecanismos de seguimiento para el Plan Nacional de Atención y Reparación Integral a Víctimas particularizando la atención a los derechos de las mujeres.

El Decreto Ley 4633 de 2011 (Congreso de la República 2011) busca establecer las medidas de asistencia, atención, reparación integral y de restitución de derechos territoriales a las víctimas de los pueblos y comunidades indígenas. Esto es de especial importancia también debido a que la minería muchas veces se realiza en zonas donde hay comunidades indígenas.

En el Conpes 161 de 2013 (DNP 2013) se definen seis ejes que reflejan las principales áreas en las que las mujeres se ven afectadas por diversas formas de discriminación y que requieren una intervención sostenida para superarla. Este Conpes tiene una vigencia de diez años.

En cuanto a la transformación social y cultural es necesario identificar que no solo en el ámbito minero faltan estudios que puedan dar mayores luces sobre las decisiones que se toman en los territorios sino que Colombia tiene el reto de cambiar los imaginarios y estereotipos que posibilitan la continuidad de las violencias y la discriminación de las mujeres. Sin embargo, en 2006 se expidió la Ley 1009 (Congreso de la República 2006), por la cual se crea con carácter

permanente el observatorio de asuntos de género y el Decreto 1930 de 2013 (Presidencia de la República 2013), por el cual se adopta la Política Pública Nacional de Equidad de Género y se crea una Comisión Intersectorial para su implementación.

En cuanto a la transformación social y cultural es necesario identificar que no solo en el ámbito minero faltan estudios que puedan dar mayores luces sobre las decisiones que se toman en los territorios sino que Colombia tiene el reto de cambiar los imaginarios y estereotipos que posibilitan la continuidad de las violencias y la discriminación de las mujeres.

La Ley 1719 (Congreso de la República 2014) crea una Comisión Intersectorial para la adopción e implementación de la Política Pública Nacional de Equidad de Género. El artículo 43 de la Constitución Política de Colombia aborda la igualdad de derechos, la no discriminación, la protección en el embarazo y después del parto; en el artículo 7, el Estado reconoce y protege la diversidad étnica y cultural, y en el artículo 13 especifica que no debe existir ningún tipo de discriminación por sexo, raza, religión u opinión política.

Esta transformación social, más allá de contar con normatividad, debe también ser parte del lenguaje. En este sentido, se aprobó la Sentencia C-804 de 2006 (Corte Constitucional 2006), sobre lenguaje incluyente:

Las palabras hombre, persona, niño, adulto y otras semejantes que en su sentido general se aplican a individuos de la especie humana, sin distinción de sexo, se entenderán que comprenden ambos sexos en las disposiciones de las leyes, a menos que por la naturaleza de la disposición o el contexto se limiten manifiestamente a uno solo. Por el contrario, las palabras mujer, niña, viuda y otras semejantes, que designan el sexo femenino, no se aplicarán a otro sexo, a menos que expresamente las extienda la ley a él (artículo 33).

Esta sentencia menciona el uso tradicional del masculino para toda la especie humana, con lo que se produce una cierta invisibilización de las mujeres y muestra cierto determinismo cultural, al generalizar esto en todas las lenguas. La necesidad de transformar estereotipos y creencias es clara.

7



La población LGBTI ha sido tradicionalmente excluida e invisibilizada en el sector ©ARM 2018

Análisis de la normativa de protección a la población LGBTI con enfoque de minería

En la normatividad colombiana que busca la protección de la población con orientaciones e identidades de género no hegemónicas, lesbianas, gays, bisexuales, transexuales, transgénero, intersexuales se destaca un sinnúmero de sentencias de tutela que son producto, precisamente de las acciones de las comunidades y de las personas que buscan la defensa o el restablecimiento de derechos. Es importante profundizar en este tema, en vista de que no hay datos que permitan identificar el nivel de participación de este colectivo en este sector y el lugar de la cadena de producción donde se ubican.

El siguiente apartado pretende ubicar cronológicamente estos logros, complementado con un cuadro resumen de estos alcances normativos en el **anexo 4**. En primera instancia las normas nacionales, enfocadas en adopción, fuerzas militares, educación, trabajo, violencias, salud, economía, transformación social y normas específicas para población trans.

La lucha de la comunidad LGBTI, por su reconocimiento y por la búsqueda de la garantía y restitución de derechos en Colombia tiene raíces históricas: la existencia de estereotipos de género y sexo no normativos ha estado presente a lo largo de la historia. Sin embargo, la lucha por la identidad política y el reconocimiento como sujetos de derechos es reciente en la historia del país. Uno de los primeros logros registrados se advierte en la reforma al Código Penal vigente desde 1936. En este código, la homosexualidad no es ya un delito, y no se considera tampoco como una enfermedad. En este mismo código se despenalizaron las actividades homosexuales entre mayores de 14 años.

La Constitución Política de Colombia de 1991 creó algunos mecanismos para que los y las ciudadanas tuvieran la posibilidad de acceder a la restitución de sus derechos, pero más que restitución, la tutela se convirtió en su mecanismo de protección y promoción. Sin duda, para las comunidades con mayor nivel de discriminación, este mecanismo se convirtió en el camino por excelencia para la exigencia de sus derechos. Este es el caso de la población LGBTI que por medio de la tutela ha alcanzado transformaciones profundas en la normatividad colombiana; sin embargo, en la búsqueda e indagación de normatividad de la población LGBTI y la minería, es casi inexistente; no obstante, se pueden tener en cuenta algunos logros normativos para contextos de discriminación y exclusión en el ámbito minero.

En primera instancia, en el artículo 13 de la Constitución Política de Colombia se incluye el principio de igualdad entre los individuos, que deberá regir en los ámbitos laborales, ya que todos los colombianos y colombianas deben gozar de las mismas libertades y oportunidades, sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica. La Constitución también garantiza los derechos a la intimidad y, en especial, al libre desarrollo de la personalidad en sus artículos 15 y 16. El derecho a la honra es otro principio fundamental consagrado en el artículo 12.

En la Sentencia T-152 de 2007 (Corte Constitucional 2013), la Corte estableció que la orientación sexual es un criterio prohibido de discriminación en materia laboral, en el análisis y resolución de un caso específico de una persona transexual.

La Sentencia T-450A de 2013 (Corte Constitucional 2013) contempla el derecho a la salud y la obligación de registro de los menores intersexuales o con ambigüedad genital. La misma Corte en la Sentencia C-811 de 2007 (Corte Constitucional 2007) declaró exequible el artículo 163 de la Ley 100 de 1993 (Congreso de la República 1993), en el entendido de que el régimen de protección en ella contenido se aplica también a las parejas del mismo sexo, en los mismos términos y condiciones de las parejas heterosexuales.

El 7 de febrero de 2007 la Corte Constitucional garantizó los derechos patrimoniales de las parejas homosexuales. A partir de esta fecha se considerarán patrimonio de la pareja los bienes adquiridos si se demuestran dos años de convivencia. Por su parte, la Sentencia T-911 de 2009 (Corte Constitucional 2009), abarca el derecho a la pensión de sobreviviente en

parejas del mismo sexo y en la C-238 de 2012 (Corte Constitucional 2012) la herencia de compañeros permanentes del mismo sexo; a su vez, la Sentencia T-717 de 2011 (Corte Constitucional 2011) ratifica otros medios de prueba de las uniones maritales de hecho, diferentes a acta de conciliación o escritura pública. En la Sentencia C-075 de 2007 (Corte Constitucional 2007) se hallan los derechos patrimoniales; en la Sentencia T-935 de 2014 (Corte Constitucional 2014) se reconoce la pensión de sobreviviente a parejas del mismo sexo y en la T-327 de 2014 (Corte Constitucional 2014) se reconoce la pensión de sobreviviente y la prohibición de pedir pruebas adicionales extralegales que hagan más gravoso el trámite para parejas del mismo sexo.

En septiembre de 2003 un líder homosexual interpuso acción de tutela en contra de la Asociación de Scouts de Colombia, de la que fue expulsado en razón de su orientación sexual. La Corte, mediante la Sentencia T-808 de 2003 (Corte Constitucional 2003) ordenó su reintegro a la asociación por cuanto las instituciones privadas tienen el deber de no discriminar a las personas por ningún motivo. A esta se le suma la Sentencia T-909 de 2011 (Corte Constitucional 2011) que permite los besos en espacios públicos. La Sentencia T-492 de 2011 (Corte Constitucional 2011) cita el caso de una mujer lesbiana obligada a utilizar uniforme de trabajo, sin tener en cuenta su orientación sexual e identidad de género; la Sentencia T-314 de 2011 (Corte Constitucional 2011) se basa en un hecho de discriminación en el que a una mujer trans no la dejaron entrar a un establecimiento público.

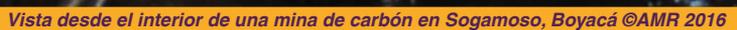
Las sentencias específicas de la Corte Constitucional para población trans son las siguientes: Sentencia T-918 de 2012 sobre la reasignación sexual; la T-977 de 2012, sobre el cambio de nombre (por segunda vez) a mujer trans; la T-876 de 2012 sobre solicitud de cambio de sexo de un hombre trans, a quien el POS de su EPS no quiso cubrir este procedimiento. Sobre el derecho a someterse a cirugía de reasignación de sexo de las personas trans por medio de la EPS, en las sentencias T-552 de 2013 y T-063 de 2015, derecho a la corrección del sexo en el Registro Civil y demás documentos de identidad de las personas trans; y derecho a la educación a mujeres trans, diferenciación entre orientación sexual e identidad de género, en la Sentencia T-804 de 2014. Derecho al cambio de nombre por segunda vez por razones de identidad de género, en la Sentencia T-086 de 2014; y obligación de las EPS de realizar todos los estudios médicos necesarios para tener un consentimiento informado al momento de decidirse por una cirugía de reasignación de sexo en la Sentencia T-622 de 2014. Lo anterior muestra que en Colombia existe un marco que reconoce varios de los derechos de esta población.

La inaplicación de la obligación de presentar libreta militar para el proceso de contratación a una mujer transgénero en la Sentencia T-476 de 2014 y la T-099 de 2015 según la cual las mujeres trans no son destinatarias de la ley de servicio militar obligatorio en la Ley 48 de 1993 (Congreso de la República, 1993) es un importante hito que también se aplica a la minería. Se exhorta al Congreso a que promulgue una ley de identidad de género que proteja los derechos fundamentales de las mujeres y hombres trans: C-006 de 2016, abstención de servicio militar para mujeres trans.

Colombia ha avanzado significativamente en el reconocimiento de la población LGBTI en los últimos años, gracias, sobre todo, a la jurisprudencia derivada de las acciones de tutela. En contrario, se observan aún pocos avances por iniciativa legislativa, lo que muestra una clara diferenciación entre el poder legislativo y judicial, con una voluntad política, expresión hasta cierto punto, del voto y de la opinión pública. Lo anterior muestra una sociedad que aún no termina de reconocer a las personas LGBTI como iguales en derechos, una opinión pública que aún no aborda el tema con contundencia y unas élites políticas despreocupadas u opuestas a ello. La falta de aplicación de muchas normativas en el sector minero y su situación en un contexto rural disperso hace que estos derechos no se reconozcan suficientemente en estas zonas, con lo que se puede llegar a situaciones de discriminación y violencia hacia este colectivo.



8



Vista desde el interior de una mina de carbón en Sogamoso, Boyacá ©AMR 2016

Minería subterránea de carbón: provincia de Sugamuxi en Boyacá

En este apartado se presentan los resultados de la información reunida y analizada con mineros y mineras de la provincia de Sugamuxi en Boyacá situada al oriente del departamento central de Colombia, en la Cordillera Oriental de los Andes.

En total se realizaron 15 cuestionarios de caracterización de mujeres mineras, 219 cuestionarios de estereotipos de género, 17 entrevistas en profundidad, y dos grupos focales (uno con hombres, otro con mujeres). En este punto es importante mencionar que la proporción de mujeres mineras en las minas de carbón de esta zona es muy reducida, lo cual explica su menor representación en cuanto a cuestionarios aplicados.

8.1 Caracterización de las mujeres mineras en la MAPE subterránea de carbón de la provincia de Sugamuxi en Boyacá

Este apartado tiene como objetivo describir las características de las mujeres que trabajan en la minería de carbón de la provincia de Sugamuxi en Boyacá, para lo que se aplicaron 15 cuestionarios a mujeres entre 18 y 48 años de edad (35 años en promedio) que realizan diferentes actividades dentro de la pequeña minería de carbón de la zona. Estas mujeres trabajan dispersas en organizaciones mineras de muy pequeño tamaño, de ámbito familiar y en proceso de formalización, por lo que su caracterización es sumamente interesante. Los resultados de las encuestas han sido complementados con las entrevistas y grupos focales realizados con mujeres y hombres mineros.

8.1.1 Condición socioeconómica

El 67 % de las encuestadas pertenece al estrato 1, es decir, viven una situación de precariedad económica y financiera. Se consideran de etnia blanca o mestiza en un 60 %, mientras que un 40 % considera que pertenece a otras etnias.

La ocupación principal que tienen es la minería, ya sea como socias, dueñas o trabajadoras mineras en un 60 %, con un 19 % que indicó que su principal actividad es dedicarse al hogar, un 14 % a otras actividades y un 7 % a oficios varios. Las actividades secundarias que realizan estas mujeres son variadas, las actividades del hogar (40 %), los oficios varios (14 %) o la agricultura (7 %), además de otras sin especificar (13 %) y sin ocupación secundaria (7 %). Un 20 % no contestó a la pregunta. La minería es una ocupación remunerada y se observa que las actividades del hogar vuelven a aparecer como actividad secundaria no remunerada, al tiempo que aparecen otras como la agricultura y los oficios varios que les reportan ingresos adicionales.

Cabe mencionar que los porcentajes de mujeres que no indicaron la minería como actividad principal es porque se dedican a actividades aledañas (oficios varios) o bien ocupan mayor tiempo en las actividades del hogar y la combinan con la minería. Este último caso es común en las mujeres que apoyan a sus esposos en la mina, generalmente titulares mineros, o bien que ellas son titulares mineras pero delegan la administración en otras personas – fundamentalmente hombres–. Lo anterior es visible porque la principal fuente de ingresos es la minería (80 %), lo que indica que son familias en las que las personas adultas trabajan en este sector.

Aún así, los ingresos máximos que tienen en sus hogares son de 2 millones de pesos; sin embargo, en algunas familias los ingresos no superan los trescientos mil pesos. En el gráfico se puede apreciar cómo las cifras pueden variar: desde trescientos mil pesos a los dos millones de pesos; son más

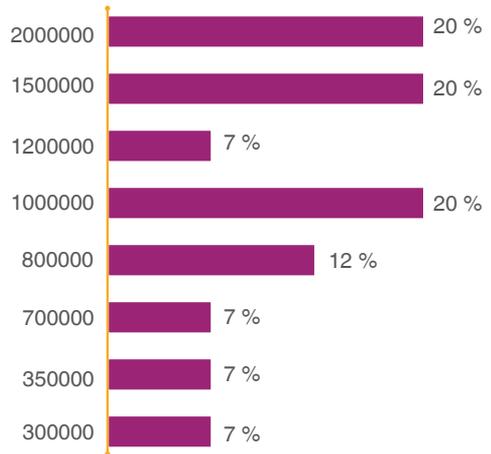
numerosas las familias que ingresan un millón, millón y medio y dos millones de pesos. Cantidad insuficiente para mantener a una familia completa que puede llegar a las seis personas y que no da para ahorrar, como indicó el 60 % de las personas entrevistadas.

Figura 1. ¿Cuál es la principal fuente de ingreso del hogar?



Fuente: elaboración propia.

Figura 2. Ingreso promedio mensual del hogar



Esto nos ofrece un perfil con una mayoría de mujeres que desarrollan prioritariamente la minería, pero que de forma no remunerada, mantienen las labores del hogar, el cuidado de la familia y de los hijos como actividad tanto primaria como secundaria. Y ello puede explicar el dato de que solo el 20 % de estas mujeres es jefa del hogar, con respecto a un 73 % que no lo es.

Figura 3. ¿Es usted cabeza o jefa de hogar?



Fuente: elaboración propia.

Así como en la minería de oro existen mujeres que se encuentran en situaciones de gran necesidad para sacar a sus familias adelante: generalmente son madres cabeza de familia, que buscan alternativas en las afueras de las minas de carbón –conocidas como patieras– y que incluso realizan trabajos mineros típicamente masculinizados.

“Pues hay muchas mujeres que bolean pala (...), cargan coches y por ejemplo hay unas que escogen laja, afuera en las tolvas. Entonces las escogen mucho para eso también, para limpiar el carbón, prácticamente sí. Bueno, claro, esos son mujeres berracas”.-Picador, Tópaga.



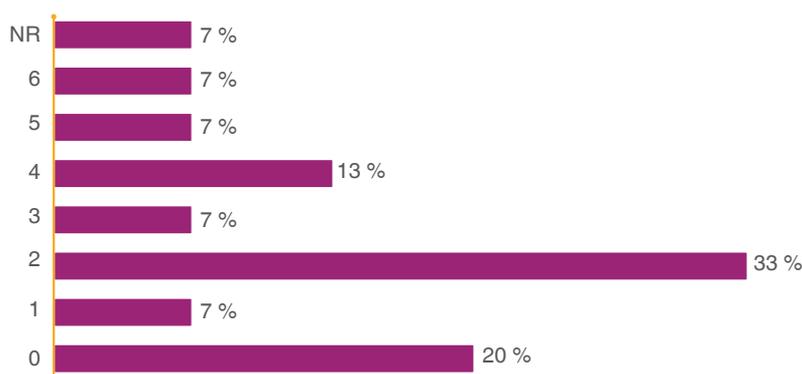
Es interesante notar que el 60 % de las personas entrevistadas afirma que los gastos médicos y los medicamentos los cubre el régimen contributivo, lo cual contrasta con los otros casos en los que la mayoría pertenece al régimen subsidiado. Esto se explica por la situación contractual, generalmente regular, de las mujeres mineras cualificadas, mayoría en este caso.

8.1.2 Conciliación, maternidad, familia e integración con la comunidad

A pesar de esta heterogénea situación en el colectivo de mujeres mineras es importante anotar que se sienten integradas a su comunidad. Así lo indica el 93 % de las personas encuestadas.

Aunque la mayor parte de las personas entrevistadas dice que dos personas dependen del sueldo de la persona beneficiaria, se debe advertir que en las familias nucleares esa dependencia se refiere generalmente a los hijos e hijas (sin contar al esposo o pareja).

Nº de personas que dependen económicamente la mujer

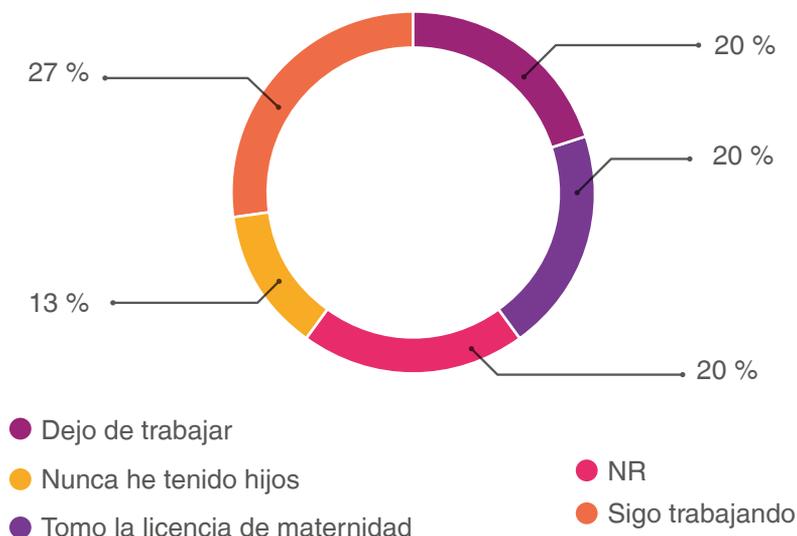


Fuente: elaboración propia.

Como se ha visto en los datos anteriores, un porcentaje importante del colectivo tiene personas a su cargo y se encuentra un contexto en el que el trabajo infantil es una realidad (Arcos 2018). Sin embargo, el 73 % de las mujeres encuestadas afirma que sus hijos o hijas no trabajan y el resto de las personas no contesta a esta pregunta, lo cual podría suponer una situación afirmativa debido a la invisibilización y negación de este problema (Arcos 2018). En razón a esto no hay respuesta a la cuestión sobre las causas del trabajo infantil.

Respecto al derecho de licencia por maternidad, solamente el 20 % afirmó tomarla en caso de embarazo, en comparación con un 20 % que deja de trabajar y un 27 % que continúa haciéndolo. El 13 % nunca ha tenido hijos o hijas y un 20 % no supo o no quiso contestar. En este caso, solamente un 20 % ve reconocido o ejerce su derecho a la licencia por maternidad. Deja entrever que hay un déficit en cuanto a derechos sexuales y reproductivos.

Figura 4. ¿Cuándo usted está con un embarazo avanzado y después de tener al bebé, qué hace?



Fuente: elaboración propia.

En relación con los sistemas de protección para el cuidado de los hijos e hijas, el 87 % de las mujeres indica que tiene la posibilidad de pedir permisos para atenderles, y esto no perjudica su situación laboral. Hay que decir que las mujeres con cualificación tienen una mayor cobertura, mientras que cabe la duda de si las mujeres que hacen trabajos de cuidado en las minas, viven la misma situación laboral y de permisos. En cualquier caso muestra una buena situación para la conciliación de vida laboral y familiar.

8.1.3 Alfabetización y estudios

Las mujeres mineras encuestadas responden a un perfil de población alfabetizada (93 % lee y escribe); solo hay un 20 % de personas que estudia y trabaja al mismo tiempo. Sin embargo, el ciento por ciento de las mujeres encuestadas asegura que le gustaría estudiar, lo que le daría más oportunidades de desarrollo personal, laboral y social.

Una cuestión interesante y que llama la atención es que, tradicionalmente, Boyacá no es una provincia donde abunden las mujeres mineras, como afirma un titular minero:

“Ahorita, por ejemplo, aquí en este sector, la mujer no juega un papel importante en la minería. Ellas se dedican al hogar, a la fabricación de los alimentos para los esposos, que son los que trabajan en la minería. En la minería no, no hay mujeres ahorita trabajando así –como trabajadoras mineras–. Por ejemplo, las que son técnicas mineras ellas sí trabajan en la minería, las Sisos,⁴ pero el resto, así las normales, se dedican al hogar”. – Titular minero, Sogamoso.



Sin embargo, el auge de la minería y las políticas educativas desarrolladas en el municipio, han hecho que se estén incorporando cada vez más mujeres a este mundo tradicionalmente masculino. En este punto es importante mencionar la importancia que tiene la existencia de un centro minero del SENA en Sogamoso, que cuenta con una infraestructura notable y una gran capacidad para acoger estudiantes.

“(…) ellas salen de su grado once y no encuentran qué estudiar en las universidades por sus recursos económicos. Entonces a ellas se les facilita estudiar esas carreras en el SENA minero aquí en Morcá; ellas salen de ahí y ya salen a trabajar a buscar su vivir en las minas”. – Titular minero, Sogamoso.



Las razones por las que cada vez más mujeres –sobre todo jóvenes– optan por estudiar temas relacionados con la minería, son variadas. Algunas afirmaron que es una opción de trabajo segura en la zona mientras que otras optan por ingresar al sector por venir de familias mineras.

⁴ Acrónimo que se refiere a Seguridad Industrial y Salud Ocupacional, bastante utilizado por los mineros y mineras artesanales y de pequeña escala.

“No, si había, habían cosas que como que uno no, no esto no le veo futuro no le veo salida como que no. Y entonces en ese momento está como el auge de la minería como que la mina la no sé qué, que la que la mina de oro, que la mina de carbón y en todo el país está así, entonces, ahí fue donde me llamó la atención”. – Técnico en supervisión de labores mineras, Gámeza.



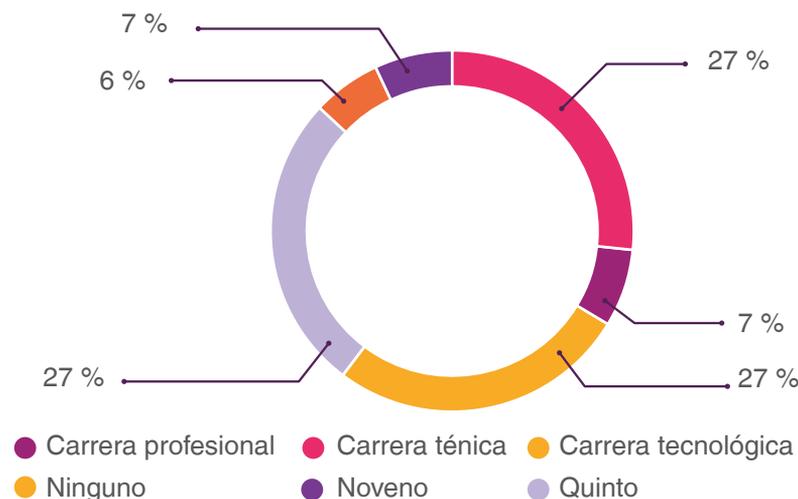
Lo anterior explica que exista una alta proporción de mujeres calificadas en las minas de carbón de la zona, como se puede observar en el diagnóstico de brechas realizada para este estudio. Estas mujeres desarrollan, sobre todo, trabajos de técnicas y tecnólogas en supervisión de minería subterránea, seguridad y salud o de administración.

“(…) yo la mayoría de mujeres que he visto, es de Sisos y de técnicas, tecnólogas que son ingenieras que es el mayor trabajo que yo miro que hagan en la minería y es lo permitible, lo que ellas más o menos son capaces de hacer”. – Picador, Tópaga.



Los datos recogidos en los cuestionarios de caracterización indican que el 27 % de este colectivo tiene una carrera tecnológica, otro 27 % una técnica, mientras que hay un 26 % de mujeres que no ha superado el quinto curso de primaria, un 7 % estudió hasta noveno curso y apenas un 7 % es profesional o no tiene ningún estudio. Vemos, por tanto, la mayor concentración de mujeres se ubica en dos perfiles bien diferenciados: las calificadas: 54 % en total y las de baja cualificación: 26 %.

Figura 5. ¿Cuál fue su último año de estudios terminado y aprobado?



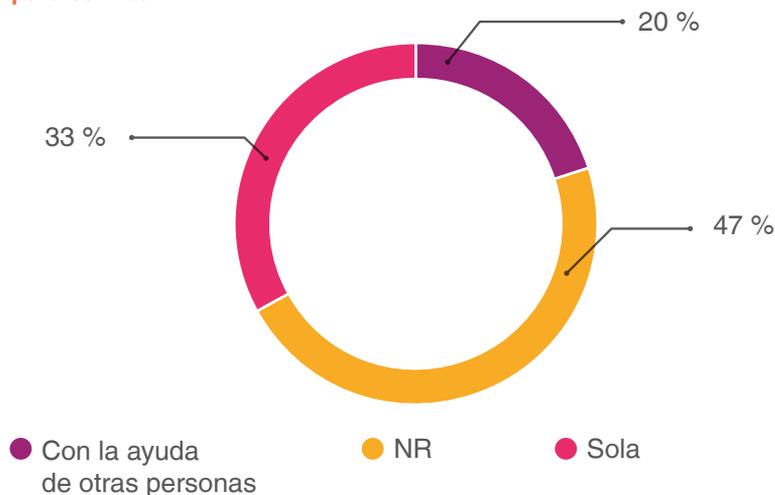
Fuente: elaboración propia.

8.1.4 Autonomía, autoestima y toma de decisiones

Con todo ello observamos que es un colectivo que si bien trabaja en minería, mantiene su rol de género en el cuidado del hogar, lo que hace que un 80 % manifieste que le gustaría tener más tiempo libre para desarrollar su vida en otras dimensiones —de estudio, relaciones, actividades lúdicas y culturales—. Lo anterior se comprende mejor al observar los resultados del uso del tiempo de estas mujeres. Un mayor número de personas afirma dedicar entre ocho y 14 horas semanales a los cuidados familiares. Sin embargo, los datos muestran mujeres que destinan hasta 28 horas semanales a los cuidados del hogar, tiempo que tienen que compatibilizar con su horario laboral; de modo que un 47 % afirmó dedicar dos horas al día para sí mismas, un 20 % una sola hora y el restante 27 % entre tres y cinco horas (7 % no supo o no quiso contestar).

Cabe la duda sobre lo que consideran que es dedicarse a sí mismas, pues no ofrecen una respuesta importante a la cuestión sobre cómo deciden sobre su vida y lo que es bueno para ellas. Un 47 % no responde a la cuestión, a lo que se añade un 20 % que asegura hacerlo con otras personas y únicamente un 33 % dice hacerlo sola.

Figura 6. ¿Cómo decide sobre lo que considera bueno o malo para su vida?



Fuente: elaboración propia.

En este punto a varias encuestadas les costó diferenciar entre ocio y tiempo libre para sí mismas y el realizado junto a la familia, por lo que se intuye que dedican su tiempo libre a actividades familiares.

8.1.5 Identidad minera

Para ellas, su trabajo es fundamental en la mina y el ciento por ciento se considera mujeres mineras, aunque su trabajo no requiera de grandes esfuerzos físicos (de picar, arrastrar, etc.): el ciento por ciento de las mujeres encuestadas se siente orgullosa de ser minera.

“Pues, le voy a contar lo que yo hago así como en mi día, yo entro a la mina, bueno llego, entro a la mina voy y reviso los frentes de trabajo, miro sostenimiento, miro las condiciones atmosféricas de la mina y pues por ahí me pongo a hablar con los trabajadores a ver cómo se encuentran, tanto emocional, físico, toda esa cosa, y ya en sí y eso voy y hago dentro de la mina, adicional pues me pongo que recoger cable, a mirar ducto, sí todo eso... después que salgo de la mina me pongo a llenar el libro de gases, a manejar los formatos de inspección, y ahorita que toca hacer plan de ventilación, plan de sostenimiento yo estoy en todo eso, plan de emergencias, bueno, en fin, todo lo que tiene que ver con el sistema de gestión, estoy manejando, y ahí después ahorita como hay doble turno me toca entrar de nuevo. (...) Es que normalmente no pueden hacer trabajos pesados –las mujeres–, no porque según el decreto lo dice, las mujeres no pueden hacer trabajos dentro de la mina... Pero en sí yo digo: “No, como son trabajos pesados, no puede hacer trabajos fuertes”. – Tecnóloga en supervisión de labores mineras, Gámeza.

“Soy la que implementa el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, doy capacitaciones y charlas de seguridad”.
– Tecnóloga en supervisión de labores mineras, Gámeza.



En la minería de carbón de Boyacá también hay mujeres que se encargan de tareas de cuidado y alimentación en los ámbitos de la minería, que también se consideran mineras y están orgullosas de serlo. Ello contrasta con el trato que reciben de mineros y titulares mineros, quienes generalmente no las cuentan como parte de la operación minera.

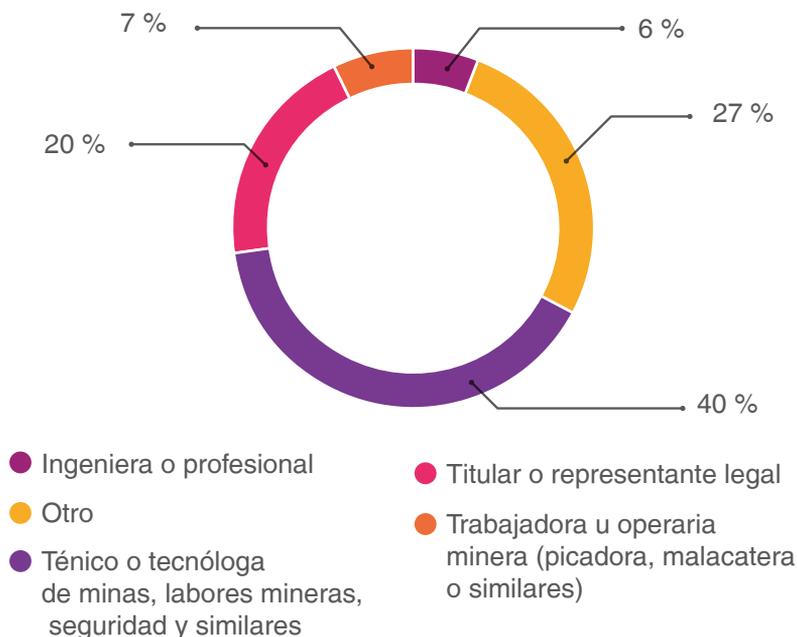
“Pues ya no sé, digo yo, que en la hora de traerle el almuerzo a los trabajadores puede ser una que también las involucra, las titulares mineras y no sé qué más, y a nosotras. También cuando hay campamentos pero aseo, pues eso lo harían las mismas que cocinan”. – Tecnóloga en supervisión de labores mineras, Gámeza.



Sin embargo, parece contradictoria esta satisfacción por su trabajo, este orgullo por ser mineras, con la contestación que da el 53 % de las mujeres al afirmar que cambiaría de trabajo de poderlo hacer. Ello puede explicarse por las dificultades que tienen para vivir en mejor situación laboral y económica como se podrá ver más adelante. También es de anotar que un 40 % no cambiaría de trabajo, lo que consolida la idea de que es un colectivo que vive la minería con orgullo. Y claramente, esta es su principal ocupación. Y que corresponde al porcentaje de mujeres profesionales de más cualificación.

Puesto que en los perfiles de las diferentes mujeres mineras, el 40 % desarrolla tareas como tecnólogas, que implican supervisión y asesoramiento. Estas actividades se consideran de menor riesgo minero para muchas personas. Por otro lado, un 20 % es titular o representante legal y solo un 7 % desarrolla un trabajo definido como de trabajo minero tradicional y poco cualificado: picadoras, malacateras o similares.

Figura 7. ¿Qué tipo de labor minera realiza?

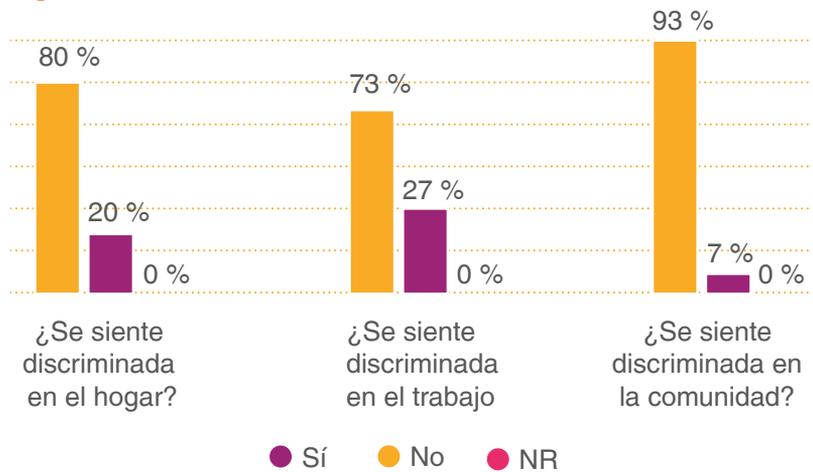


8.1.5 Discriminación

Para comprender la discriminación que pueden sentir por el hecho de ser mujeres es importante partir de que son relativamente pocas y se han incorporado a un contexto laboral tradicionalmente masculino, lo que puede presentar dificultades para estas mujeres, y sentirse y ser objeto de discriminación.

En primer lugar, una mayoría de las mujeres encuestadas no se siente discriminada ni en el hogar ni en el trabajo ni en su comunidad, lo cual constituye un indicador sin duda, positivo.

Figura 8. Discriminación



Fuente: elaboración propia.

Pero al observar los datos de las personas que afirman sentirse discriminadas, donde se da mayor discriminación es en el ámbito laboral (27 %), seguido por el hogar (20 %) y la comunidad (7 %). Esto puede tener relación con el fuerte sentimiento de integración comunitaria que tienen estas mujeres. Retomando la posible situación de discriminación en el mundo laboral, en este caso en la minería, llama la atención que un 93 % respondió que es común la discriminación contra la mujer.

En los datos aparece una posible contradicción respecto a la discriminación que sienten las mujeres. Una primera respuesta es que no se sienten discriminadas, en general. Sin embargo, creen que es común la que se presenta en el mundo minero y un 67 % se siente segregada en el sector minero. Es posible aproximar una primera interpretación ante la primera pregunta sobre si se sienten discriminadas en el hogar, trabajo y comunidad, en el sentido de que puede existir una cierta naturalización y aceptación de una situación vital de sumisión con respecto al hombre. Otra cuestión parece ser cuando se les sitúa en el trabajo minero, mundo muy masculinizado que las enfrenta a una situación de dificultad y desventaja muy clara, no ligada al mundo emocional y familiar.

8.1.6 Derechos de las mujeres y activismo

Un 73 % de las mujeres encuestadas no pertenece a ninguna organización de mujeres y solo un 27 % participa en algún tipo de organización. Esto muestra que, debido a la reciente incorporación de mujeres al sector, no hayan desarrollado una identidad de grupo como mujeres mineras aunque en las entrevistas varias afirmaron desear organizarse y trabajar junto a otras mineras en un sector más equitativo.

En cualquier caso, encontramos un colectivo que es consciente de la existencia de los derechos de las mujeres cuyas integrantes se reconocen como sujetos activos y ciudadanos. Puede ser preocupante que un 17 % afirme no conocerlos.

8.1.7 Violencias

Respecto a este tema, las mujeres encuestadas afirmaron no haber sido víctimas de conflicto armado ni de violencia sexual. En este sentido, se debe tener en cuenta que, primero, la provincia de Sugamuxi es una de las zonas menos golpeadas por el conflicto armado colombiano (Unidad de Víctimas 2017); y segundo, que reconocer hechos victimizantes relacionados con la violencia sexual suele ser complejo, debido a la estigmatización que padecen las mujeres que la han sufrido.

Sin embargo, el 53 % ha sido violentada en el ejercicio de su trabajo en la minería. Violencia que no es de tipo sexual, que es la que se identifica más claramente, pero que tiene que ver con otras formas de violencia: oral, física y moral. El mundo de la minería de carbón de Boyacá se presenta como hostil a la mujer, por el hecho de serlo. Mientras que ellas manifiestan no sentir miedo al andar por la calle (67 %), los datos bajan cuando el contexto es la mina, con un 53 %. Ello muestra que se siente más inseguridad en su trabajo que en la comunidad. La cultura patriarcal ha fomentado un tipo de relaciones con las mujeres en las que permite a los hombres mostrar actitudes y comportamientos machistas, de falta de respeto, que no tienen hacia otros hombres y que no se permitirían fácilmente en otros contextos (Bermúdez, Rodríguez y Roa n. d.).

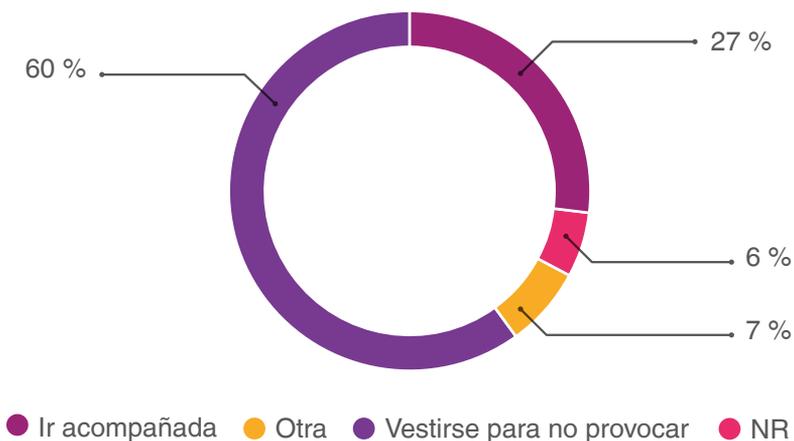
El 80 % de las mujeres que han participado en este estudio afirma que es normal que los hombres se les insinúen y les piropeen, es decir, les aborden sin ningún tipo de autorización. Ante esta situación, los datos indican que se reproducen los modelos patriarcales, en los que la mujer juega un papel de sumisión y de aceptación del poder masculino y las medidas de protección, prevención y mitigación frente a ellos, recaen en ellas mismas.

“(…) todo como que se junta en un solo día o en esa semana que usted ingresó, porque la primera semana llega a darse cuenta si es como dicen ellos “la fácil”; si usted es la mandona, la malgeniada, la gritona todo... entonces yo creo que eso de pronto desde el inicio usted dice no, es no. Punto es su decisión. A mí me respeta y me respeta y ya. Entonces una también se encuentra en esos escenarios”. – Técnica en supervisión de labores mineras, Mongua.



Vivir en una cultura machista, desigual, hace que la mujer que se sienta insegura en la calle, opte por coartar su libertad y se vista de forma que no pueda provocar (60 %). Esto, implícitamente, hace culpable a la mujer de la agresión. Es ella la que no tiene que hacer nada para provocar, y no es él, el que tiene que cambiar su actitud. La víctima es responsable de la agresión y también culpable de ella.

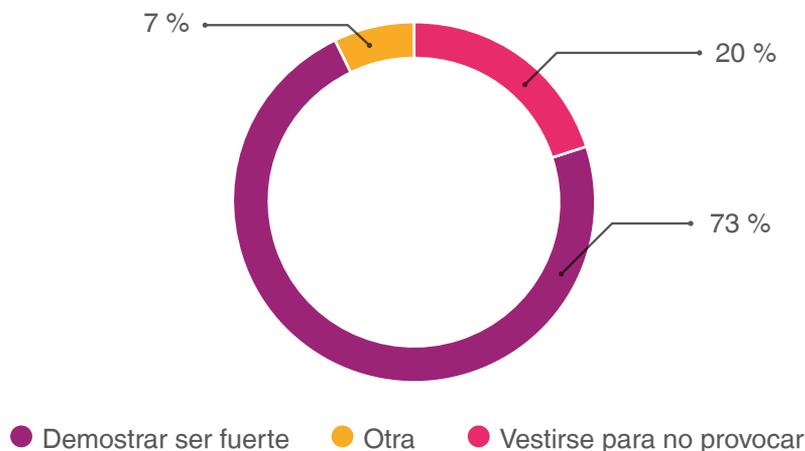
Figura 9. ¿Qué medidas toma para sentirse segura como mujer en la calle?



Fuente: elaboración propia.

Sin embargo, en el ámbito laboral, mujeres que ocupan posiciones de responsabilidad, sin dejar de tomar medidas para evitar la situación de acoso (un 20 % opta por vestirse de un modo que no provoque), el 73 % afirma que tiene que demostrar su fuerza.

Figura 10. ¿Qué medidas toma para sentirse segura como mujer en su trabajo?



Fuente: elaboración propia.

En este caso se vuelven a reproducir los modelos patriarcales, haciendo que la mujer demuestre su fuerza, es decir, se asimile al hombre.

“(…) a mí me está sucediendo en este momento, digamos en el sentido en que yo tengo mi jefe, o el dueño de la mina, él es de las personas en que no hace un reclamo con buenas palabras, si no que todo es con los hifueputasos, a las malas palabras y entonces hemos chocado en eso. ¿Por qué? Porque la muchacha que estaba antes, la técnica que estaba antes, cuando él la gritaba y la regañaba y todo eso, ella se ponía a llorar. Entonces yo en ese sentido si he aprendido más porque yo también era así, yo era muy sensible, pero de pronto estos años de experiencia a uno lo vuelven fuerte, en ese sentido, en que usted tiene que volverse fuerte, pero sin perder su parte sensible (...) porque si a usted la ven así como siempre que se pone a llorar, entonces lo que van a hacer es que siempre se la van a montar, entonces yo he tenido eso”. – Técnica en labores minera, Mongua.



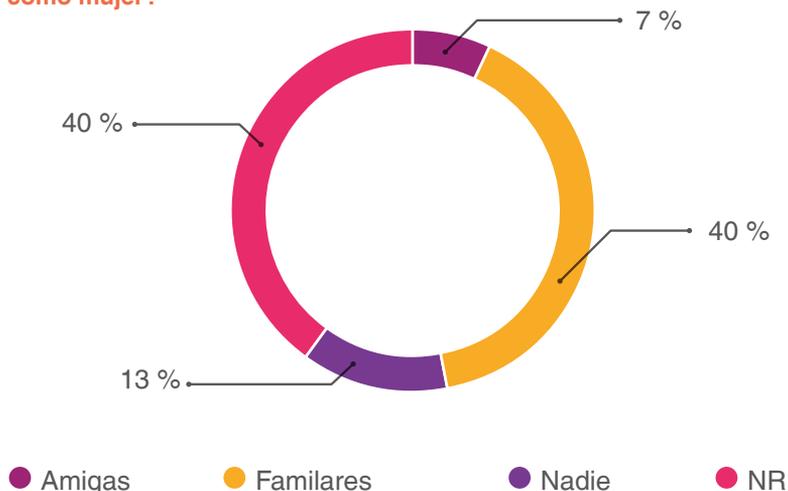
Esto fue ratificado en las entrevistas y grupos focales donde las mujeres asociaban el sufrir acoso sexual o discriminación con la falta de carácter de algunas de ellas, su promiscuidad o su debilidad.

“Pues de pronto sí, de pronto no, porque si ella le acepta lo que le dice, el coqueteo, pues hasta pueden tener una relación. Pero si ella empieza como pasa, hay muchas mujeres que les gusta la recocha, y todo eso pero ya a la hora de la verdad, ya se hacen respetar, entonces ahí es cuando uno de hombre no le va a gustar, como así que usted pa’ la recocha sí, pero pa’ lo otro no, entonces de pronto sí podría suceder”. – Administrador minero, Sogamoso.



Así, se observa que las mujeres en un mundo de hombres tienen que comportarse como ellos para lograr un reconocimiento y salvaguardar incluso, su integridad. Este tema es muy complejo, pero es indicativo la falta de respuesta ante la pregunta sobre a quién acuden cuando han sido agredidas. Un significativo 40 % no responde. Puede ser porque no se reconocen como agredidas o porque es un tema difícil de contestar para ellas. A este 40 % que no responde se añade otro 13 % que no acude a nadie. Otro 40 % recurre a su familia.

Figura 11. ¿A quién ha acudido en caso de haber sufrido violencia como mujer?



Fuente: elaboración propia.

Tampoco hay respuesta sobre a quién se acude cuando se ha vivido una violencia sexual. Recordemos que esta situación no ha sido reconocida por ninguna de las personas encuestadas, por lo que la falta de contestación puede ser coherente con ello. Sin embargo, llama la atención que un 7 % afirma no haber acudido a nadie, en lo que cabe la duda sobre la interpretación posible a esta cuestión. Cuando las situaciones de agresión vienen de parte

de jefes, en ocasiones se opta por no decir nada ya que existe un riesgo de pérdida de trabajo y de pérdida de credibilidad. Lo que no evita que las mujeres vivan una situación de inseguridad y desasosiego, como afirma una de las participantes en un grupo focal:

Pues no todo porque, digamos que una se siente agredida con los piropos morbosos. Por ejemplo, en mi caso, yo sigo, a veces se pasan, en serio le dicen a una cosas, que una se siente incómoda. Uy. Y una llega a pensar: es capaz que me hace algo aquí adentro porque es demasiado morbosos, lo que dicen, los comentarios son fuertes, digamos. A mí en la práctica me pasó, un ingeniero como dice Sandra, el encargado, era mi jefe, yo tenía que andar para arriba y para abajo en la mina y él empezó a tomar demasiada confianza, al punto de que me proponía cosas, que yo decía: “No, este señor como puede pensar que yo soy capaz de... de acceder a lo que él quiere”. Y eso es muy incómodo, eso lo tomaría yo como violencia sexual, porque son propuestas indecentes que dice un señor y yo como voy a acceder a eso. Y eso es difícil de manejar. Yo la verdad estaba a punto de decirle al jefe: “Ingeniero cámbieme de mina porque yo no aguanto el acoso del otro ingeniero”, pero me faltaba poco para terminar la práctica entonces decidí aguantarlo y también por evitar problemas, porque era uno de los jefes y pues por eso”. – Tecnóloga en supervisión de labores subterráneas, Mongua.

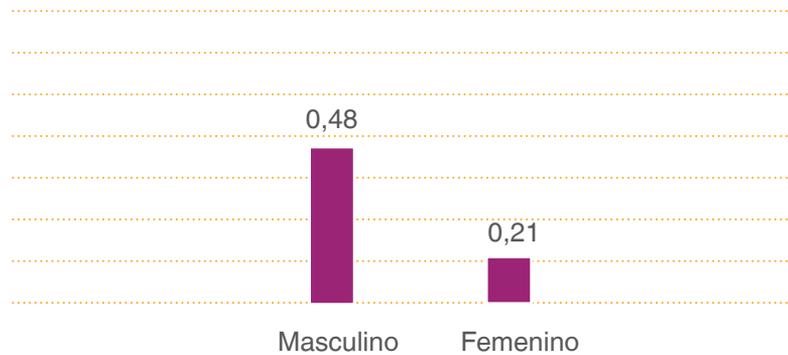


8.2 Estereotipos de género en la MAPE subterránea de carbón de la provincia de Sugamuxi en Boyacá

Este apartado describe cómo los mineros y mineras del boyacenses que participaron en este estudio perciben las relaciones de género en el sector en función de una serie de estereotipos comunes al mismo. Para ello se muestran los resultados de los cuestionarios de estereotipos de género dirigidos a 205 hombres y 14 mujeres que trabajan en minas de carbón de la provincia de Sugamuxi y que muestran, según una serie de afirmaciones estereotipadas recogidas en los diferentes territorios, su grado de acuerdo con ellas.

Como se puede apreciar en el gráfico, “Índice de percepción sobre estereotipos de género en minería de Boyacá” para hombres y mujeres es muy diferente: es menos de la mitad para las mujeres con 0,21 con respecto a un 0,48 para los hombres. Eso quiere decir que, en promedio, los hombres aceptan el 48 % de los estereotipos de género identificados en el sector, mientras que las mujeres solo el 21 %.

**Figura 12 Índice de percepción sobre estereotipos
de género en minería de Boyacá**

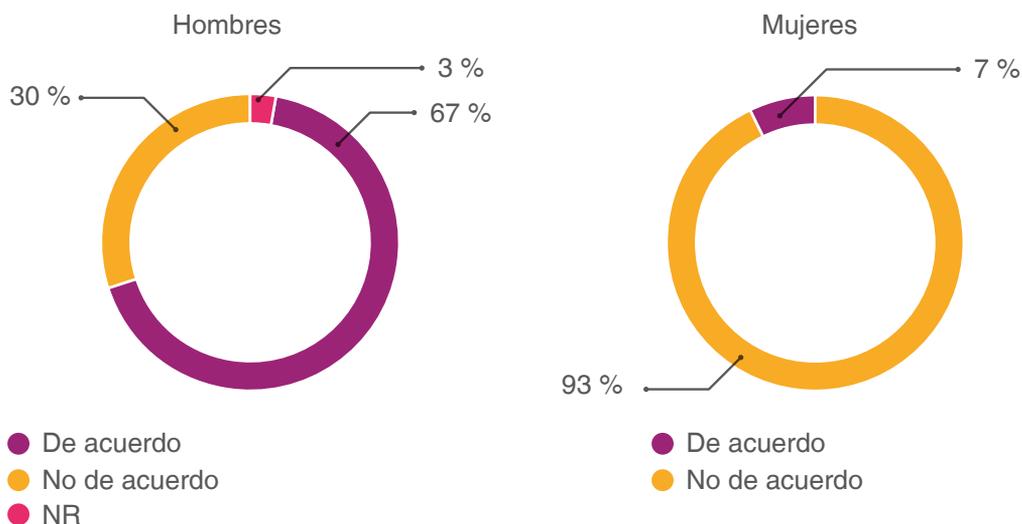


Fuente: elaboración propia.

Lo anterior muestra una notable diferencia en la percepción de los estereotipos de género de unos y otros, una brecha considerable en la que la mayoría de las mujeres no los comparten y en la que los hombres, sin compartirlos todos, manifiestan estar de acuerdo al menos con la mitad. Lo anterior indica que las mujeres tienen una visión mucho más equitativa de las relaciones de género en el sector, lo que supone un enorme potencial a la hora de que ellas, sean protagonistas en el cambio.

8.2.1 Masculinidad y sector minero

Como se observa en los gráficos, una mayoría del 67 % de los hombres considera que la minería es una actividad propia de hombres, mientras que solo el 30 % opina que no. Del otro lado, el 93 % de las mujeres opina que la minería no es una actividad exclusiva para hombres, comparado con el 7 % que sí lo cree. En este caso se aprecia un contraste notable entre las opiniones de unos y otras.

Figura 13. ¿La minería es una actividad sobre todo para hombres?

Fuente: elaboración propia.

Las voces recogidas confirman la visión que se desprende en el cuestionario sobre un imaginario que identifica la minería como una tarea de hombres y para hombres. La mujer no es bien vista, en general, en este tipo de trabajo, como dice una minera:

“Les extraña que haya mujeres trabajando minería y no se explican por qué están ahí cumpliendo un papel que no debían cumplir. Yo creo que son vistas como machorras, por lo que no se presta el respeto algo en las minas, pero gracias a Dios aquí sí se da uno a respetar”. – Técnica de salud ocupacional, Tópaga.



Los prejuicios sobre el trabajo que desarrollan las mujeres pueden conducir a afirmaciones como: “bajaría la producción” (Malacatero, Mongua). Otro minero afirma que “es un trabajo muy duro pero hasta el momento no he conocido gente, mujeres que trabajen así en la mina” (Titular minero, Sogamoso). Claramente aparece el sistema patriarcal que adjudica roles a las mujeres en el ámbito privado, de cuidado y protección de la familia; mientras, a los hombres les corresponde el rol de trabajar fuera, en el mundo público y reconocido socialmente. Así se dijo en el grupo focal de hombres:

“(…) que uno de hombre no es por ser machista pero cada cual a su trabajo: a nosotros nos ponen en una cocina y nos ganan nos ponen un poco de papeleos acá a llenar, nos ganan completamente nos ganan; nos ponen por lo menos a medir clases y eso nos dieron cursos o sea, nos están capacitando por medio de clases y eso, pero hay cosas que nosotros no sabemos por eso digo que pues siempre cada uno a su trabajo”. – Picador, Gámeza.



Sin embargo, las mujeres ven claramente su función en las minas, del que sienten orgullo y convencimiento. Algunas, porque han nacido en familias mineras y lo han vivido desde siempre, y otras, porque han descubierto que es un trabajo que les gusta y que, además, cumple una función importante.

“Pues primeramente que todo es un orgullo ser minera es un orgullo porque no cualquier persona se mete a un hueco, como le llamamos, a un socavón a extraer mineral, carbón bien sea carbón u oro, lo crea, no, no lo hace cualquiera, es un orgullo y una responsabilidad”. – Tecnóloga en supervisión de labores mineras, Gámeza.

“Bueno pues, principalmente mi papá toda la vida se ha dedicado a la minería, en el municipio donde estoy radicada, siempre la economía es minería, entonces pues uno casi siempre, digamos, cuando estaba en el colegio miraba esa parte cada vez que uno iba a visitar a su papá en la mina, o digamos pues, allá lo tradicional es uno irle a llevar el almuerzo, y a llevarle el desayuno. A mí me atrajo mucho eso, porque he vivido, o sea he tenido la experiencia de vivir la minería año tras año, y me ha gustado muchísimo ver como esa dedicación, porque prácticamente la minería es una dedicación que por lo menos el Estado pues nunca ha reconocido eso ¿sí?, ese esfuerzo de los mineros; por eso pues sí desde el colegio desde muy pequeña pues siempre me ha gustado la minería. Por eso decidí estudiar minería para así, pues, aportar cosas buenas a la minería y estar dentro de ella. Me considero una mujer minera, con orgullo”. Tecnóloga en supervisión de labores mineras, Tópaga.



A pesar de las dificultades que tienen las mujeres mineras para desarrollar su trabajo, para tener una posición en él y ser consideradas como tal, algunos hombres reconocen su valentía y la importancia que tiene lo que hacen. Como podemos ver en los dos párrafos siguientes recogidos en el grupo focal de hombres:

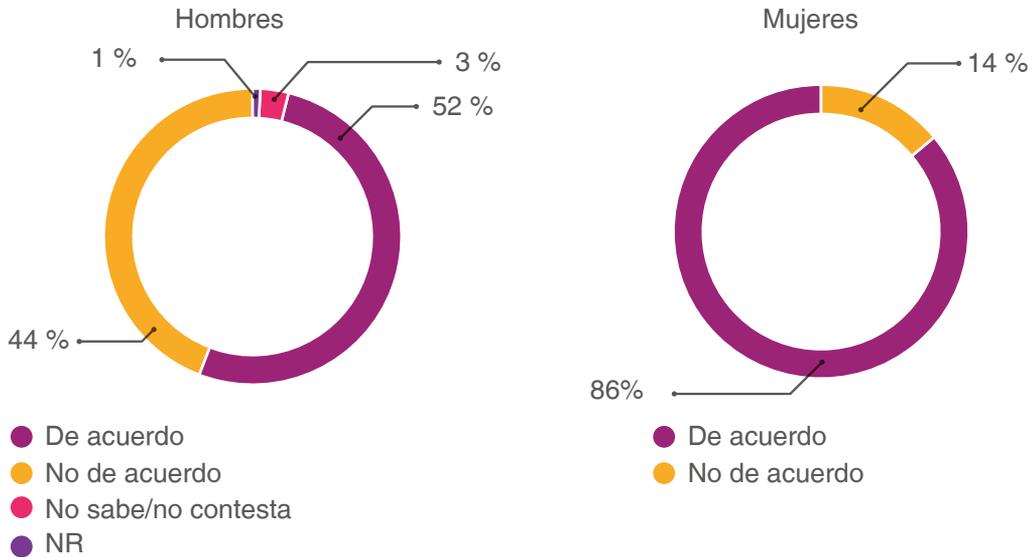
“Una técnica que le gusta entrar allá a una mina es porque le gusta, es porque le nace como a nosotros la minería. Una ingeniera también porque le gusta, pero, pues no sé; debe ser una en quinientas que sean 60 brigadas de trabajo, que le toque entrar a una mina de esa sola, eso entra es porque le gusta y le nace. No conozco a una persona que entre a una mina obligada, no hay parte en que entre a ese entorno, obligada a ese trabajo, siempre las que conozco es porque les gusta, porque lo quieren hacer”. – Picador, Gámeza.

“Ser mujer minera, lo primero es ser una berraca, porque cualquier mujer no va a hacer lo que esa mujer lo va a hacer, lo otro es que ella va a entrar a una mina, un socavón, a 200, 300, 400 metros hasta 1000 metros tienen que entrar, arriesgar el cuerpo igual que un minero, porque ella prácticamente está haciendo el papel del mismo minero que hace. En conclusión, ser mujer minera es hacer las mismas obligaciones que hace un minero, sino que la diferencia de ella, es que no va a picar carbón ni va a envasar ni va a cochar, como decimos nosotros. Pero, va a ir a mirar cómo lo digo, los riesgos que hay, tajo por tajo, va a hacer igual que un minero; la diferencia son esas tres conclusiones, que no pica ni arrima ni embaza, el resto es igual”.— Picador, Tópaga.



Lo que afirma el hombre en el párrafo anterior hace suponer que las mujeres no realizan aquellas labores que implican el uso de la fuerza. Parece que existe un cierto reconocimiento de que ellas no tienen las mismas capacidades para para trabajar en minería. Los datos indican que una leve mayoría del 52 % de los hombres opina que es así, ante un 44 % que asegura lo contrario. En el caso de las mujeres, el acuerdo es mayor, con un 86 % con respecto a un 14 % de las mujeres que no lo cree.

Figura 14. Hombres y mujeres tienen las mismas capacidades para trabajar en minería



Fuente: elaboración propia.

Ahora bien, cuando se habla de tener las mismas capacidades, se entiende de forma general, ya que encontramos voces que matizan para qué cosas ven a las mujeres capaces. Ante la escasa experiencia de tener mujeres en el socavón, que es el trabajo que consideran propiamente minero, hay dudas sobre su capacidad para hacer trabajos que necesitan fuerza.

Así, por un lado, nos encontramos con afirmaciones claras sobre la capacidad que tienen las mujeres, como la que dice un administrador de mina de Tópaga: “No, hay mujeres que son muy capaces, claro, si ella dice que lo hace, lógico que debe ser porque puede”

O las propias mujeres mineras cuando afirman que:

“(…) todas somos conscientes de que somos totalmente capaces de generar un buen trabajo, de manejar un turno, de manejar incluso una empresa, somos capaces de sacar la minería adelante y hacer cambiar esa cara mala que tiene la minería, esa cara de débiles que tienen las mujeres en la minería”. – Tecnóloga supervisión de labores mineras, Gámeza.



Aunque, seguras de su capacidad para poder desarrollar cualquier trabajo minero, reconocen, en cierta medida, su dificultad para poder desarrollar trabajos que demanden fuerza. Esto nos lleva a la reflexión de que los estereotipos de género están muy interiorizados, ya que ellas mismas admiten una limitación que depende de la constitución y también del entrenamiento y la preparación, como se verá más adelante.

“Bueno, yo creo que somos totalmente capaces que los hombres, nosotras estudiamos y nos capacitamos igual que ellos y pues entendemos las cosas, yo creo que somos capaces de llevar un turno a cabo, de dar órdenes, y es verdad lo que dicen ellas, de pronto dicen: “No, usted encárguese de la papelería, de medir gases y sálgase, no se quede adentro”. ¿Para qué? El que está adentro no hace nada, y como que se ríen y dicen: “No, usted ¿para qué va a entrar al corte?”. Ellos se ríen sí, piensan que de pronto una mujer no es capaz, por la exigencia física que requiere la minería. Pero pues desde mi punto de vista yo creo que sí somos capaces de hacer las labores que hace un hombre. Pues a nivel de supervisión, a nivel de trabajo físico sí nos queda más complicado; debemos reconocer totalmente que el hombre siempre tiene, casi siempre, una fuerza física mayor a nosotras; entonces a la hora de mover un coche, instalar una puerta, pues a nosotras nos va a quedar mucho más complicado”. – Tecnóloga en supervisión de labores mineras, Mongua.



Sin lugar a dudas, este argumento es claro para los mineros, que llegan a aceptar que las mujeres, de forma general, pueden tener las mismas capacidades, pero solo para determinados tipos de trabajos.

“Que es buena la capacidad, pero yo siempre lo he visto como aplicado hacia la parte de supervisión, más no a la parte de, de ya operativo, operativa de extracción de arranque y envase del carbón. – Ingeniero geólogo, titular minero, Sogamoso.

“Sí, por ejemplo aquí en Boyacá hay mucha mujer que malacatea, entonces una mujer malacatera está dando el mismo rendimiento que un hombre, entonces son trabajos diferentes, pero entonces ya no es lo mismo una mujer malacatear, que ir a picar carbón, ya no va a dar el mismo rendimiento adentro que afuera”. – Picador, Tópaga



Aunque no siempre el argumento está fundamentado en la cuestión biológica, sino también en el desarrollo social, como afirma este minero en el grupo focal de hombres, que entiende que el hecho de que una mujer realice ese tipo de trabajos corresponde a un tipo de minería del pasado:



Minera en Tópaga, Boyacá ©ARM 2017

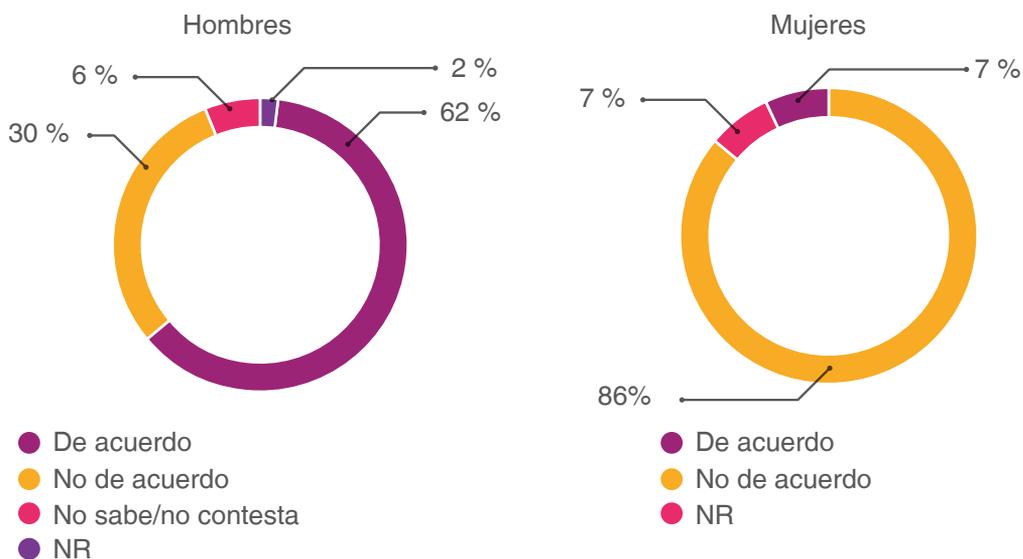
“(…) la verdad no, yo como persona, claro que soy joven pero en persona no he visto la primera que pique, o que eche para la realidad no, porque yo creo que a conciencia, a conciencia es un trabajo siempre pesado ¿no? Que picar, una mujer picar, pues ella tiene también su, su límite su capacidad porque uno de hombre es no quiero decir más fuerte porque ya eso hoy en día, como dice mi compañero, son berracas, ya son fuertes pero siempre se diferencia del hombre a la mujer ¿no? Porque si fuéramos iguales... pero por ejemplo digo una mujer o un hombre de secretario de esto, pues sí, pero no lo va a desempeñar, hay mujeres que desempeñan muchísimo mejor que los hombres, y yo digo que una mujer picando carbón en esta época, es muy, creo no, creo que no existe porque ya la gente, las mujeres que verdad pican carbones eso era en el siglo XIX, en el siglo XVIII, ya ahorita ya no se va a ver, digo”.

– Picador, Sogamoso.



El riesgo en el trabajo minero no es cuestión secundaria para considerar la posibilidad que tienen las mujeres para su desarrollo. Así, los datos de la siguiente gráfica, indican que, el 62 % de los hombres opina que es demasiado arriesgado para las mujeres, frente al 30 % que no, lo cual contrasta con la opinión de las mujeres, quienes en un 86 % no están de acuerdo con esa afirmación.

Figura 15. Trabajar en la mina tiene un riesgo alto y las mujeres no lo soportan



Fuente: elaboración propia.

“Lo pueden tener, pero hasta cierto punto, hay veces cuando se necesita una mayor, un mayor esfuerzo digamos de, del cuerpo de aplicar una fuerza, de pronto ya no están al alcance”. – ingeniero geólogo, Sogamoso.

“Pues en la mina, aquí por ejemplo donde yo trabajo que esa vaina es durísima, me parece que para una mujer no es un trabajo adecuado, entonces”. – Malacatero, Sogamoso.

“Porque no sabe ella trabajar, porque no sabe los riesgos que tienen las otras personas, los que están trabajando ya, hace tiempo, a esta hora una mujer que no tiene ni... pero de pronto si enseñándole, de pronto”. – Malacatero y picador, Sogamoso.



“(…) la mujer es así como le estoy diciendo que sea técnica tecnológica o vaya a mandar, eso sí, eso sí es un trabajo para la mujer porque para el resto, como para coger el pico eso no es trabajo de ellas”. – Picador, Gámeza.



“Las mujeres como el cuerpo es más frágil, se pueden dañar más por ejemplo, la columna, los ojos, pero si no se cuidan si no hay un adecuado cuidado; si utilizan la faja, si utilizan la protección respiratoria entonces no se van a ver tan afectadas, pero sí un poquito en la fuerza”. – Técnica de salud ocupacional, Tópaga.

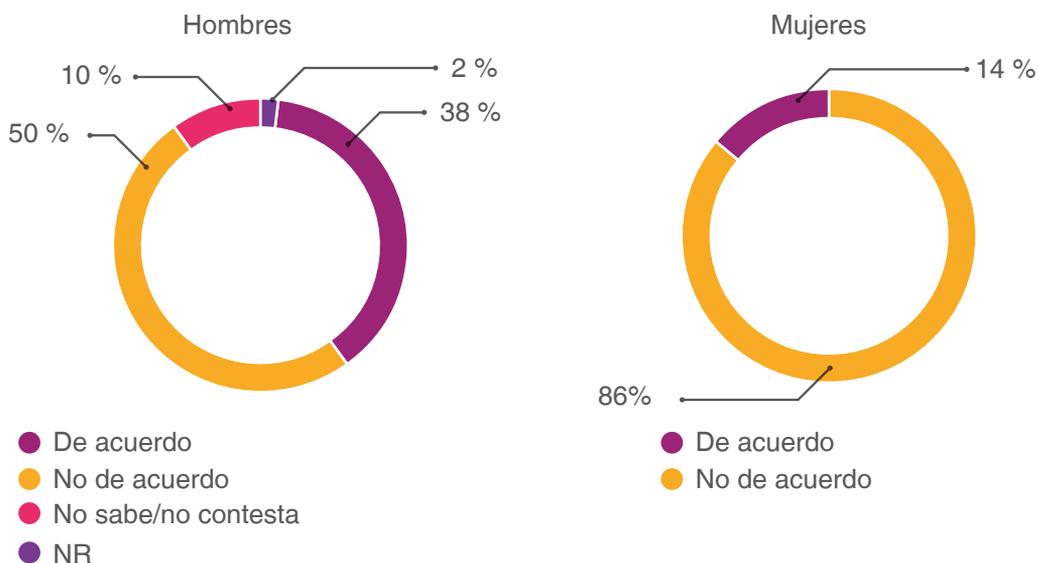


Como podemos ver en estas voces, para los hombres es claro que es un trabajo demasiado arriesgado para las mujeres, y ven que la solución está en que desarrollen trabajos que tengan menos riesgo. Llama la atención que varios de los entrevistados aluden a la visión de mujer-madre, símbolo de vida y dicen que no se puede admitir que una mujer pueda correr el riesgo de perder la vida en la mina.

Sin embargo, para las mujeres el hecho de que sea arriesgado el trabajo no puede ser una barrera. Lo que se necesita es tener las condiciones adecuadas y la preparación suficiente para desarrollar esta labor, como con otras. Ello implica considerar que la minería no tiene que ser un trabajo para hombres, cuestión que también presenta división de opiniones según el género.

La opinión en torno a que la minería es un trabajo para hombres de verdad refleja los siguientes resultados: la mitad (50 %) de los hombres estuvo en desacuerdo, ante un 38 % que estuvo de acuerdo. En el caso de las mujeres, un 86 % no estuvo de acuerdo, contra un 14 % que sí lo estuvo. En este caso cabe anotar que un 10 % de hombres no supo o no quiso contestar, lo cual explica parte la diferencia en porcentaje con las mujeres.

Figura 16. La mina es un trabajo de hombres de verdad, no es para mujeres o personas homosexuales



Fuente: elaboración propia.

En este caso fue reiterativo el imaginario que asocia fuerza-masculinidad-minería, y lo contrapone a mujer-delicadeza. La visión estereotipada acerca de las capacidades de un género y el otro; y cómo estas condicionan el trabajo en la minería, si bien no excluyen completamente a las mujeres del sector, como se ve en las opiniones, sí matizan o condicionan su participación plena en las actividades que requieren esfuerzo físico.

“Sí, fuertes, porque mire, la necesidad porque ellas no, o sea, ellas eran unas mujeres madres solteras, entonces ellas por no dejar a sus hijos morirse de hambre a decir vulgarmente a ellas les tocó lo que encontraron que era la minería”. – Titular minero, Sogamoso

“Pues por ejemplo debería trabajar en una casa de familia o haciendo otros oficios varios pero no en la minería, la minería es muy pesado el trabajo”. – Picador, Sogamoso

“Pues en la minería siempre ha existido el machismo, de que una mujer no es capaz de entrar a una mina de que, porque le da miedo, que porque sí que el miedo a dentrar a la mina, pero pues no es cierto porque yo incluso entro a la mina, tomo la medición de gases, reviso mantenimiento, sostenimiento, y pues a mí no me da miedo, igual yo vengo de una familia minera, mis papás, mis

hermanos todos son mineros y yo incluso trabajaba dentro de la mina con ellos, carretillando y embazando el coche. El machismo siempre ha existido en todo trabajo, pero estamos como mujeres demostrando que somos capaces de ser igual a ellos, en fuerza en trabajo y en todo".
– Esposa del administrador, técnica minera, Tópaga

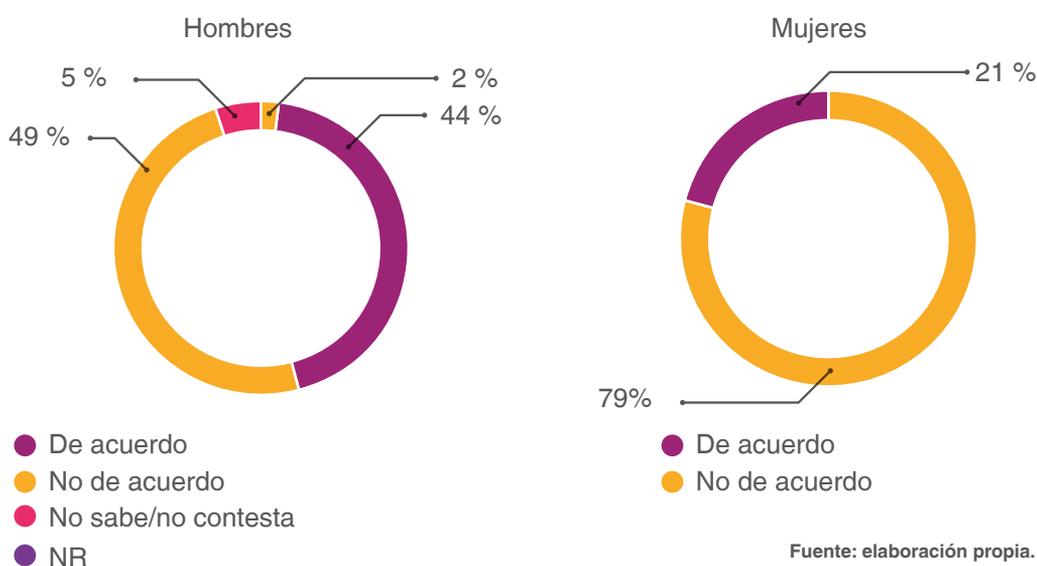


Estos datos ponen en evidencia la existencia de estereotipos de género, sobre todo en el caso de los hombres, mientras que las mujeres entienden que su género no supone una limitación para el desarrollo del trabajo minero. Por tanto, evidencia que se está dando un avance importante de las mujeres en la minería, que debería ir acompañado de un mayor adelanto entre los hombres, mediante procesos de sensibilización y capacitación. La normativa existente es un apoyo importante para la no discriminación de las mujeres en este campo laboral, aunque tiene que concretarse en acciones determinadas en las propias minas.

8.2.1 Aceptación de la presencia de mujeres en el sector minero

Aunque el 49 % de los hombres encuestados opina que está en desacuerdo con que las mujeres distraen a los hombres en la minería, un 44 % sí está de acuerdo con esa afirmación, lo cual no deja de ser un porcentaje elevado. En el caso de las mujeres, el 79 % está en desacuerdo en comparación con un 21 % que está de acuerdo. Esto revela que algo más de dos de cada 10 mujeres piensan que las mujeres distraen a los hombres en la minería.

Figura 17. Que haya mujeres en la mina puede distraer a los hombres



Ahora bien, esta afirmación tiene diferentes lecturas: para los entrevistados, el hombre tiene una tendencia natural a entretenerse cuando ve mujeres, sobre todo si son jóvenes y bonitas, lo que dificultaría o perjudicaría la producción:

“(…) porque, si porque la, los hombres son, nosotros los hombres somos patanes sí, porque se va a trabajar una mujer adentro, y ellos empiezan a: “No es que la mujer está bonita, que no sé qué, vamos a echarle un piropo”. ¿Sí? Entonces los hombres son, somos patanes, no respetan a las mujeres (...) todo el tiempo estarían ahí encima de ellas que no sé qué y no harían nada, no sacarían el producido. Claro porque [haciendo referencia a si las mujeres distraen en la minería], ni hacen las mujeres ni hacen los hombres la producción, que no haiga por qué”. – Malacatero y picador, Sogamoso.



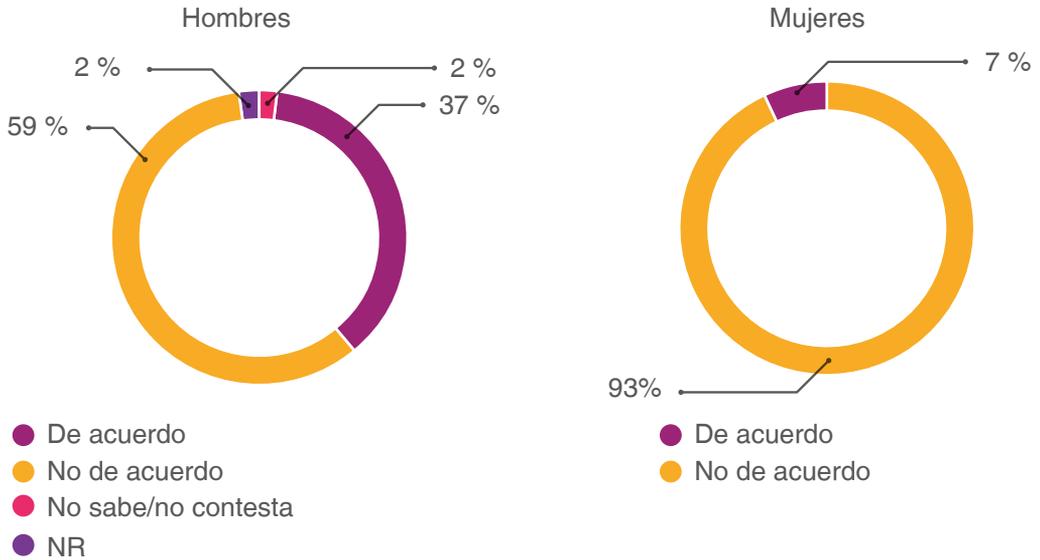
Para las entrevistadas, este es un problema que les plantea graves conflictos en el trabajo, y les hace difícil la convivencia natural con los compañeros.

Sí, siempre va a ser un obstáculo, porque yo creo que a las bonitas no las van a contratar, como a las menos agraciadas [Risas]... O no, yo creo que no, debe estar como igual ¿no? Porque igual, bueno me pasó una vez que dijo que no me contrataban eso fue en Muzo, minería de esmeralda, que dijeron que no me contrataban porque sabían ellos que los esmeralderos se iban, cómo decirlo yo, iban a empezar a molestarte. – Tecnóloga en supervisión de labores mineras, Gámeza.



Y ello, incluso en el caso de mujeres que ocupan cargos con responsabilidad, como las ingenieras y las tecnólogas. Ser mujer en un mundo de hombres, a veces no es fácil y hace que no siempre puedan desarrollar su trabajo con eficacia, aunque los datos indican que el 59 % de los hombres está en desacuerdo con la afirmación de que las mujeres no tienen la misma autoridad que ellos, frente a un 37 % que sí lo cree. En cuanto a ellas, una amplia mayoría del 93 % está en desacuerdo respecto a que no tienen la misma autoridad que ellos, mientras que solamente el 7 % está de acuerdo con esta afirmación.

Figura 18. Una mujer no tiene la misma autoridad que un hombre para dirigir a un equipo de trabajo



Fuente: elaboración propia.

Las mujeres que desarrollan cargos de autoridad, como ingenieras o tecnólogas, tienen que hacer un doble esfuerzo para que los hombres admitan que una mujer les mande. Para algunas es un problema ser jóvenes o agraciadas, puesto que los hombres de más edad no admiten su capacitación y su cargo, como dice una tecnóloga en el siguiente párrafo:

“En parte no, pues la minería que los hombres, los mineros, los hombres el titular minero, los mineros y lo que sacó el minero, y lo que hizo el minero, pero estás en un sector en la que como mujer, no se te ve, no se te valora, no existe, prácticamente, no se escuchan a veces. Yo digo los jóvenes, o sea, los mineros jóvenes son los que como que menos, uno les habla les dice, y así no, listo pero los hombres, ya mayores adultos son los que sí lo escuchan a uno y ni les dicen sí, yo digo la experiencia y que les ha pasado y que han escuchado casos y cosas que son las que le hacen como decir sí, hay que hacer”. – Tecnóloga en supervisión de labores mineras, Gámez.

La cultura patriarcal y el machismo aprendido en el mundo minero, sobre todo rural, es una barrera importante que las mujeres tienen que superar, y enfrentar en el día a día, para ocupar el puesto para el que se han preparado y formado.

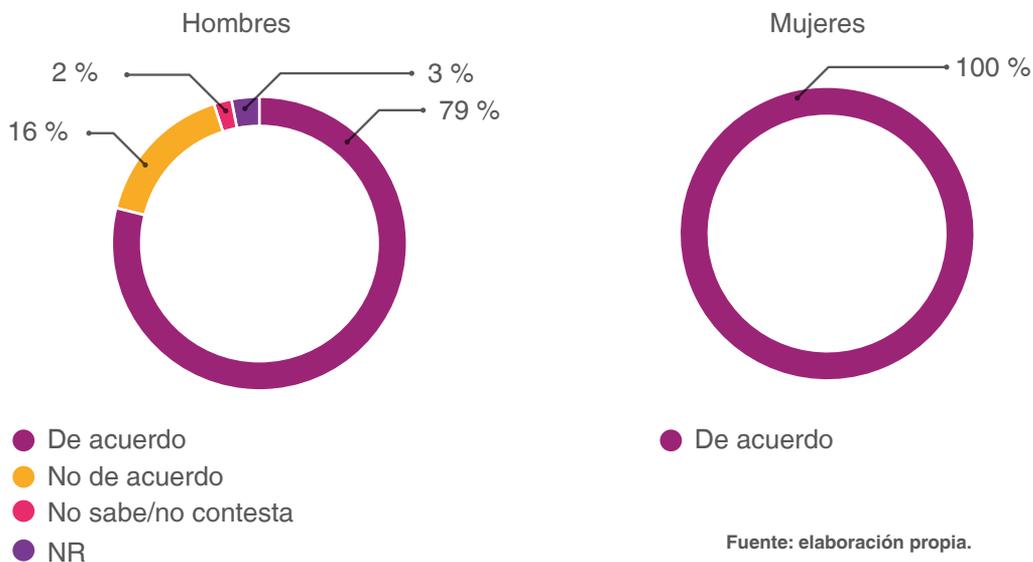
“No, porque siempre tengo que estar como arraigada a lo que ellos digan, a ciertas normas y por decirlo así, ciertas órdenes que ellos me den y en tema de seguridad, pues como el jefe no me trata de la mejor manera entonces todos ahora les da, no me dio mi lugar, ahora es todo lo que ellos digan, porque como el jefe me trata de una manera ellos piensan que también me pueden tratar igual (...).
– Tecnóloga en supervisión de labores mineras, Gámeza

“(…) pues como vengo diciendo, yo creo que es más que todo por el machismo que obviamente, yo creo que lo primero que le enseñaron a uno en la casa es que obviamente la mujer no lo va a mandar [Risas], no sé ya, pues digamos eso viene desde casa sí, desde pequeño, eso es algo que aprendió entonces, pero, pero qué, pero pues sí, sí se ve eso de que, o sea, de que una mujer no tiene por qué mandar un hombre, sí se ve mucho”.
– Embazador, técnico en mantenimiento electromecánico de mina bajo tierra, Sogamoso).



No obstante, al 79 % de los hombres le gusta trabajar con mujeres, lo cual es un porcentaje elevado, en contraste con el 16% que no le gusta. En el caso de las mujeres existe un consenso del ciento por ciento en cuanto a que le gusta trabajar con personas de su mismo sexo. Los resultados en esta parte sorprenden pues muestran que a solo 1,6 de cada 10 hombres no le gustaría trabajar con mujeres. En parte, esto derriba el estereotipo del hombre minero que se muestra reacio a trabajar con ellas.

Figura 19. Le gusta trabajar con mujeres



Trabajar juntos en las minas no está exento de dificultades, y se entiende que requiere de un proceso de adaptación y aprendizaje, ya que, como se ha afirmado, en estas minas no hay muchas mujeres.

“Pues en parte no, porque siempre el machismo es como predominante pero creo que ellos al final lo entenderían y se entenderían como una persona igual a ellos”. – Titular minero, Sogamoso.

“Pues yo creo que sí, porque no, pues de todas maneras uno es, siendo respetuoso y siendo antes colaborador y colaborales a ellas por qué no se va a sentir uno bien”. – Malacatero, Sogamoso.

“Sí, me parece normal sin problema, pues de hecho, la verdad, desde que estaba en él, siempre que he tenido que hacer por ejemplo trabajos en grupo, me empeño mejor con mujeres, es más entendible, o sea es como un complemento de que uno pues aporta lo que uno, lo que uno sabe, pero entonces ellas pues obviamente en organización y eso, como lo digo pues es, o sea es mucho, mucho mejor, sale mejor el tipo de trabajo. – Embajador, técnico en mantenimiento electromecánico de mina bajo tierra, Sogamoso.



Es importante advertir que la pregunta no especifica en qué tipo de labores ni cómo debería ser esa relación laboral. Se puede suponer que hay matices respecto a las tareas que los hombres aceptarían que desarrollaran las mujeres dentro de la minería de la zona. Si se contrasta con los datos anteriores, no estaría relacionado con el trabajo que requiera esfuerzo ni con labores dentro de la mina, sino con administración y servicios, que se consideran secundarias. Tal como se puede apreciar en el grupo focal de hombres:

“(…) uno se siente cómodo con la técnica ahí, porque ella, por decir, revisa cómo está la dotación, si los guantes están malos ella dice toca tener los guantes nuevos, todo a lo bien. (...) Ellas son las que están prácticamente pendientes, ellas entran de primeras; en tal parte está aquí, en tal parte puede proceder, aquí no puede proceder. Son las que están primero ahí, como se dice: “Las que están pendientes del hogar prácticamente en papelería ellas son las que están constantes ahí que este compañero que llegó, que este compañero sacó. Digo yo, es una

labor más fuerte que la de la casa, porque ella no tiene a cargo ni uno ni dos, si no tiene a cargo 10, 12, 40 hasta 50, hasta 100 personas; entonces es un cargo más fuerte, más pesado que el de la propia casa”. – Picador, Tópaga.



Sin embargo, esta visión un tanto paternalista, que remite al rol de cuidado y protección adjudicado a la mujer por el sistema patriarcal. Ellas entienden que pueden desarrollar otras funciones en las minas.

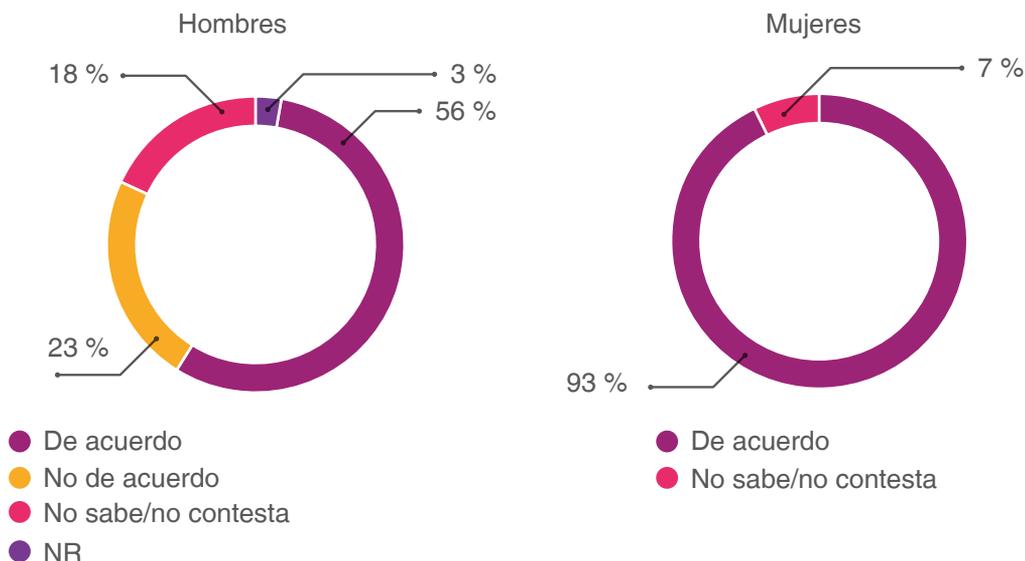
“Pues hace falta de que ellos tomen más conciencia de que las mujeres podemos participar en muchas más cosas, no solamente en la parte administrativa si no que en tomar decisiones. Una como mujer tiene más fácil la manera de ver los riesgos, pueden decirles: “Bueno, hagan estas cosas” para, inclusive, cambiar la manera de vivir de ellos. Porque ellos están acostumbrados en que trabajan una quincena y bajan a recibir su pago y prácticamente todo el pago se les va en tomar. Llegan a la casa ya sin lo del mercado ni nada. Entonces es difícil, sería bueno que ellos fueran más conscientes y que fueran más conscientes en el autocuidado. (...) Hay muchos accidentes que se pueden prevenir, pero ellos por acelerados no los previenen mientras que una como mujer piensa más y se da cuenta primero los riesgos, y si se puede hacer el trabajo o no. (...) Mientras que ellos el todo es entrar y hacer su tarea y ya salir, y no se dan cuenta que hay riesgos que se pueden prevenir”. – Esposa del administrador, técnico minera y oficios varios. Tópaga.



8.2.3 Tolerancia a la población LGBTI en minería

Solamente un 56 % de los hombres cree que puede haber personas homosexuales en la minería, contra un 93 % de las mujeres que lo acepta. En este caso, están claros mayores niveles de tolerancia en las mineras que en los mineros de Boyacá.

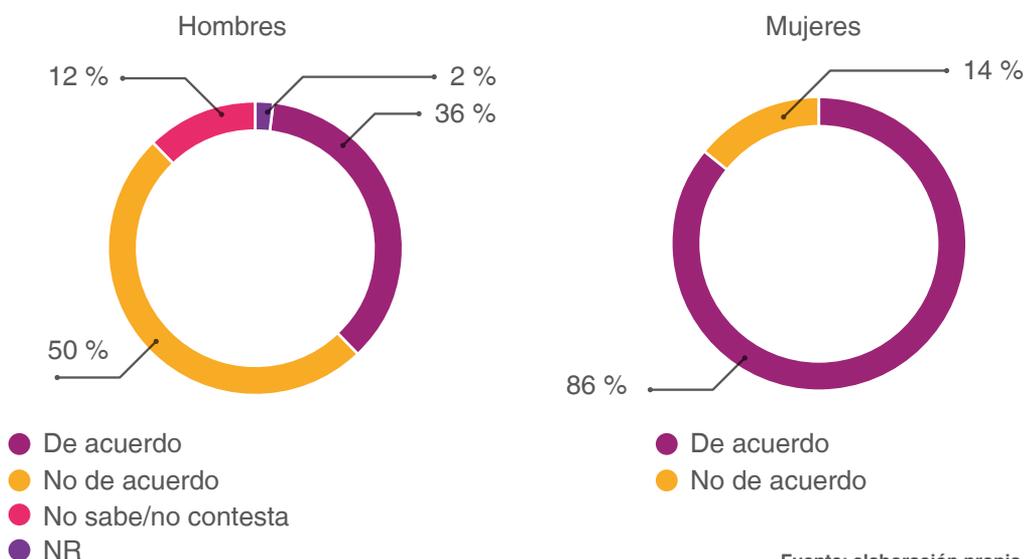
Figura 20. Puede haber mineros y mineras homosexuales



Fuente: elaboración propia.

Lo mismo se observa con aceptar trabajar con personas transexuales: la mitad (50 %) de los hombres indicó que no lo haría, en comparación con un 14 % de mujeres que no lo haría. Del lado contrario, solo el 36 % de ellos aceptaría trabajar con transexuales mientras que en ellas, se observa una holgada mayoría del 86 % que sí lo aceptaría.

Figura 21. Aceptaría trabajar con una persona transexual (que cambió su sexo)



Fuente: elaboración propia.

A tenor de los resultados, se puede observar que las mujeres (titulares y tecnólogas) que trabajan en la minería de carbón de la provincia de Sugamuxi son mucho más tolerantes que los hombres. En este caso, una cultura reaccionaria y un sector minero conservador siguen obstaculizando la diversidad.

“Creo que hoy en día a pesar de que es un tema que está en boca de la gente se ve como fuera de lo normal ya que no se salen de lo normal. Sin embargo, pienso que las personas que tienen estas condiciones se deben aceptar tal y como son y no son objeto de discriminación por ninguna razón. Me parecería una experiencia diferente además sería bueno ver el punto de vista que ellos tienen con respecto a la sociedad, es bueno compartir con personas que tienen un punto de vista diferente al nuestro o que le toca ver la vida tanto personal profesional y social de otra manera por la discriminación. No se me ha presentado la oportunidad de laborar con personas pertenecientes a estos colectivos. Me sentiría bien porque los veo como personas del común no tendría en cuenta si son o no diferentes en algún aspecto”. – Tecnóloga en supervisión de minas, Gámeza.



No obstante, en el proceso de recolección de información de tipo cualitativo varios titulares mineros (hombres y mujeres) con mayor nivel educativo (ingenieros e ingenieras) aportaron puntos de vista más tolerantes al respecto. En este sentido, la participación en ambientes diversos y muchas veces urbanos ayuda a normalizar la diversidad sexual.

“En mi opinión, lo más importante para ocupar un cargo es que tenga méritos y capacidades laborales. La sexualidad, las creencias son irrelevantes. En cuanto a si alguna vez he trabajado –con personas LGBTI–, pues creería que no, pues hay que entender que existen muchas personas que no expresan abiertamente sus gustos por miedo a ser juzgadas y posiblemente no lo demuestran. Sin embargo, a lo largo del proceso de educación he tenido la oportunidad de compartir con varias personas con preferencias sexuales diferentes y entiendo que son personas común y corrientes. – Administrador de mina, ingeniero industrial, Tópaga.



“A mi forma de ver son personas, seres humanos que merecen respeto, consideración y ayuda independientemente de si pertenecen a algún grupo de estos, lo importante es que ellos se acepten tal como son para que la sociedad pueda percibir eso mismo y sean aceptados sin denigrarlos o maltratarlos. (...) En la universidad tenía compañeros homosexuales y en un trabajo también, pero eso no influía en las relaciones interpersonales y laborales que se tenían dentro de los ambientes, lo importante es respetar para que nos respeten. (...) Desde que tengan las capacidades necesarias para desarrollar las actividades que se les otorguen y cuando se recibe a alguien para un trabajo no se les indaga sobre la parte sexual o inclinación que tengan entonces no afecta directamente. – Titular minera, Sogamoso.



Sin embargo, incluso los titulares y administradores más tolerantes reconocen que el tema sigue siendo un tabú debido a que en el mundo rural, la diversidad sexual sigue siendo un tema del que no se habla. Esto contrasta con las opiniones anteriores, donde muchos y muchas reconocen que sobre todo, muchos hombres mineros, no aceptarían de buena gana trabajar con personas LGBTI. En este sentido, es posible advertir que queda camino por recorrer para lograr una MAPE boyacense de carbón más tolerante con la diversidad sexual.

“Sí las contrataría ya que no veo ningún problema con eso, porque al final se ve el desempeño de la persona para contar con su permanencia en la empresa. Sin importar su condición sexual. (...) Pienso que las cosas no se tomarían bien, tal vez los mineros no serían capaz de hablar de eso delante de esa persona, pero de una u otra manera este sería criticado ya que ellos no conviven con una persona así en su entorno. – Administrador de mina, Gámeza.

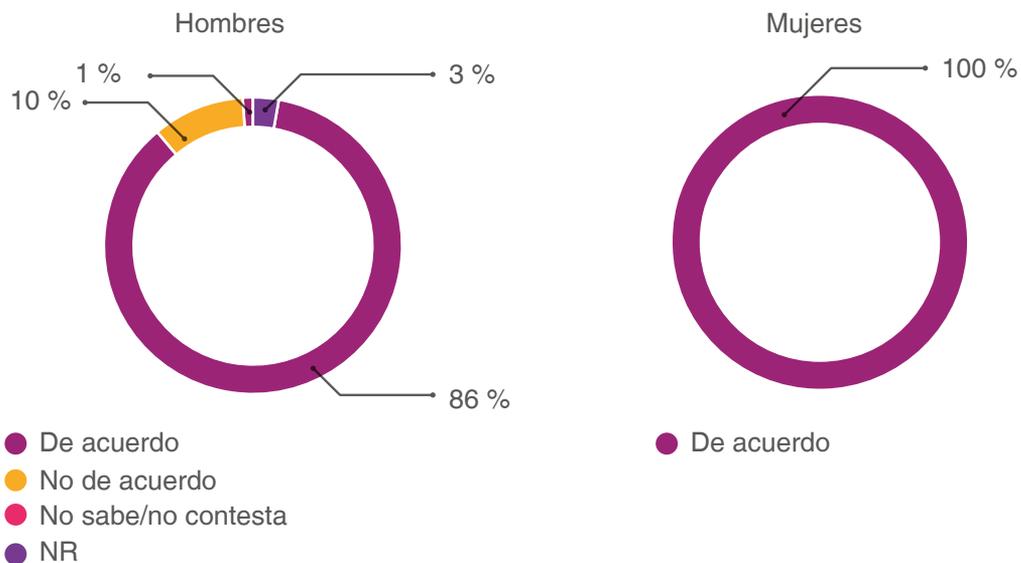
“Creo que la reacción no sería muy agradable e incluso se presentarían conflictos ya que los trabajadores son muy reacios a compartir con este tipo de población y más en partes donde no se ve esta situación lo que ocasionaría actos de discriminación. En una sociedad actualmente tan homofóbica y más en territorios pequeños como municipios en los cuales las tradiciones en cuanto a sexualidad que se ven todavía como un tabú, un tema del que no se puede hablar libremente ya que se ve como algo pecaminoso, y en general es un tema muy cerrado”. – Titular minera, Gámeza.



8.2.3 Igualdad de derechos

El 86 % de los hombres está de acuerdo con que ellos tienen los mismos derechos que las mujeres, en contraste con un ciento por ciento de las mujeres que asegura lo siguiente:

Figura 22. Hombres y mujeres tienen los mismos derechos



Fuente: elaboración propia.

“¿Saben lo que son los derechos de las mujeres? Algunos, el derecho a todo, a la igualdad. (...) Pues bien, de todas maneras yo pienso que a la mujer siempre hay que tratarla con mucha delicadeza (...). La mujer hay mujeres más berracas que uno antes. ¿Esa obligación que tiene el hombre de respetar a las mujeres es como un favor para pagarle a las mujeres que son madres? Claro”. – Administrador mina, Tópaga.

“Sí, claro, porque de todas maneras, pues la mujer, para eso se hicieron –el derecho a la maternidad– y un patrón debe de cumplir las reglas de hoy en día”. – Picador, Tópaga.



“Pues el derecho al respeto, tiene derecho a la vida, a la salud”. –Picador, Mongua.

“(…) estamos en pleno siglo XXI y las mujeres tienen casi el mismo derecho que nosotros los hombres, ya sean como técnicas, tecnólogas, ingenieras, igual que el ingeniero, que el técnico, que el tecnólogo tienen que hacer su mismo papel, porque ni es que la mujer lo hace más el hombre lo hace mejor tienen que hacerlo al mismo nivel”. – Picador, Tópaga.

“Es una profesión muy bonita, desde pequeñita me nació trabajar en minería, aparte de que dicen que es de solo hombre pero no, las mujeres también podemos trabajar en minería porque los hombres y las mujeres tenemos los mismos derechos. Antiguamente no, antiguamente los hombres eran machistas decían que no que las mujeres solo eran de la casa y no entonces también nosotros como mujeres podemos realizar nuestros sueños”. – Técnica de salud ocupacional, Tópaga.



Como se puede observar en las voces recogidas, los derechos de las mujeres como seres humanos no se ponen en duda, y algunos identifican el derecho a la vida, a la salud, a la igualdad, a la libertad, es decir, los derechos universales. Tanto es así, que algunos cuestionan que exista otro tipo de derechos, tal como lo afirma este minero en el grupo focal de hombres:

“Pues los derechos de hombre y mujer, casi son cualitativos, como los derechos de los niños, pero la mujer tiene unos derechos más importantes. Por ejemplo una instructora del SENA nos decía, que la mujer tiene derechos, pero yo decía: “¿Cuáles derechos?”, la mujer tiene derecho a ser mamá y el hombre a ser papá, ahí dije yo: “¿Cuáles derechos más hay?”. – Picador, Sogamoso



Sobre esta cuestión se podría profundizar mucho, ya que en una situación de igualdad y equidad real, podríamos hablar de que las mujeres no deben tener más derechos (o diferentes) que los hombres. Pero, esta no es la situación de la sociedad actual, podríamos decir, en ningún lugar del mundo, pero claramente en el contexto analizado. Esto es también parte de los argumentos que otros entrevistados expresan con claridad.

“(…) por ejemplo que hay mujeres cabeza de hogar, entonces me parecería bien que tuvieran más beneficios, para que pudieran darle una educación a sus hijos porque hay varios papás que no responden, entonces las pobres mujeres solas. También eso es duro”. – Malacatero, Sogamoso.

“Para no ser como tan vulnerables, y para no ser maltratadas pienso yo, o no tenidas en cuenta”.
– Embazador, Técnico en Mantenimiento electromecánico de mina bajo tierra, Sogamoso.

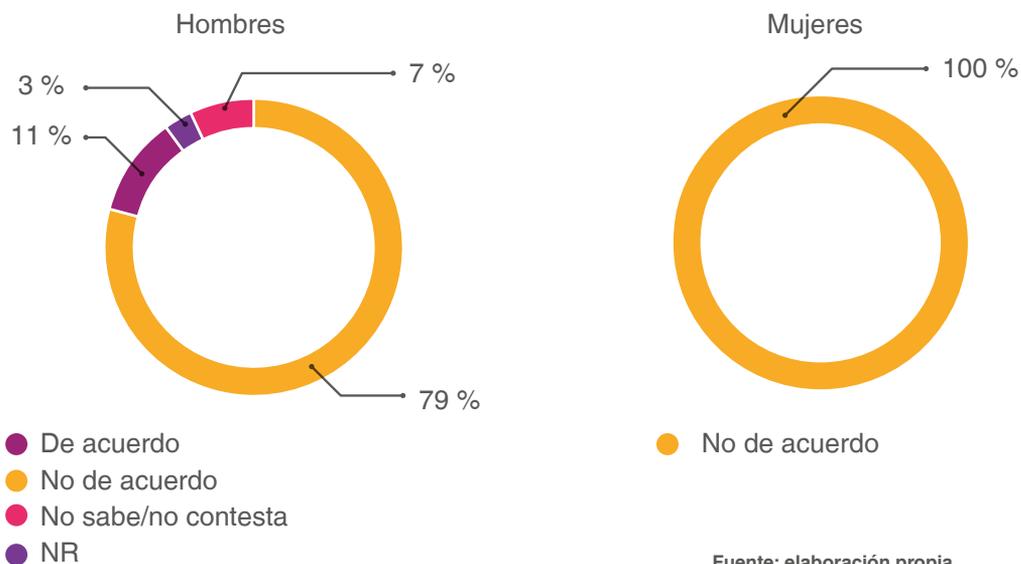


Estas dos afirmaciones ponen en evidencia una realidad social compleja para las mujeres que tienen que trabajar en las minas, tanto las que lo hagan por necesidad como por oficio y profesión. A estas dificultades se añaden ciertos prejuicios y creencias existentes entre los mineros que discriminan el trabajo de las mineras, tal como se observa enseguida.

8.2.5 Creencias y supersticiones

Respecto a la creencia de que la presencia de una mujer hace que la mina se ponga celosa y se pierda el manto, un 79 % de los hombres y el total de las mujeres (ciento por ciento) está en desacuerdo. Sin embargo, uno de cada 10 hombres (11 %) sigue pensando que es así.

Figura 23. Si una mujer entra a una mina, se puede perder el manto



Fuente: elaboración propia.

Sin embargo, ellas claramente señalan que esta creencia existe y que supone una dificultad para el desarrollo de su trabajo. A los obstáculos propios de un trabajo pesado y duro, –complejo por sus características–, tienen que agregar estas creencias que no tienen ningún sustento científico. Volvemos a ver cómo la cultura patriarcal ha desarrollado ciertos mitos para tener a las mujeres en un rol supeditado al del hombre, en el hogar o en un trabajo precario.

“El machismo puede ser uno, pues que hay hombres que creen que porque uno es mujer uno no puede ingresar a una mina que, o a una de esas, no puede ingresar a la mina y porque existen mitos de que si una mujer entra, que pasa esto, pasa lo otro, que se va el carbón, no sé, se desaparecen los cortes no sé, alguna vaina así. –Tecnóloga en supervisión de labores mineras, Gámeza.

“Los mitos también, digamos que, que se esconde el manto de carbón –cuando una mujer entra a la mina–. (...) Sí, mucho –lo ha escuchado–, que las minas son muy celosas, que es cuando empiezan a haber accidentes y, así”. –Tecnóloga en supervisión de labores mineras, Gámeza.



8.3 Brechas de género en la MAPE de carbón de la provincia de Sugamuxi en Boyacá

En este apartado se muestran los resultados de los diagnósticos de brechas de género realizados a las organizaciones mineras artesanales y de pequeña escala de Sogamoso, Tópaga, Mongua y Gámeza. Éstas organizaciones se caracterizan por su pequeño tamaño (de 5 a 15 trabajadores), poca tecnificación, formalización y por ser muchas de ellas, de ámbito familiar. Por lo tanto, resultan idóneas para analizar la desigualdades de género dentro de la pequeña minería en proceso de formalización. En total, se analizaron 37 minas en las que trabajan 257 hombres y 16 mujeres⁵. Los cuestionarios se dirigieron a titulares, administradores y tomadores de decisiones de las minas, quienes dieron información acerca de su plantilla. La sistematización de los datos se encuentra en el **anexo 5**.

En las minas analizadas existe una marcada división sexual del trabajo con cargos claramente feminizados y masculinizados⁶ a excepción de los ingenieros e ingenieras que estarían en paridad (exactamente 50 % por cada sexo).

5 Las personas contabilizadas en estas minas no coinciden necesariamente con las que realizaron los cuestionarios de estereotipos y de caracterización, aunque estos se aplicaron en las mismas minas.

6. En la división sexual del trabajo, las diferentes actividades y sectores se asignan a un género u otro en consonancia con las representaciones sobre lo masculino o lo femenino. Las actividades productivas son para los hombres y las reproductivas/de cuidado, para las mujeres. De esta forma, las actividades con preponderancia masculina pueden considerarse masculinizadas y las que tienen preponderancia femenina, como feminizadas.

Aparte de los cargos que requieren cualificación, todos los cargos son masculinizados, con porcentajes de hombres que superan el 84 %, lo cual se asocia con la creencia, fuertemente arraigada, de que las mujeres no pueden desempeñar cargos que requieran notable esfuerzo físico. Al mismo tiempo, lo anterior contrasta con los cargos que requieren cualificación, donde se observa la paridad y la feminización: "(...) hay mujeres que deben utilizar los cargos que como más afuera que no dentro de la mina, porque ahí se puede utilizar ingenieras o también técnicas" (Administrador de mina, Sogamoso).

En este caso cabe destacar la influencia que ejerce el centro minero del Sena de la zona donde se forman numerosas mujeres como técnicas y tecnólogas en áreas relacionadas con la minería, incluyendo seguridad, lo cual explica que los cargos asociados sean feminizados. Los puestos cualificados tienen cierto estatus y se consideran de toma de decisiones, lo cual muestra empoderamiento y un acceso de la mujer al sector desde la formación, con cargos de toma de decisiones.

"Pues digamos que lo que, como tenemos cargos es de, de mando de esto, pues, pues ya nos están respetando, porque yo creo que si fuéramos las picadoras las cocheras, las malacateras, nos pordebajeaban, peor de lo que se ve, o sea, no tendrían como más sometidas". – Ingeniera esposa de titular minero, Sogamoso.



En este último caso, cabe mencionar que los cargos de toma de decisiones feminizados son de rango medio, mientras que el cargo de titular o de administrador, están muy masculinizados ya que superan el 84 % de hombres. Esto parece plantear algunos conflictos a tenor de los testimonios de los mineros y mineras entrevistados:

"(...) en partes he escuchado que llega la gente que trabaja con las mujeres y han comentado eso ¿por qué va a mandar una mujer? Y hasta los mismos técnicos, en parte la envidia no deja trabajar. Porque es que la mujer le va a quitar el puesto, ella va a quedarse con el puesto y va a salir a volar que no se que... eEntonces le hacen la vida imposible a la mujer hasta que se va. Sí, en partes se escucha, así cuando uno se sienta a hablar con algún amigo". – Administrador de mina, Sogamoso.



Sin embargo, la existencia de mujeres desempeñando, sobre todo, labores de seguridad, no parece suponer una alteración en roles de género, pues varios de los hombres entrevistados afirmaron aceptar mujeres en estos cargos por sus habilidades organizativas y de cuidado.

“(…) son más responsables las mujeres que los hombres porque ellas están acostumbradas a cuidar de los hijos del hogar. Entonces tienen como un sentimiento de madre tanto para los hijos como los trabajadores”. – Administrador de mina, Sogamoso.



Es común la opinión de que las mujeres están relegadas a labores administrativas aunque tengan formación, labores que los mineros consideran que no son para ellos, pues las desempeñan con menor eficiencia.

“(…) encontramos el rol de mujeres, pues más que todo en la parte de oficina también. En la parte digamos de documentación de una minería, pues más que todo una mujer en la minería la ven es para eso, llevar documentación, porque más que todo, para la parte operativa nunca la ven. Dicen: hay esa mujer nunca es capaz de llevar a cabo lo que un supervisor o un administrador de una mina, digamos de colocar labores a los trabajadores...”. – Tecnóloga Supervisión de Labores Mineras, Mongua.



También es común que los titulares mineros de Boyacá acepten mujeres en labores de supervisión, debido a que valoran su atención al detalle, lo que se asocia con el rol femenino del cuidado y con los estereotipos de género tradicionales. Esta opinión fue reiterada; siempre hubo una separación entre las capacidades de unas y de otros en torno al detalle, la fuerza y la habilidad para soportar el desgaste de la minería. Lo anterior contrasta con la opinión de las mujeres, que aunque reconocen tener menos fortaleza física que ellos, en general se sienten competentes para realizar las mismas actividades.

“(…) digamos en la parte de supervisión, sí. Porque hay veces que los hombres, digamos por la carga del trabajo hacen las cosas ya como muy mecánicamente. Entonces como que hicimos esto así y ya salimos. De pronto llega la mujer a hacer la supervisión y dice esto acá tal cosa, puede suceder, o que esto quedó mal, mejoremos esto. (...) Porque yo digo que ella intrínsecamente, como que tiene esa forma de ser, inclusive en el hogar hay veces, uno hace cosas y la mujer dice no, queda mejor de esta forma, y sí, tiene la razón.” – Titular minero, Sogamoso

“(…) yo creo que en la única parte donde somos un poquito más vulnerables, es cuando estamos en estado de gestación, cuando estamos embarazadas. Digamos que ese yo creo que es el momento en el que si somos un poquito más vulnerables por el mismo estado. Pero ya después de eso, en nuestro estado normal, tenemos las mismas capacidades y las mismas cosas para enfermarnos igual que un hombre o para adquirir una enfermedad profesional, laboral o repentina”. – Ingeniera esposa de titular minero, Sogamoso.



Sumado a lo anterior, la posibilidad de ascenso o de mayor remuneración parece limitada, debido a que los cargos que desempeñan las mujeres son específicos, con tareas concretas y que requieren de una formación específica:

“Yo estuve en el caso de una empresa muy grande que queda ubicada en Cundinamarca y ... Ahí hay muchas mujeres que están trabajando y que llevan mucho tiempo de técnicas, de tecnólogas y nunca les han ascendido de cargo o responsabilidades. Porque simplemente las contratan para eso, su contrato es limitado, es ese y ya. Y si usted se va a la siguiente que empresa va a ser lo mismo”. – Supervisora de Labores Mineras, Seguridad Ambiente, Sogamoso.

“Es complicado una avanzar. Digamos si tú eres Siso, siempre vas a ser Siso, porque no tienes posibilidad a aumentar a subir de cargo, de posición, no hay como. Entonces tal vez es estudiando otra cosa y ahí sí consiguiendo trabajo con ese nuevo título que tengas, pero de lo contrario es muy difícil ¿Es por temas de género? No, yo creo que es por el desarrollo de las mismas actividades dentro de las empresas de la minería. Son como muy puntuales las diferentes actividades que hace cada especialista, cada profesional”. – Ingeniera esposa de titular minera, Sogamoso.



Observando las características laborales de los hombres que trabajan en la minería de carbón de Boyacá es posible apreciar que solo el 12 % desempeñe cargos que requieren cualificación y solamente el 21 % cargos de decisión, aunque el 99,61 % de ellos implique estar afiliado a la seguridad social.

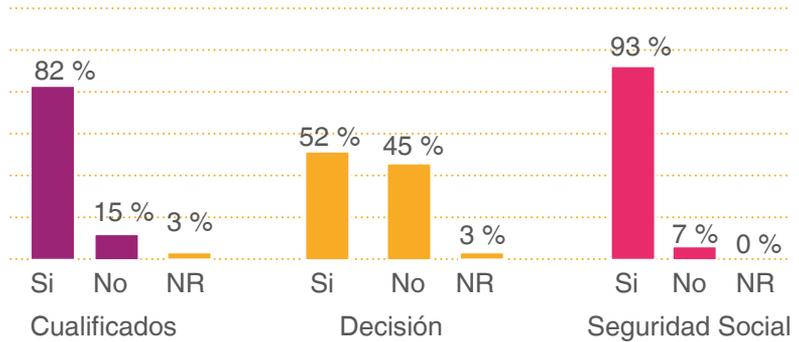
Figura 24. Características laborales hombres



Fuente: elaboración propia.

En cambio, al observar las características laborales de las mujeres que trabajan en el mismo tipo de minería, se observa que una gran mayoría está cualificada (82 %) y ocupa posiciones de decisión (52 %); el 93 % de ese total está afiliada a la seguridad social. Sin embargo, el promedio salarial de los cargos con mujeres es solamente 40 mil pesos mayor que el de los hombres.

Figura 25. Características laborales mujeres



Fuente: elaboración propia.

Finalmente, llama la atención que ningún titular minero o minera nombró como parte de su estructura organizativa a las mujeres que venden almuerzos o realizan tareas de limpieza, entre otras, lo que contrasta con los hallazgos realizados en preguntas posteriores.

8.3.1 Contratación

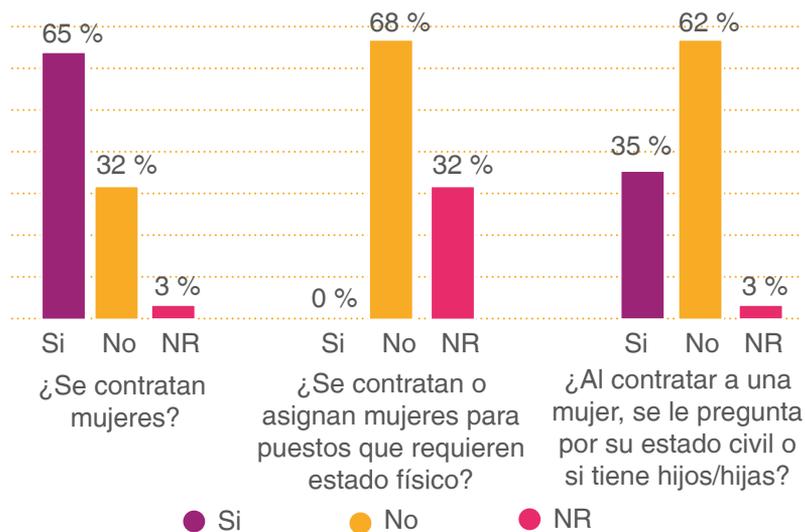
Aunque una mayoría de los titulares mineros afirmó dice que contrata mujeres, un 32 % afirmó que en sus minas no lo hace. Este no deja de ser un dato alarmante, en razón a que casi una de cada tres minas de la zona no contrata mujeres independientemente de su condición.

“Pues en parte hay mujeres que no tienen como sostenerse y les toca trabajar en la minería, porque en la actualidad el trabajo está difícil. Pero yo pienso que las mujeres no deberían trabajar en la minería porque es un trabajo riesgoso y no es porque yo sea machista ni nada, pero es un trabajo más para hombres que para mujeres. Esa sería mi opinión para la minería de la mujer”. – Administrador de Mina, Sogamoso.



Similar resultado arroja la pregunta sobre si se contratan mujeres en puestos que requieren esfuerzo físico, lo cual hace suponer que hay una relación directa entre la percepción de la minería como un trabajo duro, de exigencia física y la creencia de que ellas no pueden asumirlo. Respecto a si al contratar una mujer se le pregunta el estado civil, una mayoría afirmó que no, pero sigue existiendo un 35 % que lo hace: de hecho, este es un factor de discriminación que obstaculiza el acceso de las mujeres a este sector.

Figura 26. Contratación



Fuente: elaboración propia.

Entre las causas que explican la no contratación de las mujeres, algunos titulares y administradores afirmaron que generan conflictos, tanto con los propios mineros como con sus esposas. Mencionaron que el coqueteo e incluso la posibilidad de que haya una relación entre minero y minera los distrae del trabajo y baja su productividad.

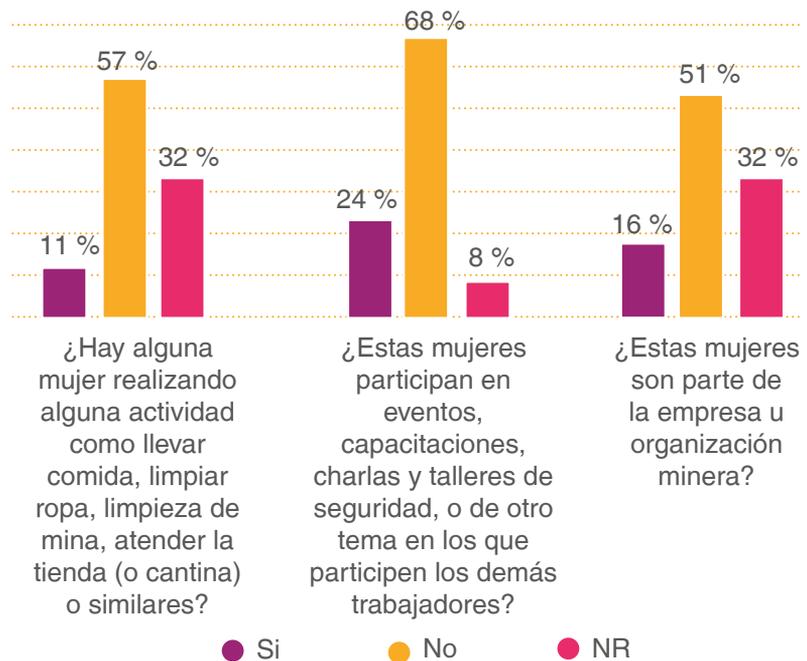
“(...) la vez pasada en Tópaga que estuve, había una mujer trabajando, no donde estábamos nosotros, sino en otro lado, donde estaban los compañeros. Había hasta problemas en los hogares por ella trabajaba ahí, pero ellos se la pasaban en la recocha con la muchacha, pues recochando así hablando. Entonces ya decían que esa mujer era la moza de alguno, que eso que no sé que... Que por eso corrían a madrugar a trabajar, que quien sabe si entrarían a trabajar o no, y eso se prestó pa’ muchas peleas en matrimonios. La chica al final la despidieron de ahí”. – Administrador de mina, Sogamoso.



8.4.1 Mujeres trabajadoras en actividades de soporte, apoyo, oficios varios y otros

En los resultados se observa que un 11 % de las minas tiene alguna mujer realizando actividades como llevar comida, limpiar ropa, atender la tienda o similares, lo cual contrasta con las respuestas de los titulares en la caracterización de cargos: ninguno de ellos identificó como un cargo de su organización minera estas labores. También llama la atención que un alto porcentaje, el 32 %, no contestó la pregunta, lo que hace suponer omisión al respecto.

Figura 27. Reconocimiento de las mujeres en actividades de soporte, apoyo, oficios varios y otros



Fuente: elaboración propia.

En cualquier caso, ambos resultados muestran invisibilización de las mujeres que cumplen estas labores en el sector MAPE de carbón de la zona. Además, el 68 % afirmó que estas mujeres no participan en eventos, capacitaciones, charlas, talleres de seguridad o de otro tema contra el 24 % que sí las involucra. Asimismo, un 51 % no considera que estas mujeres sean parte de la empresa u organización minera, ya sea porque son externas o porque opinan que estas labores no hacen parte de la minería, ante un 16 % que afirma que sí y un elevado 32 % que no supo o no quiso contestar. Los resultados muestran una clara invisibilización de la labor de estas mujeres como parte del universo minero, que en muchos casos, supone exclusión. Lo anterior contrasta con la identidad de muchas de ellas que al estar en un medio minero, se consideran mineras.

“(…) si me gustaría que me consideraran mujer minera, sí señor. Con estar en la mina ya se es minera, no hay que estar en el socavón”. – Mujer trabajadora en oficios varios y venta de alimentación, esposa del administrador, Sogamoso.

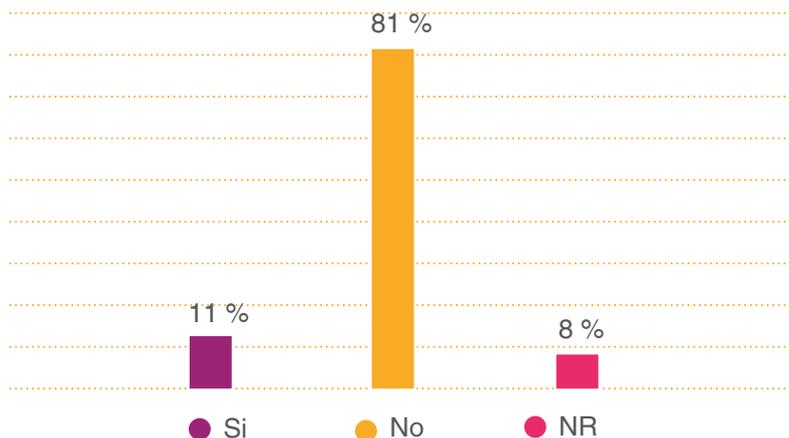
Además, se vieron varios casos de mujeres familiares (generalmente esposas) de titulares mineros que realizan estas actividades y otras de tipo técnico o administrativas, a veces sin recibir remuneración.

“Yo soy la esposa del administrador, yo estaba vendiendo la alimentación de los trabajadores y le colaboro a mi esposo en llenar planillas. Yo soy técnico en minería también y le colaboro a él en llenar planillas de medición de gases, entrada y salida de los trabajadores y el mantenimiento que hay que hacer en la parte de las plantas, regarlas, mantenerlo limpio”. – Esposa de administrador, Técnica minera, oficios varios y venta de alimentación, Tópaga.

8.3.3 Brecha salarial

Los resultados indican una profunda brecha salarial: el 81 % afirmó que las mujeres no perciben el mismo salario por el mismo trabajo, lo que contrasta con un 11 % que indicó que sí y un 8 % que no supo o no quiso contestar. Este resultado es sumamente alarmante pues supone que en ocho de cada 10 minas las mujeres perciben menor salario que los hombres por el mismo trabajo en el sector.

Figura 28. ¿Perciben el mismo salario hombres y mujeres por el mismo trabajo?



Fuente: elaboración propia.

La brecha salarial parece derivarse de una concepción machista de que el trabajo de la mujer vale menos por tener menos capacidad física, o ser menos apta para la minería, por ser este un sector de y para hombres.

“Sí, se les paga menos. A veces ni siquiera se les reconoce el trabajo que hagan –a las mujeres que realizan oficios varios como venta de alimentación, limpieza y similares-. Pues yo lo hago aquí por colaborarle a mi esposo, pero igual remuneración no recibo. (...) Es que igual aquí, o sea yo soy técnica, pero igual yo estoy aquí como por colaboración, pero remuneración no recibo nada. Claro que me gustaría mi platica-dinero-. En este momento no estoy dando alimentación porque yo entré a estudiar y entonces no me queda tiempo. Claro que las mujeres debemos tener más autonomía económica. Claro, porque pues una trabaja hay si para una y para los hijos obviamente, pero muchas de las veces no se dan esas cosas. Si una tiene un peso tiene que repartirlo El machismo está ahí”. – Esposa de administrador, oficios varios y venta de alimentación, Tópaga.



Fueron comunes los casos de mujeres técnicas o tecnólogas que sobrepasan sus funciones y hacen otras dentro del socavón para demostrar su valía. Estas tareas rara vez son reconocidas y tampoco reciben remuneración alguna por ellas.

“(...) yo lo hacía con los trabajadores, para mostrarles que yo también puedo, que el hecho de que yo sea mujer, que me consideren débil y que por eso no puedo hacer las cosas, les demostré muchas veces que sí se puede. Una de mujer puede, porque es que ellos son muy machistas y hay que hacerles entender que nosotras podemos hacer los trabajos que ellos hacen. Es que los hombres creen que nosotras solamente estamos dedicadas a pintarnos las uñas y estar en una oficina. Pero no es así”. – Tecnóloga Supervisión de Labores Mineras, Mongua.

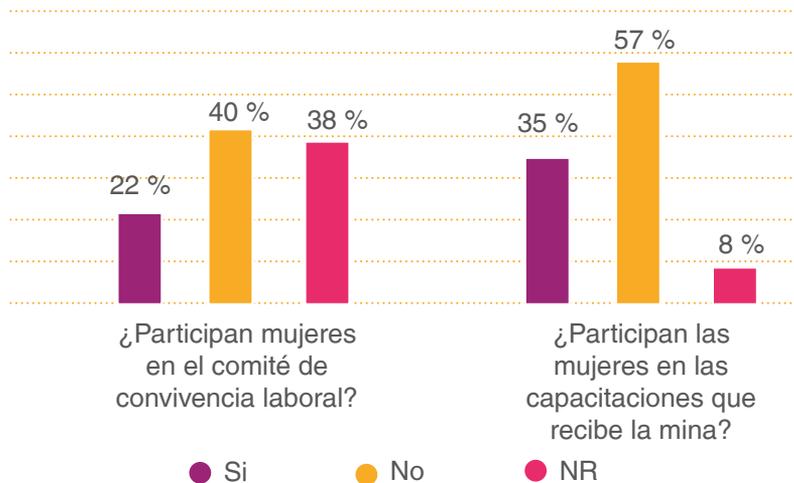


Finalmente, es importante mencionar que si bien el promedio salarial de los cargos en los que hay mujeres es 40.000 pesos, mayor que el de los cargos en los que hay hombres, el promedio salarial de los cargos feminizados es menor que el de los hombres. Esta similitud salarial entre los cargos feminizados y masculinizados contrasta entre las características de unos y otros y el perfil laboral de mujeres y hombres, pues mientras una gran mayoría de las primeras es cualificada y tiene poder de toma de decisiones, en los segundos predomina la baja cualificación o los cargos en los que se toman decisiones.

8.3.4 Capacitación y participación

Los resultados en cuanto a la participación de las mujeres en el comité de convivencia laboral se encuentran divididos en porcentajes muy similares: la mayoría contestó que no, con un 40 %, seguidos de un 38 % que no supo o no quiso contestar y un minoritario 22 % que afirmó que sí. En este sentido, llama la atención los porcentajes tan elevados del no y NR, pero sobre todo, que solamente en el 22 % de las minas se involucra a las mujeres en este comité. Respecto a las capacitaciones, las respuestas cambian considerablemente con una mayoría del 57 % que dijo que no, un 35 % que afirmó que sí y un mucho menor 8 % que contestó NR. Los resultados evidencian, por un lado, que puede existir discriminación en este sentido y por el otro, respecto al NR, que probablemente algunas minas no tengan comités de convivencia laboral.

Figura 29. Participación



Fuente: elaboración propia.

La falta de participación en el comité de convivencia laboral es además un factor de riesgo para violencias de género en el sector, porque este un mecanismo que resulta de utilidad para resolver conflictos.

“Pues en la mina donde estoy trabajando en este momento, hay una política y nosotros siempre lo hablamos. El ministro que está conmigo siempre recalca eso en cuanto al acoso y a eso –violencias de género-. O que se dirija con malas palabras en cuanto al respeto, llamémoslo así. Él siempre aclara eso y siempre dice: Cuando usted se encuentre en esta situación y que algún trabajador le falte al respeto de alguna manera, con palabras o algo, siempre lo hablamos en nuestra convivencia, en nuestras reuniones, se habla de ese tema”. – Tecnóloga Supervisión de Labores Mineras, Sogamoso.

“Pues yo también digo que para eso es el comité de convivencia laboral y lo mismo una también lo puede comentar con los de COPASST. ¿Para eso se elige el comité de convivencia laboral no? Si llega a suceder alguno de estos inconvenientes, para que se comunique con ellos y se llegue a mejorar las cosas”. – Tecnóloga Supervisión de Labores Mineras, Gámeza.

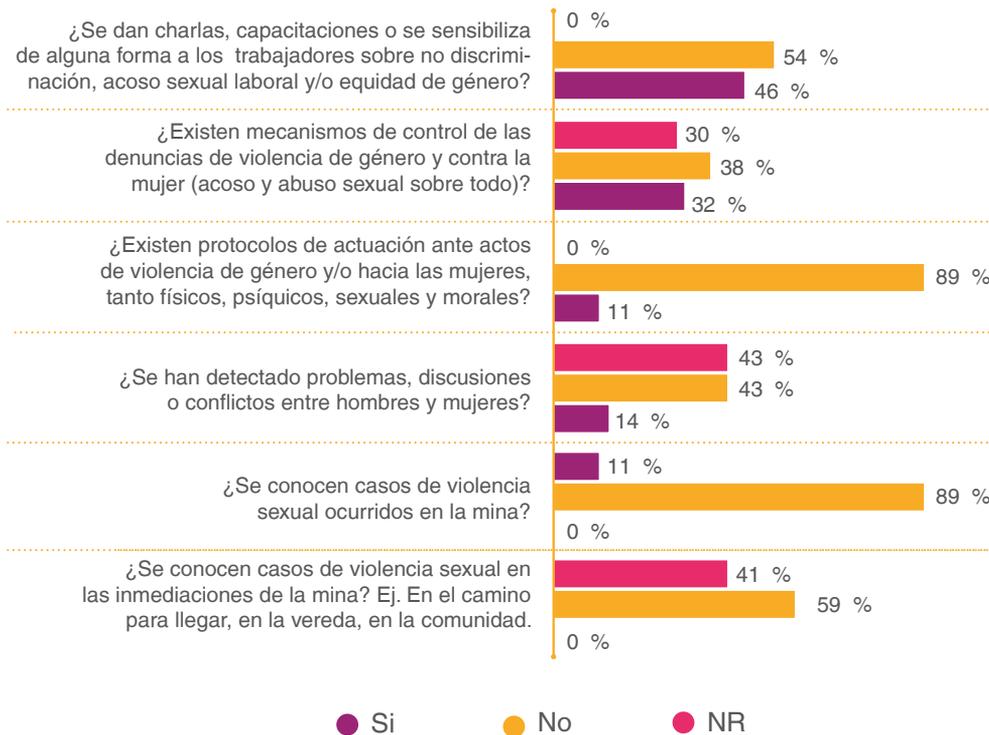


8.3.5 No discriminación, equidad y violencias de género

Los resultados muestran que en una mayoría de las minas (54 %) no se sensibiliza de alguna forma a sus trabajadores y trabajadoras sobre no discriminación, acoso sexual laboral o equidad de género, aunque un 46 % sí lo hace. Al mismo tiempo, el 38 % de las minas no posee mecanismos de control de denuncias de violencia de género o contra la mujer, ante el 32 % que sí lo posee y un 30 % que no supo o no quiso contestar. 89 % de las minas carece de protocolos de actuación contra actos de violencia de género o contra las mujeres; un minoritario 11 % sí los posee. Un 43 % de las personas titulares mineras no ha detectado problemas, discusiones o conflictos entre hombres y mujeres, seguido de un 43 % que no quiso o no supo contestar y un reducido 14 % que afirmó haberlos detectado. No hubo ninguna respuesta afirmativa en cuanto al conocimiento de casos de violencia sexual, contra un 89 % que afirmó no tener conocimiento de ello y un 11 % que no supo o no quiso contestar. Similares resultados se obtuvieron al preguntar si se conocen casos de violencia sexual en las inmediaciones de la mina: nadie que afirmó sí, un 59 % que no y un elevado 41 % que no supo o no quiso contestar.

La inexistencia de medidas de prevención y atención a violencias de género o violencia contra la mujer parece estar relacionada con altos porcentajes de no respuestas y respuestas negativas ante hechos de este tipo de violencia, con lo cual no es posible concluir que este tipo de violencias sea residual, común o inexistente.

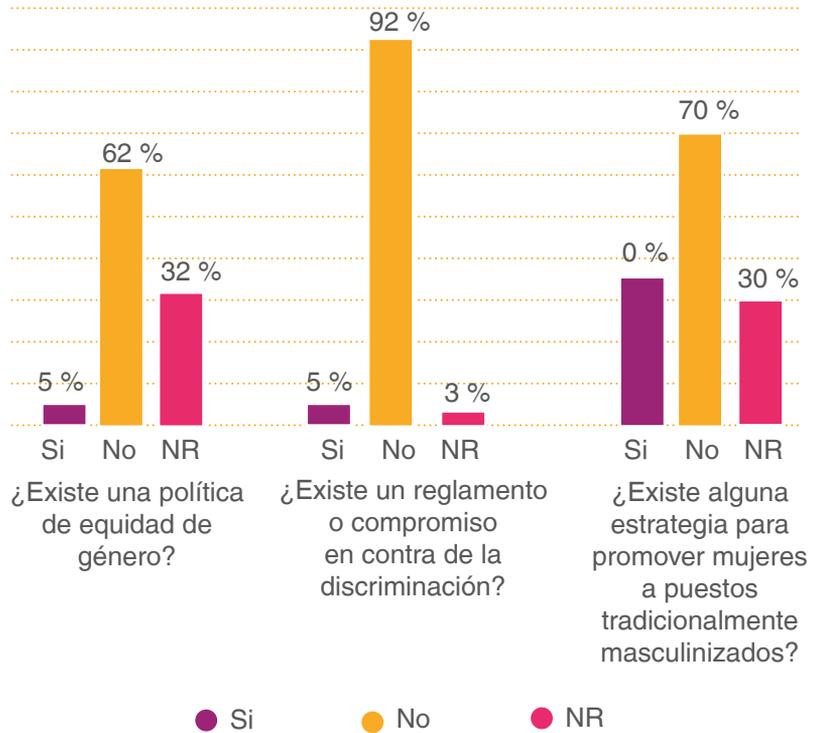
Figura 30. Medidas para la no discriminación y contra las violencias de género



Fuente: elaboración propia.

Con una tendencia similar, el 62 % de las minas afirmó no tener políticas para la equidad de género, 32 % que no supo o no quiso contestar y solo un 5 % que afirmó tenerlas. A proósito del compromiso para evitar la discriminación, un elevado 92 % afirmó no tener nada relacionado en sus reglamentos y un 70 % también afirmó no tener estrategias para promover mujeres a puestos tradicionalmente masculinizados. De estas respuestas se puede deducir que el sector sigue siendo deficiente en mecanismos que promuevan la equidad de género y que es vulnerable a situaciones de discriminación, porque no tiene mecanismos para prevenirla.

Figura 31. Políticas y estrategias para la equidad de género



Fuente: elaboración propia.

Lo anterior se ve reflejado en varios episodios de violencia verbal y acoso (sexual y no sexual) mencionado por varios de los entrevistados y entrevistadas. El piropo, a veces ofensivo, parece ser una práctica común; de hecho, se mencionaron casos en los que algunos compañeros, titulares o personas en cargos de responsabilidad ejercen presión para salir o mantener relaciones.

“(…) varía gente se sobrepasa, o también hay varias partes en que la misma mujer se hace respetar. Entonces no, no lo permite... La mujer se hace respetar y pone su ley desde el principio”. – Administrador de mina, Sogamoso.



En los testimonios recogidos las personas de ambos sexos afirman que la mujer es responsable en caso de ser objeto de acoso, porque ella debe “hacerse respetar” y es quien marca la pauta. Esto implica la revictimización de aquellas mujeres, que por la razón que sea, no son capaces de marcar esos límites.

“Pues ahí sí como le digo, ellos, no son muy; ¿cómo le digo? Muy, decentes. Hay unos que no son muy decentes y se sobrepasan en todo con una. Entonces, como dicen ellos tirándole a una piropos, que no se que y póngale como enemigo al mismo marido de una, entonces a buscarle problemas. (...) Sí a mí me ha pasado en esta mina, me ha pasado, sí señor. No muy de seguido, pero porque yo tengo comunicación con mi marido y le digo, le explico, mire esto y esto. Entonces él se le entra, charla y charla. A los compañeros él mismo les va diciendo, entonces ellos se van retirando un poco”. – Trabajadora de oficios varios y venta de alientación en mina, esposa de administrador, Sogamoso.



Las madres cabeza de familia o las que no ejercen cargos de responsabilidad y, sobre todo, las que trabajan en la cantina, en el casino, venden almuerzos o realizan labores de limpieza son las más vulnerables. En estos casos, las conexiones familiares con alguno de los mineros o titulares suele suponer mayor protección de las mujeres ante estos hechos.

Adicionalmente, la vulnerabilidad ante el acoso parece no ser solo desde los mineros con los que trabajan las mujeres, sino también de parte de actores externos que acuden a las minas, como los ingenieros de las diferentes entidades públicas.

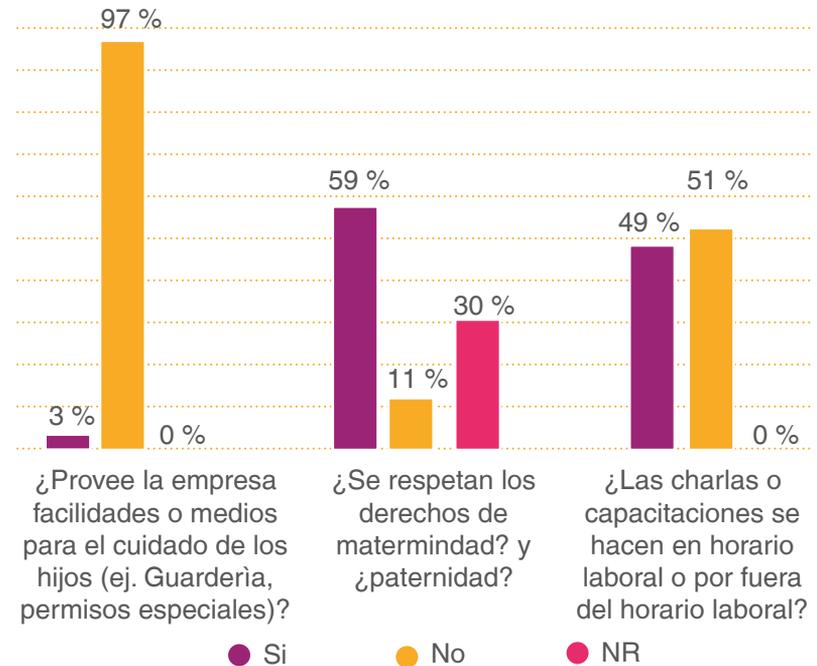
“En mi caso mucha de las veces yo me he sentido intimidada por los mismos ingenieros que llegan a hacer revisiones y esto, porque hay unos que empiezan: Hay no, (...) usted está toda bonita, (...) pero ¿usted porque trabaja aquí? Vamos y trabajamos allí en otro lado. O sea queriendo decir que una se ve mal trabajando en la minería y vamos a trabajar en otra cosa que prácticamente para ellos es... ellos les gusta la... Pues digo yo, los ingenieros trabajan de pueblo en pueblo y están acostumbrados a tener una novia en cada puerto, una amiguita ¿cierto? Pretenden que porque una trabaja en la minería pequeña, entonces una está dispuesta a lo que ellos digan y a tratarla a una como... (...). Digamos que una se siente agredida con los piropos morbosos, por ejemplo. En mi caso, yo sigo y a veces se pasan, en serio le dicen a una cosas que una se siente incómoda. Y una llega a pensar: Capaz que me hace algo aquí adentro porque es demasiado morbosos. Lo que dicen, los comentarios son fuertes digamos...”. – Tecnóloga Supervisión de Labores Mineras, Sogamoso.



8.3.6 Derecho a la licencia por maternidad o paternidad, conciliación, vida familiar, laboral y personal

Igual que en los resultados anteriores, un 97 % de las minas, casi su totalidad, no provee facilidades o medios para el cuidado de los hijos e hijas, como guarderías y permisos especiales. El 59 % afirma respetar los derechos de maternidad y paternidad, frente a un 11 % que no lo hace y un elevado 30 % que no supo o no quiso contestar, probablemente por desconocimiento, porque no se ha dado el caso o porque no hay mujeres en sus minas. Cabe destacar que una de cada 10 minas no respeta el derecho a la maternidad y paternidad, lo que no deja de ser llamativo.

Figura 32. Conciliación y licencia por maternidad y paternidad



Fuente: elaboración propia.

Respecto a los horarios en los que se hacen las charlas y capacitaciones, el 49 % afirmó que se realizan fuera del horario laboral y el 51 % dentro de este.

“(…) si es cabeza de familia tiene que estar responsable con sus hijos, pero por otra parte sí es injusto porque si todos estamos trabajando por igual y nos están pagando por igual, sería todos en horario igual”. – Administrador de mina, Sogamoso.



En este caso varios titulares y administradores opinaron que a iguales condiciones no se debería otorgar permisos a las mujeres, aunque comprendieron sus obligaciones familiares. Esto representa un dilema que parece solucionarse prescindiendo de medidas conciliación y contrasta con las opiniones de las mujeres tecnólogas, que aseguran que el sector minero debería tener en cuenta sus obligaciones familiares y sus características biológicas y que debería haber más conciencia sobre su situación.

“Sobre todo, en el caso cuando tenemos los niños pequeños, cuando tenemos él bebe, necesitaríamos el espacio para ir a lactar en el día una o dos veces, dependiendo del horario que se le tenga. Y el tema de llevarlos al médico cuando están enfermos, que sean un poco más conscientes de la responsabilidad que tenemos las mujeres y el compromiso en el hogar”. – Tecnóloga en supervisión de labores mineras, Gámeza.



En resumen, se observa una situación difícil para la conciliación de vida laboral, familiar y personal, con charlas y capacitaciones que se hacen en horarios fuera de los laborales y perjudican a las mujeres que suelen tener obligaciones familiares; por lo demás, un alto porcentaje de minas no toma medidas para facilitar el cuidado de los hijos e hijas.

“Yo creo una cosa más importante en cuanto nosotras como mujeres. Yo creo que por eso nos vemos afectadas tanto en el sector; porque para nadie es una ciencia que una mujer tiene un periodo. Tienen su periodo cierto y eso a algunas mujeres les da muy duro y en ese trascurso a una no le dan ni permiso alguno. No, no les dan permiso, ni siquiera para estarse recostadas en su casa, porque hay mujeres que ni siquiera pueden levantarse de la cama. Entonces ya dicen que son flojas y por eso a muchas mujeres las han echado del trabajo. Por eso, por esa circunstancia. Entonces yo opino que en ese sentido sí nos vemos muy afectadas y lo mismo al estar en estado de embarazo, porque a veces digamos, una puede que esté bien, pero entonces tuvo que estar hospitalizada y ya el empleador dice: no ésta chica no me sirve pa´ nada”. – Tecnóloga en supervisión de labores mineras, Tópaga.



Del mismo modo, como ocurre en muchas otras profesiones y sectores, las mujeres deben combinar su jornada laboral con las tareas del hogar. En el caso de la minería, debido al desgaste físico que produce este sector, la dificultad es aún mayor, tal como lo expresa una de las mujeres participantes los grupos focales:

“El hombre y la mujer se cansan igual en la minería, pero ellos tienen esa mentalidad de que digamos, de ocho a seis de la tarde, un ejemplo, ya cumplí con mi labor y de ahí en adelante que nadie me moleste, que nadie me diga nada. En cambio las mujeres, salió del trabajo y vayase al trabajo del hogar, a cuidar los hijos y atender al marido. No hay otra persona que diga, oiga yo le valoro eso, usted normalmente hace dos trabajos a la vez y obviamente lo que hace es mucho más duro que el hombre. No, mi dinero si lo gestiono, los gastos son compartidos, pero como dice mi chiquitín, no se salga mami porque me hacen falta mis cositas, me hace falta mi ropa, lo llevo por allá a pasear, el papá le compra, pero como trabajamos los dos...”
– Tecnóloga en supervisión de labores mineras, Sogamoso.

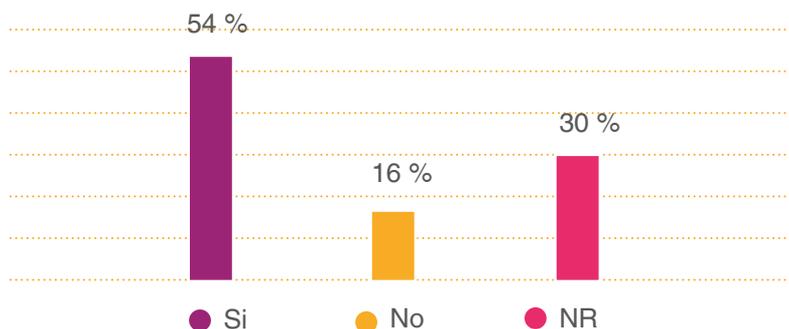


En el subsector minero de carbón de la provincia de Sugamuxi, la falta de respeto al derecho de maternidad y el hecho de no se contraten mujeres por su ciclo menstrual o por la posibilidad de que queden en situación de embarazo implica serios obstáculos para lograr la equidad de género.

8.3.7 Otros

En relación con el acceso de las mujeres al socavón o área de extracción de la mina, un 54 % afirmó permitirlo contra un 16 % que no y un 30 % que no supo o no quiso contestar. Este punto es de especial relevancia pues constituye uno de los principales factores de discriminación que hunde sus raíces tanto en elementos culturales (en algunos lados se cree que la mujer sala la mina, porque la mina se pone celosa) como en el desconocimiento de los últimos cambios normativos, pues años atrás la normativa les prohibía el ingreso a los socavones.

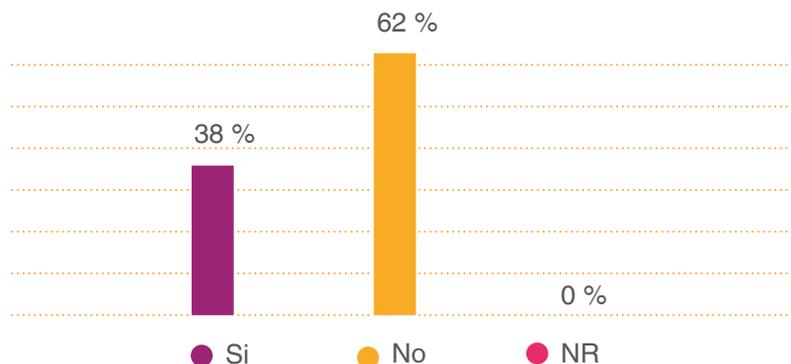
Figura 33 ¿Se permite el ingreso de mujeres al socavón o área de extracción de la mina?



Fuente: elaboración propia.

Finalmente, en torno a la pregunta de si existen familias residiendo dentro del título minero o su área de influencia, un 38 % afirmó que sí y un 62 % que no. Esta es una situación relativamente común en los municipios analizados, que implica una serie de riesgos respecto a violencias de género, como situaciones de acoso a las mujeres y niñas que viven en estas casas, debido a su contacto diario con trabajadores que muchas veces son itinerantes, y a la proximidad de los lugares de expendio de alcohol.

Figura 34 ¿Hay familias residiendo dentro del polígono del título de la mina o en el área de influencia de la mina?



Fuente: elaboración propia.

8.4 Conclusiones del caso de la MAPE subterránea de carbón en la provincia de Sugamuxi

El estudio realizado en esta zona pone en evidencia que existe un escaso número de mujeres mineras, e incluso una de cada tres minas no las contratan por el miedo a los conflictos que se puedan generar con los hombres. Ello se debe fundamentalmente a que es una zona rural, donde por tradición, las mujeres se han quedado atendiendo a las familias y con las labores del campo, mientras ellos acuden a las minas. Incluso, se han registrado casos de esposas de mineros, que van a ayudar a las minas, sin que ello se considere un trabajo minero ni sea remunerado.

A pesar de ello, en los últimos tiempos, y como resultado del cambio en las normativas que permiten la entrada en las minas de las mujeres, así como la acción formativa del Centro Minero del Sena, se está asistiendo a una progresiva incorporación de mujeres al trabajo minero cualificado. Esto contrasta con una mayor parte de trabajo minero no cualificado ejecutado por hombres que son mayoría en este contexto, y que hace que ellas tengan que luchar por tener reconocimiento y respeto, aunque el discurso de las personas con mayor responsabilidad sea de tipo conciliador y de aceptación.

Como resultado del cambio en las normativas que permiten la entrada en las minas de las mujeres, así como la acción formativa del Centro Minero del Sena, se está asistiendo a una progresiva incorporación de mujeres al trabajo minero cualificado.

Por tanto, en esta zona existe un pequeño número de mujeres, con formación, cualificadas, jóvenes y con un salario medio, que desempeñan tareas de supervisión, asesoramiento y administrativas, consideradas por su capacidad para gestionar, organizar y atender las necesidades de los mineros. El colectivo de mujeres que trabaja en cuestiones relacionadas con el cuidado y mantenimiento de las minas desarrolla tareas no consideradas como mineras y, en consecuencia, de orden secundario y no reconocido.

Sin embargo, la existencia de un número de mujeres cualificadas, no significa que se hayan superado los estereotipos de género, ya que para el colectivo femenino se presenta como un reto para una convivencia igualitaria y basada en el respeto a los derechos humanos. Hay mucha mayor conciencia de estos estereotipos en las mujeres que en los hombres, quienes se ven en mayor medida afectados por los mismos. Si bien se les permite trabajar en algunas cosas, el argumento de la fortaleza física las limita enormemente y aparecen mitos y prejuicios sobre la presencia de la mujer en las minas, que no se han llegado a superar, por mucho que la evidencia lo contradiga. Su autoridad puede ser cuestionada por el hecho de ser mujeres, aunque exista una percepción general de que está bien trabajar con ellas, pero porque se sienten cuidados, lo que reproduce, fundamentalmente, el sistema patriarcal.

Así, es posible comprender que se acepte que las mujeres realicen tareas en la esfera pública que son similares a las que desarrollan en la privada como el cuidado, la organización y el bienestar de la familia, así como que se haga referencia a sus capacidades femeninas para ello. Además, este estereotipo funciona como reactivo social para reconocer que la mujer puede dedicarse con dignidad a un trabajo minero. Esto también conduce a que ellas mismas, a veces, se sientan menos mujeres como lo refleja el siguiente párrafo:

“(…) pues digamos que si a usted alguna persona que no trabaje en minería le pregunta; “¿Bueno tu a qué te dedicas? Dice no, pues soy supervisora de minas. Lo hacen ver como... No te hace ver como tan femenina, siempre te hace ver como masculina, perdiste el glamour, exacto. Entonces pues sí, eso te afecta un poco, por lo menos la hacen sentir a una mal. Pero entonces una se pone a pensar no, esto es lo que a mí me gusta, lo que yo quiero y pues eso no debe de afectarle a una en nada”. – Tecnóloga, Mongua.



A tenor de los resultados se puede concluir que la MAPE de carbón de los municipios analizados es un subsector profundamente masculinizado donde existen brechas de género en cuanto a salarios, participación, acceso a beneficios, obstáculos a la contratación, falta de conciliación e invisibilización de ciertas labores desempeñadas por mujeres.

El colectivo de mujeres es pequeño pero cualificado, como se ha mencionado anteriormente, frente a un minoritario 12 % de hombres que tienen cualificación. Sin embargo, la mayor parte de los cargos directivos y de decisión (86 %) la ocupa los hombres. El 51 % de las mujeres que se han identificado no forman parte de la mina, lo que muestra las dificultades que tienen para acceder al trabajo minero. Así mismo, en ocho de 10 minas, ellas cobran menos que ellos a igual trabajo, no obstante sus esfuerzos para demostrar que pueden desarrollar un trabajo de calidad en las minas. Tampoco pueden acceder a las capacitaciones y formaciones que se hacen en las minas, fuera de los horarios laborales, lo que impide su asistencia, debido a que priman las labores del hogar y la atención de la familia.

Hay que tener en cuenta que los resultados prueban la falta de medidas preventivas y de atención a la mujer en casos de violencia y agresión, lo que hace que en su trabajo tenga que enfrentar problemas de convivencia y relación con los mineros. No existen tampoco medidas de conciliación con la vida familiar, ni para los hombres ni para las mujeres. Y ello puede ser una dificultad enorme para las cabeza de familia, número no despreciable en estos contextos.

Los resultados prueban la falta de medidas preventivas y de atención a la mujer en casos de violencia y agresión, lo que hace que en su trabajo tenga que enfrentar problemas de convivencia y relación con los mineros.

Se puede concluir que, a pesar de las dificultades, hay una aceptación general de las mujeres en las minas, aunque cabe la duda de si viene dada porque la imponen las políticas y las leyes, o porque en las personas con más responsabilidad existe un tipo de convencimiento no solo de sus derechos sino de las destrezas que tienen para el desarrollo del trabajo minero. La falta de protocolos y normativas, en general, para la prevención de la violencia y el acoso a las mujeres, así como los silencios ante cuestiones relacionadas con ello, hace pensar que falta mucho por hacer en el terreno de la educación para la igualdad en las minas de esta zona.



9

Mina subterránea de oro en Segovia, Antioquia ©ARM 2015

Minería de oro subterránea: Nordeste antioqueño

En este capítulo se muestran los resultados de la información reunida y analizada con mineros y mineras que trabajan en la minería subterránea (o de socavón), en los municipios de Segovia y Remedios, ubicados en la subregión del Nordeste del departamento de Antioquia. En total se realizaron 20 cuestionarios de caracterización de mujeres mineras, 56 cuestionarios de estereotipos de género en minería, cinco entrevistas en profundidad y dos grupos focales.

9.1 Caracterización de las mujeres mineras en MAPE subterránea de oro del Nordeste antioqueño

Este apartado pretende caracterizar el perfil de las mujeres que trabajan en pequeñas minas subterráneas de oro del Nordeste antioqueño. Estas minas de oro cuentan con niveles de formalización y estructuras organizacionales notablemente desarrolladas, por lo que constituyen un buen caso para analizar las condiciones de las mujeres mineras en este tipo de organizaciones mineras. La información que aquí se presenta se ha desarrollado mediante un cuestionario dirigido a 20 mujeres entre 18 y 48 años de edad (con un promedio de 30,2 años).

El trabajo que realizan estas mujeres está considerado el más bajo en la minería y para algunos entrevistados la razón de que lo hagan tiene que ver con la situación de precariedad y necesidad que viven ellas.

“Las mujeres que laboran en las minas, lo digo principalmente por acá en Segovia, eso es lo único a lo que se dedica el pueblo y hay mucha mujer que lo necesita por ser cabeza de familia y no tener otro empleo”. – Operario minero, Segovia.



Esta necesidad las lleva a efectuar un trabajo que se supone es el último en el escalafón de la recogida de material: recogen los restos que ya no sirven para otros, y de ello viven. Es una economía de subsistencia.

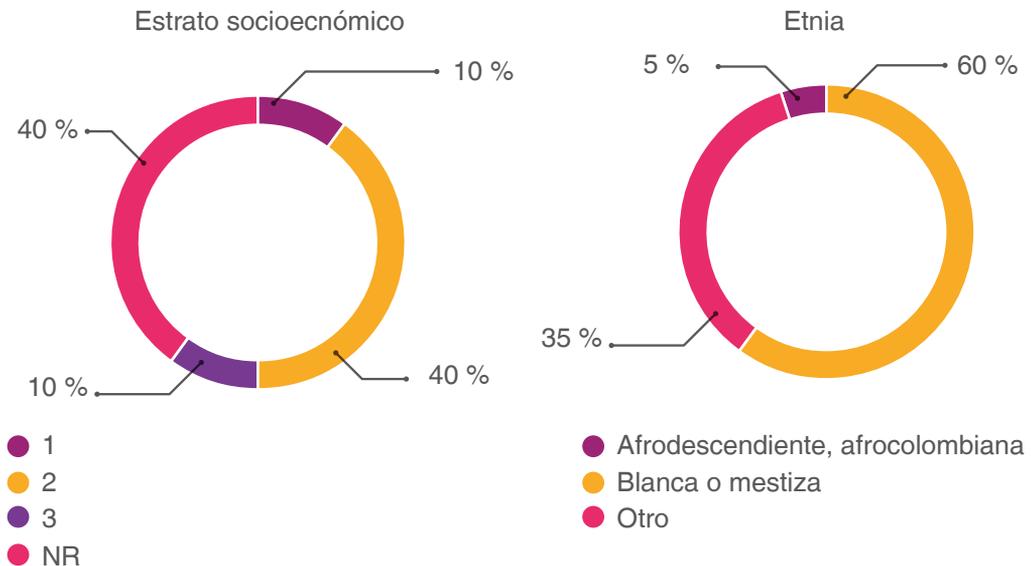
Mineras conversando dentro del socavón en Remedios, Antioquia ©ARM 2015



9.1.1 Condición socioeconómica

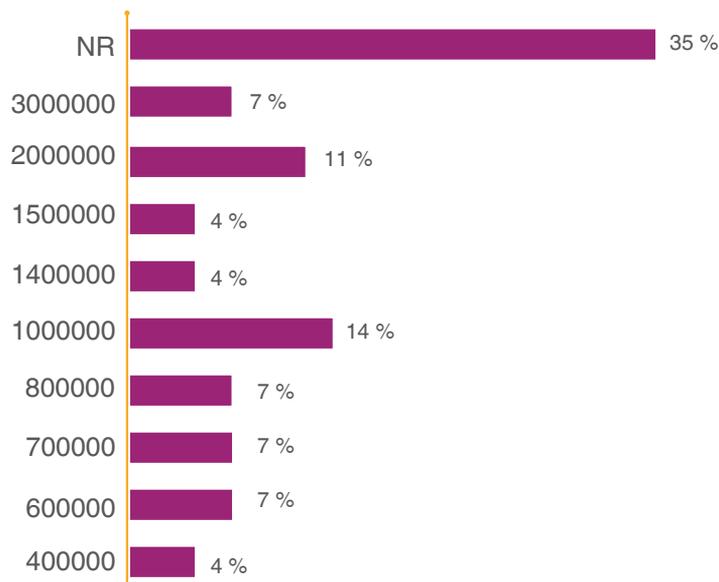
Los datos recogidos en el cuestionario lo confirman: las mujeres mineras pertenecen a los estratos 1 (10 %), 2 (40 %) y 3 (10 %). Llama la atención que un 40 % no quiere o no sabe indicar su estrato. El 60 % del colectivo es blanca o mestiza y el 5 % se reconoce como afrodescendiente o afrocolombiana. Es representativo el dato de que un 35 % no sabe o no quiere responder a esta cuestión. Ello nos puede hablar de la dignidad de estas mujeres, que no tienen por qué admitir una categorización social que las discrimina como personas. Aun así, lo que caracteriza al colectivo es un estrato 2, con menor presencia del 1 y 3, y de etnia blanca o mestiza.

Figura 35



Fuente: elaboración propia.

Teniendo en cuenta que un 45 % responde sola por la familia y es cabeza del hogar, se puede entender que esta sea su única opción de trabajo. El 55 % restante, que tiene pareja en el hogar y, por tanto, ella no es la única responsable, no queda claro si es por necesidad o por otro tipo de razones que tienen que ver con su independencia económica. Esto puede explicar la falta de respuesta sobre los ingresos de su hogar para garantizar su subsistencia. Los datos aportados señalan que las entradas medias van desde los 400.000 pesos hasta los tres millones. El valor que más se menciona es un millón de pesos.

Figura 36. Ingreso promedio mensual del hogar

Fuente: elaboración propia.

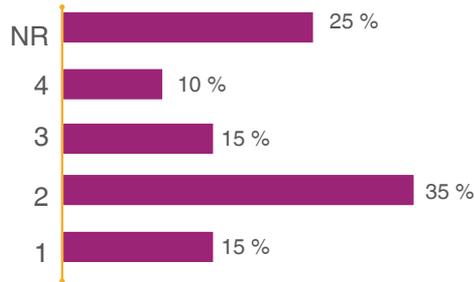
Estos ingresos provienen en un 85 % de la minería y pueden servir para una subsistencia básica, pues el 60 % no alcanza a ahorrar lo mínimo para dedicar una parte del sueldo para mejorar su calidad de vida. Los gastos médicos y los medicamentos los cubre el régimen contributivo (80 %), mientras que un 20 % lo hace por el subsidiado. Lo anterior muestra, al igual que en el caso de Boyacá, el carácter formal y cualificado de muchas de las mujeres que trabajan en estas minas.

Para las mujeres del Nordeste antioqueño encuestadas el trabajo minero es su ocupación principal (64 %), seguido de otras actividades (11 %), comercio (11 %) y oficios del hogar (10 %) y quehaceres varios (4 %). La segunda ocupación más importante es el hogar (61 %), labor no remunerada, pero que ocupa un tiempo importante en su vida. Le siguen el estudio (14 %), las faenas del hogar (4 %), no realizar otras actividades (4 %) y el comercio (4 %). El 17 % no contestó la pregunta sobre segunda ocupación. Ello es congruente con los estudios realizados en otras zonas mineras, en las que se observa que ellas tienen una doble carga: sostener a la familia económicamente y mantenerla emocional y vitalmente. Esta es una característica que las diferencia de los hombres mineros, que no asumen esta doble ocupación. También es una peculiaridad del sistema patriarcal que aunque entienda que la mujer pueda llegar a trabajar fuera de su hogar, debe seguir manteniendo sus funciones y tareas dentro en la casa.

9.1.2 Concilización, maternidad, familia e integración con la comunidad

En cuanto al número de personas que dependen de las mujeres encuestadas, en un 35 % son dos, pero solo un 29 % de las mujeres que participaron en el estudio son madres cabeza de familia.

Figura 37. N° de personas que dependen económicamente la mujer



Fuente: elaboración propia.

Las mineras derivan su sustento de este trabajo. Con el salario devengado pagan los gastos de la familia, de sus hijos e hijas e incluso del resto de su familia:

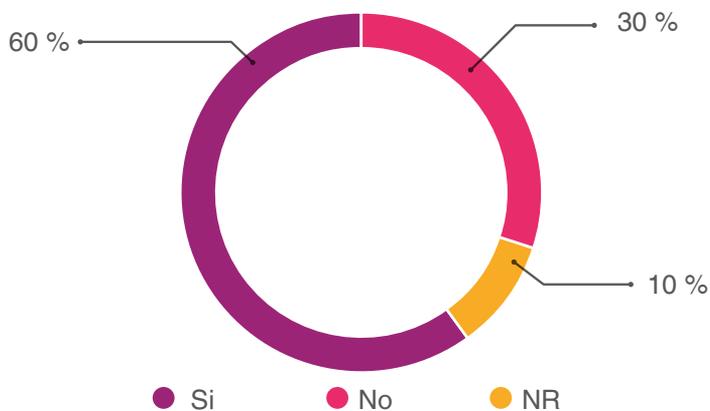
“Por lo regular hay de todo: hay mujeres cabeza de familia, como también hay mujeres que son de apoyo para sus maridos, porque de pronto el trabajo del esposo no les abarca todas las necesidades. Como hoy en día la vida está tan cara, entonces son un apoyo pa’ su familia”. – Encargado del área de Salud y seguridad en el Trabajo, Segovia.



En cualquier caso, son personas que se sienten integradas a su comunidad (60 %), aunque a diferencia de los otros casos, llama la atención que un elevado 30 % no se siente incluida (y un 10 % de no respuesta). Ello puede deberse a que la población de Segovia y Remedios es principalmente urbana, lo que hace que la vida comunitaria sea menor.



Figura 38. ¿Se siente integrada/reconocida en su comunidad?

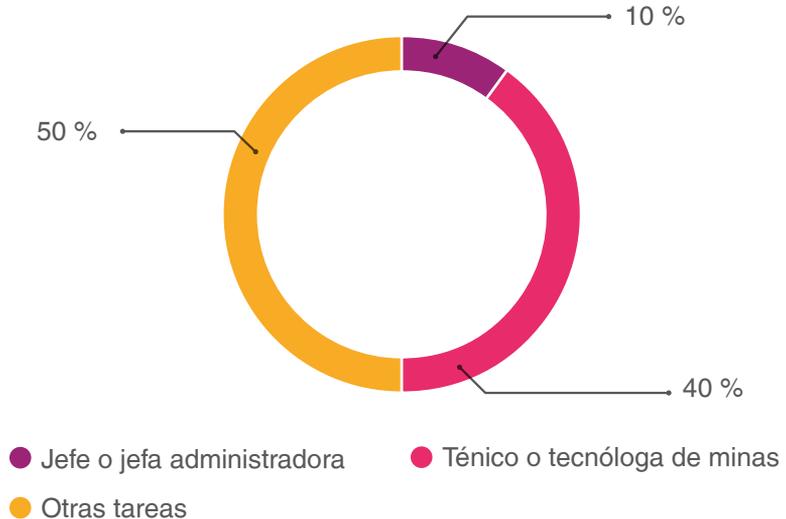


Fuente: elaboración propia.

Como se puede apreciar, el colectivo de mujeres mineras tiene hijos a su cargo, aunque tiene pareja, y gana lo justo para poder llevar una economía de subsistencia. Los embarazos pueden llegar a ser una complicación grave para ellas. Las leyes hablan de permisos de maternidad para estas situaciones, pero ello exige un tipo de contrato y unas condiciones laborales de las que muchas mujeres carecen. Por ello, cuando se pregunta sobre qué hacen cuando quedan embarazadas y tienen a su bebé, 90 % no responde, 5 % nunca ha tenido hijos y 5 % contestó sin especificar. Aquí se vuelve a presentar una situación que les plantea problemas. Menos responden (90 %) cuando se les pregunta sobre si tienen permisos especiales para atender a sus familias, en razón a sus condiciones laborales.

Esto puede tener relación con el tipo de trabajo minero que desarrollan. 10 % es jefa o administradora; 40 % técnica o tecnóloga de minas, cumple labores mineras, de seguridad y similares. Colectivos que probablemente sean menos vulnerables, mientras que hay un grupo muy significativo del 50 %, que indica que realiza otras tareas (sin especificar).

Figura 39. ¿Qué tipo de labor minera realiza?



Fuente: elaboración propia.

Este colectivo tiene hijos menores de edad; 10 % de niños y niñas trabajan, según indican los datos. Se podría decir que 70 % no lo hace (20 % no supo o no quiso contestar), pero es significativo que se indique abiertamente que tienen hijos menores de edad que trabajan, dado que en gran parte, son mujeres con trabajos formales. El dato en sí es preocupante, porque en Colombia existe una normativa clara al respecto.

9.1.3 Alfabetización y estudios

El 95 % de las mujeres está alfabetizada y el 5 % no quiso o no supo contestar a la pregunta y el 65 % no está estudiando. Esto nos da un perfil de personas con una situación socioeconómica precaria y alfabetizada, aunque no es despreciable el dato de que otro 30 % esté estudiando.

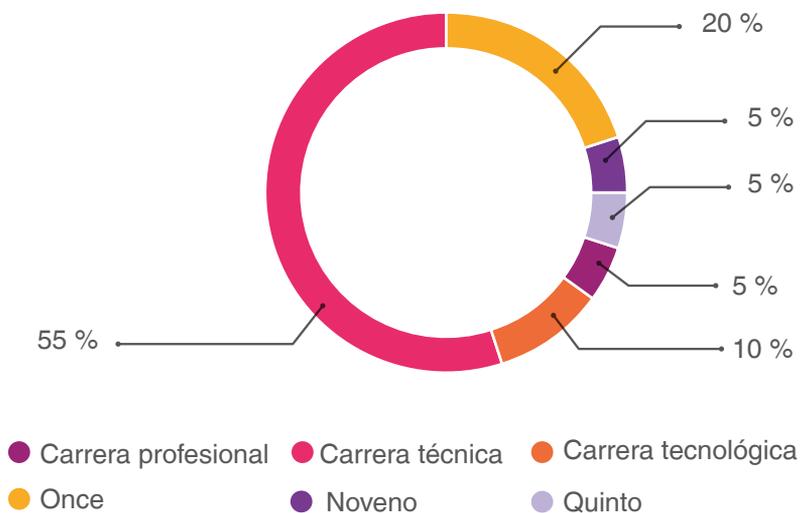
El promedio de edad es de 30,2 años, lo cual puede explicar que una parte importante de este colectivo no esté estudiando por sus obligaciones familiares (crianza de hijos, ser ya tituladas o tener una edad más avanzada). Sin embargo, es importante el dato de que a 75 % de las personas encuestadas les gustaría estudiar, es decir, que son conscientes de que con el estudio podrían mejorar sus condiciones de vida, superar barreras y situaciones de discriminación y avanzar en el logro de la igualdad, tal como lo afirma una minera:

“(…) esto no está hecho nada más para los hombres. Si nosotras queremos, nos ponemos bien en cintura y estudiamos, nos va mucho mejor que a ellos” – Jefa de producción, Segovia.



Respecto al nivel de estudios, más de la mitad (55 %) tiene una carrera técnica y 20 % ha llegado a cursar hasta grado once. El 10 % tiene una carrera tecnológica y el 15 % restante ha estudiado hasta quinto, noveno curso o carrera profesional.

Figura 40. ¿Cuál fue su último año de estudios terminado y aprobado?



Fuente: elaboración propia.

Igual que en el caso de Boyacá, se observa una mayoría de mujeres cualificadas como técnicas o tecnólogas, habitualmente del SENA, que ocupan cargos relacionados con la seguridad o la supervisión de labores.

9.1.4 Autonomía, autoestima y toma de decisiones

Y desde esta convicción, el logro conseguido hace que se sienta orgullosa de ser mujer y minera, y que aumente su nivel de autoestima. Cree en sus posibilidades y en sus capacidades y las comparan con las de los hombres.

“(…) nosotras solemos ser más organizadas. Entonces muchas veces, les gusta más trabajar con una mujer que sea más organizada, que mantenga todo más como al hilo, porque los hombres son un poquito más descuidados y más irresponsables”. – Jefa de producción, Segovia.



Lo anterior contrasta claramente con la visión de algunos hombres, que no ven que las mujeres tengan una función en las minas, lo que hace que dependan de quien hace las veces de cabeza de familia:

“Pues el lugar de su mujer es en su hogar, atendiendo sus obligaciones en la casa, a sus hijos. Así pues yo creo que es lo más indicado porque mientras no sea una persona capacitada para desempeñarse en otros empleos, pues le toca desempeñarse es en la casa, porque ya esto de la minería es un trabajo que no es recomendable pa’ las mujeres” – Encargado de personal, Segovia.



Son dos perspectivas que recogen una diferencia no solo de género sino de edad, ya que las mujeres mineras con formación son jóvenes, mientras que el minero que habla tiene más de sesenta años. La cultura patriarcal está asentada en estas zonas, y la educación tiene un trabajo importante para que a las mujeres vivan en condiciones de igualdad, que les permitan más autonomía y capacidad de decisión sobre su vida.

A pesar de todo, es posible afirmar por los datos expuestos en los dos siguientes gráficos, que es un grupo con una alta capacidad de toma de decisión en su hogares: 75 % resuelve cómo se gasta en su hogar y 80 % sobre cómo gastar sus propios ingresos.

Figura 41. ¿Usted toma decisiones dentro del hogar?

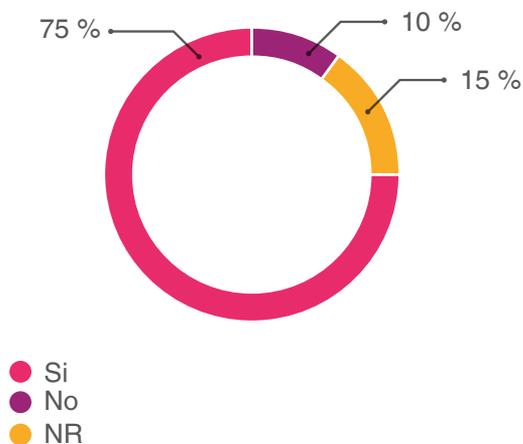
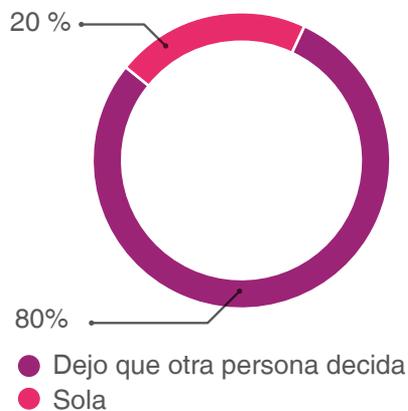


Figura 42. ¿Cómo decide sobre el gasto que realice sus ingresos?



Fuente: elaboración propia.

Los datos también prueban que a pesar de su situación, como personas están satisfechas con su vida, con más de 6 puntos sobre 10, sobre todo en relación con su situación familiar, aunque los valores más bajos tienen que ver con su situación financiera y afectiva.

Figura 43. En general, ¿qué tan satisfecha está con su vida?

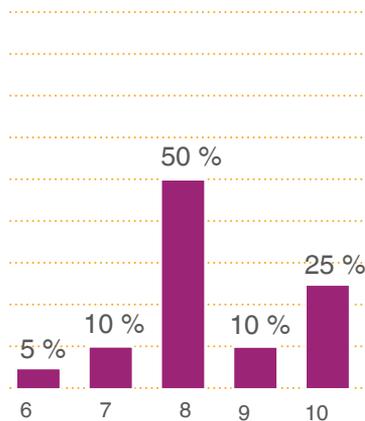
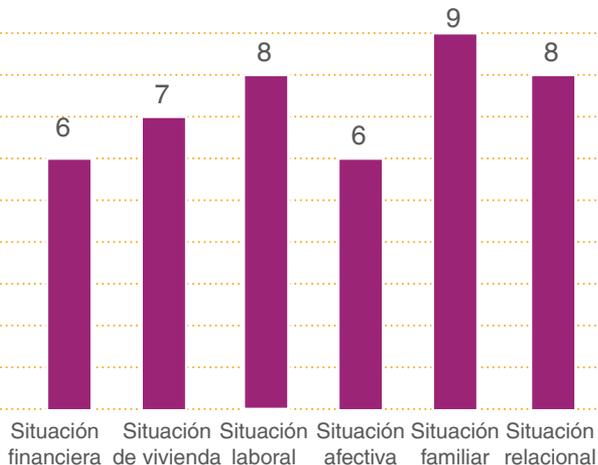


Figura 44 Promedio satisfacción con:

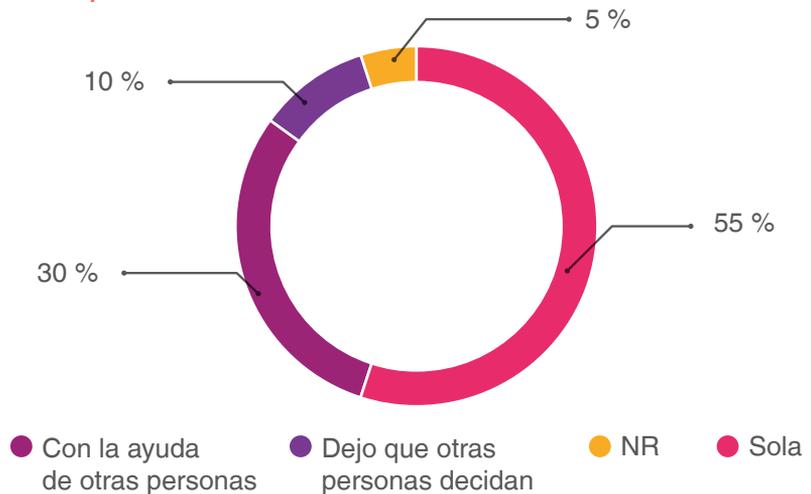


Fuente: elaboración propia.

¿Cuánto tiempo dedican estas mujeres al cuidado del hogar? 88 % entre 2 y 3 horas diarias, 20 % entre 4 y 7 horas diarias y 5 % 14 horas. Un 40 % entre 21 y 28 horas semanales (entre 3 y 4 horas diarias), seguido de un grupo de 30 % que consagra entre 12 y 15 horas semanales (entre 1,7 y 2,1 horas diarias) y 10 % entre 42 y 49 horas semanales, prácticamente lo mismo que la jornada laboral legal semanal en Colombia. Los datos muestran que la mayoría de mujeres dedica casi el mismo tiempo al hogar como a sí mismas. Las entrevistadas quisieran un trabajo que les permita disponer de más tiempo libre para ellas y desarrollarse como persona y mujer. Eso evidencia el dato en el que al 75 % de las mujeres les gustaría tener más tiempo libre, ya que como se ha visto su disponibilidad es escasa (aunque mayor que otras mujeres mineras).

Y, sin embargo, 55 % decide lo que es bueno o malo para ellas, 30 % lo hace con ayuda de otros u otras y solo un 10 % deja que alguien más resuelva por ellas (5 % no supo o no quiso contestar).

Figura 45. ¿Cómo decide sobre lo que considera bueno o malo para su vida?



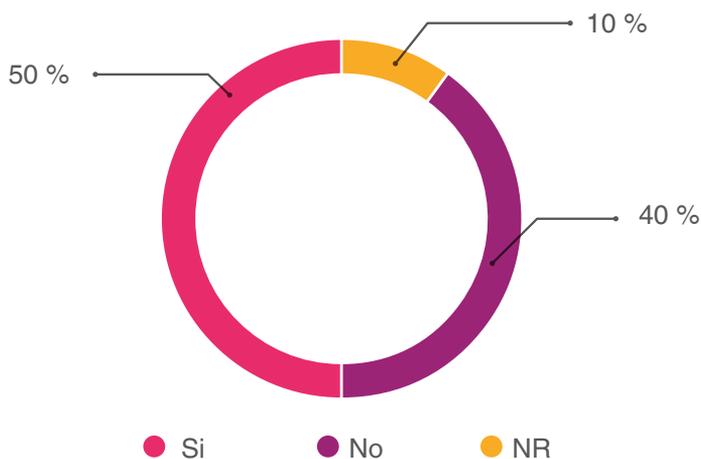
Fuente: elaboración propia.

Ello nos habla de una mayoría con capacidad de decisión y de valorar lo que es bueno para ellas, aunque no se sabe qué criterios utilizan para tomar sus decisiones, ni en qué valores y principios las fundamentan.

9.1.5 Identidad minera

La satisfacción les hace identificarse plenamente como mujeres mineras (95 %); para el 75 % es un orgullo serlo. A pesar de ello, es curioso cómo las mujeres cuando se les pregunta si dejarían la minería por otro tipo de trabajo, si pudieran acceder a él, 50 % contesta afirmativamente.

Figura 46. ¿Si pudiera trabajar de otra cosa, dejaría la minería?



Fuente: elaboración propia.

Ello indica que para la mitad, a pesar de considerarse mujeres mineras y de sentirse orgullosas de serlo, las condiciones económicas que tienen que vivir les hace desear otra situación personal y laboral que les permita salir de su precaria situación monetaria.

“(…) desde pequeña sería que lo llevaba en las venas. Yo me acuerdo que a la edad entre ocho y nueve años mi papá era un barequero que llaman, que se rebuscan la vida en las orillas de las quebradas con un cajón y una batea. Yo me iba detrás de él escondida así viéndolo, hasta que llegaba allá y a veces me regañaba. (...) Papá enojado porque la niña no tenía nada que hacer por allá. El marido de una tía trabajaba en un socavón donde sí se tenía que poner su casco, su lámpara y yo me iba allí escondida. Cuando él llegó a la puerta del socavón, el alumbró para atrás (...) y entonces él me dijo que si yo quería entrar. Yo le dije que sí con un poquito de susto. Pero entré y en casa todos estaban preocupados porque nadie sabía de mí. Cuando salimos le dijeron que yo estaba por allá adentro; que si a mí no me daba miedo y yo respondí: no, a mí no me da miedo, yo quiero volver a entrar. Y entré como en dos

ocasiones más. No a la misma mina sino a otra y agarradita de la mano. Obviamente sí me daba miedo sobre todo por la oscuridad, porque una no veía absolutamente nada y de ahí, cuando ya llegué, pues al puesto donde estoy ya ayudando en todo, como dice uno de todito. Y ahí estoy”. – Tecnóloga en salud ocupacional, Segovia.



9.1.6 Discriminación

Las desigualdades de género constituyen una realidad social, y los organismos internacionales y las organizaciones feministas y de derechos humanos están denunciando la situación de discriminación que viven las mujeres. Estos hechos también se evidencian en variados estudios sobre el tema. En los datos recogidos se encuentra que este asunto es complicado para las mujeres que contestaron el cuestionario.

A la pregunta sobre si existe discriminación de la mujer en el sector minero, el 40 % contestó que no mientras que el 60 % restante no supo o no quiso contestar. Tales porcentajes se invierten cuando se indaga sobre si se han sentido discriminadas: el 60 % dijo que no y el 40 % no supo o no quiso responder. Los datos aquí muestran grandes porcentajes de mujeres que opinan que no existe discriminación y no se han sentido discriminadas, aunque llama la atención el alto porcentaje de no respuesta en ambos casos, posiblemente, por miedo o reserva hacia la publicación de los resultados.

“Primero sí éramos más discriminadas, como: ¡esta que hace aquí! ¡está en el lugar equivocado! Y pues ya hoy en día es como es más normal. Sí, cuando una entra por primera vez a una mina no falta como el curioso, el que está mirando y eso. Pero, o sea, se encuentra uno con el machista. Son algunos no todos. Otros le dicen a una, bienvenida, se va a hacer un buen equipo de trabajo. Al principio todo es duro, pero nadie nació aprendido y se puede, hagamos que sí se puede”. – Técnica en sistemas y esposa de socio minero, Segovia.



Según las propias entrevistadas, el machismo en el sector ha ido menguando debido a la cada vez más común presencia de mujeres mineras, aunque esto parece ocurrir, sobre todo, en las minas con mayores niveles de formalización.

En cualquier caso, es notorio cómo para algunos mineros la responsabilidad de la discriminación que sufren las mujeres en las minas, es consecuencia de una decisión que toman ellas mismas:

“(…) pues yo pienso que en cuanto les toca administrativo o chatarrar, pues todavía se está viendo eso que decía el compañero de la discriminación. Se maneja un estigma, como un estatus. Pero yo pienso que faltaría más, como más de parte de la mujer. Que si la mujer quisiera trabajar, ya estaría trabajando al par en el corte con el hombre pero, a muchas mujeres no, no se les da eso de ir a empujar allá. Yo pienso que falta más determinación a que quieran trabajar en el hueco”. – Operario minero, Segovia.



Esta visión remite a un planteamiento neoliberal, individualista en el que se prescinde de las influencias del contexto, de la educación y de la cultura. Así, el sujeto es responsable único de las decisiones que tome. No se tiene en cuenta que las oportunidades que se dan a unos y a otras no son iguales.

9.1.7 Derechos de las mujeres y activismo

La defensa de los derechos de las mujeres y la superación de las situaciones de discriminación y desigualdad social en la que viven es una lucha que viene desde hace siglos por grupos y colectivos femeninos. Las mujeres han ido organizándose para la defensa de sus derechos y la de sus hijos e hijas. Esta es una cuestión importante en el presente estudio porque permite caracterizar el colectivo de mujeres mineras. El ciento por ciento de ellas afirmó conocer sus derechos como mujeres.

Los datos apuntan a que ninguna pertenece a una organización de mujeres y solo el 5 % participa en algún tipo de organismo, en cargos ejecutivos. Tal vez por esta razón no se obtuvo ninguna respuesta cuando se preguntó sobre su aporte en este campo. Nos encontramos con una realidad social patriarcal en la que la mujer no es capaz de definir y declarar qué tipo de participación tiene y qué supone para las organizaciones.

9.1.8 Violencias

Una de las dificultades que ha tenido la zona donde desarrollan su trabajo las mujeres mineras es el conflicto armado y la violencia extrema a la que ha sido sometida la población civil. Sin embargo, el 90 % de las mujeres afirmó no ser víctima del conflicto armado, mientras que un 10 % expresó lo contrario. Este porcentaje sorprende por la alta conflictividad y presencia histórica de grupos armados (guerrillas, paramilitares y otros) en los municipios de Segovia y Remedios. El mismo porcentaje afirma nunca haber sido violentada por ser mujeres (90 %) mientras que un 10 % declaró que sí (probablemente las mismas que se reconocen como víctimas del conflicto armado). El 5 % afirmó haber sido víctima de violencia sexual.

Respecto a las violencias sufridas en el sector minero, el 10 % sostiene haber sido violentada en la minería (el 90 % no) y el 5 % ha padecido violencia sexual en este sector (el 95 % no). Los porcentajes se asemejan a los de la respuesta ante violencia sin especificar, lo que hace suponer que ese 10 % y 5 %, respectivamente, fueron agredidas en el sector minero, probablemente también por grupos armados. Aunque no existe un reconocimiento explícito de la violencia en las minas, sí que hay voces que reconocen su existencia. Los datos son claros pues revelan que existe una realidad social que expone a la mujer a una situación de vulnerabilidad y precariedad importantes, aunque el porcentaje no sea mayoritario. Valdría con que una sola mujer dijera que está siendo agredida, abusada o violentada para que fuera necesario adoptar medidas y dar respuesta a un problema, que es una cuestión social importante en toda sociedad que quiera ser justa y equitativa.

“Yo diría que sí –existe acoso sexual-, pero a la mujer le da temor hoy en día hablar en la zona, porque de pronto le pueden trabajar: no, venga, yo le doy lo que llamamos un baldado de mina, pero a ver que hay pa mí. Entonces de pronto abusan de una mujer que está necesitada, que tiene que pagar unos servicios, pagar unos arriendos, a inicio de año todo lo del colegio y una mujer por cualesquier 200 o 300 mil pesos de pronto se da para eso. Eso es un abuso, es irrespetar a la mujer”. – Encargado del Area de seguridad y salud en el trabajo, Segovia.

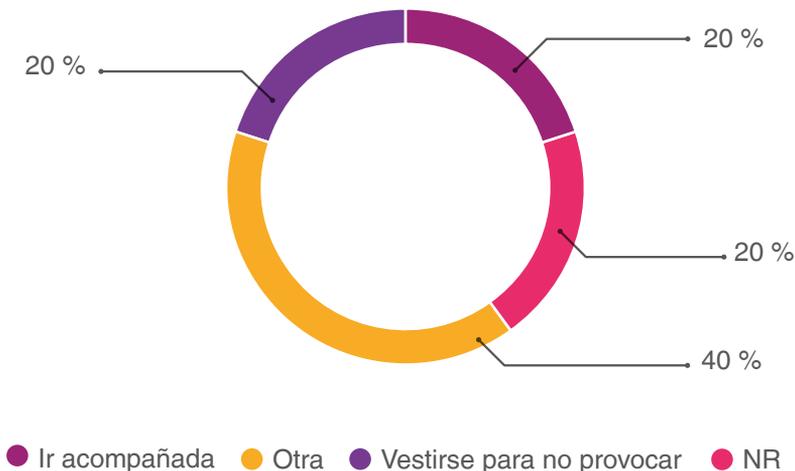


Otra cuestión que puede ser importante a la hora de analizar la situación de la mujer minera es su nivel de seguridad en las calles y en el trabajo. Y aquí los datos dan cuenta de que, en su mayoría no se sienten inseguras cuando van por la calle (75 %), mientras el 20 % sí. La sensación de seguridad aumenta cuando el contexto es el trabajo: 95 % se siente segura, mientras que el 5 % no contestó o no quiso contestar. Sin embargo, el 65 % afirma que es común que los hombres las ‘piropeen’ y se les insinúen en el trabajo; un 25 % no respondió y solo un 10 % opinó que no. La cultura machista en la que viven los hombres y mujeres hace que sea difícil reconocer situaciones de violencia que no sea física o sexual. La violencia verbal se admite e incluso se confunde con galanteos y formas de relación que casi siempre terminan del hombre sobre la mujer. Pueden darse otras interpretaciones que apunten a afirmar que se trata de formas de relación inocente, pero en todo caso, los estudios feministas y las organizaciones internacionales han establecido claramente las formas de violencia dentro de las que se incluyen también, los piropos.

Cuando se sienten inseguras en la calle o en el trabajo las mujeres, toman diferentes medidas. Llama la atención que el 20 % se viste para evitar provocar a los hombres o van acompañadas como si la responsabilidad, la culpa de que las piropeen o se les insinúen fuera de ellas. Un 40 % toma otras medidas, sin especificar, y 20 % no supo o no quiso contestar. Cuando se pregunta por

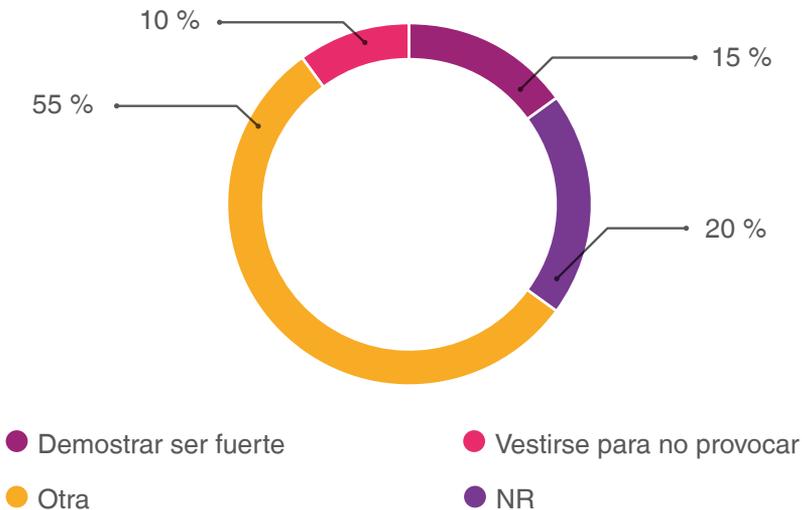
las medidas que se toman en el trabajo, el 55 % toma otras medidas, sin especificar, el 20 % no supo o no quiso contestar, el 15 % demuestra ser fuerte para protegerse de posibles agresiones o acoso de los hombres y el 10 % se viste para no provocar. Lo anterior tiene relación con una cultura que asume que el hombre es impulsivo por naturaleza y que la mujer debe controlarlo.

Figura 47. ¿Qué medidas toma para sentirse segura como mujer en la calle?



Fuente: elaboración propia.

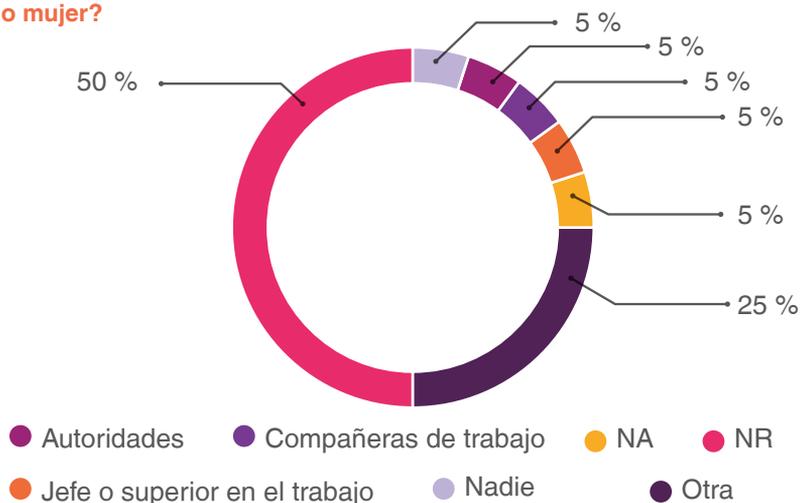
Figura 48. ¿Qué medidas toma para sentirse segura como mujer en su trabajo?



Fuente: elaboración propia.

Para finalizar la caracterización de las mujeres mineras de esta zona se observa cómo ante situaciones de violencia por el hecho de ser mujer, acuden a diferentes personas y entidades. Pero nuevamente se encuentra que el 50 % no responde a esta cuestión, bien por no sentirse identificada como mujer violentada o porque es un tema demasiado delicado para ubicar en una categoría. En cualquier caso es importante constatar que el 25 % recurre a otras personas -sin definir-, y el 5 % recurre a sus compañeras de trabajo, a su jefe o superior y a otras personas.

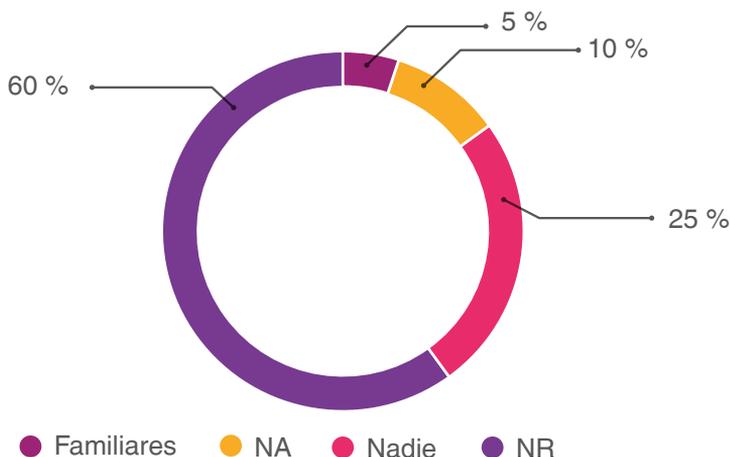
Figura 49. ¿A quién ha acudido en caso de haber sufrido violencia como mujer?



Fuente: elaboración propia.

La situación es más compleja ante una agresión sexual: el 60 % de las mujeres no responde y las que lo hacen (25 %) refieren no haber buscado a nadie en esta situación. El tema de la agresión sexual es un tabú en una sociedad donde se juzga a la víctima y en el que las leyes todavía no protegen suficientemente a la mujer.

Figura 50. ¿A quién ha acudido en caso de haber sufrido violencia sexual?



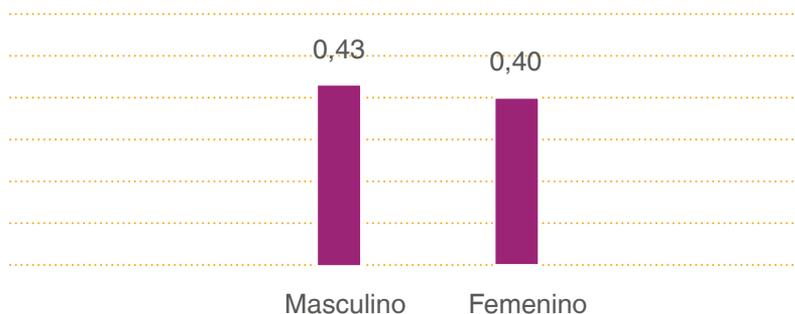
Fuente: elaboración propia.

9.2 Estereotipos de género en la MAPE subterránea de oro del Nordeste antioqueño

Este apartado se centra en describir cómo los mineros y mineras del Nordeste antioqueño que participaron en este estudio perciben las relaciones de género en el sector a través de una serie de estereotipos comunes al mismo. Para ello, se muestran los resultados de los cuestionarios de estereotipos de género aplicados a 47 hombres y 9 mujeres y que muestran, según una serie de afirmaciones estereotipadas recogidas en los diferentes territorios, su grado de acuerdo.

A diferencia de Boyacá, en el caso del Nordeste el “índice de percepción sobre estereotipos de género en minería” muestra resultados muy similares entre los hombres y las mujeres encuestadas.

Figura 51. sobre estereotipos de género en minería en el Nordeste antioqueño



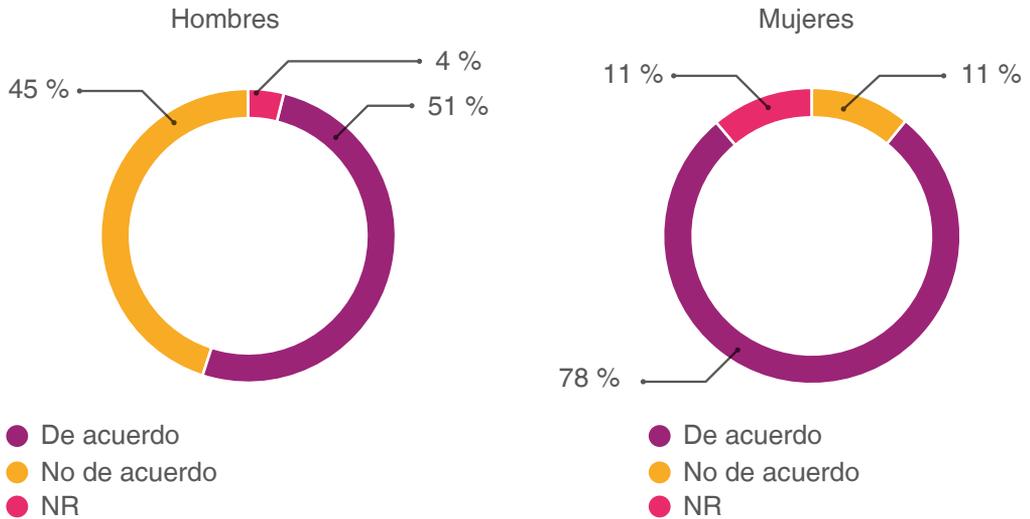
Fuente: elaboración propia.

Según los resultados, ellos aceptarían el 43 % de los estereotipos mientras que ellas el 40 %. A diferencia de Boyacá con la minería de carbón, en este caso se hace necesario un trabajo conjunto para derribar estereotipos de género y de igual intensidad, tanto con hombres como mujeres.

9.2.1 Masculinidad del sector minero

Como se puede apreciar en los gráficos, poco más de la mitad (51 %) de los hombres encuestados opina que la minería es necesariamente una actividad de hombres comparado con un 45 % que no lo cree. Si bien una mayoría entiende que puede haber mujeres en el sector, cuatro de cada 10 opinan que no, lo que no deja de ser una proporción alta.

Figura 52. ¿La minería es una actividad sobre todo para hombres?



Fuente: elaboración propia.

Esto contrasta notablemente con la opinión de las mujeres mineras: 78 % cree que no es una actividad exclusivamente masculina, aunque sorprende que 22 % no contestó o no tomó ninguna posición al respecto. Con este resultado, una quinta parte de las mujeres no tiene claro que la minería sea algo de hombres.

“(…) puede que físicamente algunas no vayan a tener más aguante que un hombre, o no les dé, pero creo que la mujer es más determinada a hacer una labor o algo. El hombre porque desde la historia, todo el tiempo, es el que ha trabajado. Pero la mujer de unos siglos para acá, de unos tiempos para acá, ella se ha determinado a trabajar a la par que el hombre”. – Operario minero, Segovia.



A pesar de los avances, la percepción sobre la masculinidad del sector minero es diferente entre unas y otros. Mientras que una importante proporción de las primeras sigue creyendo que el sector es para hombres, una holgada mayoría de mujeres cree que no es así. En este punto, a pesar de que es cada vez más común encontrarlas en minería, siguen asignándoseles roles de cuidado.

“(…) de acuerdo a su capacitación de estudio, cada uno se desempeña ya sea en una oficina, o ya, en los lugares. Pero un trabajo que sea adecuado, que en realidad sea necesario para ellas y que vean ellas que no se les dificulta mucho pa’ desempeñar (…) pues el puesto de ellas sería como… En las oficinas o en el aseo, que es como más complementario pa’ ayudar a sacar adelante la empresa”. – Encargado de mina, Remedios.



La diferencia de percepciones se refleja claramente en los testimonios de las mujeres entrevistadas, quienes aluden a su vocación minera y argumentan que se sienten orgullosamente mineras. Por lo demás, se apropian de una identidad transgresora cuando afirman lo siguiente:

“Bueno, yo entré a este campo de la minería porque siempre me ha dado mucha curiosidad. Yo siempre dije, yo siempre quería, era con la mentalidad de que yo quería entrar a un socavón. Yo siempre era con esa mentalidad: yo quiero entrar a un socavón y ver cómo es que trabajan los hombres, como es eso por dentro. Y la curiosidad fue la que me hizo meter a este campo. Me presenté a una técnica de salud ocupacional y no pasé, entonces como eran tantas las ganas que yo tenía de ingresar y de conocer como era eso, me presenté al técnico en labores subterráneas y pasé. No era lo que a mí me gustaba porque técnico en labores subterráneas es trabajar como un hombre y eso si es duro; entonces pero yo quería. Empecé pues a estudiar eso y ahora que estoy ya haciendo las prácticas… a mí me ha gustado es técnico en salud ocupacional y ahora estoy más animada pa’ estudiarlo, ya me está gustando más. Yo no sé, pero como que lo llevo en la sangre y a mí me gusta mucho es ingresar al socavón, soy más de estar en el socavón. (…) Pues sí, es como la curiosidad de saber de dónde sale el pan de cada día que nos llevan a nuestro hogar”. – Aprendiz técnica en salud ocupacional, técnica en labores subterráneas, Segovia.



La formación parece ser uno de los mayores limitantes para la entrada de mujeres a las organizaciones mineras de Segovia y Remedios. Mientras que los hombres pueden optar a cargos no cualificados en los que incluso el salario puede ser alto, si la mina es productiva (debido a que reciben porcentajes de producción), las mujeres están relegadas a puestos administrativos, de seguridad, supervisión y en raras ocasiones, manejo de maquinarias.

“(…) siempre existe la discriminación. Muchas veces de parte de la sociedad, no va a creer que la mujer dentro del socavón ejerce las mismas labores que puede ejercer un hombre. Ellas tienen más dificultad pa vincularse a las minas, si no tienen un estudio, si no tienen un certificado, va ser más difícil ingresar a una empresa. Entonces optan por la más fácil que es chatarrar, pues es un trabajo libre para cada persona, tanto como pa´ mujeres como pa´ hombres”. – Operario minero y machinero, Segovia.



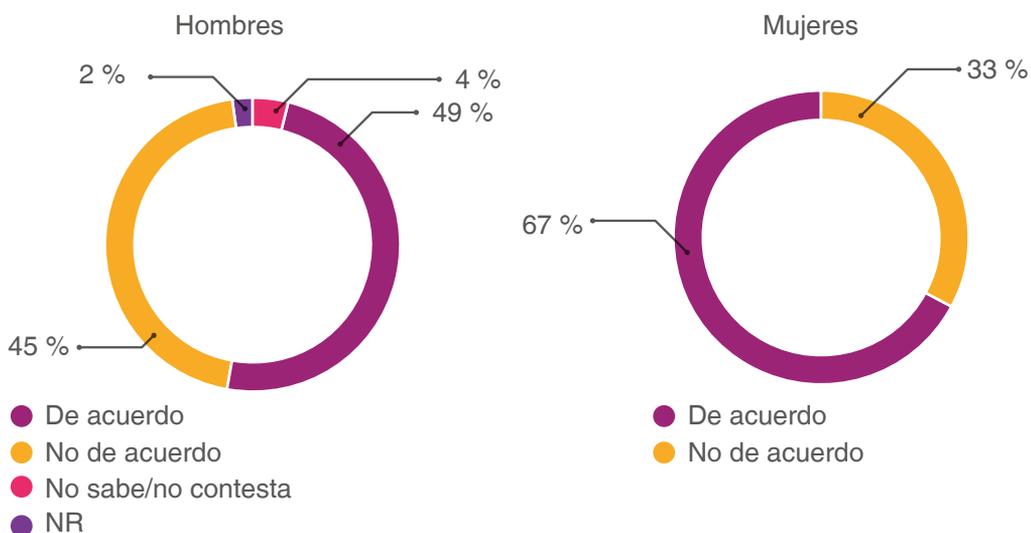
En cualquier caso, la irrupción de mujeres en puestos que requieren entrada al socavón (como de seguridad), manejo de maquinaria o supervisión parece estar cambiando gradualmente la opinión de los hombres acerca de la masculinidad exclusiva del sector.

“Yo he visto mujeres que ejercen la misma labor prácticamente que un hombre. Por ejemplo, dentro de la mina, hay mujeres operando maquinarias, elevadoras e igualmente, claro que la mujer hay que estimarla un poco en esas labores”. – Operario minero y machinero, Segovia.



A propósito de si hombres y mujeres tienen las mismas capacidades para trabajar en minería, casi la mitad de ellos (49 %) estuvo de acuerdo y el 45 % no. En el caso de las mujeres, un 67 % dijo que sí y el 33% que no.

Figura 53. Hombres y mujeres tienen las mismas capacidades para trabajar en minería

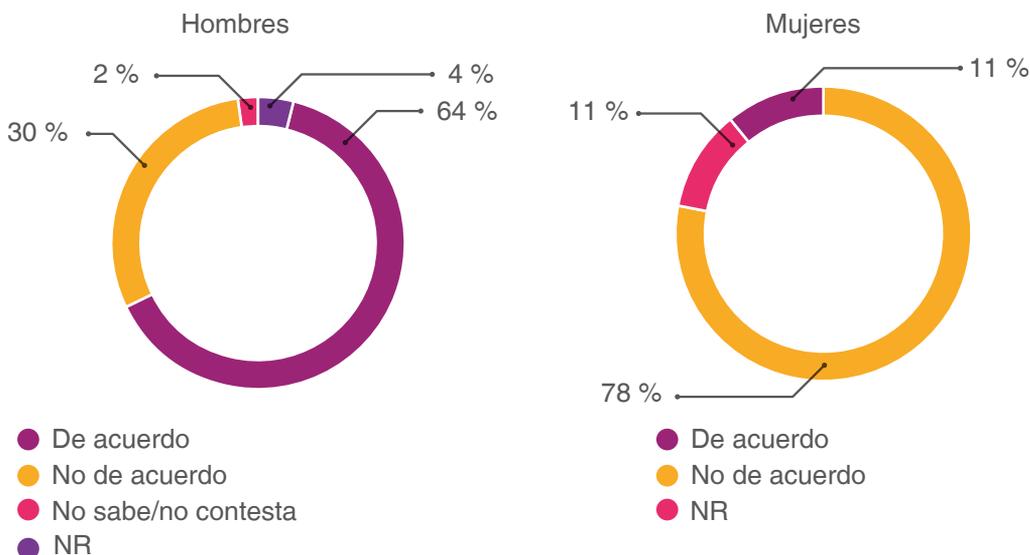


En este punto se aprecia el estereotipo que asocia fuerza, masculinidad y minería, apropiado por algo menos de la mitad de los hombres y una tercera parte de las mujeres.

“(…) pues sí, porque de ahí viene más que todo la discriminación que se da. Es como física, o sea no creer que van a tener las mismas capacidades físicas de desarrollar los mismos trabajos –que los hombres-. Eso es lo que más se da, como una discriminación física de fuerza (…) porque de inteligencia son capaces de salir”. – Operario minero, Segovia.

En cuanto a si la minería es más arriesgada para ellas que para ellos, el 64 % de los hombres está de acuerdo y el 30 % no lo está. Las mujeres opinan totalmente diferente: 78 % están en contra de esta afirmación y solo un 11 % la apoya. De nuevo, los estereotipos son más fuertes en hombres que mujeres, porque las consideran a ellas débiles y vulnerables para un sector como la minería.

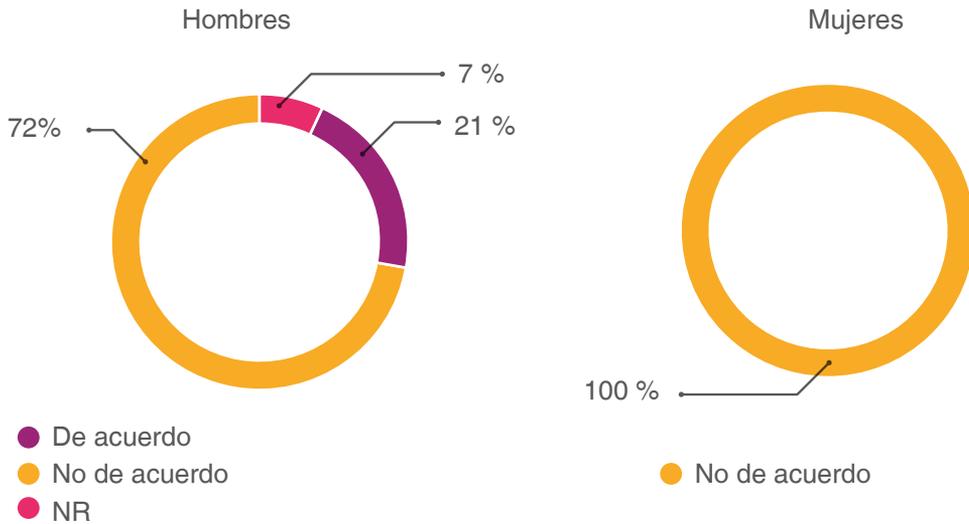
Figura 54. Trabajar en la mina tiene un riesgo alto y las mujeres no lo soportan



Fuente: elaboración propia.

Al preguntar si la minería es un trabajo para hombres de verdad, solo el 21 % de los hombres estuvo de acuerdo, frente a una amplia mayoría del 72 % que se manifestó en contrario. La totalidad de ellas estuvo en contra de tal afirmación. Estos resultados contradicen el vínculo masculinidad-minería, al menos de forma directa, por lo que es más probable que la asociación se dé por la relación masculinidad-fuerza-minería.

Figura 55. La mina es un trabajo de hombres de verdad, no es para mujeres o personas homosexuales



Fuente: elaboración propia.

No obstante, es importante matizar estos resultados pues el ingreso de mujeres como operarias mineras e incluso el hecho de que manejen maquinaria, sigue estando restringido y es poco aceptado por los hombres.

“(…) ya en eso de contratar una mujer que venga a buscar trabajo a igualarse con un trabajador, con un hombre de hueco, ya uno lo piensa mucho. Ya uno no toma esas decisiones tan fáciles”. – Encargado de mina, Remedios.

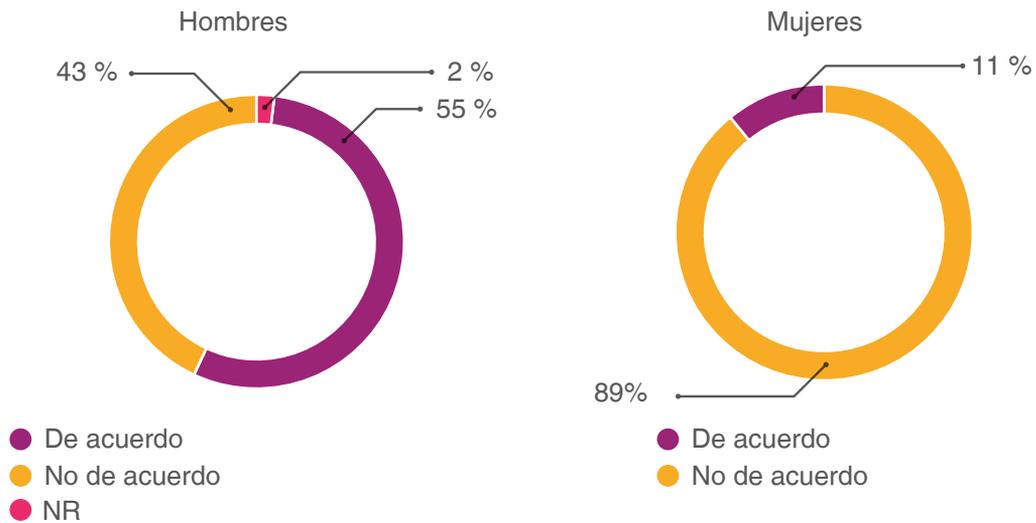


Estos son puestos de mayor trabajo físico, ligados más propiamente con la minería y suelen ser remunerados con salario y porcentaje de producción, por lo que pueden suponer mayores ingresos en caso de que haya abundante producción. Aquí sigue existiendo una brecha derivada de la tradición y mentalidad mineras, muy influenciada por estructuras patriarcales en la que los estereotipos de género están muy arraigados.

9.2.2 Aceptación de la presencia de mujeres en el sector minero

Igual que en el caso anterior, las opiniones son muy diferentes: mientras el 55 % de los hombres piensa que la presencia de mujeres puede distraerlos y el 43 % que no, el 89 % de mujeres no comparte esa afirmación y solo el 11 % sí lo hace.

Figura 56. Que haya mujeres en la mina puede distraer a los hombres



Fuente: elaboración propia.

En este punto cabe mencionar que uno de los elementos que motiva la discriminación de las mujeres tiene que ver con lo que ellas hacen. Para muchos hombres mineros las tareas administrativas, de seguridad y supervisión no tienen valor o tienen un menor valor, se consideran “pesos muertos”, debido a que no producen resultados directos. Esto, que parece estar muy afincado, se debe también a que la modalidad de trabajo más extendida en minería es “a destajo”, es decir que se cobra por mineral extraído, mineral beneficiado o un porcentaje de la producción de la mina.

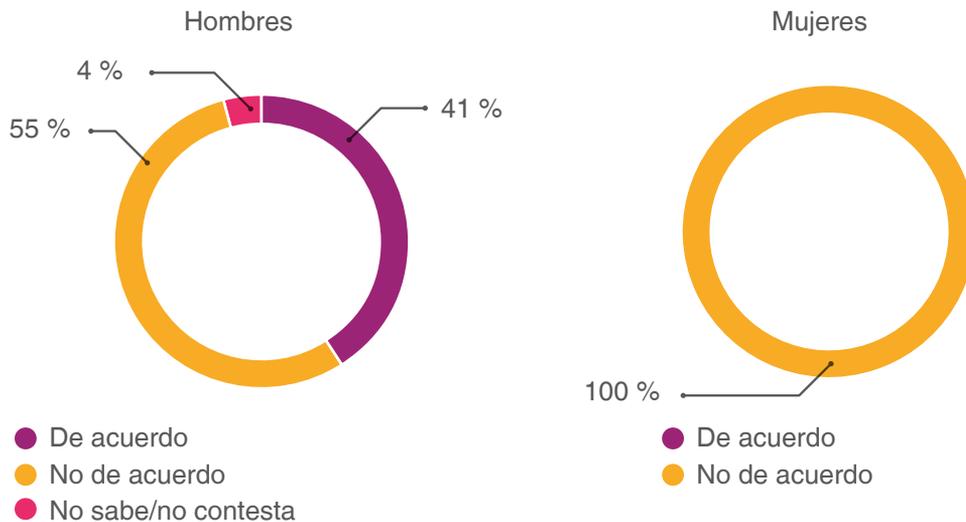
“Hay veces que se siente maluco cuando dicen que una por ser mujer no produce, porque en la mina donde yo trabajo si se hacen mucho esos comentarios. Pues aparte de que es una mina muy chévere para trabajar pues, que allá somos todos iguales, hay muchas veces que se les sale como ese machismo y lo que dicen es que nosotras no producimos. Entonces ahí es cuando yo les respondo que yo trabajo con

esta mijo, yo trabajo con esta. Yo igual estoy produciendo, yo no soy un puesto muerto, le peleo mucho eso hasta al director de la mina. Yo escuché hace mucho tiempo atrás que ellos le tenían el miedo a que una mujer entrara a la mina, pues ya entro la mala suerte a la mina. Ellos le tenían el agüero más grande a que una mujer entrara a un socavón y ahora ya, las mujeres ya, eso es muy normal.” – Siso, tecnólogo en salud opacional.



Al preguntar si las mujeres no tienen la misma autoridad que un hombre, el 55 % de los hombres señala que eso no es cierto, en contraposición con el 41 % que asegura que sí. En este caso, el contraste es aún mayor con los casos anteriores, porque ninguna de las encuestadas consideró que una mujer no puede tener la misma autoridad que un hombre.

Figura 57. Una mujer no tiene la misma autoridad que un hombre para dirigir a un equipo de trabajo



Fuente: elaboración propia.

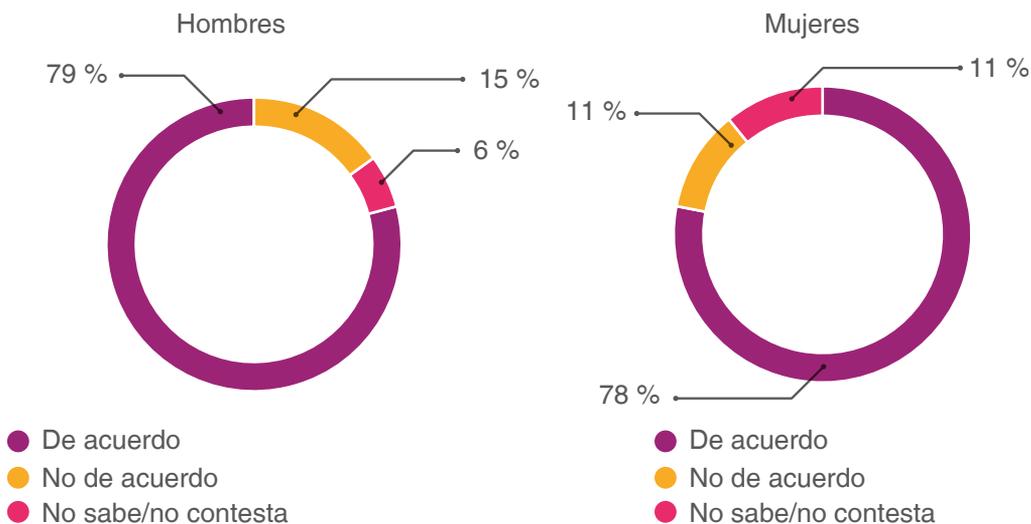
La presencia de mujeres en puestos de autoridad no está exenta de conflictos, pues supone una alteración de los roles tradicionales en el sector. En este caso, si ellas ocupan cargos cualificados supone un cambio de mentalidades que no siempre es bienvenido por los mineros.

“(…) muchas veces una se podría sentir como inferior, o sea como el machismo se pueda dar porque, vea, que esta estudio uno o dos años y entonces le vienen a dar un cargo aquí por lo alto. No me va a gustar cómo me mande. Uno se podría sentir mal, se podría estar sintiendo como humillao podría decirse, se podría sentir uno así. Pero no si la persona tiene la capacidad de mandar y si uno sabe que va a mandar, normal. Pero sí se podría sentir eso uno a veces. O que por ejemplo, llegue y empiece a hablar con vos fuerte: “pero vean a esta pues que mandándolo a uno”. No, y uno que no está acostumbrado, se puede ver mucho el machismo.” – Operario minero, Segovia.



Respecto a la actitud de trabajar con mujeres, el 79 % de los hombres dijo que sí y el 15 % afirmó lo opuesto. En el caso de las mujeres, el 78 % afirmó que sí, y el 11 % que no. En este caso, parece no haber problemas de convivencia laboral por motivos de sexo, lo cual contrasta en las diferencias de opinión respecto a las capacidades de unos y otras, lo que hace ver que mientras se respeten los roles de género el trabajo entre hombres y mujeres no implica ningún problema.

Figura 58. Le gusta trabajar con mujeres



Fuente: elaboración propia.

En esta última parte los estereotipos de género también están presentes, aunque benefician a las mujeres. Muchos entrevistados asumieron que la mujer tiene aptitudes que el hombre no tiene, como la responsabilidad, el orden e incluso aludieron a que ellas tienen una mayor inteligencia.

“Para mí la capacidad de trabajo de las mujeres, tienen una capacidad grande, porque son inteligentes y muchas veces captan o aprenden más ligero que incluso nosotros los hombres”. – Encargado de seguridad y salud en el trabajo, Remedios.

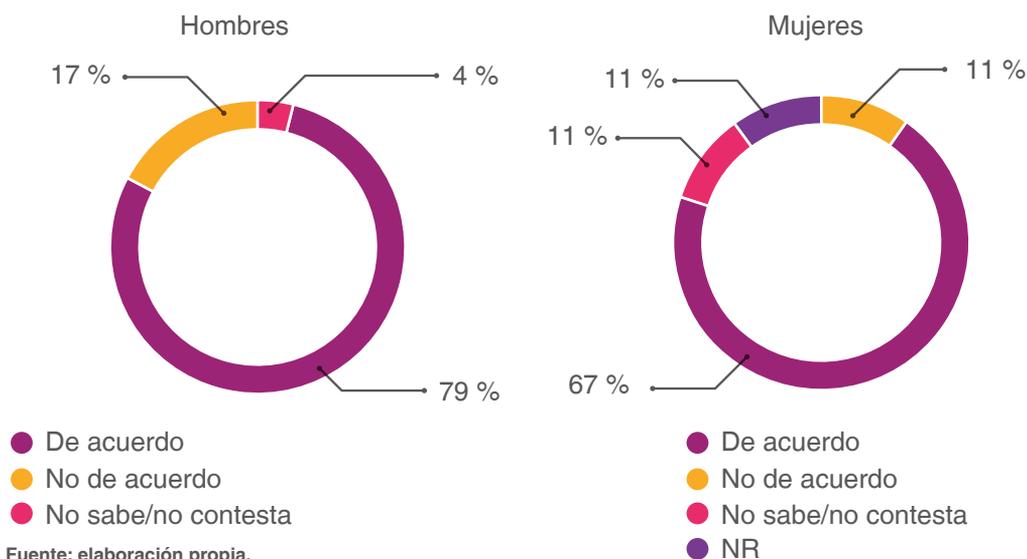


Este tipo de opiniones no deja de ser estereotipos de género porque se asocia la fuerza bruta con masculinidad por un lado y la inteligencia, la sutileza y la feminidad, por otro.

9.2.3 Tolerancia a la población LGBTI en minería

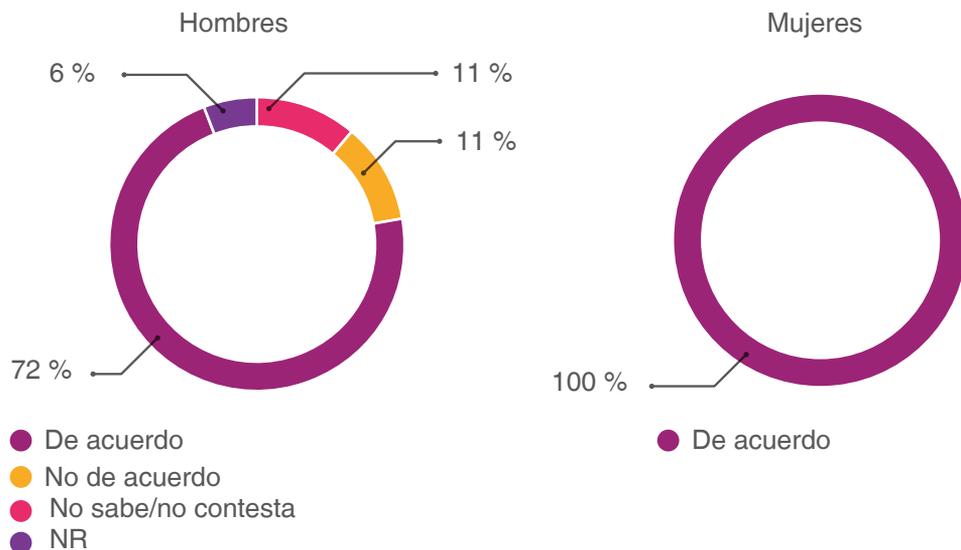
La tolerancia a la población homosexual es mayor (12 %) en los hombres que las mujeres, con un 79 % ante un 67 %, aunque un 17 % de hombres y un 11 % de mujeres no esté de acuerdo con el ingreso de este colectivo a la minería. En este sentido, es positivo que en un sector tan masculinizado haya mayorías tolerantes con la diversidad sexual.

Figura 59. Puede haber mineros y mineras homosexuales



En cuanto a la tolerancia hacia la población transexual en la minería, una mayoría de hombres, o sea, el 72 % aceptaría trabajar con transexuales mientras que un 11 % no. Por su parte, todas las mujeres aceptarían trabajar con una persona transexual.

Figura 60. Aceptaría trabajar con una persona transexual (que cambió su sexo)

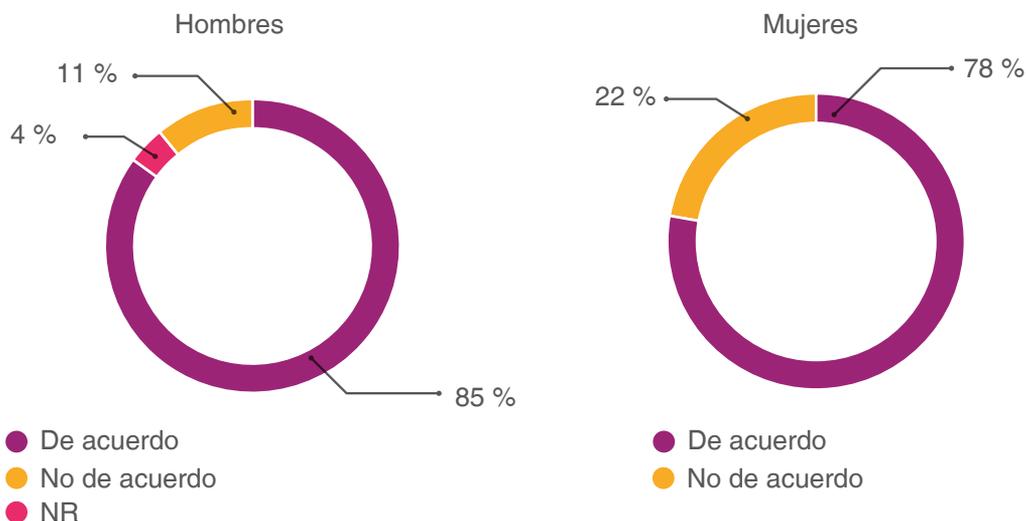


Fuente: elaboración propia.

9.2.4 Igualdad de derechos

El 85 % de los hombres opina que mujeres y hombres tienen los mismos derechos y a un grupo minoritario, 11 %, asegura que no. En el caso de las mujeres, el porcentaje que dice que sí es algo mayor: 78 % aunque el que opina que no también: 22 %.

Figura 61. Hombres y mujeres tienen los mismos derechos

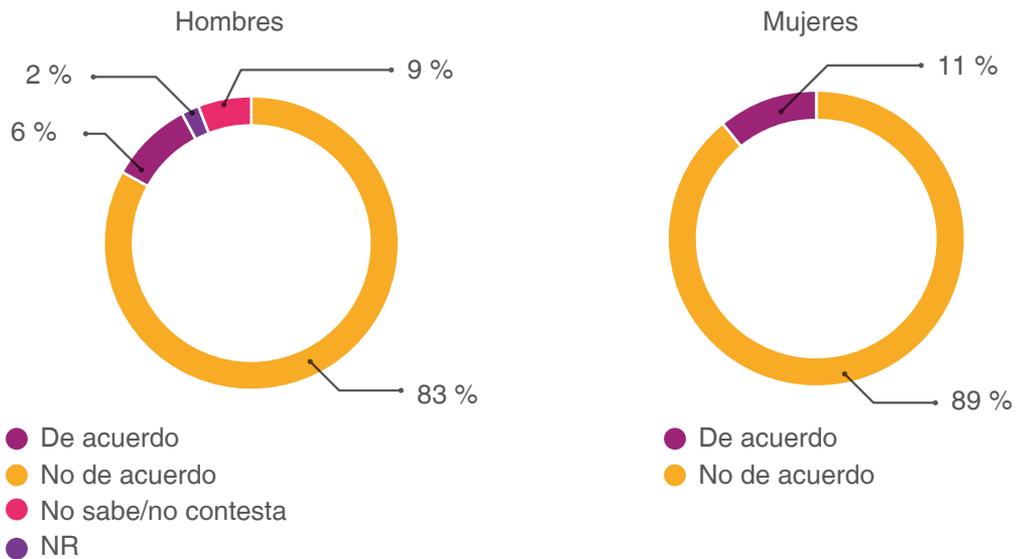


Fuente: elaboración propia.

9.2.5 Creencias y supersticiones

Respecto a la creencia de que cuando una mujer entra a una mina esta se pone celosa y se pierde la veta, el 83 % de los hombres estuvo en desacuerdo, contra el 6 % que estuvo de acuerdo. El 89 % de las mujeres se manifestó en desacuerdo comparado con el 11 % que manifestó su conformidad con el tema.

Figura 62. Si una mujer entra a una mina, se puede perder el manto



Fuente: elaboración propia.

En este caso parece claro que esa creencia es minoritaria, aunque en ambos sexos, una de cada diez personas la sostiene.

“¿Cómo nos hemos formado no? ¿En el socavón no? Porque no estamos acostumbrados a ver una mujer en labores específicas que por tradición han sido de hombres, donde muchas veces en la zona se tiene mitos que si la mujer entra a la mina se sala la mina. Entonces uno, uno al ver un grupo, una cuadrilla con una mujer encargada de capataz, a uno se le hace raro. Pero antes uno como hombre es más sumiso a ellas y trata de hacerles más caso, para que la autoridad de ella se vea”. – Encargado de seguridad y salud en el trabajo, Remedios.



9.3 Brechas de género en la MAPE subterránea de oro del Nordeste antioqueño

Igual que en el caso de Boyacá, este apartado muestra los resultados de los diagnósticos de brechas de género realizados a organizaciones mineras en Segovia y Remedios, donde también se señala el total de personas que trabajan en ellas. Es importante mencionar que las ocho minas analizadas en esta zona tienen una cantidad similar de empleados y empleadas a las 37 minas analizadas en Boyacá, lo cual muestra un tamaño mayor en las mismas. Además, son minas con niveles de formalización avanzados, lo cual las hace especialmente interesantes a la hora de observar si mayor avance en la formalización minera implica también mayor avance en la equidad de género. En total se analizaron ocho minas en las que trabajan 253 hombres y 24 mujeres⁷. En este punto es importante mencionar que los cuestionarios se destinaron a tomadores de decisiones de las minas, que dieron información sobre su plantilla.

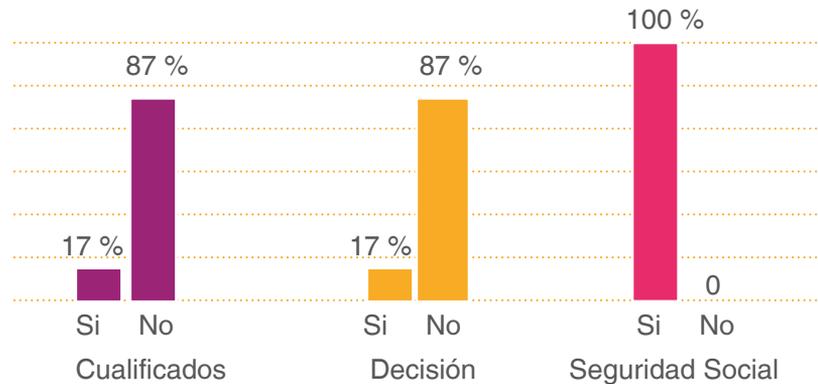
El caso del Nordeste antioqueño muestra una mayor complejidad en la variedad de cargos que en Boyacá, debido a que son minas con mayores niveles de formalización y de mayor tamaño. Aquí, la diferencia entre cargo cualificado feminizado y cargo no cualificado masculinizado, no es tan clara aunque así como en Boyacá, los que tiene relación con la seguridad son feminizados o paritarios.

Llama la atención que ningún cargo de toma de decisiones es feminizado y solo el de representante legal es paritario. La división sexual del trabajo muestra cómo los puestos de toma de decisiones y los relacionados con la extracción, mantenimiento y vigilancia son masculinizados mientras que los administrativos y de seguridad, feminizados o paritarios. Todos los cargos feminizados requieren cualificación y los masculinizados ofrecen las dos opciones: cualificados y no cualificados.

Observando las características de los cargos por número de hombres que trabajan en la minería de oro del Nordeste antioqueño, es posible apreciar que solo el 17 % desempeña cargos cualificados, y el mismo porcentaje respecto a los cargos de decisión, aunque el ciento por ciento esté o debería estar afiliado a la seguridad social.

⁷ Las personas contabilizadas en estas minas no coinciden necesariamente con las personas que realizaron los cuestionarios de estereotipos y de caracterización, aunque estos, se aplicaron en las mismas minas.

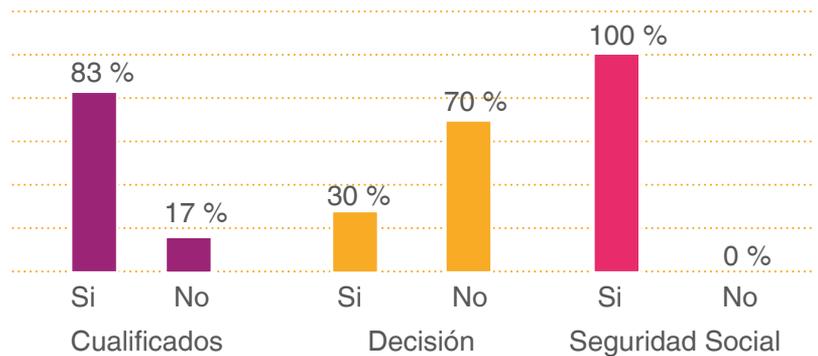
Figura 63. Características laborales hombres



Fuente: elaboración propia.

En cambio, al observar el número de mujeres que trabajan en el mismo tipo de minería, se observa que una gran mayoría está cualificada (83 %) y que un porcentaje mayor desempeña cargos de decisión (30 % de mujeres contra 17 % de hombres). El ciento por ciento está afiliada a la seguridad social.

Figura 64. Características laborales mujeres



Fuente: elaboración propia.

En este sentido, se reitera una división sexual del trabajo basada en estereotipos porque las mujeres se requieren en razón a sus habilidades de cuidado, atención al detalle y responsabilidad. Las y los entrevistados coincidieron en esta apreciación aunque, a diferencia de Boyacá, en el Nordeste antioqueño ellas asumen con más frecuencia su debilidad física y la diferencia de trabajos según el sexo. Por otra parte, la toma de decisiones de las mujeres en estas minas se relaciona con la supervisión de la seguridad, no tanto a dirigir la operación minera o decidir sobre personal, lo cual implica ejercer un rol femenino “maternal” de control y “regaño”, sin poder de decisión real.

“(…) crear esa cultura en ellos es un poco difícil porque ellos se sienten agredidos. Hay una cosa muy dura. Yo allá en la mina llevo más de dos años y los jefes nunca le dicen nada al trabajador. Ellos van, están en la mina, hacen el recorrido, los pueden ver sin guantes sin los epp, sin las botas de seguridad y no le dicen nada al trabajador. Se van de una y le dicen fulanito esto, peranita esto, para que una vaya y haga el trabajo sucio. ¿Cuál es el trabajo sucio? irles a llamar la atención a ellos. ¿Por qué no utilizan los EPP? ¿Por qué están haciendo tal cosa? Y entonces ellos se enojan es con nosotras. Ya una es la cansona, porque así le dicen: usted es muy cansona, muy aburridora, usted yo no sé qué... Pero cuando ocurre un evento –accidente-, de que alguna manera el EPP minimiza la consecuencia de ese riesgo que se presente ese momento, ellos salen: huy usted tenía razón, vea donde no hubiera tenido puesto, tal cosa...”. – Siso, Tecnóloga en salud ocupacional, Remedios.



9.3.1 Contratación

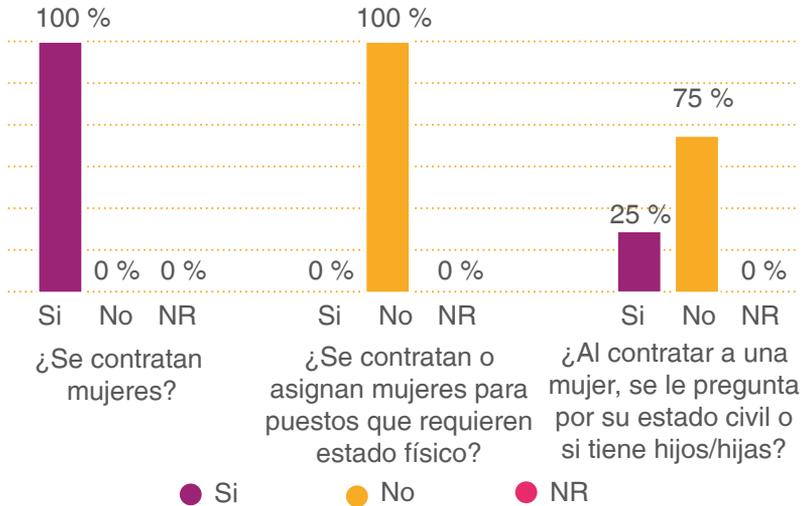
A diferencia de Boyacá, el ciento por ciento de las y los mineros del Nordeste antioqueño afirmó que contrataría mujeres y de estas, el 25 % tendría en cuenta su estado civil a la hora de vincularlas. En igual sentido el ciento por ciento aseguró que no contrataría mujeres para cargos que demanden esfuerzo físico.

“Está prohibido y se respeta. Aquí sí se respeta mucho esa parte... Lo de trabajo físico para nada -en las mujeres-. Aquí en Segovia, está muy de moda que las mujeres trabajen en minas y es mas; a muchos empleadores les gusta más contratar las mujeres por la parte responsable. Pero son vendedoras, planilleras, en la parte administrativa o en la parte operativa. Pero no haciendo trabajo físico de fuerza, si no planillando, mirando, observando y todas esas cosas. O manejando maquinaria ahorita también. Yo como técnica de labores subterráneas, a mí sí me tocaría manejar maquinaria”– Aprendiz de técnica en salud ocupacional y técnica en labores subterráneas, Segovia.



Lo anterior supone que para que las mujeres entren a la minería en el Nordeste antioqueño, es necesario que tengan estudios en disciplinas administrativas o de seguridad, de supervisión o ingenierías. El chatarreo sería una de las pocas oportunidades para las mujeres sin formación, además de los oficios varios como la limpieza, la elaboración de comidas o la venta de alimentos.

Figura 65. Contratación



Fuente: elaboración propia.

Lo anterior muestra una marcada división sexual del trabajo en función del esfuerzo físico que requieren los cargos, en virtud de que las mujeres serían contratadas sin restricciones siempre y cuando el cargo que fueran a desempeñar no lo exigiera. En reiteradas ocasiones se mencionó el término “peso muerto” para designar a las que trabajan en las minas; además de ser despectivo muestra una concepción de que las labores administrativas son de menor valor que las operativas.

“(…) nos creen puestos muertos y ese sería uno de los obstáculos. Los hombres, como no podemos hacer la parte física de la fuerza, entonces nos consideran puestos muertos”.
– Siso, Tecnóloga en salud ocupacional, Remedios.

Una cuarta parte de las organizaciones mineras tiene en cuenta el estado civil de las mujeres que va a contratar, lo que supone una importante discriminación y una barrera a su contratación en un significativo porcentaje.

“Yo si tuve mucho inconveniente para ingresar a esta área –la minería-. Mi marido para el eso fue... muy machista. Duró por ahí cinco días que no me hablaba, que no comía, para él eso fue como que muy duro, que yo ingresara a una mina donde iba a ver tantos hombres. Pero también hay que entenderlo. Le dio como el temor y es machista, el es muy machista todavía. El dice que una mujer: ¿Qué va hacer allá? si la mujer es para estar en la casa”. – Técnica en sistemas y esposa de socio minero, Segovia.

Finalmente, es importante mencionar que esta situación parecer ser diferente en la minas que trabajan sin un título minero, o sin el amparo de uno. En Colombia esto se conoce con el nombre de minas irregulares.

“(…) pues la verdad es que ahí sí –en las minas irregulares-, la mayoría son chatarreras, porque los hombres son muy, muy reacios a ver una mujer trabajando par a par con ellos”. – Jefa de producción, Segovia.

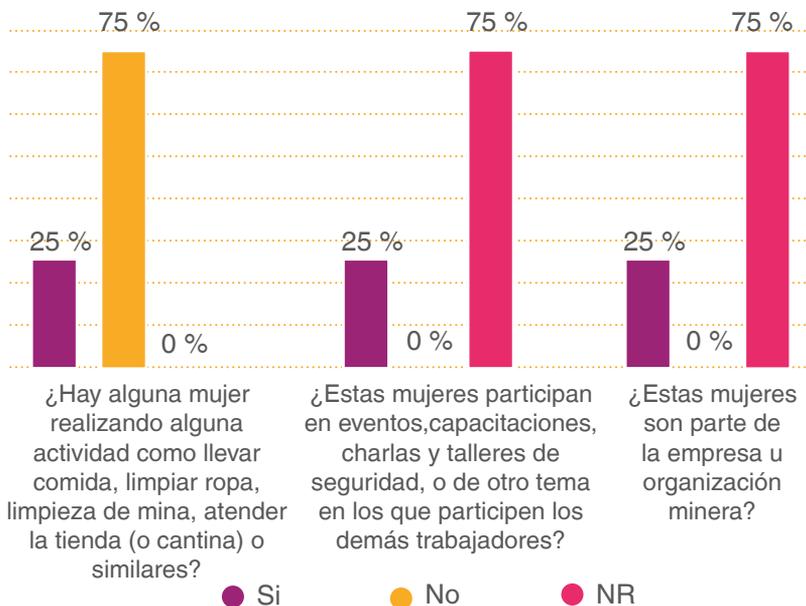


Como se ve en el testimonio, en este tipo de minas el único espacio para las mujeres es como chatarreras o seleccionadoras de mineral.

9.3.2 Mujeres trabajadoras en actividades de soporte, apoyo, oficios varios y otros

Una cuarta parte de las organizaciones mineras afirmó tener mujeres realizando actividades como llevar comida, limpiar ropa o la mina, atender la tienda, entre otros, lo que se reconoce como oficios varios. A diferencia de Boyacá, en algunas minas del Nordeste estos cargos sí se tuvieron en cuenta como parte de la empresa u organización minera (aunque solo el 25 % lo hizo), lo que se explica por sus mayores niveles de formalización y demuestra una notable integración de estas mujeres.

Figura 66. Reconocimiento de las mujeres trabajadoras en actividades de soporte, oficios varios y apoyo



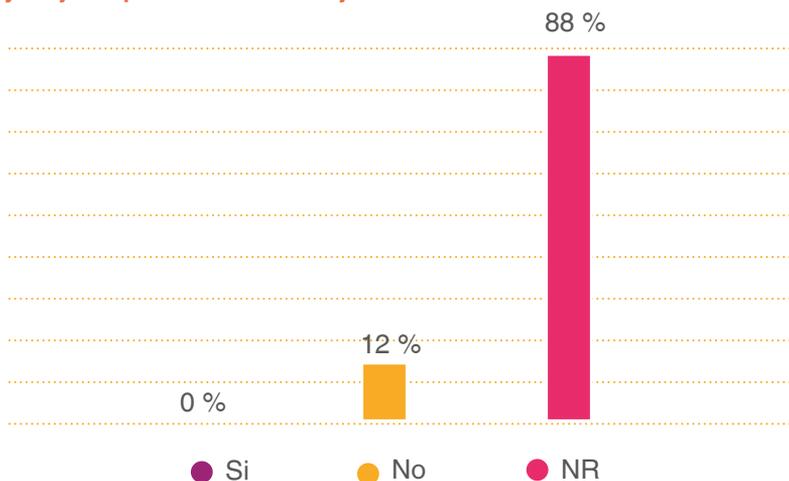
Fuente: elaboración propia.

Pese a todo, aún es necesario que estas mujeres sean integradas de forma plena a la empresa u operación minera pues solo el 25 % afirmó que ellas son tenidas en cuenta en eventos, capacitaciones, charlas y talleres de seguridad, o de otro tema, contra un 75 % que no quiso o no supo contestar. Se entiende que si el 75 % no supo o no quiso contestar si estas mujeres son parte de la empresa u organización minera, es porque su situación no debe ser muy regular, seguramente carecen de contrato y es por ello que, posiblemente, no afirmaron ni negaron nada sobre el particular o bien, no supieron cómo responder, cosa improbable por el perfil de quienes contestaron las preguntas.

9.3.3 Brecha salarial

En este caso es preocupante que solo el 12 % de las minas (una) contestó la pregunta y afirmó que las mujeres y los hombres no perciben el mismo salario, mientras que el 88 % no supo o no quiso responder.

Figura 67. ¿Perciben el mismo salario hombres y mujeres por el mismo trabajo?



Fuente: elaboración propia.

Al observar los promedios salariales es posible identificar que todos los cargos feminizados están muy por debajo de la media (el que menos, por 600.000 pesos) y si observamos el promedio salarial de los cargos que tienen al menos una mujer y los cargos que tienen al menos un hombre, la diferencia es de casi 500.000 pesos. Lo anterior hace sospechar que existe brecha salarial y que la no respuesta implica, o desconocimiento u omisión de respuesta, aunque la alta formalidad de estas minas es menos probable que en la minería irregular.

(..) no, no se les paga igual –a hombres y mujeres-. (...) Ellos creen que la debilidad, o sea que la mujer presenta más debilidad ante los trabajos y que es más delicada. Entonces por lo tanto, el esfuerzo de ella es menos valorado, a pesar de que la mujer puede ser mucho más organizada que un hombre para realizar ciertas labores. – Jefa de producción, Segovia.

En este punto es importante mencionar que muchos de los cargos masculinizados reciben remuneración por porcentajes de ganancia de la mina o a destajo, según cantidad de mineral extraído o por cantidad de labores realizadas. Los empleos feminizados, en cambio, tienen salarios fijos pues tienen que ver con labores administrativas y de seguridad:

“La parte económica es muy relativa porque la minería es una aventura. Hay unas veces que le va bien, hay otras veces que le va mal. Entonces ellos tienen temporadas en que les va muy bien, como hay otras temporadas que no. A mí en la parte económica ¿en qué me ha beneficiado la minería? Por mi estudio y mi responsabilidad, mi sueldo es un poquito más alto al salario mínimo que yo me ganaba anteriormente, pues antes de haber hecho la tecnología, entonces en esa parte ha mejorado. ¿Qué si gano más que ellos? En algunas ocasiones, cuando la mina esta buena, pues ellos me superan muchas veces a mí el salario. Pero cuando la mina esta regular, entonces puede que yo se lo supere a ellos. No mucho pero si se los supero un poquito. Sí, mi salario es fijo, el de ellos, como son corteros, es al porcentaje. Entonces según como salga la mina les pagan a ellos un porcentaje. Pero igual lo que les supera uno a ellos es muy poco, no se sobrepasa siquiera un cincuenta por ciento”. – Siso, Tecnóloga en salud ocupacional, Remedios.

A pesar de lo anterior, varios mineros entrevistados dicen que las mujeres tienen las mismas capacidades que los hombres para la minería y que por ello, deben cobrar lo mismo que ellos:

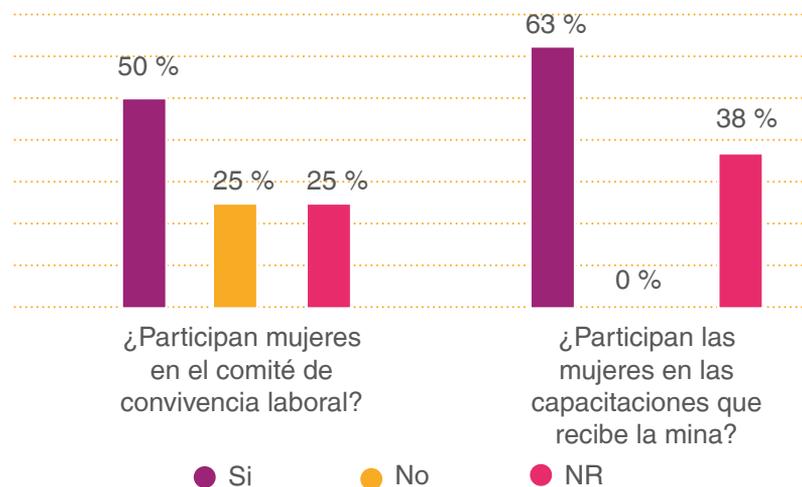
“Pienso que debe ser igual –el salario de hombres y mujeres-, porque si yo soy machinero y la mujer también es machinera: ¡Cómo le van a pagar menos si ella también está trabajando lo mismo y haciendo lo mismo que yo!”. – Machinero, Segovia.

Pero los indicios apuntan a, por un lado, menor salario por igual trabajo y por el otro, a una baja valoración de los empleos feminizados, aunque sean cualificados y de toma de decisiones, lo que se refleja en menor remuneración.

9.3.4 Capacitación y participación

Solo el 50 % de las mujeres participa en el comité de convivencia laboral, mientras que el 25 % no lo hace y un 25 % no supo o no quiso contestar. Esto llama la atención en organizaciones mineras con altos niveles de formalización, en las que todos los trabajadores y trabajadoras deberían participar por igual. La mayoría de las mujeres participa en las capacitaciones (63 %), pero el 38 % que no supo o no quiso contestar, probablemente por desconocimiento u omisión.

Figura 68. Participación de las mujeres



Fuente: elaboración propia.

9.3.5 No discriminación, equidad y violencias de género

Respecto a las acciones que se llevan en las organizaciones mineras del Nordeste antioqueño para la no discriminación, fomento de la equidad y contra las violencias de género, en el 63 % no se dictan charlas, capacitaciones o se sensibiliza, mientras que en el 37 %, sí. En el 63 % no existe mecanismos de control de las denuncias de violencia de género o contra la mujer, en el 75 % no existen protocolos de actuación de cara a estas violencias y en el 50 % no se ha detectado problemas, discusiones o conflictos entre hombres y mujeres.

Figura 69. Medidas para la no discriminación y contra las violencias de género



Fuente: elaboración propia.

Aquí hay que señalar que un 25 % afirmó que se han presentado conflictos, que en una de las minas se dio un caso de violencia sexual y en las inmediaciones de otra mina se registró otro. La no respuesta en esta parte es menor que en Boyacá con un 25 % que no supo o no quiso contestar.

La baja proporción de mujeres en las minas del Nordeste tiene una serie de implicaciones en las relaciones que se dan entre estas y los hombres. Algunas entrevistadas y entrevistados manifestaron que éstas pueden sentirse intimidadas y que esto, supone riesgos de violencias de género.

“(…) no todas tienen la misma condición mental por así decirlo. Yo pienso que si una mujer está trabajando en el medio de tantos hombres, pues cabe la posibilidad de que piense eso: que se sienta insegura porque vio a tal persona que actúa de tal forma, porque se siente inferior o pueda sentir la intimidación al verse rodeada de tantos hombres”. – Operario minero, Segovia.

Igual que en Boyacá, el piropo y las insinuaciones parecen ser la principal fuente de conflictos, que a veces puede llegar a desembocar en violencias de género como el acoso sexual. En el Nordeste antioqueño, las mujeres parecen más resignadas a este tipo de actitudes que las mineras boyacenses, siempre

y cuando no se sobrepasen unos límites; y así como en Boyacá, el ser familia o esposa de algún socio o trabajador minero presume un trato de mayor respeto y menor vulnerabilidad hacia violencias de género.

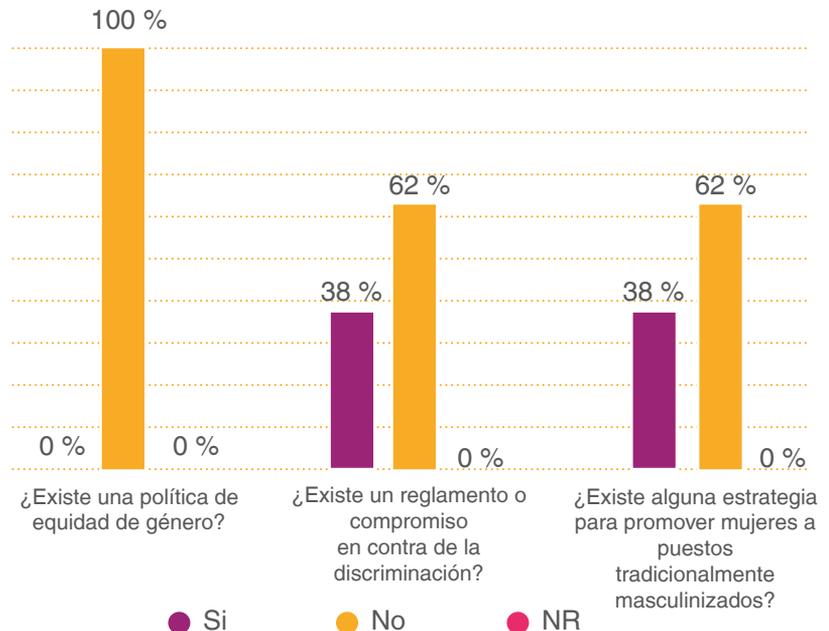
“Con respecto al tema de los piropos. Yo creo que es un tema que una debe recibirlos sin ser grosera con ellos, porque sino, una se gana una situación con ellos en ese momento. Ser cordial pero no permitir que eso llegue más allá”. – Aprendiz de técnica en salud ocupacional técnica en labores subterráneas, Segovia.

“(…) si se pone una de quisquillosa, ellos van a decir que esta se cree mucho. Porque yo al principio cuando ellos empezaron les decía: usted en su lugar y yo en mi lugar, tenemos que guardar una distancia. Entonces me dijeron: ¿porque esté en la administración y sea la mujer del patrón que? y yo: hay un debido respeto porque yo soy la mujer de su patrón, entonces quiere decir que es tu patrón, tenemos que aprender a diferenciar en eso”. – Técnica en sistemas y esposa de socio minero, Segovia.



Por otro lado, en ninguna mina existe una política de equidad de género: el 62 % no posee un reglamento o compromiso en contra de la discriminación y en el 62 % no existe ninguna estrategia para promover a mujeres a puestos tradicionalmente masculinizados. Por el contrario, el 38 % de las minas tiene reglamentos o compromisos en contra de la discriminación y una estrategia para promover mujeres a puestos tradicionalmente masculinizados.

Figura 80. Políticas para la equidad de género



Fuente: elaboración propia.

En el Nordeste antioqueño son deficientes las medidas que toman las organizaciones mineras para fomentar la equidad de género y prevenir violencias de género o contra la mujer.

Encuestados y encuestadas mencionaron conflictos relacionados con las relaciones de poder de género, por ejemplo, cuando una mujer debe dar órdenes a los hombres. En casi la totalidad de los testimonios se generaron discrepancias en este sentido, aunque en la mayoría pudieron ser gestionados y transformados, lo cual muestra la capacidad de superación de las mujeres que ejercen cargos de toma de decisiones y adaptabilidad o cambio de mentalidad en los mineros. En este punto también se evidenció el papel de los roles de género: algunas mujeres manifestaron que con su forma educada y considerada de tratar a los mineros, finalmente, habían conseguido su respeto, en ocasiones, con mejores resultados que los propios hombres.

“Pues, hubo con alguna que otra persona que si me costó, porque decían que la mujer no era para que los estuviera mandando. Pero ya con la forma de una tratarlos a ellos lo aceptaron más fácil. Porque no sé, no se les dirigía de forma grosera, ni con palabras –groseras-, sino que siempre pidiéndoles el favor, o colabórenme con esto. Ellos lo aceptan así más fácil”. – Jefa de producción, Segovia.



Aunque en las minas formales o en proceso de formalización de la zona sea cada vez más común encontrar mujeres, su presencia no está exenta de conflictos y su integración al mundo minero obedece más a la necesidad de mano de obra cualificada (en el que las mujeres destacan) que a un cambio en las relaciones de género de la zona.

“(…) les toca –respetar a las mujeres-. No es porque sean más tolerantes, sino porque les toca porque saben que les va a generar problemas con los jefes donde no se comporten debidamente. (...) Todavía aquí se maneja mucho de que la mujer tiene que estar en su casa y que ella no tiene por qué estar metida en un hueco parejo con un hombre. Que eso no es pa` ellas. Que eso no es para una como mujer. Pero hay otras y hay otros que sí aceptan que sea como más igual, que si ella es capaz que le haga”. – Jefa de producción, Segovia.



En ocasiones, los estereotipos de género afectan a las mujeres mineras del Nordeste antioqueño, que son acusadas de trabajar en el sector para coquetear con los hombres. Esto tiene una serie de consecuencias respecto a las dificultades tanto con sus compañeros mineros, como con sus esposas, además de las que se presentan con la propia comunidad. Las mujeres mineras, sobre todo si se dedican a labores dentro del socavón, se ven afectadas por los estigmas femeninos de la “machorra” y de la “prostituta”, debido a que transgreden los estereotipos femeninos.

“Hay personas que lo ven como una mujer que quiere salir adelante, que necesita su sustento, que quiere sacar a su familia adelante; y hay otras que simplemente lo ven como que no, que le gusta vivir rodeada de machos. Todavía tenemos personas muy llevadas a la antigua que si vos estás trabajando entre hombres, es porque te gusta vivir metida entre los hombres coqueteándoles. Eso no es, no suele ser así. (...) Puede generar problemas porque se crea mucha suspicacia entre las familias que: ah es que esa muchachita está trabajando allá falta ver si usted no está detrás de las faldas de ella. Cuando muchas veces solamente se genera una amistad”. – Jefa de producción, Segovia.

Además, gran parte de las entrevistadas sienten respeto al entrar al socavón, generalmente, dominado por los hombres.

“Tiene que tener una mucha personalidad para decirles las cosas directamente y no arriesgarse a que de pronto pase algo más. Por lo que igual usted estando dentro de un socavón, usted está muy aislada. Y dependiendo el punto, usted puede estar retirada de la ayuda de otras personas. Entonces hay que tener mucha cabeza fría para saber cómo reaccionar, de sentirse, una se debe sentir intimidada y mal”. – Jefa de producción, Segovia.

Es llamativo cómo una cuarta parte reconoce que han existido conflictos entre hombres y mujeres y cómo en dos minas se detectaron hechos de violencia sexual en la mina o sus inmediaciones. Aquí, muchos conflictos suelen resolverse a favor del hombre, así este sea el victimario.

“(...) pues yo pienso que... en ese caso, uno pues... yo creo que uno se abstendría mucho de intervenir. Porque uno diría pues, buscarse problemas por otro... no sé yo pienso que la mayoría de la gente pensaría así, no se entrometería en ese caso –un caso de acoso sexual u otro tipo de violencia de género-. Sería contadito el que diría: vamos a intervenir, vamos a hablar con julano a ver qué es lo que pasa, que deje la muchacha quieta, o que mire. O de pronto ya, sería algo como más de administración, que la administración tomara cartas en el asunto. Pero yo digo que uno como persona se abstendría mucho de intervenir en eso por lo que, uno en la globalización ha visto en la cultura de la minería que uno ganarse un problema con eso, hasta la muerte se puede generar en caso de esos problemas. Porque va a decir: a usted que le importa lo que yo estoy haciendo, no, es que esta es mi vida, yo veré como actúo. Muchas veces puede pasar eso”. – Operario minero, segovia.

La falta de mecanismos claros para tratar y detectar estas situaciones, además de la violencia común en la zona, da origen a la indiferencia de los testigos y, en consecuencia, aumenta la desprotección. Esto último se agudiza en razón a que ellas desconocen sus derechos.

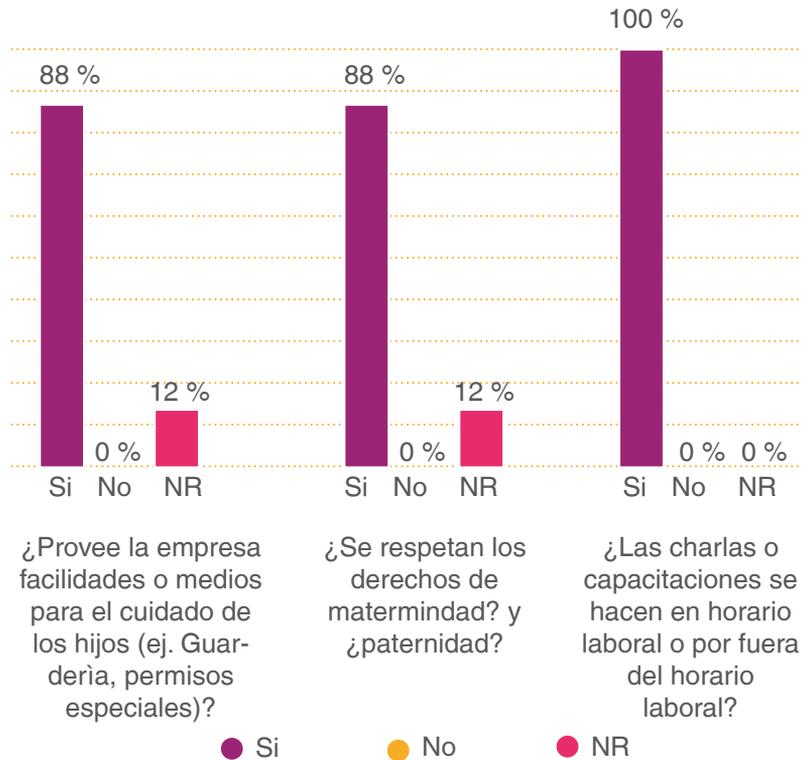
“Ahí sí me corchó... (Risas) de eso sí no he escuchado -cuando se le pregunta sobre los derechos de las mujeres-. Me gustaría saberlos, sí, me gustaría que me capacitarán sobre eso. Lo dejo anotado (risas)”. – Jefa de producción, Segovia.

Finalmente, las entrevistadas, la mayoría cualificadas, conocen y distinguen qué es la violencia de género, la violencia sexual y la violencia contras las mujeres, aunque es reiterativa su alusión al acoso sexual.

9.3.6 Derecho a la licencia por maternidad o paternidad, conciliación de vida familiar, laboral y personal

Los resultados muestran un buen panorama para la conciliación de la vida familiar, personal y comunitaria pues una amplia mayoría, el 88 %, provee facilidades o medios para el cuidado de hijos e hijas y respeta los derechos de maternidad y paternidad; mientras que en todas las minas las capacitaciones o charlas se programan en horario laboral.

Figura 81



Fuente: elaboración propia.

Gran cantidad de mineros entrevistados y participantes en grupos focales vio lógica la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral de las mujeres, entendiendo que sus obligaciones familiares implican, dentro de su rol reproductivo, diversos escenarios.

(...) “pues a mí me parece que sí debería ser porque las condiciones son distintas. Eso sí no podemos hacer nada porque eso es naturaleza. Ella pare hijos y nosotros no podemos”. – Operario minero, Segovia.



De todos modos, ellas no están exentas de dificultades para conciliar, aunque exista voluntad y reglamentos que lo permiten en algunas minas. En determinados momentos, la decisión depende de la voluntad de un superior que puede tener sus propias opiniones al respecto, tal como lo afirma una jefa de producción de Segovia:

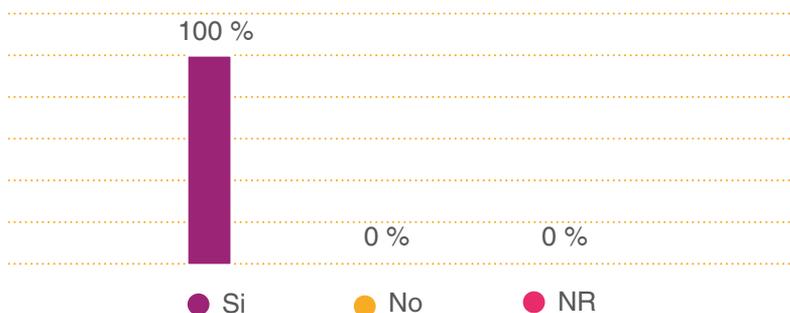
“Eso sí está complicado... –conciliar-. Digamos que en muchas ocasiones el machismo infiere mucho... y en otras el tener hijos. Porque quieren que sea pues muy dedicada a su trabajo, que no se tenga que ir porque se le presentó una emergencia en la casa, eso es lo más, como los obstáculos más grandes. (...) Son políticas –las de las minas- que son demasiado asfixiantes, para cualquier persona, sea hombre, sea mujer que trabaje. Lo primero que una tiene que mirar es la familia. Entonces son políticas que no están basadas en, digamos, la estabilidad de la persona. Porque si una persona va a estar pensando en los problemas que tiene en la casa, pero que no se puede ir porque en su empresa la van a regañar o lo van a echar, no le va a trabajar bien”. – Jefa de producción, Segovia.



9.3.7 Otros

El ciento por ciento de las minas permite el ingreso de mujeres al socavón o área de extracción de la mina. Así se hace evidente que no existe discriminación en este sentido.

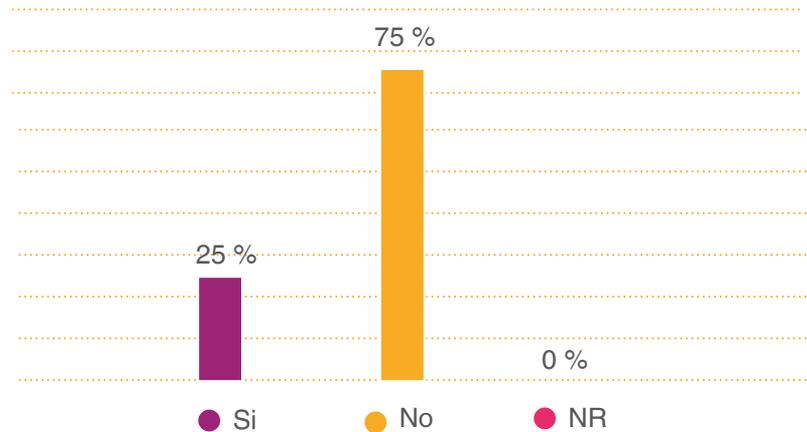
Figura 82. ¿Se permite el ingreso de mujeres al socavón o área de extracción de la mina?



Fuente: elaboración propia.

El 75 % de las minas no tiene familias que residan dentro de polígono del título de la mina o en su área de influencia, mientras que el 25 % sí lo tiene: esto deriva en riesgos en términos de violencias de género.

Figura 83. ¿Hay familias residiendo dentro del polígono del título de la mina o en el área de influencia de la mina?



Fuente: elaboración propia.

9.4 Conclusiones del caso de la MAPE subterránea de oro del Nordeste antioqueño

La mujer minera de esta zona se caracteriza por vivir en situación de precariedad. Aunque exista una pequeña representación de técnicas, tecnólogas o responsables de la seguridad y supervisión de las minas, el trabajo fundamental que desarrollan es de selección del mineral (chatarreras). De estrato 1 y 2 en su mayoría, mestizas o blancas y aunque en su mayoría ejercen cargos que exigen cualificación, su trabajo es considerado de baja categoría y de poco valor. De esto se desprende que el 10 % de ellas tenga sus hijos o hijas en situación de trabajo infantil, porque de esta forma se reducen las posibilidades de desarrollo de la infancia y de las mujeres, que tiene consecuencias no solo en sus vidas sino en toda la comunidad.

Tienen una identidad como mineras y están orgullosas de serlo. Son alfabetizadas en su mayoría, que estudian o quieren estudiar, con hijos e hijas menores a su cargo, bajos ingresos, con poco tiempo para ellas y para su propio desarrollo. Aunque están orgullosas del trabajo minero y de que esta es su principal ocupación, dedican mucho tiempo a la casa y a la familia, razón por la que cambiarían su trabajo por otro que les permitiera disfrutar de una mejor situación financiera y una mejor calidad de vida.

En relación con sus vivencias de violencia por ser mujeres en las minas o en sus contextos, consideran normal que los hombres las molesten, pero en general, no se sienten objeto de ningún acoso o agresión por ello. Aun así,

hay que señalar que ante esta temática hay mucho silencio, falta de respuesta y aunque no se reconocen como víctimas de violencia, muchas no contestan preguntas relacionadas con ello. Ello cuestiona la capacidad que tienen de expresar las dificultades que viven por el hecho de vivir en un contexto muy masculinizado.

Con todo, 10 % se reconoce como víctimas de violencia de género y se han conocido casos de violencia sexual en al menos una mina y en las inmediaciones de otra. Esto y el silencio de las demás, es suficiente para considerar que la violencia de género forma parte de la realidad social de esta zona y como cuestión social, es responsabilidad de la ciudadanía y de la sociedad en su conjunto. Afrontar esta lacra social, en pleno siglo XXI, que reduce las oportunidades y posibilidades de mujeres, sus derechos, su vida y la de sus hijos, debería ser una prioridad en la agenda política y social.

Sin embargo, ellas se reconocen con los mismos derechos que los hombres y con la misma autoridad, aunque los hombres no lo confirman. Una cosa es qué sentimiento tengan las mujeres sobre sus derechos y otra, los que les reconocen socialmente. Los más reconocidos se relacionan con el ámbito privado, pero no con el público y con sus derechos como ciudadanos.

Ellas se reconocen con los mismos derechos que los hombres y con la misma autoridad, aunque los hombres no lo confirman.

Esto tiene relación con la clara existencia de los estereotipos de género en estas comunidades, a la vista de los resultados. Para algunos hombres, las mujeres tienen los mismos derechos pero cuando se quiere matizar qué tipo de derechos, aparecen claramente cuestiones relacionadas con una visión del género femenino sumiso y pasivo, cuyo rol principal es el cuidado y la atención de la familia. Desde estas claves se entiende que las mujeres pueden trabajar en la mina en labores de cuidado y mantenimiento de la vida de la comunidad minera. Por ello se admite que ellas sean las encargadas de la seguridad de la mina y que hagan tareas de limpieza, de alimentación o de administración. Curiosamente los hombres pueden llegar a reconocer la valía de las mujeres para estas labores si demuestran firmeza, pero consideran las actividades mineras feminizadas como secundarias y de menor productividad que las que realizan los mineros.

A pesar de lo manifestado anteriormente, hay un lugar para la esperanza. La paulatina y costosa incorporación de algunas mujeres a faenas tradicionalmente masculinas, formadas y preparadas para ello, está provocando un cambio en la visión de algunos hombres sobre la capacidad de las mujeres. El hecho de que ellas vayan tomando la opción profesionalizadora en la minería, irremediamente, lleva a cambios en los estereotipos y roles tradicionales de la sociedad patriarcal. Hay esperanza, aunque falta tiempo para que hombres y mujeres se vean en situación de igualdad a la hora de desempeñar su trabajo, puesto que la brecha de género es todavía una realidad en este contexto minero.

El hecho de que ellas vayan tomando la opción profesionalizadora en la minería, irremediablemente, lleva a cambios en los estereotipos y roles tradicionales de la sociedad.

Aunque se puede aceptar la contratación de mujeres para la mina, los hombres consideran que el trabajo que deben desarrollar preferiblemente es de administración y servicios, aunque también muchas mujeres han aceptado que el trabajo minero requiere unas capacidades físicas que ellas no tienen. A las mujeres, sin embargo, su contratación les exige cualificación, cuestión que no está tan clara para los hombres. Ello, en un contexto donde las mujeres viven situaciones de necesidad y con niveles bajos de formación significa discriminación contra la mujer y la lleva a buscar en el chatarreo su subsistencia.

Existe, por tanto, una brecha salarial ya que las mujeres desarrollan mayoritariamente trabajos cualificados que son usualmente menos remunerados. Por otro lado, es menor la participación de las mujeres en los comités de convivencia laboral, así como en las capacitaciones, lo que hace que aunque puedan entrar en las minas o trabajar alrededor de ellas, no tengan las mismas oportunidades para mejorar su situación laboral, ni salarial. La idea de que la minería exige fuerza, generalmente masculina, está muy presente y condiciona las relaciones de género en el sector. También se encuentra que algunos llegan a afirmar que está prohibido para las mujeres trabajar en las minas, sin tener en cuenta los cambios de las normativas.

La convivencia entre hombres y mujeres, en general parece no ser conflictiva, aunque cabe la duda de ello debido a la no respuesta de las mujeres, que ante posibles problemas de abuso, acoso o violencia de género (verbal, sexual y física) van en busca de sus amigas y en menor proporción a sus familias o parejas. El tema es un tabú porque, aunque los datos puedan cuestionarlo, en sus voces están muy presentes los mitos y prejuicios que hay en las minas sobre el mal que ocasiona la presencia de las mujeres.

En síntesis, los datos presentan evidencias de que a pesar de las normativas y del avance social en el terreno formativo, existe una brecha de género, una fuerte división sexual del trabajo y una desigualdad importante entre hombres y mujeres mineras. De allí se deriva la situación de precariedad y la falta de oportunidad para las mujeres.

Aunque tanto las encuestadas como los datos recogidos en las minas muestran un ambiente que facilita la conciliación de vida personal, familiar y laboral y reconocen el derecho a la licencia por maternidad, muchas de ellas son madres cabeza de familia y con un trabajo principal minero, pero también con uno secundario, sin remuneración, de cuidado a la familia y con el mismo horario. Lo anterior disminuye las posibilidades de que las mujeres puedan alcanzar mayores cotas de formación y cualificación que les permitirían superar su situación de economía de subsistencia.



Barequeros y barequeras ©Stephen Ferry 2018

Minería de oro: Barequeo en el Bajo Cauca antioqueño

En este apartado se exponen los resultados de la información recogida y analizada entre mineros y mineras aluviales artesanales dedicados al barequeo, en los municipios de El Bagre y Zaragoza en El Bajo Cauca antioqueño.

En total se recogieron 14 fichas de caracterización, 77 cuestionarios de estereotipos de género y se realizaron 12 entrevistas, además de un grupo focal con hombres barequeros y otro grupo focal con mujeres barequeras.

A diferencia de los casos de minería subterránea de oro y carbón, este no recoge información de minas sino de barequeros y barequeras que realizan su actividad minera de forma individual e informal, utilizando medios artesanales.

10.1 Caracterización de las barequeras del Bajo Cauca

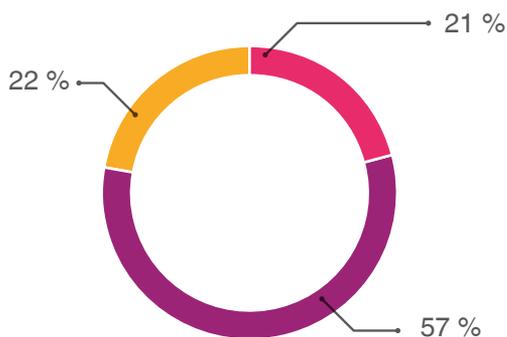
El objetivo de este apartado es caracterizar a las mujeres que se dedican al barequeo en el Bajo Cauca antioqueño, para lo cual se aplicaron 14 fichas de caracterización en comunidades de El Bagre y Zaragoza. En esta zona el barequeo se realiza principalmente en minas de oro a cielo abierto, ya que cada vez se encuentra menos oro en los lechos de los ríos. Estas minas no suelen contar con un título minero o no suelen estar bajo el amparo de uno (son calificadas como irregulares o ilegales por la normativa colombiana), por lo que están apartadas de los centros poblados. Lo anterior expone a estas mujeres a riesgos adicionales y hace que para ejercer su labor dependan de la voluntad de los dueños de la minas –generalmente hombres–. La edad de las mujeres oscila entre los 20 y los 55 años; es el promedio de edad del grupo encuestado es de 40 años.

Los resultados han sido complementados con resultados de entrevistas y grupos focales realizados tanto con mujeres como hombres barequeros en los que se describe el perfil de estas mujeres.

10.1.1 Condición socioeconómica

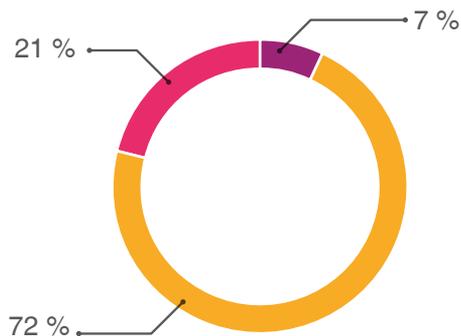
Las barequeras del Bajo Cauca pertenecen en su mayoría al estrato socioeconómico 1 (57 %) y en menor medida al 2 (22 %); un 21 % no supo o no quiso contestar. El 72 % se considera blanca o mestiza mientras que el 21 % se considera indígena. Como mineras de subsistencia, los datos demuestran vulnerabilidades múltiples, porque además de ser mujeres, muchas de ellas viven en estratos socioeconómicos vulnerables y algunas, además, pertenecen a minorías étnicas.

Figura 84. Estrato socioeconómico



- 1
- 2
- NR

Figura 85. Etnia



- Afrodescendiente, afrocolombiana
- Blanca o mestiza
- Indígena

Aunque existe en la zona la cultura del barequeo como una forma normal de subsistencia, no todas las mujeres lo deciden de forma libre, como afirma un participante en el estudio.

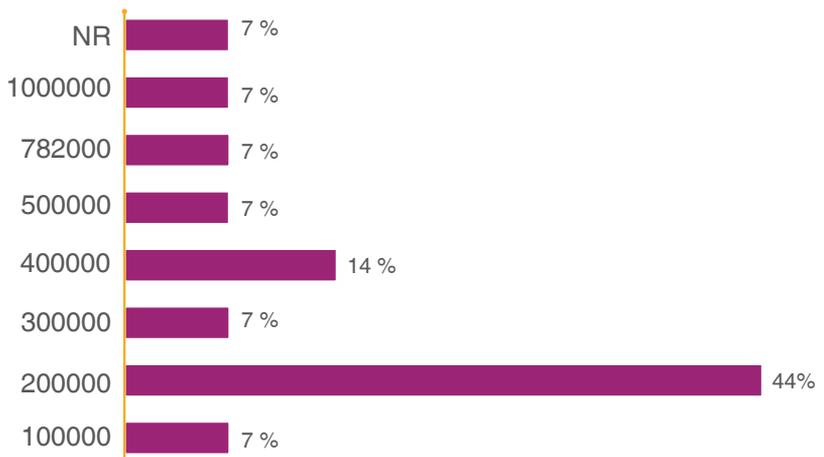
“La situación familiar de estas mujeres, algunas son casadas que ya no tienen marido, les toca trabajar por obligación de pronto, como que ese es el destino que ellas tienen ahí. Buscan el sustento a través de eso –la minería- y algunas lo hacen porque les nace trabajar, así que una mujer con marido también lo puede hacer. Sí algunas no tienen eso, pero ven la forma como de trabajar o de extraer dinero trabajando la minería también porque, por aquí en esta zona como que el ADN de nosotros es ese. De todo el que va naciendo, lo que va a prendiendo es trabajar la minería, sea hombre o sea mujer y vamos trabajando”. – Minero de retroexcavadora y barequero, Zaragoza.



Para el 64 % de las mujeres la minería (barequeo) es su principal ocupación, mientras que para el 36 % son las actividades en el hogar. Del otro lado, para el 36 % la minería es su actividad secundaria (las mismas mujeres para quienes el cuidado del hogar es la primaria), para el 14 % la agricultura y para el 50 % las labores del hogar. De esta forma, el perfil de las barequeras se distribuye entre la minería y el cuidado del hogar principalmente, con un pequeño grupo que también se dedica a la agricultura.

Respecto al ingreso promedio mensual, se observa que es extremadamente bajo: 51 % gana menos de una tercera parte del salario mínimo, un 58 % menos de la mitad y solo un 35 % supera la mitad del salario mínimo legal vigente en 2018.

Figura 86. Ingreso promedio mensual del hogar



Fuente: elaboración propia.

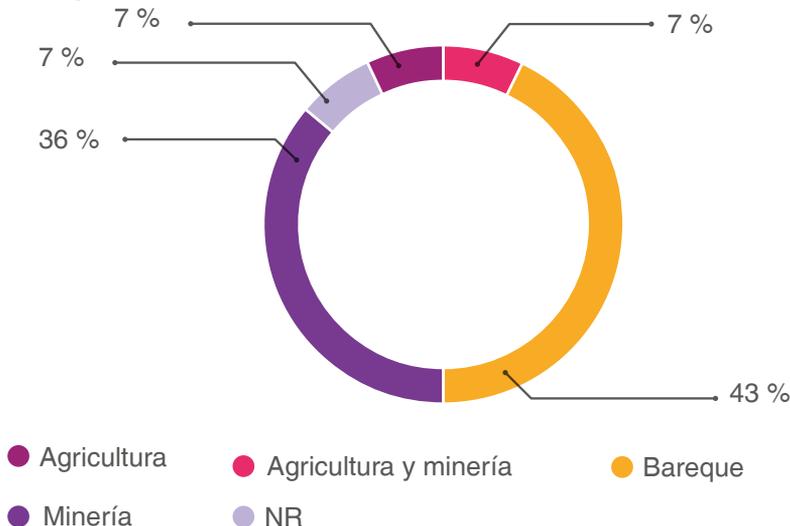
En este caso se deben tener en cuenta por lo menos cuatro matices de contexto: la irregularidad de los ingresos en la minería, lo cual hace difícil calcular promedios para las mineras de subsistencia; la combinación del barequeo con actividades agropecuarias, lo que hace que los alimentos de consumo propio puedan no ser contabilizados monetariamente; la tendencia en algunas comunidades vulnerables a mostrar menores ingresos para poder ser objeto de asistencia y programas sociales; la complejidad de la legalidad del oro, donde no hay transparencia sobre los montos extraídos.

“(…) el oro es como suerte. Hay mujeres que sí tienen buena suerte para eso, para el barequeo. Barequean, sacan y les va bien. Y hay hombres que también les va bien y a veces les va mal, así como a las mujeres también. Pero sí es difícil –que las mujeres ganen lo mismo que los hombres barequeando– porque un hombre tiene más fuerza que una mujer para barequiar, para derrumbar cualquier piedra”. – Barequera, El Bagre.



En lo que respecta a las principales fuentes de ingreso, para el 36 % lo es el barequeo, para el 36 % la minería (probablemente incluido el barequeo), es decir que el 72 % depende principalmente de la minería. Los ingresos derivados de su trabajo dan apenas para la subsistencia, es decir que no posibilita ninguna forma de ahorro. Esto lo afirma el 93 % de la encuestadas.

Figura 87. ¿Cuál es la principal fuente de ingreso del hogar?



Fuente: elaboración propia.

El 93 % de los gastos médicos y de medicamentos, los cubre el régimen subsidiado.

10.1.2 Conciliación, maternidad, familia e integración en la comunidad

El ciento por ciento de las mujeres encuestadas se siente integrada y reconocida en su comunidad, lo cual muestra el carácter rural y comunitario de este colectivo, en el que las personas habitan en pequeñas comunidades y están unidas por vínculos familiares.

Además, la imagen de las barequeras está normalizada, es decir, se acepta que los recursos para sus familias se derivan de esta actividad.

“La imagen para nosotros, la imagen de la mujer barequera, es de trabajo. Nunca se ha dado una mala imagen porque trabajan en minería, son valoradas. Si, lo digo porque en el trabajo de nosotros, hay dos o tres que ya son barequeras propias de la mina, ellas colaboran hasta en arrastrar mangueras, o cargar una cosa suave, la alimentación y en muchas cositas que son expertas y ellas ya lo saben hacer”. – Líder comunitario, retrero y dueño de mina de socavón, El Bagre.



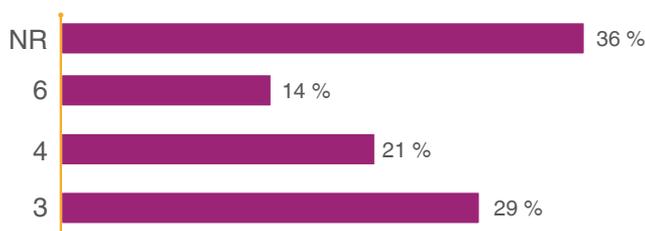
A pesar de ello, las mujeres ponen en primer lugar su papel de madres. Y eso hace que sea prioritario trabajar para lograr mantener a su familia.

“Primero que todo mamá y ya después viene lo demás trabajo y esas cosas, aparte de la minería saco carbón”. – Barequera, El bagre.



Respecto al número de personas que dependen económicamente de las mujeres encuestadas, el 36 % no quiso o no supo contestar, mientras que seis personas dependen del 14 % de las mujeres encuestadas, cuatro del 21 % y tres del restante 29 %. En cualquier caso, el 54 % de las encuestadas tiene a su cargo entre tres y seis personas.

Figura 88 N° de personas que dependen económicamente de la mujer



Fuente: elaboración propia.

En referencia al trabajo infantil, el 64 % de las mujeres barequeras afirmó que sus hijos no trabajan, aunque el 14 % dijo que sí lo hacen y un 22 % no supo o no quiso contestar, probablemente debido a reservas con un tema tan polémico en estas comunidades. Así, se ve que existe un problema con el cuidado de las personas menores de edad, ya que son las madres las únicas que lo asumen, tal como lo confirma un participante en el estudio al preguntarle directamente sobre la cuestión:

“Ese es el problema, porque ellas se mañanean a según como esté de lejos, cuatro cinco de la mañana. Se mañanean a hacer el desayuno y de ahí se van para la mina. Si tienen hijos pequeños dejan los niños solos todo el día en la casa”. – Aserrador y barequero, Zaragoza.



Los bajos ingresos y la aleatoriedad del barequeo explican la existencia de trabajo infantil, sumado a su falta de resiliencia y a la escasa protección de seguridad social.

“No, nada, no me aporoto nada a la vida... -el barequeo-. O sea difícil porque, mi papá, mi mamá, vivían del barequeo y lo que ganaban no les alcanzaba para comprar lo que yo necesitaba cuando estudiaba, mis cuadernos, mis uniformes. No, por eso todavía es, no he terminado mis estudios porque no, no nos alcanzaba para que mi mamá y mi papá me compraran lo que yo necesitaba para –estudiar-, y dejé de estudiar también por eso”. – Barequera, El Bagre.



¿Qué hacen las mujeres encuestadas cuando están en estado de embarazo y al poco tiempo de tener el bebé? La mitad (50 %) deja de trabajar y la otra mitad (50 %) continúa trabajando. Este es un dato alarmante debido a los riesgos que implica trabajar en el barequeo en estado de embarazo..

10.1.3 Alfabetización y estudios

Aunque una mayoría del 64 % afirmó que lee y escribe, llama la atención cómo el 22 % no lo hace y un 14 % no supo o no quiso contestar, probablemente debido a las mismas limitaciones en lectoescritura. Además, el 79 % afirmó no estar estudiando, frente al 7 % que sí y el mismo 14 % que no supo o no quiso contestar.

Figura 89. ¿Lee y escribe?

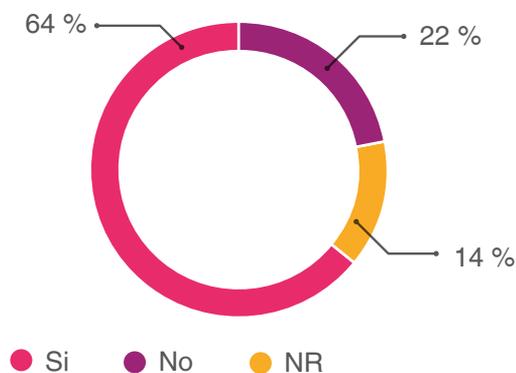
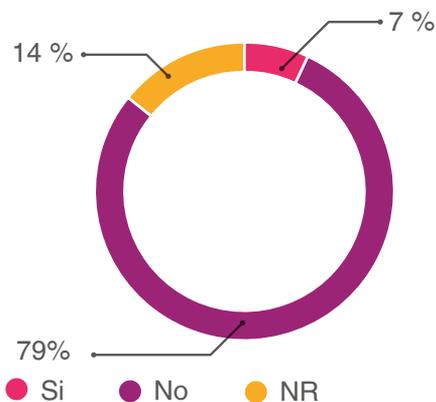


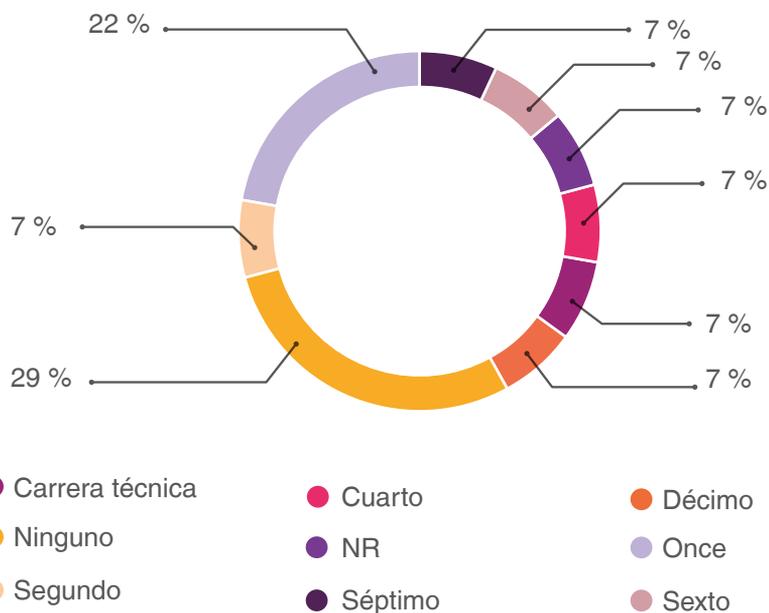
Figura 90. ¿Está estudiando?



Fuente: elaboración propia.

A propósito del nivel de estudios se encuentra una variabilidad total: un 35 % de mujeres que dejaron sus estudios en diferentes momentos y un 29 % que nunca fue a la escuela. En este sentido, el 7 % solo logró estudiar hasta séptimo grado y el 29 % hasta los grados 10 y 11. Solamente una de las encuestadas terminó una carrera técnica.

Figura 91. ¿Cuál fue su último año de estudios terminado?



Fuente: elaboración propia.

Es importante mencionar que al 75 % de las barequeras les gustaría estudiar, lo cual muestra voluntad para mejorar su calidad con trabajos más cualificados.

10.1.4 Autonomía, autoestima y toma de decisiones

La pregunta sobre la disponibilidad de horarios en su trabajo fue omitida debido al carácter informal, estacional y libre de la actividad y respecto al tipo de labor minera realizada. El ciento por ciento afirmó ser barequera. En consonancia con los resultados anteriores, el ciento por ciento dijo tomar decisiones sobre los gastos del hogar; de ellas el 64 % lo hace sola, mientras que solo el 29 % busca ayuda de otras personas y el 7 % deja que los demás decidan.

Se observa una cultura que reconoce los frutos del trabajo de las mujeres y la existencia de un amplio colectivo de madres cabeza de familia que ha promovido una concepción de la mujer dueña de su propio trabajo.

“Son independientes con su cambio de vida, porque el barequeo en buena época dio a un cambio de vida mejor, independencia, compran su ropa, lo suyo; lo femenino a su gusto. No es que le tengan que decir, el marido le tenga que decir: “sacó un castellano y me tiene que dar la mitad” no. Es independiente si se lo da todito. Ya eso es a voluntad de ellos dos”. – Líder comunitario, retrero y dueño de mina de socavón, El Bagre.



A diferencia de otros casos, llama la atención cómo el 58 % de las encuestadas no supo o no quiso contestar nada sobre si se siente satisfecha con la vida que lleva. Esto muestra, probablemente, una situación de resignación hacia sus condiciones de vida. Sin embargo, al desagregar la satisfacción con los diferentes ámbitos de la vida, se observan promedios mediocres, con 5 sobre 10 puntos en la situación financiera, de vivienda, laboral y afectiva, y con 6 puntos sobre 10, en la situación familiar.

Figura 92. En general, ¿qué tan satisfecha está con su vida?



Figura 93. Promedio satisfacción con:



Fuente: elaboración propia.

El 64 % afirmó tener entre 4 y 6 horas para dedicarse a sí mismas. Respecto al tiempo dedicado al cuidado del hogar (lo cual incluye la atención a la familia), el mismo 65 % consagra entre 20 y 36 horas semanales, lo que supone una alta carga de cuidado semanal, aunque un 35 % afirmó dedicar menos de 14 horas. En este punto es importante anotar que al ciento por ciento le gustaría tener más tiempo libre.

Figura 94. ¿Cuántas horas diarias dedica para sí misma y para sus cosas?

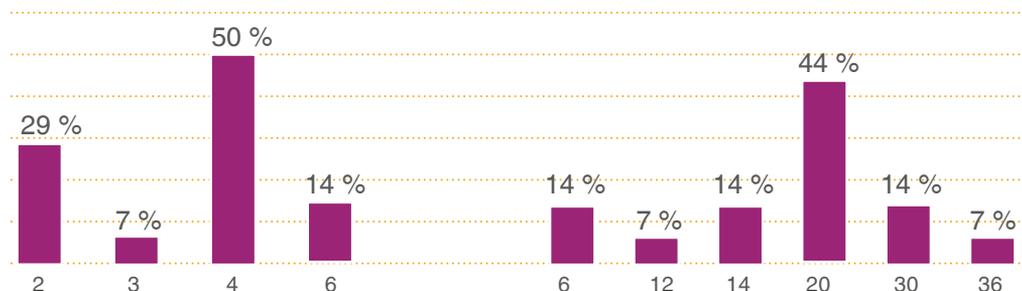
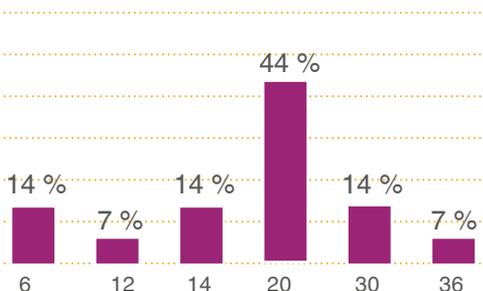


Figura 95. ¿Cuántas horas semanales dedica al cuidado del hogar?



Fuente: elaboración propia.

Respecto a la autonomía en las decisiones vitales, el 72 % afirmó tomar sus propias decisiones, lo cual muestra altos grados de empoderamiento.

10.1.5 Identidad minera

El 86 % se considera mujer minera y el mismo porcentaje está orgullosa de ello. Lo anterior indica que el barequeo no es solo un medio de subsistencia sino que forma parte de la identidad de las mujeres que lo realizan.

La idea del barequeo como una forma honrada de salir adelante, está muy arraigada en las comunidades barequeras y especialmente en las mujeres que viven en ellas. A pesar de su aleatoriedad y su dificultad, muchas mujeres afirmaron que el barequeo les permitió subsistir e incluso progresar:

“Pues en ese instante sí me sentía orgullosa de barequiar porque era la única fuente de trabajo que había para yo sostener a mis hijos, y si yo no me sentía orgullosa de lo que yo estaba haciendo, si yo no valoraba lo que estaba haciendo, pues entonces que ¿estaba haciendo? (...) Pues me generó ingresos de que yo barequeaba, después me compre un motorcito con mi sobrino y ya lo coloqué a trabajar. Ya después mi hijo ya se hizo un hombrecito de 18 años y ya comenzó a trabajar después de que terminó de estudiar y de ahí compramos una parcelita. Y de ahí pues mucho más. Pues no tengo queja del barequeo porque me sumó unos beneficios, lo que barequeamos lo invertimos para que el mañana de ellos sea mejor”. – Barequera, Zaragoza.



Sin embargo, el ciento por ciento asegura que si pudiera trabajar en otra cosa, lo haría, lo que muestra que el barequeo es una actividad de subsistencia, accesible en el territorio pero que no brinda oportunidades suficientes.

10.1.6 Discriminación

Ninguna mujer se siente discriminada en la comunidad, el trabajo o en el hogar. Sin embargo, al profundizar respecto al sector minero, el 43 % de las barequeras cree que existe discriminación en el sector y el 29 %, se ha sentido discriminada en el mismo. De todas formas, los porcentajes son algo menores que en otros casos lo que denota una visión más igualitaria de las mujeres acerca de la actividad del barequeo. Es importante mencionar que la percepción sobre la discriminación es subjetiva, pues está influida por factores educativos, culturales y emocionales, entre otros.

A nivel comunitario, en muchas ocasiones se activan mecanismos de solidaridad que les permiten a las madres cabeza de familia barequear en minas de cielo abierto o se les facilita la labor, aunque también se dan situaciones en las que se les exigen favores sexuales, como se puede apreciar más adelante.

“Pues uno como está en ese ambiente lo ve como normal. No le veíamos ninguna desigualdad. Incluso había en los cortes donde uno les podía ayudar –a las mujeres-. A veces como mi papá era administrador de las minas, él les colaboraba digamos, echándole un baldao a un grupo de mujeres, para que ellas lo lavaran. (...) El concepto que uno tiene como, de pronto es una mujer soltera madre de familia y eso, es que es una opción de trabajo. Mi propio concepto, no sé el de los demás, diría yo que es un trabajo bastante duro y difícil, pero ella lo hará por amor a sus hijos y el sostenimiento de su casa”.
– Presidente de junta de acción comunal y barequero, El Bagre.

Sin embargo, varios entrevistados y participantes en grupos focales afirmaron que el carácter independiente de muchas barequeras, también da lugar a la discriminación. Aquí se pueden apreciar ciertos estereotipos e incluso estigmas, porque las mujeres solteras e independientes son calificadas como “de vida alegre”, y constituyen un riesgo al orden patriarcal tradicional. Esto se combina con discriminación por motivos económicos y étnicos.

“La imagen que le veo a las mujeres barequeras en Zaragoza, es que en la actualidad no las miran como personas dentro de una sociedad. Las miran como personas que son vulgarmente la escoria del pueblo. No son valoradas porque no son relacionadas a ir a un club y no son relacionadas a estar en un grupo familiar de la gente que cree uno que es de clase. Entonces eso es lo que yo me pongo a pensar, que esa diferencia no se veía pero ya se está viendo, como diferencial de la clase social (...) ellas son las barequeras, a la mujer barequera le gusta tomar y entonces ellas forman su recocha y ahí no se le va a arrimar todo el mundo”. – Presidente de junta de acción comunal y barequero, Zaragoza.

Igualmente, esto muestra algunas de las características del barequeo, una actividad minera con alta participación femenina que habitualmente realizan grupos familiares o grupos de mujeres. Lo anterior reduce el riesgo de discriminación y naturaliza la actividad entre la población femenina de la zona, aunque se ha de tener en cuenta la muy posible naturalización de las actitudes discriminatorias que sufre este colectivo.

“(…) a mí me respetaban mucho, mucho respeto y pues sobre todo yo barequiaba mucho en las minas de un sobrino. Sí, me respetaban mucho, me querían mucho sinceramente, yo les hacía fresco a ellos, les repartía fresco –refrescos o alimento-, y ya así”. – Barequera, Zaragoza.

10.1.7 Derechos de las mujeres y activismo

El 64 % de las barequeras encuestadas afirmó no saber qué son los derechos, contra un 36 % que sí los reconoce. Ese resultado puede ser interpretado en conjunto con las preguntas sobre discriminación, pues existe una relación directa entre no reconocerse como sujetos de derechos colectivos y la percepción de la discriminación, al naturalizar ciertos límites, actitudes y obstáculos que pueden haber sufrido. De todas maneras, la educación en derechos de las mujeres parece ser una asignatura pendiente entre las barequeras.

El 71 % de las barequera participa en organizaciones de mujeres y el 29 % restante no lo hace. El aporte a estas organizaciones es en su mayoría la membresía, con un 50 %, seguido de un 29 % que no quiso o no supo contestar y apenas un 14 % que lleva el liderazgo y un 7 % que toma decisiones cuando es necesario. De hecho, esto muestra poca participación de las mujeres en los grupos u organizaciones a los que pertenecen. En cuanto a la participación en organizaciones de mujeres, el resultado se invierte: 71 % no participa y 29 % sí lo hace.

10.1.8 Violencias

La violencia es otra de las principales problemáticas que sufren las mujeres colombianas en las zonas rurales y especialmente en las mineras, en razón a que el Bajo Cauca, por ejemplo, es una zona muy azotada por el conflicto armado y con presencia activa de diferentes actores armados. Tanto es así que el 43 % de las barequeras se reconoció como víctima del conflicto armado. En torno a la violencia contra las mujeres, el 71 % afirmó no haber sido violentada por ser mujer y el 29 % afirmó si haberlo sido. Este último es un porcentaje a tener en cuenta y muestra la existencia de violencia contra las mujeres en las comunidades barequeras. Respecto a la violencia sexual, ninguna mujer afirmó haber sido víctima aunque un 29 % no quiso o no supo contestar, probablemente debido al estigma social que recae sobre ellas. En este punto cabe anotar que durante la recogida de información, algunas mujeres indicaron no querer contestar a esa pregunta, sin negar ni afirmar que hubieran sido violentadas.

En el caso de haber sido violentadas ejerciendo minería, el 50 % afirmó haberlo sido, lo que muestra la vulnerabilidad ante las violencias de género en la actividad del barequeo. Al preguntar si sufrieron violencia sexual en el ejercicio de la minería, el 86 % respondió de forma negativa aunque el 14 % no supo o no quiso contestar, probablemente también, debido al estigma social que supone haber padecido este tipo de violencias. Aunque ellas no lo reconocen fácilmente, algunos de los hombres participantes en el estudio confirman que sí hay agresión de diferentes modos:

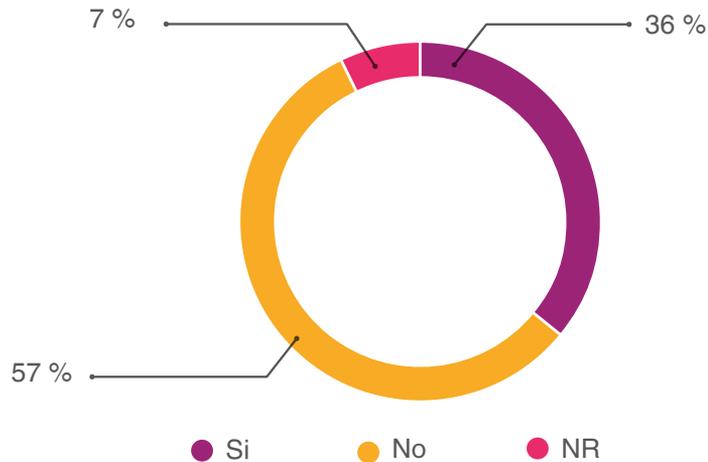
“A mí me ha tocado trabajar con mujeres en la mina, barequiando y en una mina con motores. Hay unos que las menosprecian: “gurre vieja ¡valla a fregá pa’llá!”. Sí hay hombres que les pegan, las ultrajan, las tratan mal de palabras. Viola no nunca he visto, pero de palabra sí he visto que las maltratan”. – Aserrador y barequero, Zaragoza.



El estudio arroja datos relacionados sobre cómo perciben las mujeres su seguridad: el 79 % no se siente insegura al caminar por la calle y el 93 % no se siente insegura en su trabajo, lo cual contrasta con los resultados anteriores. Esto se puede deber a una naturalización de la violencia y a la resignación de dejar los sucesos en manos del azar. En virtud de lo anterior, no se puede afirmar que la mujer barequera sienta inseguridad y miedo en su actividad ni en su comunidad.

A diferencia de otras regiones, llama la atención cómo solo el 36 % afirmó que son comunes las insinuaciones y los piropos de los hombres en el barequeo.

Figura 96. ¿Es común que los hombres se le insinúen y le digan piropos en su trabajo?



Fuente: elaboración propia.

Incluso, alguna manifiesta tener miedo a los hombres:

“Me daba miedo por el riesgo físico y de los hombres. Una tan lejos...”. – Barequera, el Bagre.



A la luz de los resultados de las entrevistas y grupos focales, más que no darse piropos e insinuaciones, parece haber mayor tolerancia, costumbre, aceptación o resignación de las barequeras en relación con estas prácticas.

“Es que cuando ya la mujer es barequera y es muy berraca, no lo deja de haberlo -el piropo y la insinuación-, porque somos humanos. Pero lo que pasa es que sí hay unas mujeres barequeras que son así. Con un cuerpo así, que sí, que el piropo no. El piropo es decente, vale la pena y porque a veces la ropa mojada, la camiseta mojada, se va a ver mucho, porque es que, no digamos todas, pero algunas son lindas y es que hay que decir la verdad. Entonces el piropo se le echa por su belleza o la amabilidad. Porque hay algunas, que no sean muy bonitas pero son muy amables, muy queridas. Querida es el trato que le dan ellas a la gente, entonces así tienen que recibir ese mismo trato”. – Líder comunitario, retrero y dueño de mina de socavón, El Bagre.



Algunas personas entrevistadas aseguraron que es común el intercambio de favores sexuales entre hombres y mujeres alrededor del barequeo, lo que afectaría especialmente a madres cabeza de familia. Esto, en la mayoría de los casos, no se ve como una violencia de género sino como una consecuencia de la necesidad económica.

“(...) por ejemplo ella no tiene la capacidad que tiene uno como para barequiar. Yo digo que esa es una violencia. (...) Porque ya yo ví que ella no sacó y me la voy a aprovechar –haciendo referencia a los favores sexuales-. (...) Vea por ejemplo: ta barequiando, “ey te ayudo”, pero “a partimos”, y te, “ajá y como vamos ahí” y tal cosa –para tener relaciones sexuales-. (...) Sí, a cambio del barequeo. Porque yo digo, porque que yo soy hombre, le dicen: “no, yo tengo ahí un castellano o medio castellano de oro, y vamos” –a tener relaciones sexuales-. Y como hay mujeres fáciles lo hacen. Pero yo no sé si será, porque le gusta o necesidad. (...) Hay mujeres que lo hacen porque les gusta la plata y otras que de pronto lo hacen por la necesidad. Una mujer barequiando todo el día y no haiga sacado nada, por ejemplo ve un hombre que haiga sacado y

dice: vea, estoy sin nada ¿me colabora?. Entonces el hombre le hace la propuesta: cambiamos, yo te doy, tú me das. Y a veces la mujer acepta. Pero a veces por la necesidad y hay unas que es porque les gusta el dinero, esa es la mujer fácil".
– Repre sentante de junta de acción comunal y barequero, El Bagre.



Las siguientes son las medidas que adoptan las mujeres barequeras para sentirse seguras en la calle: vestirse para no provocar (93 %) y evitar cruzarse con hombres (7 %). Para sentirse seguras en su trabajo, el 57 % afirmó evitar provocar con la vestimenta y el 43 % trabajar acompañada. Los resultados aportan mayor explicación a la percepción de seguridad tanto en la comunidad como en el barequeo.

Sobre cómo reaccionan ante la violencia contra la mujer, el 65 % afirmó no acudir ante nadie, lo cual denota invisibilización y resignación, y explica, en parte, los altos porcentajes de no respuesta en este sentido.

Figura 98. ¿A quién ha acudido en caso de haber sufrido violencia como mujer?

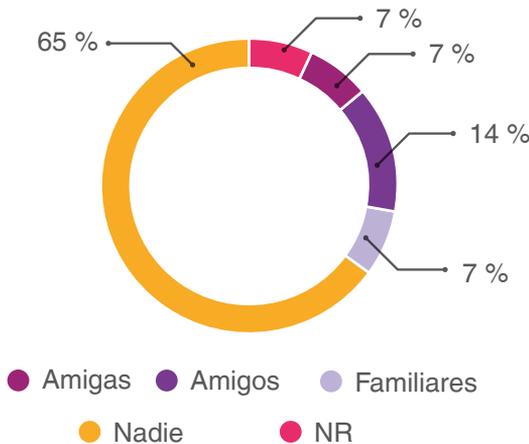
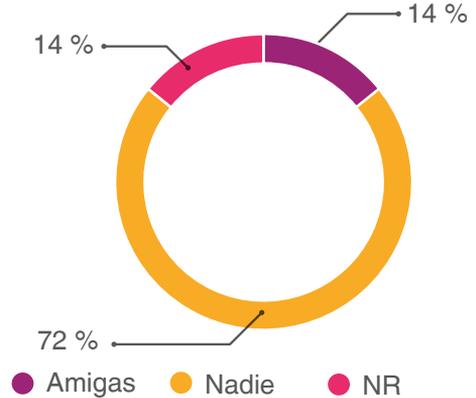


Figura 99. ¿A quién ha acudido en caso de haber sufrido violencia sexual?



Fuente: elaboración propia.

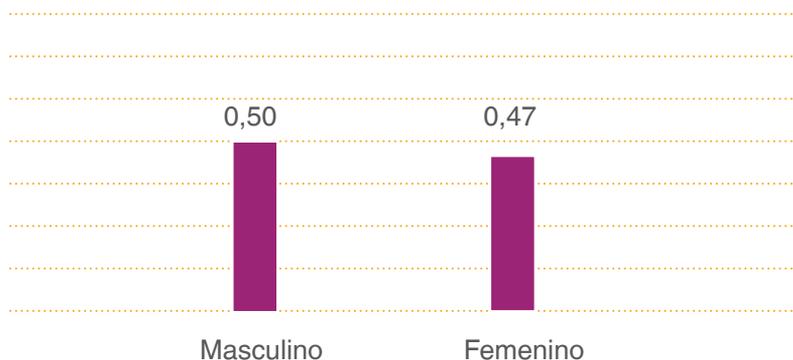
Si han buscado ayuda o consejo, en caso de haber sufrido violencia sexual, llama la atención cómo un 14 % indicó que a las amigas, lo cual contrasta con la respuesta negativa o no respuesta de gran parte de las mujeres cuando se les indagó sobre este aspecto. Esta pregunta puede actuar como control e indicar que algunas mujeres barequeras han podido ser víctimas de este tipo de violencia.

10.2 Estereotipos de género en el barequeo del Bajo Cauca antioqueño

Este apartado tiene como objetivo describir la forma como los barequeros y barequeras perciben las relaciones de género en función de una serie de estereotipos de género. Para el efecto, se describen los resultados de los cuestionarios aplicados a 49 barequeras y 28 barequeros del Bajo Cauca antioqueño y que evidencian, según una serie de afirmaciones estereotipadas recogidas en los diferentes territorios, su grado de acuerdo con esta conducta.

Con similares resultados al caso de la minería subterránea de oro, en los barequeros y barequeras del Bajo Cauca antioqueño, en promedio y de forma global, tienen una visión similar respecto a los estereotipos de género.

**Figura 97. Índice de percepción sobre estereotipos de género
en minería en el Bajo Cauca antioqueño**



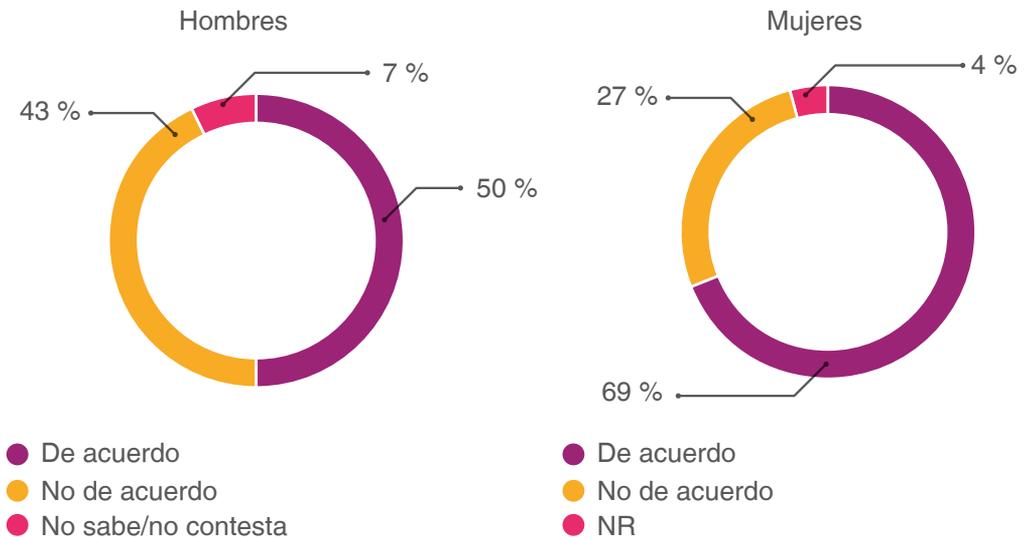
Fuente: elaboración propia.

Sin embargo, estos resultados muestran un índice sobre 30 estereotipos que pueden cambiar al analizarlos de forma desagregada, como se ve más adelante. No obstante, es claro que esta es la zona donde más se aceptan los estereotipos de género en minería y en donde, al igual que en la minería subterránea de oro, hombres y mujeres opinan de forma muy similar.

10.2.1 Masculinidad del sector minero

A diferencia de otros casos, sorprende comprobar cómo entre los barequeros y barequeras del Bajo Cauca una mayoría de mujeres (69 % opina que la minería es una actividad exclusiva para hombres, mientras que los hombres que opinan lo mismo son el 50 %). Esto muestra que muchas barequeras se dedican a esa labor por necesidad y que probablemente no sea su primera opción laboral. Además, muestra claramente el predominio de los hombres en el sector de la zona, aunque haya un número proporcionalmente alto de mujeres realizando barequeo.

Figura 100. La minería es una actividad sobre todo para hombres



Fuente: elaboración propia.

A pesar de los resultados, varios entrevistados y entrevistadas afirmaron que es deseable que la mujer se dedique a labores menos pesadas, entendiendo la minería como un trabajo duro propio de hombres. Aunque pareciera que hay incompatibilidad entre dichas afirmaciones, los mineros y mineras de El Bajo Cauca distinguieron entre la situación real y la deseable, entendiendo que el barequeo es un recurso económico disponible para cualquiera y que cualquiera puede desempeñarlo (a veces incluso menores de edad), pero que en circunstancias diferentes, podría haber alternativas laborales y productivas.

“Yo me imagino que no, que si debe trabajar pero que sea un trabajo más diferente, que no sea así tan matador. No me parece porque cuando uno sale y regresa tiene que hacer los deberes de la casa, y sale cansada de allá, para venir acá por ejemplo a lavar, a cocinar, a organizar la casa”. – Barequera, Zaragoza.

“Yo digo pues que hay mucha gente que si de pronto las ve mal, porque ese es un trabajo duro, la minería siempre es durita. Es un trabajo muy pesado para las mujeres y no deberían estar ahí. Hay veces que les toca, usted sabe que la situación de esta región que uno vive es de eso, a veces la mujer lo hace, le toca rebuscarse por ahí”. – Barequero, Zaragoza.



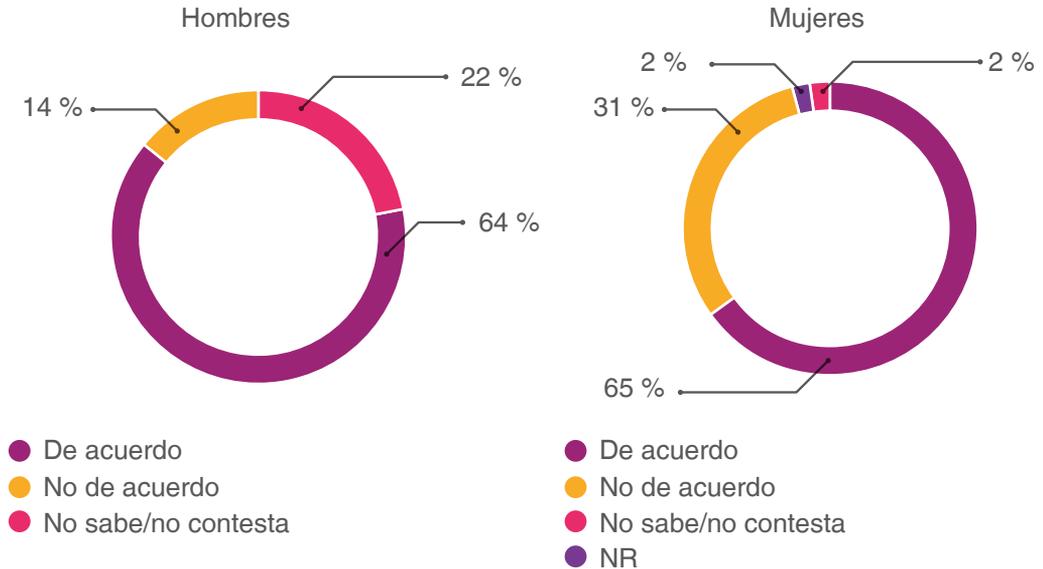
En este punto, también es importante mencionar que la principal razón de las mujeres para esta opinión, fue la falta de conciliación entre barequeo y cuidado familiar, que mejoraría si los hombres asumieran el cuidado del hogar de forma determinada.

“No, muchas veces los hombres no son capaces de hacer eso –cuidado del hogar-. Porque uno a veces, es un ratico que uno sale, lo deja en la casa y con los meros niños se fastidian. Se enredan y no alcanzan a hacer lo que uno hace en todo el día”. – Barequera, Zaragoza.



La pregunta sobre si los hombres y las mujeres tienen las mismas capacidades para el barequeo arrojó los siguientes resultados: el 64 % de los encuestados y el 65 % de las encuestadas están de acuerdo, contra un 14 % y un 31 %, respectivamente, que está en desacuerdo. En este caso, algunas personas entrevistadas afirmaron que la mujer puede ser más hábil en el barequeo, debido a su delicadeza y atención, por lo que la diferencia de género aquí puede suponer que se considera que hay mayor destreza femenina.

Figura 101. Hombres y mujeres tienen las mismas capacidades para trabajar en minería



Fuente: elaboración propia.

También se reconoce que las mujeres han trabajado mucho en la minería (generalmente, en el barequeo) y que tienen capacidad de sobra para ello.

“(…) primero era casi rudimentario. Esas mujeres eran casi más berracas que los hombres, en la sacada de las piedras, en el lavado, con la batea... Es el medio de subsistencia de muchas mujeres y sus familias. Han trabajado hace muchos años en la minería, ya algunas si están como contratadas o como trabajadoras, porque tienen capacidad. No le digo que algunas conducen volquetas, otras operan, poquito pero operan las maquinas, u operan los motores, mano de obra común también. Y para nosotros es grato trabajar con ellas ¿Cual machismo, eso se acabó?”. – Minero de retro y Socavón perteneciente a una asociación, El Bagre.



Tal vez por esta razón barequeras y barequeros mencionaron de forma reiterada que definitivamente sí existe diferencia en cuanto a la fuerza física de unos y otras. Cabe anotar que el barequeo no es una actividad que requiera el uso de la fuerza, por lo que estas opiniones se refieren más a menudo a la minería a cielo abierto, realizada con retroexcavadoras o a otras tareas que se realizan en las minas a cielo abierto.

“La minería tiene dos partes. Por lo menos la minería tiene cosas pesadas. La mujer no puede hacer eso, ya le toca a los hombres. De cargarlo por lo menos un palo grueso, un tubo algo así. De pronto cargar un motor ya no, no son ellas... A veces con las motobombas y casi a ellas no les gusta hacer mucha fuerza. Pero sí les gusta ayudar en la mina. Si a ellas les gusta más bien barequiar, estar en el corte, catiando. Y al hombre le gusta. O sea a nosotros, la mayoría, nos gusta como de hacer lo más pesado y a la mujer le damos lo que ella más puede hacer fácilmente, lo más suave”. – Retrero y barequero, Zaragoza.



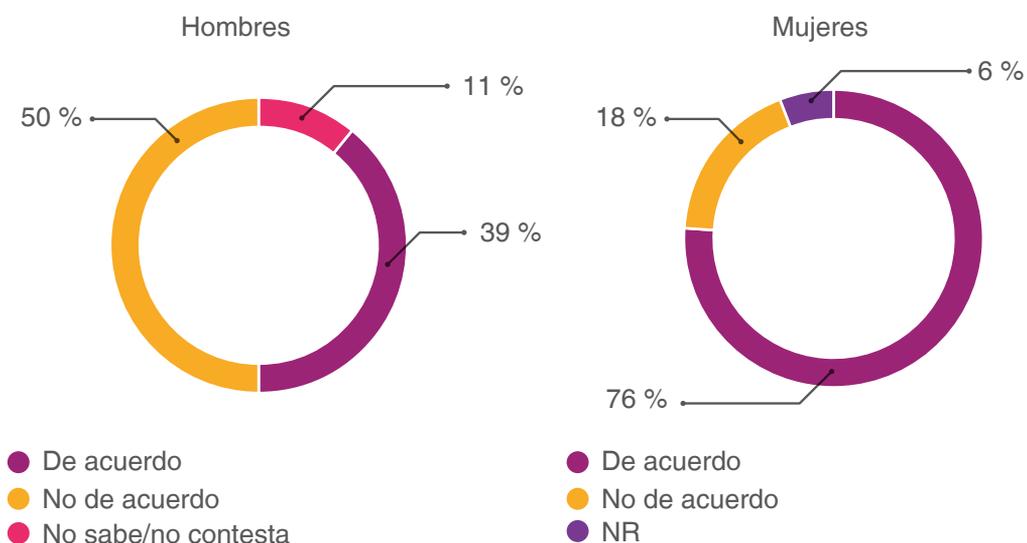
En cuanto al barequeo como actividad manual artesanal, varios hombres afirmaron que las mujeres son especialmente hábiles. Esto no deja de reproducir estereotipos de género porque la mujer tiene una mayor delicadeza y atención al detalle que el hombre, lo cual la hace más hábil para el tejido, las artesanías y en este contexto, el barequeo.

“Yo las veo como, a veces me dan como... Me gusta como de ver una mujer barequiar, porque ellas son muy intensas barequiando. Por aquí, por allá y algunas veces se acercan dónde están los hombres. Y donde están los mineros y hay personas que son muy buenos por ese lao y si ven que aquí hay –oro-, aquí le dejamos un pedacito. Eso me gusta. Son muy buenas en lo que hacen”. – Retrero y barequero, Zaragoza.



El 39% de los hombres opinó que la minería es más riesgosa para las mujeres, mientras que entre estas el 76% estuvo de acuerdo con esa afirmación. Aquí hay que señalar que este resultado obedece al trabajo de sensibilización realizado por ARM, en el marco del proyecto Somos Tesoro, sobre el peligro que reviste el mercurio y las implicaciones del uso de este elemento químico cuando las mujeres están embarazadas y que puede causar daños al feto.

Figura 102. Trabajar en la mina tiene un alto riesgo y las mujeres no lo soportan



Fuente: elaboración propia.

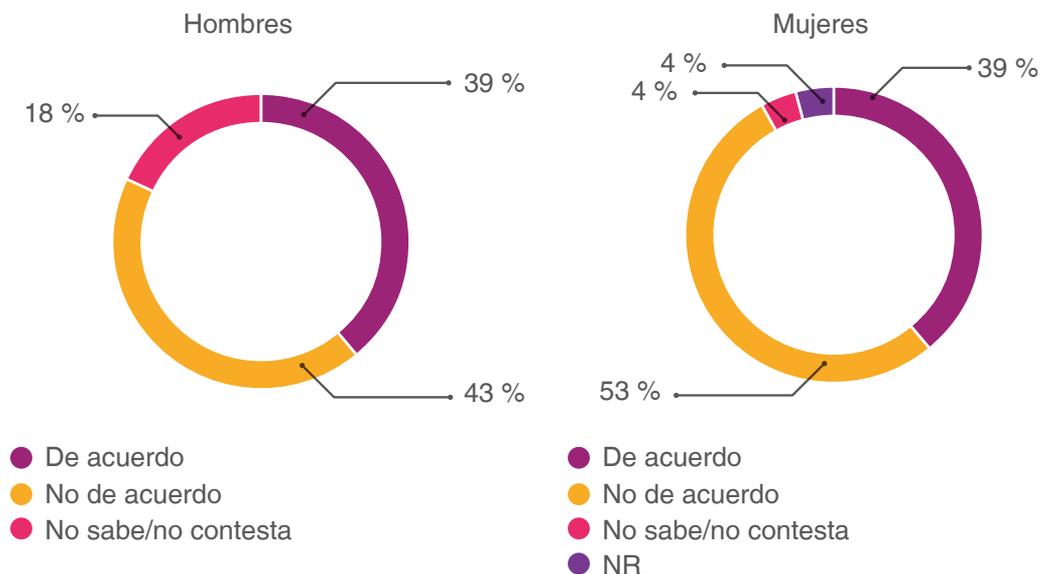
Adicionalmente, la asociación entre minería-fuerza-masculinidad se refleja claramente en las opiniones de barequeros y las barequeras: los primeros pueden y deben asumir riesgos mientras que las segundas deben ser protegidas y protegerse de los riesgos.

“Yo digo que si fuera mejor que no lo hicieran e hicieran otras cosas –trabajar en minería-. (...) Porque como le digo, la mina es muy dura pa’ las mujeres. Hay que hacer mucha fuerza y es muy peligrosa.” – Barequero, Zaragoza.



En cuanto a si la minería es un trabajo para hombres de verdad, un 39 % de los hombres y mujeres opinó afirmativamente mientras que un 43 % y 53 %, respectivamente, manifestó su desacuerdo. En este sentido no se aprecia una diferencia significativa entre hombres y mujeres, con menos de la mitad de personas encuestadas que están de acuerdo con esa afirmación.

Figura 103. La minería es un trabajo para hombres de verdad, no es para mujeres o personas homosexuales



Fuente: elaboración propia.

En este punto llama la atención la opinión de algunos hombres, para los que las mujeres les “ayudan” en esta actividad, por lo que se les resta protagonismo y autonomía a las mineras. Con ello se ve como se puede llegar a aceptar un papel secundario de las mujeres en la minería: nunca de responsabilidad ni con todos sus derechos como trabajadoras.

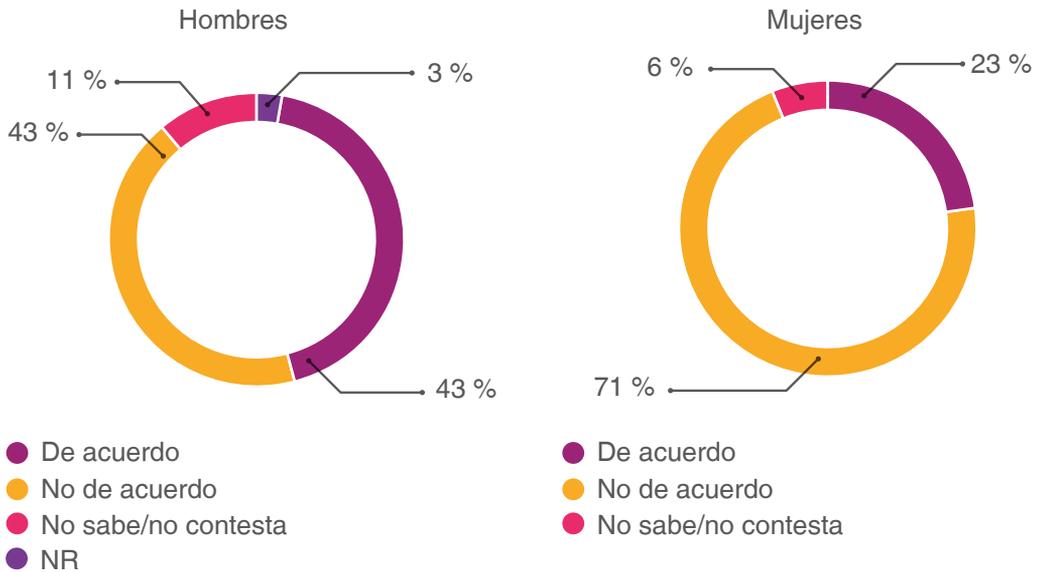
“Bueno aquí en la minería, aquí donde vivo en el sector, las mujeres mayormente, algunas barequean, ayudan en la minería al compañero y siempre van a ayudarlo a lo que es botar piedras, barequiar. Y bueno, ese es el fin. El sistema que se utiliza más o menos por aquí en este sector donde yo trabajo y donde yo vivo, que he visto cómo es que se maneja aquí la forma de nosotros trabajar la minería”. – Retrero y barequero, El Bagre.



10.2.2 Aceptación de la presencia de mujeres en el sector minero

El 43 % de los hombres dijo que las mujeres los distraen en su trabajo minero, mientras que solamente el 23 % de las mujeres opina de la misma forma. En cambio, el 71 % de las mujeres no estuvo de acuerdo con esto. A pesar de que el porcentaje de hombres que opina que las mujeres los distraen es mayor, no llega a superar la mitad y es igual al porcentaje de hombres que considera que ellas no los distraen en su trabajo.

Figura 104. Que haya mujeres puede distraer a los hombres en el barequeo



Fuente: elaboración propia.

En este punto, varias entrevistadas afirmaron que los hombres tienen actitudes “caballerescas” con ellos en el barequeo, como por ejemplo, les ayudan con las cargas o a levantar pesos. Ese tipo de actitudes denota un señalamiento de debilidad de las mujeres, porque ellas requieren de ayuda, lo cual explica que una mayoría de hombres sienta que las mujeres los distraen en el trabajo. Sumado a lo anterior, la “recocha”, palabra colombiana para definir broma, puede ser interpretada como coqueteo, es decir, otro factor de distracción para los hombres.

“Yo no creo. O sea las veces que a nosotras nos ha tocado con hombres, es muy divertido uno recocha y todo pero, de pronto porque ellos trabajan más: no que tu no vas a hacer esto, porque tal cosa es muy pesado o algo, yo te la hago, tal cosa, de pronto. Pero nunca nos hemos sentido así que, yo no creo que se sientan incómodos”. – Barequera, Zaragoza.



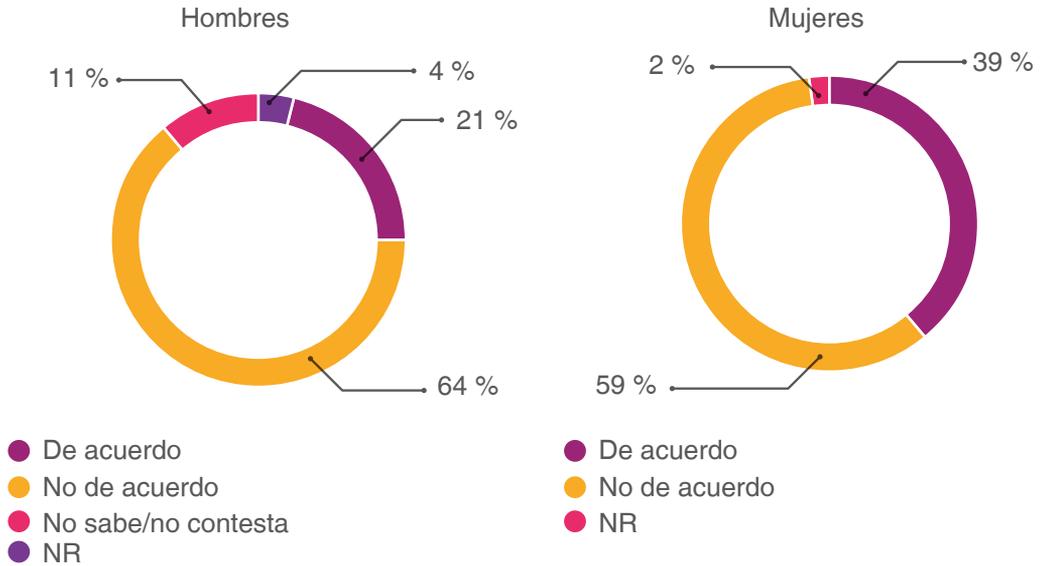
Se observa una diferencia entre las barequeras madres cabeza de familia, que realizan la actividad por necesidad y sin mayores alternativas, de aquellas mujeres familiares o esposas de hombres barequeros cuyo tiempo de dedicación a esta labor es más esporádico. Se puede considerar que existe división sexual del trabajo, puesto que algunas personas entrevistadas mencionaron que, a pesar de que estas mujeres pudieran “ayudar”, su papel central es el cuidado del hogar. Por tanto, en este tipo de minería se reconoce el sistema patriarcal que adjudica roles y funciones bien diferenciados al uno y a la otra, porque ellas no trabajan sino que ayudan a sus maridos. Por tanto, el trabajo femenino es de segundo orden, y no tiene condiciones laborales justas y equitativas.

“Casi la mayoría, pues yo no me siento como tan cómodo – de que su mujer trabaje en minería-. (...) Porque al menos yo tengo los motores y la esposa mía me va a llevar el desayuno. Por ahí me dice: “me quedo ayudándote un ratito ahí y después te vas pa’ la casa”. Bueno ya acepto eso porque de todas maneras ella a veces, bueno, eso es un trabajo que es como algo pesadito, entonces ella, por lo regular, ella se va así”. – Retrero y barequero, Zaragoza.



La opinión de los hombres sobre el hecho de que las mujeres tienen menor autoridad es principalmente contraria: solo el 21 % está de acuerdo y un 64 % en desacuerdo. En el caso de las mujeres, los porcentajes son aproximados aunque con mayor favorabilidad a esta afirmación: 39 % está de acuerdo y un 59 % en desacuerdo. Nuevamente las barequeras parecen tener más interiorizados los estereotipos de género que los barequeros.

Figura 105. Una mujer no tiene la misma autoridad que hombre para dirigir un equipo de trabajo



Fuente: elaboración propia.

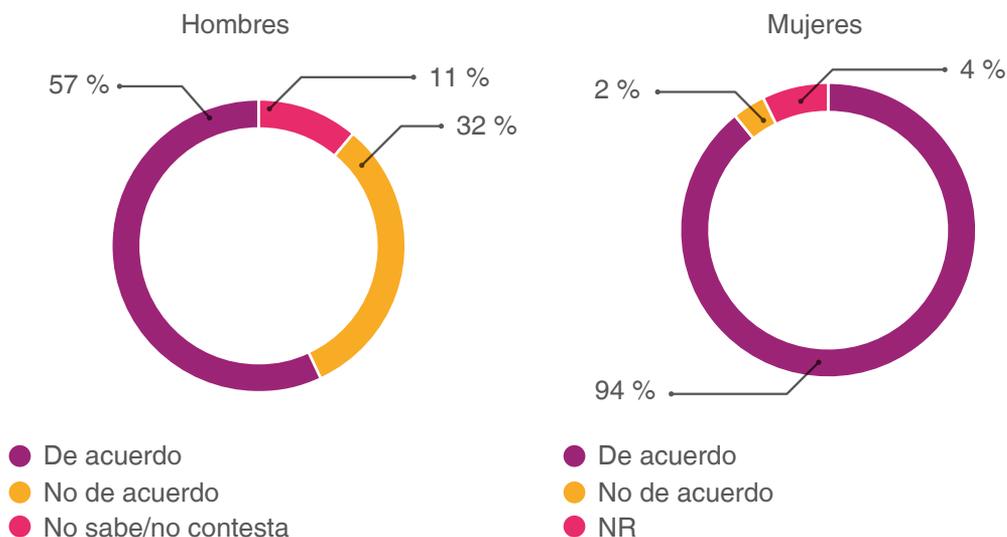
En este sentido, la variedad de las respuestas en los cuestionarios también se reflejó en las entrevistas y grupos focales. En consonancia con los estereotipos de género, algunos barequeros afirmaron que la mujer tiene mejores dotes organizativas y administrativas. En esto, al igual que en el hogar, el mando de una mujer con fines organizativos parece ser aceptado, como ocurre en los otros casos.

“Yo digo que el lugar que podría tener la mujer, pues yo diría que me gustaría que una mujer mandara en la mina. Que de pronto fuera capacitada y dijera: “mire la mina la vamos a trabajar de esta manera, vamos a hacer así y así...”Me gustaría de que la mujer ejerciera un poder así. Porque mayormente las mujeres, yo pienso de que la mujer también tiene las mismas capacidades que el hombre. En ese sentido podríamos también ejercer mismos derechos. Pensaría que son más organizadas que los hombres. Sí, posiblemente sí”. – Retrero y barequero, Zaragoza.

Por otra parte, al 57 % de los hombres le gusta trabajar con mujeres, mientras que el 94 % de las mujeres aseguró que les gusta, mientras que al 32 % de los hombres y al 2 % de las mujeres no les gusta. Este resultado derriba

claramente el estereotipo según el cual, entre ellas no se entienden para trabajar. En este caso, aunque más de la mitad de los hombres dice sentirse a gusto en el trabajo con mujeres, algo más de uno de cada tres hombres contestó que les gusta, lo que resulta llamativo en una actividad con tanta participación femenina como el barequeo.

Figura 106. Le gusta trabajar con mujeres



Fuente: elaboración propia.

Nuevamente se hizo alusión a la diferencia entre las capacidades físicas a la hora de aceptar trabajadores hombres o mujeres.

“Yo siempre le he dicho: vea yo les puedo ayudar en algo. Cuando salgo con retro las pongo por ahí –a las mujeres-: es un trabajo muy fácil y no solamente vamos a cargar sino, a batir la tierra. Mientras que sea así de forma de cargar, para trabajar, picar y botar piedra, ya no me gustaría. Si uno tiene un compañero que sea un hombre y tiene más acceso a las cosas de la minería, tiene uno que cargar y tiene que hacer cosas que la mujer ya no puede hacer”. – Retrero y barequero, Zaragoza.

La violencia de género no es ajena a este contexto. Según algunas personas entrevistadas, el acoso sexual e incluso el maltrato (generalmente verbal o psicológico) ocurre cuando existen relaciones asimétricas respecto al acceso al recurso minero. En la zona muchos barequeros y barequeras realizan su actividad en minas a cielo abierto donde operan retroexcavadoras en poder generalmente de hombres, en vez de en lechos de ríos, como era tradicional.

“Algunas veces he visto que las tratan mal, a veces las tratan con malas palabras. Sí algunas veces son groseros con ellas y algunas veces he visto de que, tratan como insinuarles de que sí le dan –oro-, pero a cambio... -haciendo referencia a favores sexuales-. Entonces son cosas que no me parecen muy bien. No es muy común, pero sí he visto eso”. – Retrero y barequero, Zaragoza.

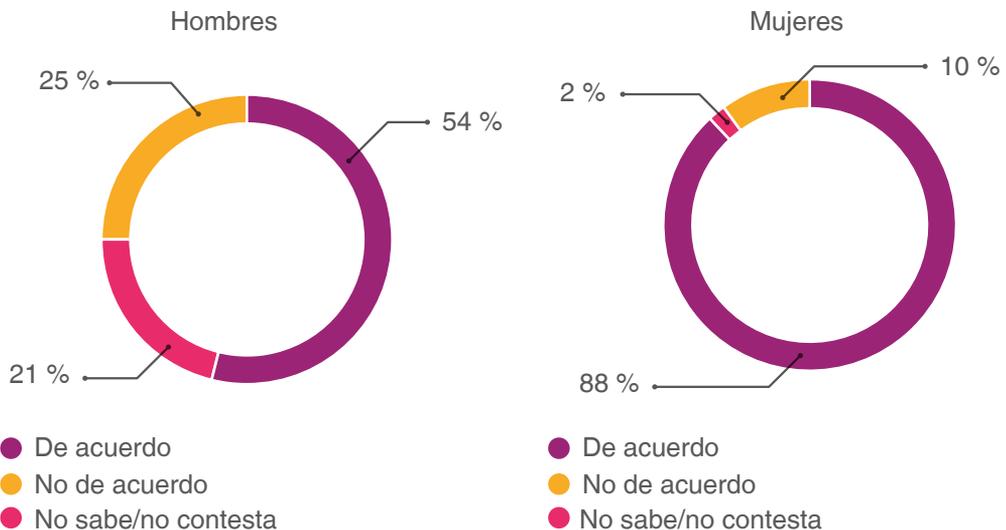


Esta falta de acceso o acceso condicionado al recurso minero, sumado a que la actividad se realiza en zonas alejadas de los centros poblados – generalmente– y en minas sin título minero o sin el amparo de un título minero (consideradas irregulares), rodea de vulnerabilidad esta actividad en cuanto a violencias de género se refiere.

10.2.3 Tolerancia a la población LGBTI en minería

En el Bajo Cauca una mayoría de hombres (54 %) y una amplia mayoría de mujeres (88 %) no tendría problema en trabajar con personas homosexuales: poco más de dos de cada 10 hombres y una de cada 10 mujeres no aceptaría trabajar con homosexuales, lo que constituye un grupo minoritario y refleja cierta tolerancia con este grupo minoritario.

Figura 107. Puede haber mineros y mineras homosexuales



Fuente: elaboración propia.

Porque parece que existe un reconocimiento de que todo ser humano tiene derecho al trabajo, como se deduce del siguiente testimonio:

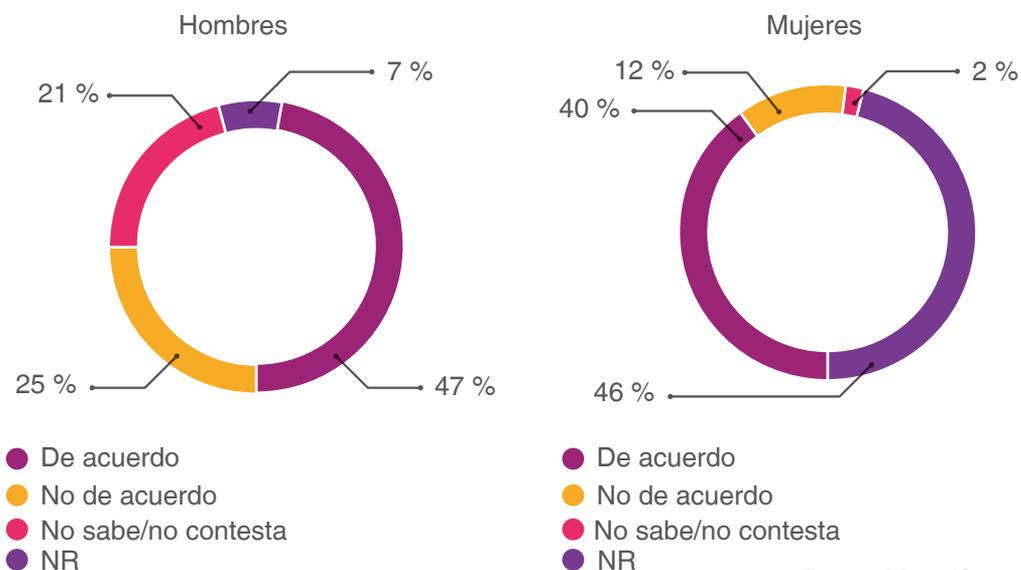
“Si me tocara convivir trabajando en la mina, la finca o cualquier proyecto con una lesbiana o con un homosexual; trabajar con él no me afectaría, porque somos seres humanos y no nacimos todos perfectos. El destino es de Dios y nosotros sabemos lo que nos ha dado”. – Barequera, El Bagre

Sin embargo, ello no significa que se acepte la homosexualidad como algo normal y natural, y tampoco que sea considerada como una opción de vida más. La creencia religiosa de que dios creó un hombre y una mujer se impone en el pensamiento de algunas personas, tal como se advierte cuando dicen:

“Para mí sería menos –la capacidad de trabajo de las personas homosexuales-, porque Dios nos dejó fue ser hombre para mujer y no hombre para hombre y mujer para mujer, ya eso es una desobediencia ahí”. – Barequera, El bagre

En el caso de la transexualidad, los resultados difieren bastante de la pregunta anterior: aunque el 47 % de hombres aceptaría trabajar con transexuales, el 25 % no lo haría y el 29 % no supo o no quiso contestar. El 46 % de las mujeres ni siquiera contestó esta pregunta, aunque el 40 % lo sí aceptaría. Los altos porcentajes de no respuesta podrían revelar prejuicios o desconocimiento.

Figura 108. Aceptaría trabajar con una persona transexual (que cambió su sexo)

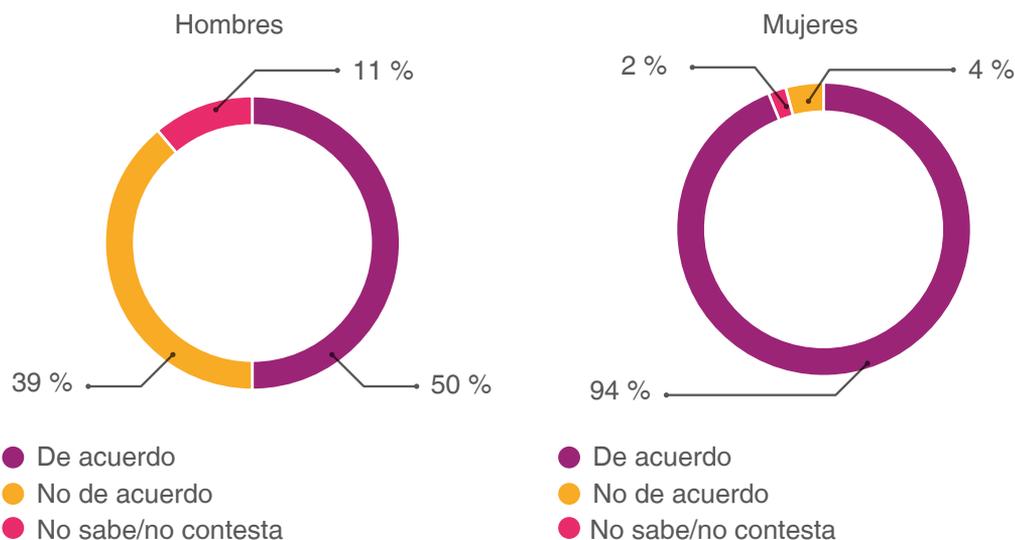


Fuente: elaboración propia.

10.2.4 Igualdad de derechos

Casi la totalidad de las mujeres opina que hombres y mujeres (94 %) tienen los mismos derechos aunque solamente el 50 % de ellos opina lo mismo; el 39 % cree que no tienen los mismos derechos y el 11 % que no quiso o no supo contestar. No deja de sorprender que solamente la mitad de los hombres crea en la igualdad de derechos, lo cual muestra claramente un arraigo de la mentalidad patriarcal.

Figura 109. Hombres y mujeres tienen los mismos derechos



Fuente: elaboración propia.

Las referencias encontradas indican que hay una visión ambigua sobre el significado de los derechos humanos. De forma general, aparece el derecho a la igualdad con los hombres, pero el derecho al trabajo de barequeo, no es deseable para las mujeres, tal como se percibe en esta afirmación, con cierto tono paternalista.

“El derecho de ellas es que, deben tener una igualdad con nosotros. Porque de todas maneras una mujer barequera, está buscando un bienestar, pero que sea barequera de necesidad. Y como hay barequeras que no tienen necesidad de barequiar, sino que les gusta es la plata. Por ejemplo, en el caso de mi hogar, yo trabajo y la mujer mía se queda en la casa para criar los pollos; para atender allá las gallinas, los cerdos, para echarle comida y cocinarme la comida. Y bueno ya pa’ el barequeo: hija no, te hace daño. Y si hay una igualdad entre el hombre y la mujer en el barequeo, ella tiene el mismo derecho, pero no es bueno. Como le digo otra vez, repito que no es bueno que la mujer barequee”.

– Barequero, presidente de junta de acción comunal, El Bagre.



Más claro es otro entrevistado que considera que el derecho de la mujer es, fundamentalmente, cuidar la familia y el hogar: esto devela que existe cierta confusión entre el concepto de tener derechos y tener obligaciones.

“Los derechos de las mujeres son pues ayudar al esposo a administrar en la casa y ayudar a la educación y la crianza de los hijos. Respetarla, valorarla por lo que ella es”. – Barequero, Presidente de acción comunal, El Bagre.



Para otras personas, los derechos son los mismos, y el respeto es fundamental. Pero, desde claves aprendidas de sumisión, esfuerzo y trabajo, los derechos hay que ganárselos, no se tienen por ser persona. Así, una entrevistada expresa:

“Nosotros tenemos que ganarnos los derechos. Porque si yo no respeto a mi esposo, él no me puede respetar a mí y nosotros tenemos que ganarnos esos derechos, respetarnos ambos, mujeres hacia hombres y hombres hacia mujeres. – Barequera, Zaragoza.



En contraste, se encuentran voces que se refieren concretamente al derecho a que no las maltraten, a tener una vida saludable, educación, libertad... a ser iguales a los hombres.

“Tener una buena vida, no ser maltratadas. Porque algunas mujeres trabajan porque les gusta, no las obligan pero sí, sí tenemos derechos. (...) Porque nosotras las mujeres somos como más delicadas. (...) O sea, no somos iguales que un hombre.- Barequera, El Bagre.

“Las mujeres tienen derecho a muchas cosas. Tenemos derecho a tener un trabajo, tenemos derecho al amor, a tener un hogar”.
–Barequera, El Bagre.

“Si, el derecho a la vida, a no ser maltratada, el derecho a no violación. Hay varios derechos como el derecho a la igualdad, al trabajo, a poder quedar embarazada cuando nosotras queramos, a la salud, al estudio”. - Barequera, El Bagre.



Algunos hombres consideran que ellas también tienen derecho al descanso y a una vida digna, como se aprecia en este testimonio:

“El derecho de la mujer como se estaría diciendo que todo es igual, o sea, que ella puede tener la misma igualdad que nosotros. Entonces no solamente q en la cocina, que tal cosa, sino también tener su hora de descanso como la tenemos nosotros. Que ella va a cocinar cuando yo ya llegué, esperar que ella se repose porque también viene cansada, también es un derecho. Yo lo veo como un derecho”. – Barequero, El Bagre.



Sin embargo, cuando se dice que tienen los mismos derechos que los hombres, estos llegan a matizar que en algunas malas costumbres de los hombres, las mujeres no deben ser iguales, bien porque va en contra de la salud y el bienestar de todos o porque no estaría bien visto socialmente. Este es un contexto en el que se justifica que el dinero que los hombres ganan se lo pueden gastar rápidamente bebiendo. A esta realidad hacen referencia las dos voces siguientes, con distinto matiz.

“Pues yo digo que pude observar cuando yo vine por aquí, en el 1986; que la mujer barequera tenía todo el derecho que tenía el hombre. Ellas se emborrachaban, ellas gritaban, ellas mandaban, ellas hacían todo lo mismo que hacía un hombre. Porque eso lo viví yo. Uno iba y encontraba todas esas cosas y todavía usted va a los lugares de El Bagre y usted ve a las mujeres en una mesa llena de cerveza. Tome cerveza con el hombre igual y le emborrachan a uno primero que a ellas. Entonces yo digo que ahí sí hay una igualdad. Aunque ahí sí puede haber un maltrato cuando llegan a la casa o cuando están allá, porque ya el uno borracho con la otra borracha... Hay irrespeto”. – Barequero, presidente Junta de acción vecinal, Zaragoza.

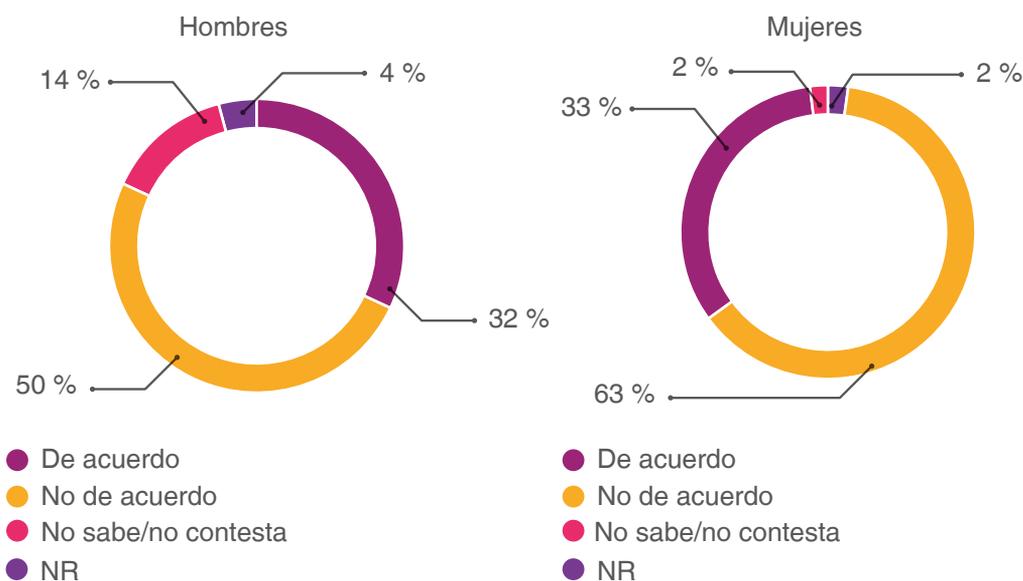
“Pues yo veo una sola diferencia que entre el hombre y la mujer es criticable: por ejemplo, uno se va pal bagre y por allá uno se encuentra con sus amigos y comienza a tomarse sus chorritos. Uno ya se emborrachó y lo trajeron borracho. Bueno y listo, ella puede tener ese mismo derecho, pero no se debe. Porque no, se ve como muy feo. Porque usted sabe que es traer a una mujer: vea a dónde va la esposa del presidente, donde va la esposa de fulano, borrachita vea. Y pierde una consideración. No pierde un derecho, pierde una consideración. Ella lo puede tener –el derecho- pero la pierde esa consideración. Pero si ella lo hace debajo de una normalidad y llego sin estar, bueno, ya me imagino que debe tener un límite ¿verdad? Bueno ya, listo, no pasó nada nadie se dio cuenta. – Barequero, presidente de junta de acción comunal, Zaragoza.



10.2.5 Creencias y supersticiones

Respecto a la creencia de que la presencia de una mujer en la mina causa la pérdida del mineral, los porcentajes de personas que están de acuerdo son relativamente bajos: 32 % de hombres y 33 % de mujeres, aunque no deja de sorprender que uno de cada tres barequeros o barequeras crea en ese mito: 63 % de las mujeres no cree en esto, en contraste con el 50 % de hombres que no lo cree. Los hombres que no creen en esos mitos es porque han trabajado con mujeres y comprobado que no ocurre nada.

Figura 110. Si una mujer entra a una mina se puede perder el oro



Fuente: elaboración propia.

10.3 Conclusiones del caso del barequeo en el Bajo Cauca antioqueño

En esta zona las mujeres se dedican fundamentalmente al barequeo. El trabajo se considera de más baja cualificación y no requiere especial fuerza, por lo que es apto para ellas. De tal modo que las mujeres, de más bajo estrato que en otros municipios estudiados, se ocupan de este trabajo. El colectivo tiene un escaso nivel formativo, ya que solo la mitad está alfabetizada en relación con otra mitad que no lo está ni ha sido escolarizada. Ello da un perfil de mujeres con pocos recursos culturales y económicos que desarrollan en la minería, tareas de muy baja cualificación.

El colectivo tiene un escaso nivel formativo, ya que solo la mitad está alfabetizado en relación con otra mitad que no lo está ni ha sido escolarizada. Ello da un perfil de mujeres con pocos recursos culturales y económicos que desarrollan en la minería, tareas de muy baja cualificación.

Son mujeres que viven, sobre todo, con sus hijos e hijas menores de edad y algunas complementan sus ingresos con los productos del campo. Las mujeres de este municipio están expuestas a un alto grado de vulnerabilidad y precariedad, que hace que sea el grupo con mayor porcentaje de trabajo infantil reconocido y que se teja un manto de silencio sobre el tema. Casi el ciento por ciento de las mujeres participantes en el estudio subsiste con su trabajo, por lo que deben buscar otras fuentes de ingresos, sean o no remunerados directamente. Por esta razón, no disponen de oportunidades ni de posibilidades reales para formarse y así, salir de esta situación.

Casi el ciento por ciento de las mujeres participantes en el estudio subsiste con su trabajo, por lo que deben buscar otras fuentes de ingresos, sean o no remunerados directamente.

Se caracterizan por su vulnerabilidad, es un colectivo muy poco reconocido socialmente debido a que su trabajo está considerado de menor categoría y a que dependen de otros. Es la zona donde la mayor cantidad de mujeres no reconocen cuáles son sus derechos, aunque lleguen a afirmar que tienen los mismos que los hombres. Se alude, de forma general, a los derechos humanos como referencia, sin diferenciar si se es hombre, mujer, niño o niña. El carácter independiente de las barequeras hace que no encajen del todo en los estereotipos de género de la zona, por lo cual, disponen de mayor flexibilidad para conciliar su vida personal, laboral y familiar, aunque eso también conduce a su discriminación.

El carácter independiente de las barequeras hace que no encajen del todo en los estereotipos de género de la zona, por lo cual, disponen de mayor flexibilidad para conciliar su vida personal, laboral y familiar, aunque eso también conduce a su discriminación.

El hecho de ser un trabajo que produce ingresos irregulares hace que para su supervivencia algunas mujeres se hayan visto obligadas a satisfacer las demandas sexuales de los hombres a cambio de oro. La situación de discriminación es clara, aunque las mismas mujeres apenas la reconocen, porque están acostumbradas y porque han aceptado este tipo de situaciones. En este contexto se hace evidente el modelo de sumisión de la mujer típico del sistema patriarcal. Existe un determinismo y una visión de resignación cristiana que les impide ver otras posibilidades para su vida. El reto, en este caso, es para la educación y la formación, porque de esta manera se obviarían las limitaciones de las mujeres y de sus hijos de cara a sus oportunidades de desarrollo.

La situación de discriminación es clara, aunque las mismas mujeres apenas la reconocen, porque están acostumbradas y porque han aceptado este tipo de situaciones.

Los datos indican que en este municipio más mujeres han reconocido ser víctimas de violencia de género –sobre todo de acoso sexual–, aunque también se ha encontrado mucho silencio respecto a esta temática. La presión social que proviene, tanto de otras mujeres, como de los hombres es grande y hace difícil que las mujeres lleguen a reconocer los hechos victimizantes. Incluso, se encuentra una cierta aceptación natural de la violencia de los hombres hacia las mujeres, justificada por una aceptación de estereotipos de género porque ellos dominan y ejercen, claramente, un poder sobre la mujer.

Aunque los barequeros y las barequeras pueden llegar a percibir los mismos ingresos, la brecha de género se manifiesta en la falta de oportunidades en el acceso a los recursos económicos para ellas, que están sometidas habitualmente a la decisión de hombres mineros, así como el doble trabajo –a veces triple– derivado de la economía del cuidado y escasamente pagado. Si en otros casos se observan abiertamente los estereotipos, los prejuicios y la brecha de género, en este contexto ha sido mucho más relevante.

Los datos indican que en este municipio más mujeres han reconocido ser víctimas de violencia de género –sobre todo de acoso sexual–, aunque también se ha encontrado mucho silencio respecto a esta temática.



Seleccionadora de mineral, Suárez, Cauca ©ARM 2010

Minería de oro: selección de mineral y chatarreo en el Nordeste antioqueño y la Provincia del Norte del Cauca

En este apartado se exponen los resultados de la información recogida y analizada entre seleccionadoras de mineral y chatarreras en Segovia y Remedios en el Nordeste antioqueño y Suárez en el Norte del Cauca.

En total, se realizaron 22 cuestionarios sobre caracterización de mujeres mineras y 22 cuestionarios de estereotipos de género en minería, seis entrevistas y dos grupos focales. Como en el caso de los barequeras y barequeros del Bajo Cauca antioqueño, este caso no recoge información de minas sino de seleccionadoras y chatarreras que realizan su actividad minera de forma individual e informal, utilizando medios artesanales. Además, para este caso no se aplicaron encuestas a hombres, debido a que la selección de mineral o chatarrero es una actividad profundamente feminizada.

11.1 Caracterización de las seleccionadoras de mineral y chatarreras del Nordeste antioqueño y del Norte del Cauca

El objetivo de este apartado es caracterizar a las mujeres seleccionadoras de mineral y chatarreras que trabajan en las afueras de minas de socavón de oro en Segovia, Remedios y Suárez para lo que se aplicaron 16 cuestionarios. Cabe mencionar que si bien estas mujeres realizan un mismo tipo de actividad, existen diferencias étnicas y culturales entre unas y otras, lo cual se expresa en algunas diferencias respecto a sus condiciones. La edad de las mujeres oscila entre los 19 y los 68 años; el promedio de edad del grupo encuestado es de 37 años.

11.1.1 Condición socioeconómica

Como se observa en el gráfico, el 43 % de las mujeres pertenece al estrato 1, el 14 % al estrato 2 y el 7 % al estrato 3; el 36 % no supo o no quiso contestar, pero que probablemente, también pertenezca al estrato 1 por las condiciones de subsistencia derivadas de esta actividad. Respecto a la etnia, el 29 % se consideran negras, el 29 % blancas o mestizas, el 21 % mulatas y el 14 % afrodescendientes o afrocolombianas.

Figura 111. Estrato socioeconómico

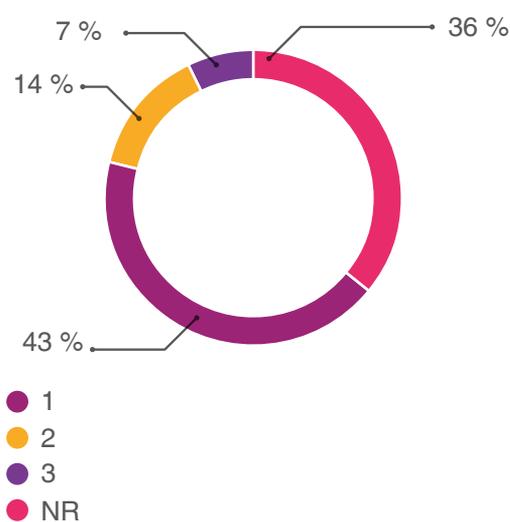
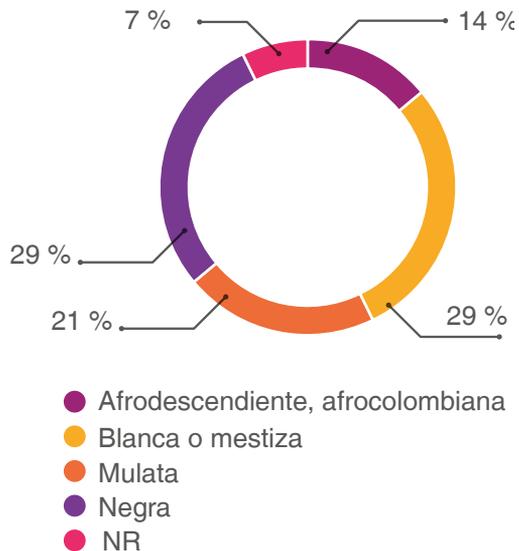


Figura 112. Etnia



Fuente: elaboración propia.

Para el 86 % de las mujeres encuestadas, su principal fuente de ingresos es la minería, aunque el 58 % considera la minería como su principal ocupación, el 21 % el comercio y el restante 21 % las actividades del hogar. Como ocupación secundaria, el 57 % indicó dedicarse al hogar, el 14 % a estudiar, el 7 % a la agricultura, otro 7 % a oficios varios, un 7 % más al comercio y el otro 7 % no quiso o no supo contestar. Lo anterior muestra que la actividad minera no siempre es constante, razón por la cual algunas de ellas no la indicaron como principal ocupación. Algunas han llegado al chatarreo por no encontrar otra cosa, o mientras encuentran otra cosa, como lo advierte una de las participantes en el grupo focal realizado en Segovia (Nordeste antioqueño):

“Mi oficio en muchos años ha sido en estaciones de servicio, en venta de combustible. Trabajé un año aquí en Antioquia, se acabó el contrato y no me volvieron a llamar. Yo dije: ¿pero yo para regresarme para mi casa con las manos cruzadas? ¿o montarme en una moto a piratiar mientras me consigo otro trabajo? Por medio de una amiga me llevaron a la mina, empecé a conocer, ahí me quedé y ahí estoy. Tengo tres años ya de estar chatarriendo”. – Chatarrera, Segovia.

El 63 % de los hogares de las mujeres encuestadas recibe ingresos inferiores a un salario mínimo vigente y el 35 % solo percibe la mitad de un SMMLV. Ninguna de las mujeres afirmó que sus ingresos les alcanzan para ahorrar, lo que permite reafirmar el carácter de subsistencia de esta actividad y, en consecuencia, la vulnerabilidad económica de estas mujeres. Los gastos médicos son cubiertos en un 93 % por el régimen subsidiado; el 7 % no supo o no quiso contestar, con lo que se evidencia que el trabajo de selección de mineral o chatarreo es netamente informal. Parece claro que la situación de muchas de ellas es de subsistencia y de precariedad, como atestigua un participante en el estudio, cuando dice que:

“Están sobreviviendo con eso. No tiene nada de raro que una mujer esté chatarriendo, está en su labor común y corriente. Eso hace parte de la minería”. – Operario minero, Segovia.

Esto es reconocido por las mujeres, cuando afirman que a ellas siempre les va peor que a los hombres:

“Sí, digamos que a nosotras hay veces que nos va medio, medio. A ellos les va un poquitico mejor. Sí, a ellos les va súper muy bien. Nosotras estamos como entre el medio, porque nosotras somos las recuperadoras del producto que ellos no van a laborar, ya no le sirve a ellos. Algunos sí lo recuperan y eso tiene ya otro procedimiento que es bastante grande, donde ellos pueden hacerlo”.— Chatarrera, Segovia.



Y otra mujer de la zona de Suárez (Norte del Cauca) concluye:

“Una seleccionadora gana como quinientos o seiscientos mil, no pues lo que uno espera, pero para no tener nada, nos sirve porque ya uno con su pareja ya dice esto hagámoslo para esto, esto lo dejamos para esto. — Seleccionadora, Suarez.



No obstante, algunas mujeres afirmaron que a pesar de ser un oficio precario y de poco ingreso, les ha permitido independencia económica, hasta el punto de que varias de ellas expresaron poder romper sus relaciones con hombres que las maltrataban y seguir manteniendo mediante el chatarreo o selección de mineral a sus hijos e hijas.

11.1.2 Conciliación, maternidad, familia e integración en la comunidad

Más de la mitad de las mujeres seleccionadoras o chatarreras es madre cabeza de familia (57 %), comparado con el 43 % que no lo es y todas ellas se sienten integradas a su comunidad. Como se dice en el grupo focal realizado en Suárez:

“(…) la mayoría son madres cabeza de familia y también hay otras que estamos casadas. Pero que pasa porque seamos mujeres casadas, no, eso solamente no es un impedimento para nosotras trabajar, porque al contrario tenemos marido y otras no tienen un compañero que les ayude, las apoye. Pero nosotras también siendo casadas trabajamos y ayudamos al hogar, apoyamos al esposo y a nuestros hijos”.
— Seleccionadora, Suarez.



Pese a que están integradas a su comunidad, más de la mitad de ellas debe sacar adelante a sus hijos e hijas sola.

“Cuando ya uno tiene los niños pues, yo tengo la mía de cinco añitos, está en preescolar y yo soy allá en la mina pendiente: ¿Qué hora es? ¿Qué hora es? Para venirme a las carreras y bañarme. A veces desacalorarme, arreglarme, bañarla a ella, llevarla a la preescolar y esperar. Hay veces que como estoy estudiando la joyería me toca entre semana y voy derecha. Acá estoy pendiente para ir a recogerla y así todo el rato”. – Chatarrera, Segovia.



Además, el 43 % tiene entre uno y tres hijos, el 29 % tiene cuatro y el 7 % seis. Estas son, de hecho, familias numerosas y muchas de ellas deben responder solas. El 14 % no supo o no quiso contestar a esta pregunta.

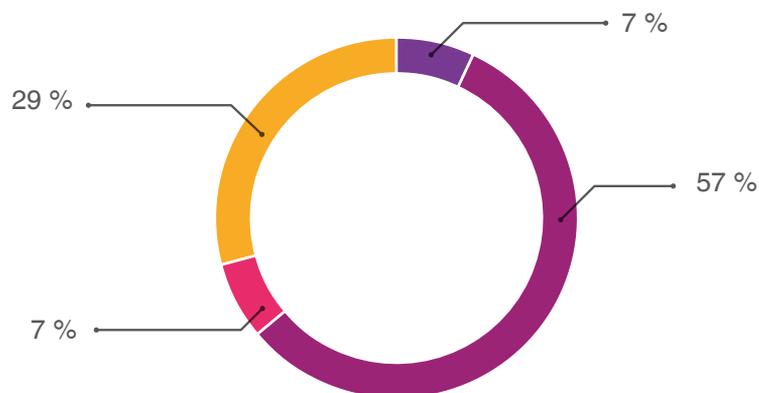
“Yo por lo menos, yo no los tengo conmigo –los hijos-. Me hacen mucha falta. Tengo aproximadamente, voy a cumplir siete meses que no los veo, porque siempre el viaje de acá hasta allá cuesta. A una le dan un permiso límite para poder ausentarse de la mina”. – Chatarrera, Segovia.



En cuanto al trabajo infantil, solo el 7 % afirmó que sus hijos e hijas trabajan –sin especificar claramente las razones–. El 93 % dice que sus hijos e hijas no trabajan.

Respecto al derecho de licencia por maternidad, el 57 % afirmó que deja de trabajar, lo cual muestra una mejor situación que en el caso de otras mineras, aunque el 29 % afirmó que sigue trabajando, un 7 % no quiso o no supo contestar y un llamativo 7 % afirmó tomar licencia por maternidad, probablemente derivada de otro trabajo complementario.

Figura 113. ¿Cuándo usted está con un embarazo avanzado y después de tener al bebé, qué hace?



- Dejo de trabajar
- Sigo trabajando
- Tomo la licencia de maternidad
- NR

Fuente: elaboración propia.

En Suárez funciona la solidaridad para ayudar a enfrentar situaciones de embarazo y maternidad. Se les facilita que hagan trabajos menos pesados o se les ayuda de diferentes maneras. En cualquier caso, hablamos de una ayuda entre iguales, entre mujeres seleccionadoras que se apoyan unas a otras:

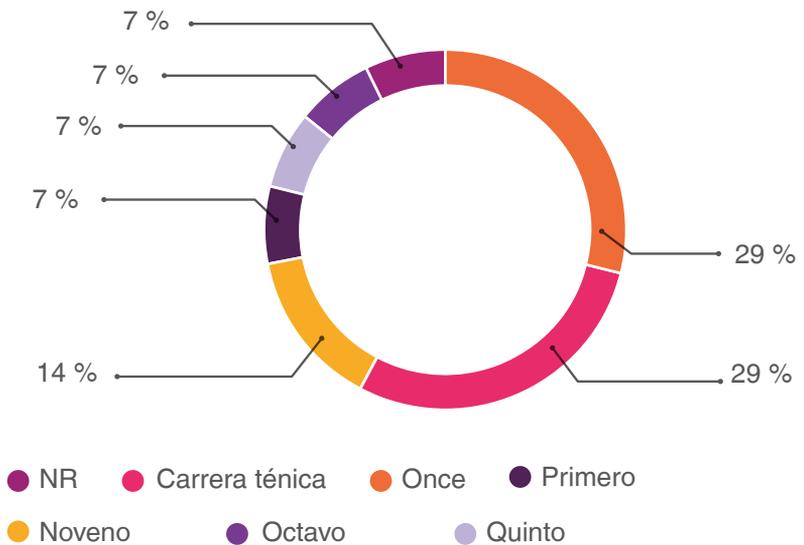
“(…) o sea de pronto hacen cosas más leves –para ayudar en caso de incapacidad laboral-. Pero el compañerismo que de pronto si se sabe que esa persona está enferma o no vino por algo, hay mismo se le da un tarrao a esa persona para que ella en determinado tiempo haga su bultico y vaya a molerlo. Es como un regalo”. – Seleccionadora, Suarez.



11.1.3 Alfabetización y estudios

El 93 % de las mujeres seleccionadoras o chatarreras lee y escribe mientras que el 7 % no lo hace y el 57 % se encuentra estudiando en estos momentos; el 36 % no estudia y el 7 % no quiso o no supo contestar. En relación con su nivel de estudios, el 29 % tiene una carrera técnica y otro 29 % cursó hasta grado 11. Llama atención el hecho de que un 72 % de las seleccionadoras y chatarreras tienen niveles de estudios de bachillerato o superiores. Por su parte, el 93 % (bastante alto) manifiesta deseos de estudiar.

Figura 114. ¿Cuál fue su último año terminado y aprobado?



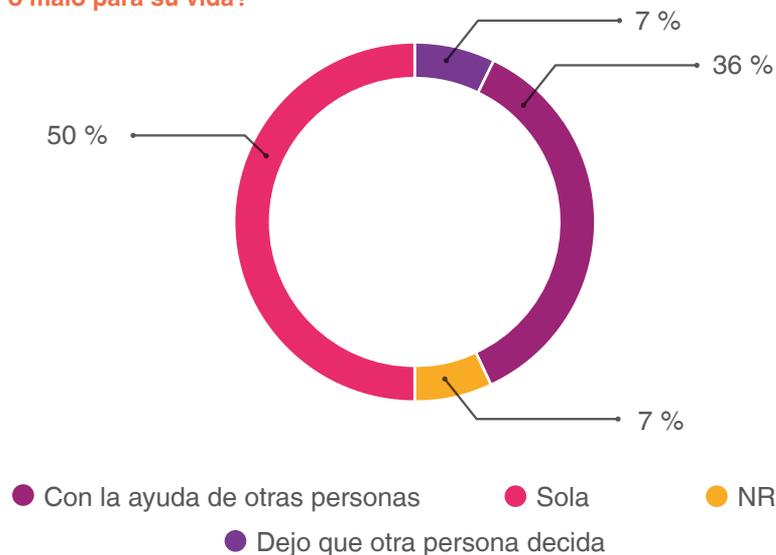
Fuente: elaboración propia.

Lo anterior parece indicar que a pesar de haber una buena cobertura educativa entre estas mujeres, pocas encuentran opciones laborales para desempeñarse más allá de la selección de mineral o el chatarreo.

11.1.4 Autonomía, autoestima y toma de decisiones

El 72 % decide sobre sus ingresos sola; el 21 % con ayuda de otras personas y solamente el 7 % deja que otra persona decida. Los anteriores resultados contrastan con sus respuestas a la cuestión de cómo deciden sobre lo que consideran bueno o malo para sus vidas: apenas la mitad (50 %) afirmó hacerlo sola, un 36 % que acude a otras personas, un 7 % deja que otra persona decida y otro 7 % no contestó o no supo contestar.

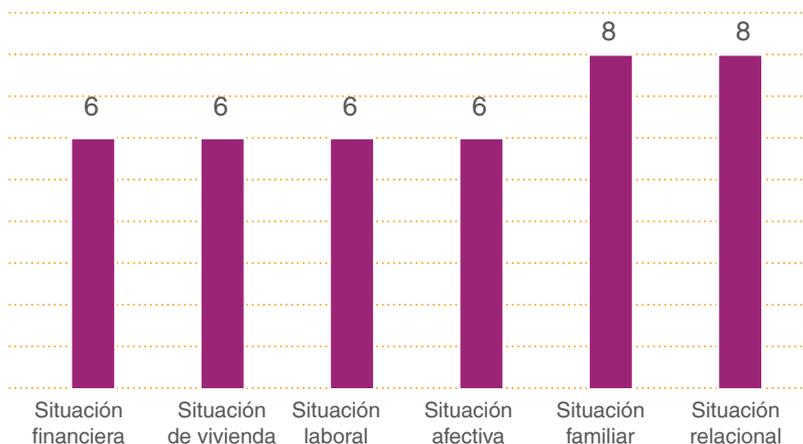
Figura 115. ¿Cómo decide sobre lo que considera bueno o malo para su vida?



Fuente: elaboración propia.

Llama la atención que el 36 % dice estar satisfecha con su vida: 10 puntos sobre 10; el 35 % entre 8 y 9 puntos sobre 10, el 14 % con 7 puntos sobre 10 y el 7 % con 5 puntos sobre 10. Si se suma el porcentaje de mujeres que valora su vida con más de 8 puntos sobre 10, encontramos un 71 % que se sienten realmente satisfechas con su vida. Sin embargo, a la hora de desagregar su satisfacción en diferentes ámbitos, se observa un panorama muy diferente.

Figura 116. Promedio satisfacción con:



Fuente: elaboración propia.

En promedio, las mujeres calificaron con 6 puntos sobre 10 su satisfacción respecto a su situación financiera, de vivienda, laboral y afectiva. Solamente valoraron con 8 puntos sobre 10 su situación familiar y personal, lo que muestra, por un lado, que este aspecto es el que más valoran en sus vidas, en contraste con el factor económico, que es bastante mediocre.

El 64 % dedica entre 3 y 4 horas al día para sí misma, mientras que un 35 % entre 5 y 8 horas y un 7 %, 12 horas. Respecto a las horas semanales destinadas al cuidado del hogar, el 43 % dedica entre 21 y 24 horas, mientras que el 21 % entre 8 y 9 horas, el 14 % entre 12 y 13 horas, otro 14 % entre 30 y 35 y un minoritario 7 %, 50 horas semanales. De estos porcentajes se concluye que las seleccionadoras disponen de bastante tiempo para sí mismas en comparación con el resto de mujeres mineras, aunque a un 79 % le gustaría contar con más horas semanales para sí mismas.

Claro, cuando las mujeres describen un día de su vida, no parece que puedan encontrar ese tiempo que dicen tener para ellas. El trabajo de seleccionadora o chatarrera, aunque libre, es duro. Y en su vida cotidiana, no es lo único a lo que se dedican.

“(…) no pues un día de seleccionadora acá somos de madrugar a las cuatro de la mañana, preparar alimventos para nuestros hijos ,dejarlos organizados que vayan a la escuela y venirnos a coger la chiva, llegar al trabajo, desayunar y esperar a que los mineros saquen el material para nosotras poder escoge. Y sí, trabajar todo el día todo en una posición agachada es muy cansón, pero de todas maneras nos toca porque, pues, es la labor de nosotras, es el día a día de nosotras como seleccionadoras”. – Seleccionadora, Suárez.



11.1.15 Identidad minera

Todas las seleccionadoras y chatarreras se consideran mineras y el 93 % se siente orgullosa de ello. El 7 % restante no supo o no quiso contestar.

“(…) sé que es porque les gusta y otras por la necesidad -que las mujeres trabajen en minería-. Muchas veces la mayoría, por ejemplo en este municipio de Segovia, es muy histórico, porque este municipio es minero hace más de cien años, mucho más. Entonces hay gente que por ejemplo, mujeres cabeza de familia que tienen cuatro hijos, por decir, y de éstos tienen tantos nietos. Dicen: yo a mis hijos los crie chatarriando, los crie de cuenta de la minería, buscándome en los entables, haciendo trabajos lavando costales. Todo lo que tiene que ver con la minería que siempre se ha visto que hacen ellas”. – Operario minero, Segovia.



Como dice este minero, en el municipio existe una cultura minera muy arraigada. Desde la infancia la referencia es la mina y es con este trabajo con el que viven y llegan a morir:

“(...) hay chatarreras que dicen que mueren siendo chatarreras y es que aun más, pueden pensar: yo en este momento estoy estudiando panadería, soy maestra de belleza, pero yo vuelvo a mi punto, yo soy chatarrera. Sí ve, es algo que yo no quisiera de que nunca se perdiera acá en nuestro pueblo, porque esto viene desde hace muchísimos años. Que no se pierda esta tradición, que siempre esté”. – Operario minero, Segovia.



También es de destacar que este trabajo les permite mayor independencia y capacidad de decisión sobre los límites de esta labor que si realizaran otras actividades mineras. Incluso dicen que puede llegar a ayudarles a superar el estrés derivado del cúmulo de trabajos y responsabilidades que tienen que desarrollar, según lo advierte una chatarrera:

“Fuera mirémoslo desde el punto de chatarriar. Es fuerza cierto, pero esa es la comodidad de nosotras. Si yo no soy capaz con un bulto, yo no me alzo un bulto, dos piedras, tres piedras. Mire que hasta las discapacitadas lo hacen porque es a la comodidad de nosotras ¿cierto? Nadie nos está obligando. Es a la comodidad y es algo que esta ahí conectado con esas piedras preciosas, no preciosas y todo eso. A usted se le olvida todo, a usted se le olvida que el mundo... O sea, usted está es concentrada en ese trabajo, es desestresante”. – Chatarrera, Segovia.



Una última cuestión importante es que el oficio de chatarrera estaba depreciado socialmente. En Suárez ellas reclaman que su oficio es seleccionadoras y que llamarles chatarreras es no reconocerles como mineras y aunque en Segovia y Remedios las chatarreras reclaman el valor de su oficio como tal –se reconocen como chatarreras–, en ambos casos se identifica la necesidad de valorar su labor, sea como sea considerada.

“(...) bueno, no nos gusta el nombre de chatarreras. ¿Por qué? Porque ese nombre es como una expresión no muy buena para la mujer, por que nosotras somos mineras, pero también somos mujeres y somos mineras. Por el hecho de ser mineras no nos deja quitar el de ser mujer, porque somos mujeres mineras. No vale expresión que nos digan chatarreras, porque chatarra viene de algo que ya nos sirve y nosotras las mujeres servimos mucho y lo que hacemos también”. – Seleccionadora, Suárez.



Sin embargo, aún orgullosas de su condición de mineras, la precariedad laboral y los escasos ingresos que devengan por su trabajo, los lleva a asegurar al 93 % de las encuestadas que si pudieran dejarían de trabajar en la minería. Ello indica que no es suficiente estar satisfecha con su oficio, sino que este oficio sea reconocido con un sueldo y unas condiciones laborales dignas. Dignificar el chatarreo o selección minera se convierte en una necesidad y en un reto para este colectivo.

11.1.6 Discriminación

Ninguna mujer afirmó sentirse discriminada en el hogar, en el trabajo o en la comunidad, aunque cuando se les preguntó de forma más específica sobre el sector minero, el 50 % cree que existe discriminación en este sector y el mismo porcentaje señaló haberse sentido discriminada alguna vez. Aunque el tipo de trabajo que desarrollan, en general, es fuera de la mina como seleccionadoras o chatarreras, lo que significa que:

“(…) nos dedicamos más que todo a seleccionar el mineral. Más que todo quiere decir que aunque habemos mujeres que trabajamos dentro de las minas, cuando les va a los hombres quedando pues la parte del ripio, a veces pues lo dejan afuera y entonces este proceso lo hacemos nosotras cogiendo y seleccionando lo que es el mineral. Se hace el proceso ya de molienda y listo”. – Seleccionadora, Suárez.

En Suárez, a diferencia de Segovia y Remedios, hay mujeres que pueden entrar en las minas y desarrollar su trabajo dentro del socavón con los hombres. Aunque son muy pocas, pueden hacerlo, lo que no significa que no exista una cierta discriminación relacionada con el riesgo y las capacidades necesarias para efectuarlo, y aunque las mujeres no lleguen a advertirlo, entienden que pueden escasear las oportunidades.

“(…) porque muchas veces no hay la oportunidad y también por falta de conocimiento y por los riesgos. Dentro de la mina puede ser el riesgo más alto que estando fuera del trabajo – socavón-. – Seleccionadora, Suárez.

En este punto llama la atención que se observe la falta de oportunidades para ellas y que eso no se considere discriminatorio, tanto en el Nordeste antioqueño como en el Norte del Cauca, cuando se les impide trabajar en razón a su género.

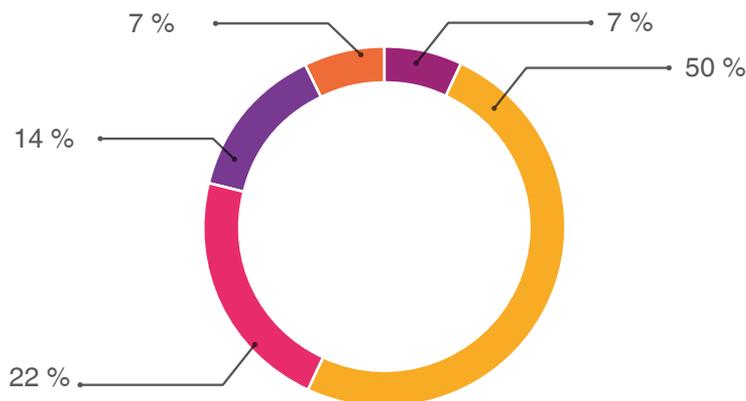
“Sí, porque a veces les dicen: no vas a coger ese bulto porque vos, sos mujer. Y siendo un hombre, entonces sí por acá se ha visto, pero a decir que discriminatorio no”. – Seleccionadora, Suárez.



11.1.7 Derechos de las mujeres y activismo

Respecto a los derechos de las mujeres, una mayoría del 64 % afirmó conocerlos y un 36 % no. En este caso y a diferencia de los anteriores, un 64 % afirmó pertenecer a algún grupo u organización, que en un 93 % es de mujeres.

Figura 117. ¿Qué tipo de aporte realiza en el grupo u organización?



- Aporta económicamente ● NR ● Solo es miembro
- Toma decisiones cuando es necesario
- Lleva el liderazgo de la organización

Fuente: elaboración propia.

Al observar su participación, la mitad no quiso o no supo contestar, un 14 % toma decisiones cuando es necesario, un 22 % solo es miembro, un 7 % solo participa con aportes económicos y otro 7 % lleva el liderazgo de la organización.

No obstante, las entrevistadas en Suárez aseguran que desde que se han empezado a organizar mínimamente, se nota una mejoría en su situación y una mayor visibilización. La organización del colectivo, que compartan objetivos y trabajen por ellos, que sean activas y dinámicas está siendo una baza importante para su avance y para mejorar su situación, aunque sea un proceso largo y costoso.

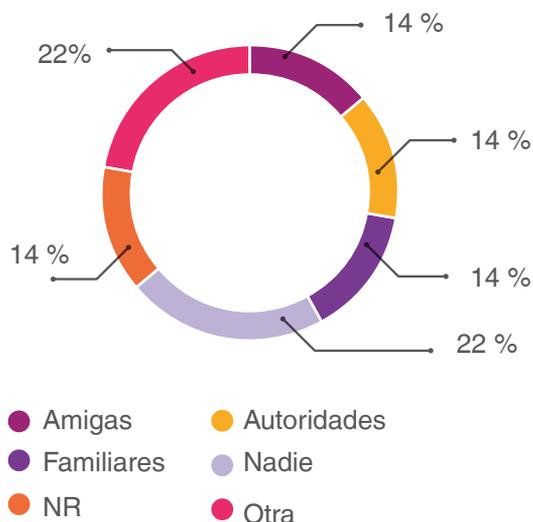
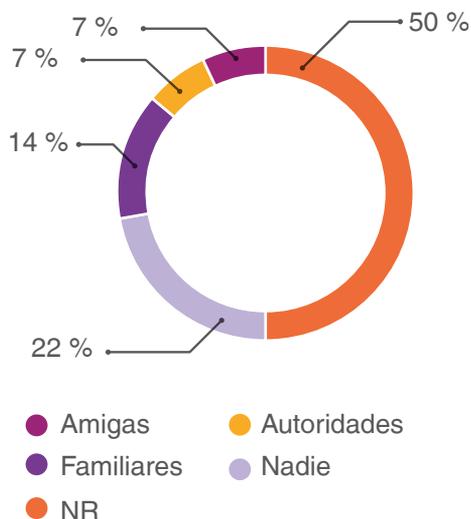
“Bueno en este momento ya están empezando a mirarnos, porque antes de no haber estado asociadas legalmente, no se veía –el respeto-. Ahorita ya hay la oportunidad de podernos bancarizar, de tener una cuenta. En lo que si estamos un poco todavía sin respuesta del gobierno es en poder obtener nosotras como seleccionadoras préstamos que nos ayuden cuando no podemos vender el oro. Tener un préstamo adicional para nosotras: decir vamos a comprar algo para nuestro hogar o para nuestros hijos y poder irlo pagándolo cada vez que podamos. No tenemos esa oportunidad ni esa respuesta del gobierno, porque ya se ha hecho la propuesta pero todavía no hemos tenido respuesta a eso”. – Seleccionadora, Suárez.



11.1.8 Violencias

El 79 % de las encuestadas es víctima del conflicto armado, lo cual, además de su vulnerabilidad, muestra la precaria situación de seguridad que se vive en los municipios donde trabajan. Respecto a las violencias de género, el 36 % afirmó haber sido violentada por ser mujer y el 21 % haber sufrido violencia sexual. Estos son los porcentajes más altos de todos los grupos de mujeres mineras encuestadas, pues muestran que casi una de cada cuatro mujeres ha sido agredida por su condición de mujer y una de cada cinco ha sido víctima de violencia sexual. Al preguntar si han sido agredidas sexualmente en la minería, ninguna contestó de forma afirmativa por lo que se concluye que estas agresiones han sido originadas en otros ámbitos. Sin embargo, un 29 % afirmó haber sido violentada como mujer en el sector minero, lo que quiere decir que casi una de cada tres mujeres ha sufrido violencia en el sector.

En cuanto a quién acuden en caso de haber sufrido violencia, un 22 % no recurre a nadie y otro 22 % indicó que busca otras personas sin especificar; 14 % a familiares y otro 14 % a amigas. Sorprende cómo solo un 14 % acude a las autoridades. El 14 % restante no quiso o no supo contestar. En cuanto a quién han solicitado ayuda en caso de ser víctimas de violencia sexual, el 50 % no quiso o no supo contestar y un 22 % no recurrió a nadie. El resto se reparte entre mujeres que han buscado familiares (14 %) y amigas (7 %). Solo un 7 % denuncia a las autoridades, lo que demuestra una muy baja confianza en estas instancias.

Figura 118. ¿A quién ha acudido en caso de haber sufrido violencia como mujer?**Figura 119. ¿A quién ha acudido en caso de haber sufrido violencia sexual?**

Fuente: elaboración propia.

El 50 % afirmó sentirse insegura al caminar por la calle y el 29 % afirmó sentirse insegura en su trabajo.

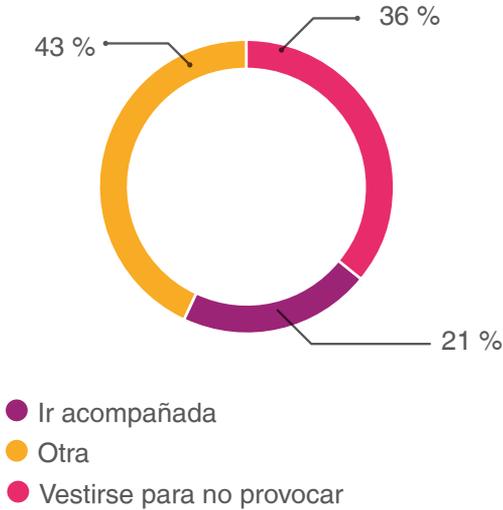
“Pues cuando me quedo sola me siento insegura. Entonces yo trato de no sentirme insegura cuando voy hacia la mina, espero a mis demás compañeras o a otras personas que vayan y me voy con ellas. Me da inseguridad porque por allá hay muchos grupos armados, más que todos los grupos armados”.

– Seleccionadora, Suárez.



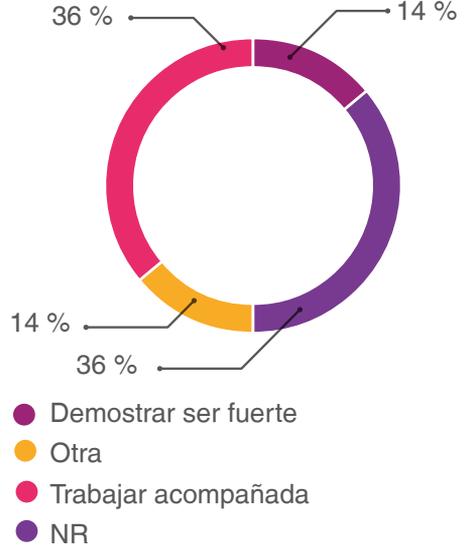
Respecto a las medidas que toman para sentirse seguras en la calle, el 43 % afirmó utilizar otras medidas sin explicar bien cuáles; el 36 % vestirse para no provocar y el 21 % va acompañada. En cuanto a las medidas para sentirse seguras en la minería, el 36 % trabaja acompañada, otro 36 % no supo o no quiso contestar, el 14 % utiliza otras medidas sin especificar y otro 14 % demuestra ser fuerte.

Figura 120. ¿Qué medidas toma para sentirse segura como mujer en la calle?



Fuente: elaboración propia.

Figura 121. ¿Qué medidas toma para sentirse segura como mujer en el trabajo?



El 57 % afirmó que es común recibir de los hombres insinuaciones y piropos en el trabajo, en contraste con el 29 % que afirmó que no y el 14 % que no quiso o no supo contestar. A pesar de ello se reconoce que donde existe violencia y machismo es, sobre todo, en el hogar.

“Bueno el machismo aquí en Suárez en la parte de los hogares, es un poquito complicado. ¿Por qué? porque hay mujeres que dependen mucho de hombres y éstos se aprovechan de esa parte. Querer todo el tiempo maltratar a las mujeres porque dependen de ellos. Aquí en Suarez hay muchos hombres que no valoran el trabajo de las mujeres, se dedican solamente a ser infieles o a golpearlas, e inclusive nosotras las mujeres tenemos mucho trabajo, trabajamos en el hogar, en la minería y trabajamos prácticamente en lo que nos salga. – Seleccionadora, Suárez.

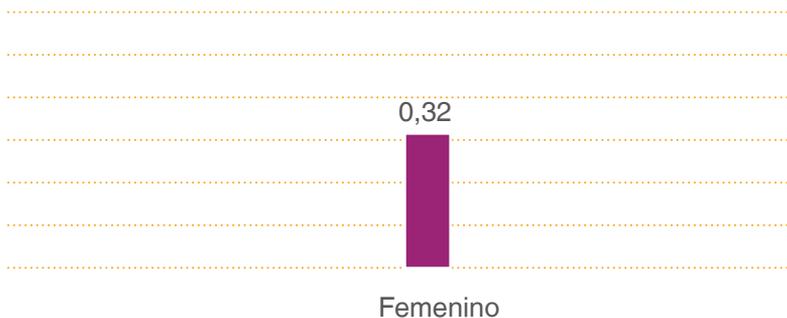


11.2 Estereotipos de género en las seleccionadoras de mineral y chatarreras del Nordeste antioqueño y el Norte del Cauca

Esta sección describe cómo las seleccionadoras y chatarreras que participaron en este estudio perciben las relaciones de género en el sector en función de una serie de estereotipos de género comunes. Para el efecto, se registran los resultados de los cuestionarios de estereotipos de género realizados con 22 seleccionadoras y chatarreras del Nordeste antioqueño y el Norte del Cauca, que muestran, según una serie de afirmaciones estereotipadas recogidas en los diferentes territorios, su grado de acuerdo con el tema.

Entre las seleccionadoras y chatarreras, los resultados del “Índice de percepción sobre estereotipos de género en minería” muestra los niveles más bajos después de Boyacá, donde en promedio, solo aceptarían el 32 % de los estereotipos propuestos.

Figura 122. Índice de percepción sobre estereotipos de género en minería para seleccionadoras y chatarreras del Nordeste antioqueño y Norte del Cauca



Fuente: elaboración propia.

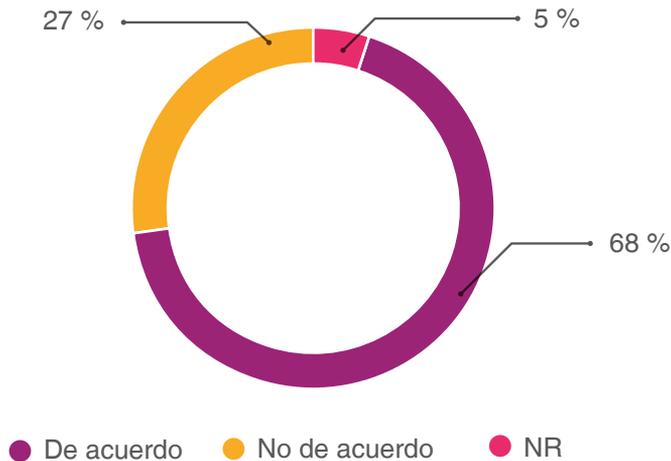
De esta forma, es posible identificar que las chatarreras y seleccionadoras no tienen una visión estereotipada de las relaciones de género en minería y, de hecho, su visión es mayoritariamente contraria.

11.2.1 Masculinidad en el sector minero

Así como en los demás casos, la mayoría de las mujeres seleccionadoras y chatarreras (82 %) no creen que la minería sea un sector exclusivo para hombres y respecto a las capacidades de trabajo de hombres y mujeres en este sector, el 77 % considera que son iguales. A pesar de los resultados no deja de sorprender cómo dos de cada 10 mujeres (18 %) consideran que las mujeres no tienen las mismas capacidades de trabajo que ellos y que la minería es un sector sobre todo para hombres.

Con porcentajes similares pero significado diferente, un 68 % de las mujeres considera que la minería tiene un alto riesgo y que las mujeres no lo soportan, lo que no deja de sorprender porque esto constituye un estereotipo de género que muestra debilidad en las mujeres –al contrario de los demás resultados, porque ellas no están de acuerdo con otros estereotipos de género–. Del otro lado, solo el 27 % no está de acuerdo con esa afirmación estereotipada y un 5 % no quiso o no supo contestar.

Figura 123. Trabajar en la mina tiene un alto riesgo y las mujeres no lo soportan



Fuente: elaboración propia.

Siguiendo la tendencia inicial, una vasta mayoría del 91 % no está de acuerdo con que la minería es un trabajo exclusivo para hombres heterosexuales, lo cual es contrario a una visión machista y homófoba del sector.

11.2.2 Opinión sobre la presencia de mujeres en el sector minero

Como en los demás casos, las mujeres seleccionadoras de mineral y chatarreras del Nordeste antioqueño y Norte del Cauca no consideran en su mayoría que su presencia distraiga a los hombres en el trabajo (77 %) y tampoco están de acuerdo, en su mayoría (82 %), con que las mujeres tengan menos autoridad que los hombres para dirigir equipos de trabajo. Como es de esperar, todas ellas coincidieron en que les gusta trabajar con mujeres.

Igual que en el caso anterior, no deja de sorprender cómo dos de cada 10 mujeres (18 %) creen no tener la misma autoridad para dirigir equipos de trabajo que los hombres y creen que su presencia en las minas puede distraer a los hombres.

Algunas mujeres en el Norte del Cauca, además, opinan que los mineros están orgullosos de que alguna mujer trabaje con ellos. Las consideran valientes y fuertes y eso a ellas les satisface mucho.

“A él le gusta que yo vaya a perforar porque él se siente orgulloso. Inclusive porque yo soy familia de él, a él le motiva que una mujer vaya al trabajo de él, hacer un proceso de esos.... Los hombres se sienten muy orgullosos cuando uno va a una mina hacer un trabajo de esos, dicen esa mujer tan verraca tan echada pa adelante”. – Seleccionadora, Suarez.



Sin embargo, en el Nordeste antioqueño se encontró un panorama diferente, porque el trabajo manual dentro de las minas no es deseable para las mujeres y solo se justificaría en situaciones de necesidad.

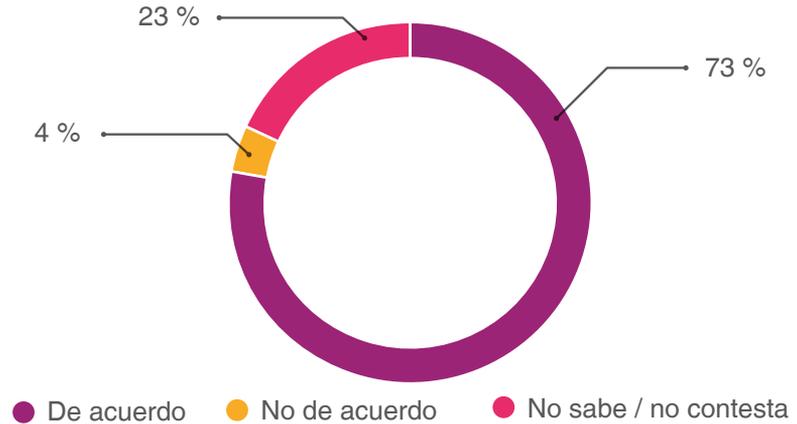
Chatarrera trabajando en Segovia, Antioquia ©Astrid Elena Villegas, Pact 2015



1.2.3 Tolerancia a la población LGBTI en minería

El 73 % de las mujeres encuestadas está de acuerdo con que puede haber mineros y mineras homosexuales, un 5 % no supo o no quiso contestar y un minoritario 4 % no está de acuerdo con lo anterior.

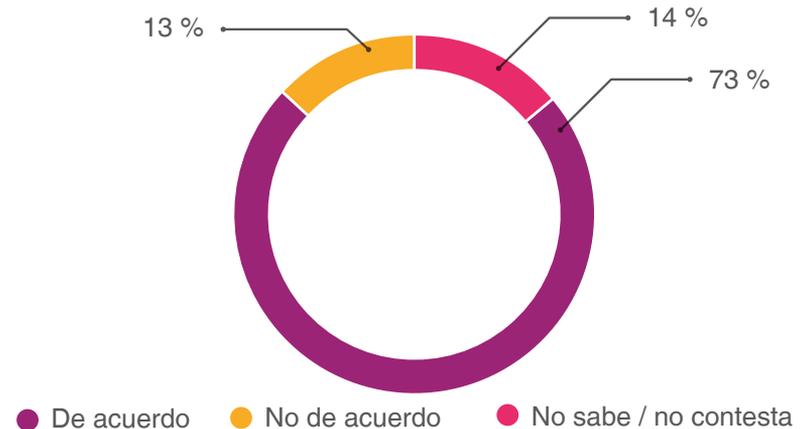
Figura 124. Puede haber mineros y mineras homosexuales



Fuente: elaboración propia.

Con menor aceptación, pero siendo aún una mayoría, el 73 % de las seleccionadoras y chatarreras aceptaría trabajar con transexuales. Sin embargo, las que se oponen a este hecho ocupan un mayor porcentaje en este caso, aunque sigue siendo muy minoritario.

Figura 125. Aceptaría trabajar con personas transexuales (que cambiaron de sexo)



Fuente: elaboración propia.

Los resultados anteriores muestran que las seleccionadoras y chatarreras del Nordeste antioqueño y el Norte del Cauca, en su mayoría, no tienen prejuicios a la hora de trabajar con personas LGBTI. Creen que lo que se debe valorar es la calidad del trabajo, no su condición sexual, que por pertenecer al ámbito privado no tiene que influir en la vida de la minería. Aun así, afirman que para los hombres es más difícil respetarlo, al menos al principio, ya que tienen más prejuicios. También aseguran que es difícil que un hombre lo reconozca en su lugar de trabajo.

“No pues, por parte mía no, yo en eso no, una respeta cada gusto de cada quien. Yo no le paro bolas a eso... -la orientación sexual-. Eso usted sabe que se inicia una persona, llega de pronto por primera vez a un sitio y lo primero la irán a molestar. Pero ya después a la persona lo respetan. Sí pues aquí en el caso de acá, en esta zona, casi eso no se ve. Así por ejemplo que gay y cosas así trabajando en la mina, no, de pronto los hay pero están muy –haciendo alusión a escondidos-, jajaja. – Seleccionadoras, Suárez.



Es recurrente, como en los otros casos, la invisibilización del colectivo LGBTI en el sector, porque se mencionó no existir o verse, lo cual hace suponer cierto tabú al respecto.

11.2.4 Igualdad de derechos

Todas las mujeres encuestadas consideran que hombres y mujeres tienen los mismos derechos y se reconocen como sujeto de los mismos. Sin embargo, en las entrevistas se ve cierta dificultad a la hora de identificar los derechos humanos. La primera respuesta es de silencio y cuando se aclara a lo que se refiere la pregunta, la respuesta se remite al trabajo, el derecho básico:

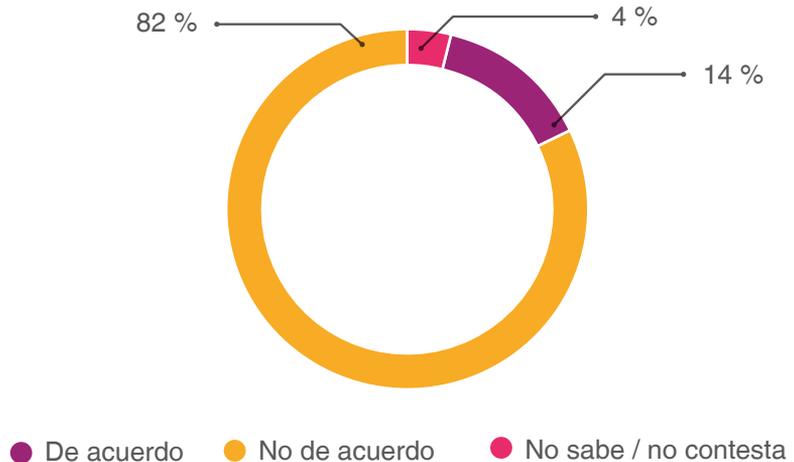
“(…) ¿cómo le explico?, yo creo que pueden ser los mismos derechos. Sí porque de igual manera una puede trabajar igual que un hombre”. – Seleccionadora, Suárez.



11.2.4 Creencias y supersticiones

Respecto a las creencias y supersticiones que pueden contribuir a la discriminación de las mujeres en la minería, el 82 % de las encuestadas no está de acuerdo con que si una mujer entra a una mina, se puede perder la veta de oro, contra el 14 % que sí cree en esta afirmación.

Figura 126. Si una mujer entra a una mina, se puede perder el manto



Fuente: elaboración propia.

Sorprende que más de una de cada 10 mineras crea en esta superstición que atenta directamente contra su autonomía y libertad de trabajo. Los testimonios recogidos revelan que aunque en su contexto cercano no lo hayan oído, son conscientes que en otros contextos (minas) no tan lejanos existe este mito. Una seleccionadora dijo:

“En una zona que se llama funchique por acá por la parte de Buenos Aires, allá sí hay mucha creencia de que no dejan entrar a las mujeres a las minas por que se pierde el hilo, se pierde la veta. Pero acá yo casi no he vistos pues como esa...”.
– Seleccionadora, Suárez.



11.3 Conclusiones del caso de las seleccionadoras de mineral y las chatarreras del Nordeste antioqueño y el Norte del Cauca

Una primera conclusión es la diferente visión de uno de los oficios más precarios y denostados en la minería de oro. El chatarreo o selección de mineral es un oficio de muy bajo reconocimiento en la minería, lo desarrollan sobre todo las mujeres y forma parte de la economía de subsistencia, pues apenas da para mantener a las familias, que viven en situación de precariedad. Ninguna de las mujeres encuestadas logra ahorrar y los ingresos de sus hogares rara vez completan el salario mínimo.

El chatarreo o selección de mineral es un oficio de muy bajo reconocimiento en la minería, lo desarrollan sobre todo las mujeres y forma parte de la economía de subsistencia, pues apenas da para mantener a las familias, que viven en situación de precariedad.

Otra característica de este oficio es que permite a las mujeres flexibilidad en sus horarios de trabajo y al reportarles ingresos les ayuda a afianzar su autonomía económica. En este sentido, varias mujeres afirmaron que la actividad en cierto modo las libera de depender de los hombres, hasta el punto que algunas pudieron abandonarlos cuando recibieron malos tratos.

Además, este oficio es muy variable e irregular, pues depende, en gran medida del trabajo y de la voluntad de otros, generalmente hombres. Ello hace que estas mujeres carezcan de contratos formales y se encuentren grupos, muchas de la misma familia y con hijos a su cargo, que trabajan en la minería y además realizan tareas en el campo y en su hogar. No existe cobertura de riesgos laborales, por lo que no están protegidas si se presentan accidentes o aparecen enfermedades; tampoco tienen licencia de maternidad. Aquí se hacen visibles los mecanismos de solidaridad y apoyo entre las personas que trabajan juntas.

No existe cobertura de riesgos laborales, por lo que no están protegidas si se presentan accidentes o aparecen enfermedades; tampoco tienen licencia de maternidad.

Las mineras de esta zona tienen una clara identidad como mineras, ya sea como chatarreras o seleccionadoras, pues forma parte de su cultura y de su tradición. Por lo demás, se sienten orgullosas de serlo, reclaman mejores condiciones de vida, más apoyo de las instituciones y de los dueños de las minas, para sentirse más saludables, más dignas y tratadas con más justicia. Porque muchas son madres cabeza de familia que tienen que trabajar para poder mantener a sus hijos e hijas, para brindarles educación y alimentación. Sus niveles de escolaridad son muy bajos y, en consecuencia, tienen muchas limitaciones económicas.

Para ellas, chatarrear o seleccionar el mineral es un trabajo digno que les permite dar de comer a sus familias. Sin embargo, para las que viven en el norte del Cauca, el término chatarrear tiene una carga despectiva, que rebaja el sentido y la dignidad de su trabajo: ellas recogen las piedras y seleccionan mineral, por lo cual, son seleccionadoras. En el Nordeste antioqueño piden que se dignifique el término chatarreo. Ambas posturas muestran que la actividad, independiente del nombre que tenga, es poco reconocida y valorada en sus comunidades.

Para ellas, chatarrear o seleccionar el mineral es un trabajo digno que les permite dar de comer a sus familias.

Las mujeres de esta zona tienen dificultades para reconocer cuáles son los derechos humanos universales y cuáles son los de las mujeres. Es por ello que aunque advierten que no tienen las mismas oportunidades y posibilidades que los hombres, no admiten que eso signifique estar discriminadas. Son mujeres fuertes y valientes que tienen que luchar con la tierra, con el tiempo, con el machismo, para subsistir. Ello hace que desde hace poco se estén empezando a organizar para el logro de unas mejores condiciones de vida para ellas, sus familias y sus comunidades. Si bien es un comienzo, está dando ya resultados de modo que están viendo que es importante tener una actitud más activa y comprometida para mejorar y lograr reconocimiento y respaldo de las instituciones públicas y del resto de comunidades.

Puesto que viven y trabajan en un contexto muy masculinizado y machista impera el sistema patriarcal y se admite el rol secundario de la mujer, opacado por el dominio del hombre en la esfera pública. Hombres que no siempre mantienen comportamientos adecuados para sus familias. Así, la violencia en el hogar está bastante naturalizada, aunque también la que ejercen los grupos armados las afecta. Esto hace que al alejarse de los centros urbanos tengan miedo y se sientan inseguras. Se requiere entonces que las administraciones locales tomen medidas preventivas y de protección. Aunque las leyes defienden la integridad de las mujeres es necesario que estas se pongan en marcha en las zonas rurales.

Pese a todo, son conscientes de sus capacidades y de su fuerza. Quieren trabajar de forma digna e independiente, y aunque el contexto minero sea tradicionalmente masculino, para muchas –sobre todo en el norte del Cauca–, existe una tradición familiar como seleccionadoras o chatarreras. Y eso las ha hecho fuertes y orgullosas de su condición minera.

Quieren trabajar de forma digna e independiente, y aunque el contexto minero sea tradicionalmente masculino, para muchas –sobre todo en el norte del Cauca–, existe una tradición familiar como seleccionadoras o chatarreras.

Desde el respeto a todas las personas, lo que forma parte también de sus creencias religiosas, ellas aceptan mejor la diversidad sexual. A pesar de las dificultades que tienen que afrontar, se manifiestan abiertas. Este tema, de todos modos, parece estar poco abordado socialmente ya que la diversidad sexual no se reconoce ni se visibiliza en sus comunidades.

Finalmente, como mineras reclaman respaldo de las instituciones públicas para mejorar las duras condiciones de su vida, poder adquirir una educación y una formación que les permita asumir también responsabilidades políticas y sociales. Porque no se conforman con sobrevivir, sino vivir con dignidad siendo parte activa de una sociedad que tiene que aumentar en cotas de justicia y equidad.

12



Las barequeras suelen trabajar en grupo. El Bagre, Antioquia ©ARM 2017

Resultados agregados

Este capítulo contiene los resultados agregados del estudio, divididos según sexo y por tipo de cuestionario, con el fin de aportar un panorama de las relaciones de género en la minería artesanal y de pequeña escala de oro y carbón colombiana.

12.1 Caracterización de las mujeres mineras de la MAPE de oro y carbón colombiana

Para comenzar una aproximación general el colectivo es joven, porque la edad promedio de las mujeres que han participado en el estudio es de 34 años. Algunas, con una cualificación media o alta, pero la mayoría sin cualificación. De todos modos se ve una tendencia a que la incorporación de las mujeres a las minas, de forma progresiva, se logra por medio de la formación.

12.1.1 Condición socioeconómica

El 41 % de las mujeres mineras encuestadas pertenece al estrato 1, mientras que el 29 % al estrato 2 y solamente el 5 % al estrato 3 (25 % no supo o no quiso contestar), de lo que se deriva que las mineras constituyen población vulnerable. Por otra parte, el 56 % se considera blanca o mestiza, el 22 % de otra etnia sin especificar, el 6 % negra, el 6 % afrodescendiente o afrocolombiana, el 5 % mulata, y el 5 % indígena.

Figura 127. Estrato socioeconómico.

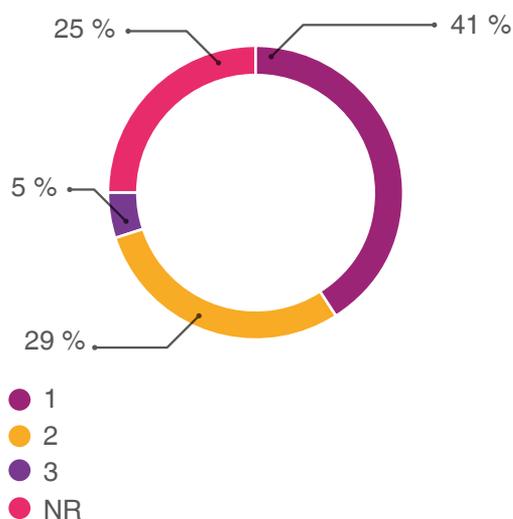
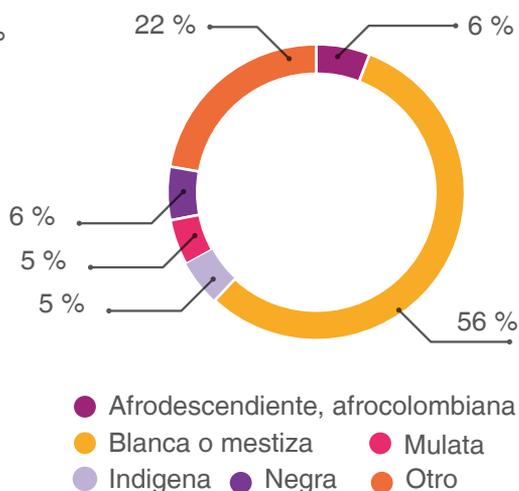


Figura 128. ¿De acuerdo a su cultura, pueblo o rasgos físicos es o se reconoce?



Fuente: elaboración propia.

El 60 % tiene como ocupación principal la minería, el 17 % las actividades del hogar, el 6 % es socia, titular o dueña de una mina, el 5 % el comercio, el 4 % oficios varios y el 8 % indicó que tiene otras actividades, pero no especifica cuáles. Respecto a su ocupación secundaria, el 52 % se dedica a las actividades del hogar, el 8 % a la minería, el 6 % estudia, el 6 % a la agricultura, el 5 % realiza oficios varios, el 3 % a otras actividades sin especificar, el 4 % al comercio y el 3 % no tiene. El 13 % no supo o no quiso contestar. Los datos revelan, por tanto, que la principal ocupación de este colectivo es la minería y se dedica también a las tareas del hogar, como su primera o segunda ocupación.

El 35 % tiene ingresos promedio en su hogar menores al salario mínimo vigente en Colombia para el año 2018, mientras que el 23 % gana menos de la mitad del salario mínimo en su hogar (juntas, suman el 58 %). Del otro lado, un 16 % de las mujeres vive en hogares cuyos ingresos ascienden a los 2 y

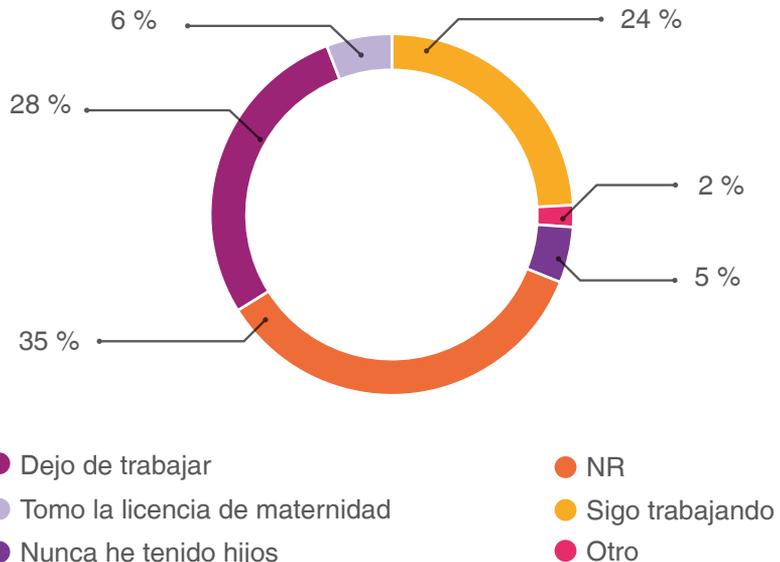
3 millones de pesos mensuales, mientras que el 32 % gana entre 782.000 y 1,5 millones de pesos mensuales en su hogar. Estos ingresos provienen en un 85 % de la minería (incluyendo el barequeo y la selección de mineral). Al 76 % de las mujeres los ingresos que perciben no les alcanzan para ahorrar. A pesar incluso de que muchas de ellas están cualificadas, la situación económica y financiera de las mineras es difícil y con él apenas subsisten, excepción de un pequeño número de ellas.

El 54 % de las encuestadas cubre sus gastos médicos con el régimen subsidiado, mientras que el 43 % lo hace mediante el régimen contributivo. El 3 % no quiso o no supo contestar. Un importante grupo de mujeres tiene empleos formales, lo cual también implica que accede a un seguro de riesgos laborales, muy necesario en este sector.

12.1.2 Conciliación, maternidad, familia e integración en la comunidad

Más de la mitad (54 %) es madre cabeza de hogar y 17 % tiene hijos o hijas menores de edad que trabajan. Además, solamente el 6 % toma licencia de maternidad en estado de embarazo avanzado o después de tener al bebé y un 28 % deja de trabajar; 34 % de las mujeres no mezcla trabajo en la minería y estado de embarazo avanzado. Del otro lado, el 24 % sigue trabajando y el 5 % nunca ha tenido hijos. De esto se concluye que dos de cada cinco mujeres pueden poner en peligro su embarazo si lo combina con una actividad de alto riesgo como la minería. El 35 % no supo o no quiso contestar.

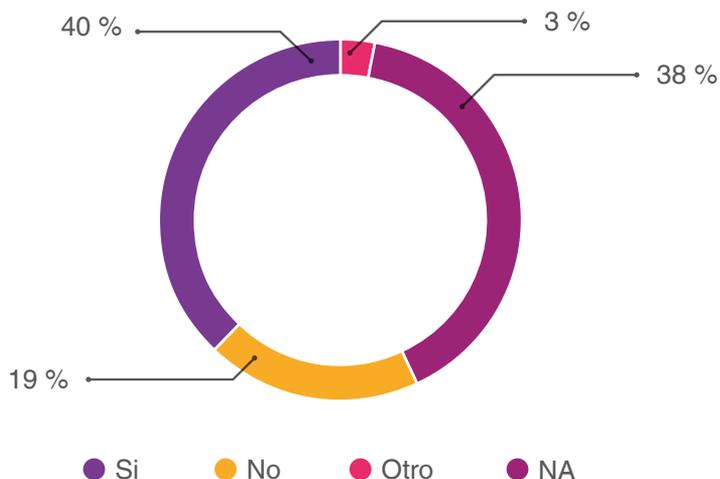
Figura 129. ¿Cuándo usted está con un embarazo avanzado y después de tener al bebé, qué hace?



Fuente: elaboración propia.

El 40 % afirma que tienen la posibilidad de pedir permisos para conciliar vida laboral y personal, contra el 36 % que no la tiene y el 3 % que indicó otra situación sin especificar. El 38 % no contestó a la pregunta, seguramente porque se trata de barequeras, seleccionadoras o chatarreras a quienes no aplica esta pregunta.

Figura 130. ¿En su trabajo, tiene la posibilidad de pedir permisos especiales u horarios adaptados en caso de tener necesidades familiares y/o de cuidado?



Fuente: elaboración propia.

Finalmente, el 86 % de las mineras que participó en este estudio se siente integrada a su comunidad, en comparación con el 9 % que no y con el 5 % que no supo o no quiso contestar. Esto no quiere decir que exista equidad de género.

12.1.3 Alfabetización y estudios

Es posible afirmar que el grupo de mineras participantes es alfabetizada (86 %) y que además, una mayoría está estudiando (63 %). Al 86 % le gustaría estudiar para formarse y lograr mejores condiciones laborales.

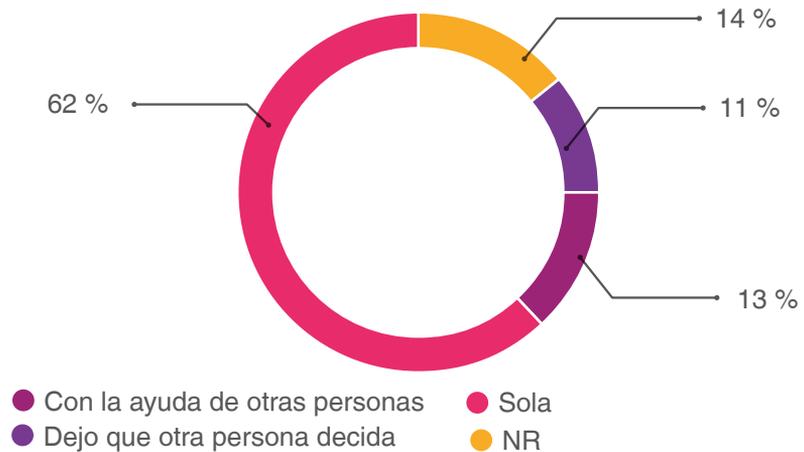
El mayor grupo de mujeres tiene una carrera técnica o tecnológica (42 %), seguido de aquellas que lograron terminar el grado once (17 %). Llama la atención la existencia de un pequeño grupo del 8 % que no tiene ningún tipo de estudio. El resto se distribuye en diferentes niveles educativos, que incluye 4 % de mujeres profesionales. Esto parece contradictorio con la situación

socioeconómica, pero se puede llegar a entender por la diferenciación entre las zonas, donde se encuentran pocas mujeres aunque cualificadas (Boyacá y Nordeste antioqueño); mientras que en otras, como el Norte del Cauca y el Bajo Cauca antioqueño, la cualificación es muy baja. La media, relacionada con un grupo heterogéneo de mujeres que han participado en el estudio, puede dar lugar a equívocos.

12.1.4 Autonomía, autoestima y toma de decisiones

El 92 % de las encuestadas toma decisiones en su hogar, el 5 % no supo o no quiso contestar nada sobre el particular y solamente el 3 % no las toma. Respecto a la decisión del gasto sobre los ingresos obtenidos, una mayoría del 62 % lo decide sola y el 13 % con ayuda de otras personas. Solamente el 11 % de las mujeres no gestiona sus ingresos y el 14 % no supo o no quiso contestar. Lo anterior significa que ellas tienen una notable autonomía económica, aunque como se ha visto en otros apartados, su capacidad de gasto y de ahorro es muy limitada.

Figura 131. ¿Cómo decide sobre el gasto que realiza de sus ingresos?

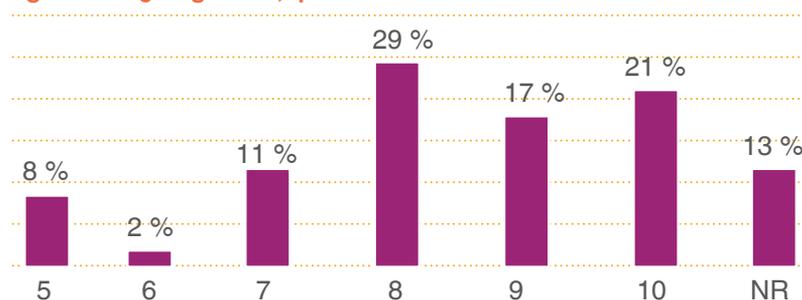


Fuente: elaboración propia.

Respecto a las decisiones en torno a lo que es bueno o malo para su vida, el 52 % afirmó tomarlas sola, el 26 % con ayuda de otras personas y el 8 % deja que otras personas decidan por ellas; el 14 % no quiso o no supo contestar. Aquí se observa menor autonomía que en el manejo de los recursos, lo cual sorprende, aunque es posible explicarlo por su significativa integración a la comunidad.

El nivel de satisfacción con sus vidas es en general notable. Ninguna mujer valoró la satisfacción con su vida por debajo de 5 puntos sobre 10 y el 67 % tiene una opinión mayor a 8 puntos sobre 10 sobre su vida.

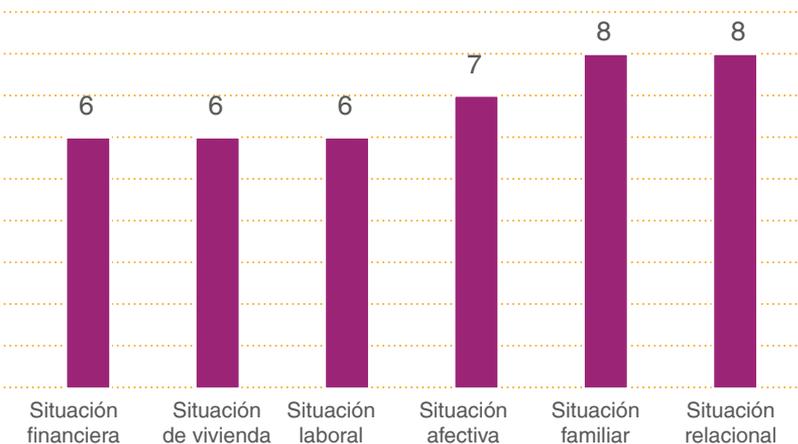
Figura 132. ¿En general, que tan satisfecha está con su vida?



Fuente: elaboración propia.

Respecto a la satisfacción con su situación financiera, de vivienda y laboral, en promedio, las mineras la valoran con 6 puntos sobre 10, un valor normal si se tiene en cuenta el optimismo general hacia sus vidas. Su situación afectiva tiene un promedio de 7 puntos de valoración y su situación familiar y relacional (amistades), tiene los mayores promedios, con 8 puntos sobre 10.

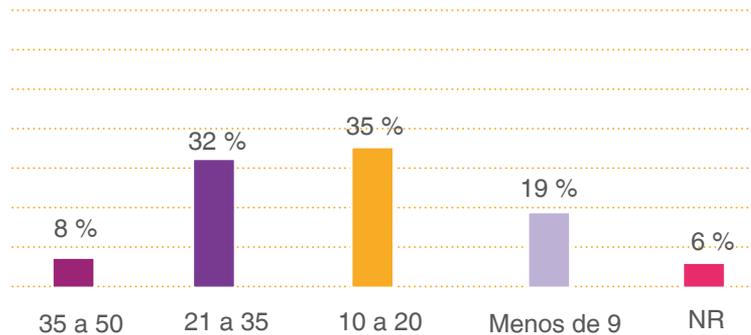
Figura 133. Promedio satisfacción con:



Fuente: elaboración propia.

Por otro lado, el 76 % dispone de tiempo para sí misma: entre 1 y 4 horas, mientras que un 15 % entre 5 y 8 horas y el restante 4 % entre 12 y 14 horas; 5 % no supo o no quiso contestar. El 35 % dedica entre 10 y 20 horas semanales al cuidado del hogar, el 32 % entre 21 y 30 horas, el 19 % menos de 9 horas, el 8 % entre 35 y 50 horas y el 6 % no supo o no quiso contestar.

Figura 134. ¿Cuántas horas semanales dedica para sí misma, para sus cosas?



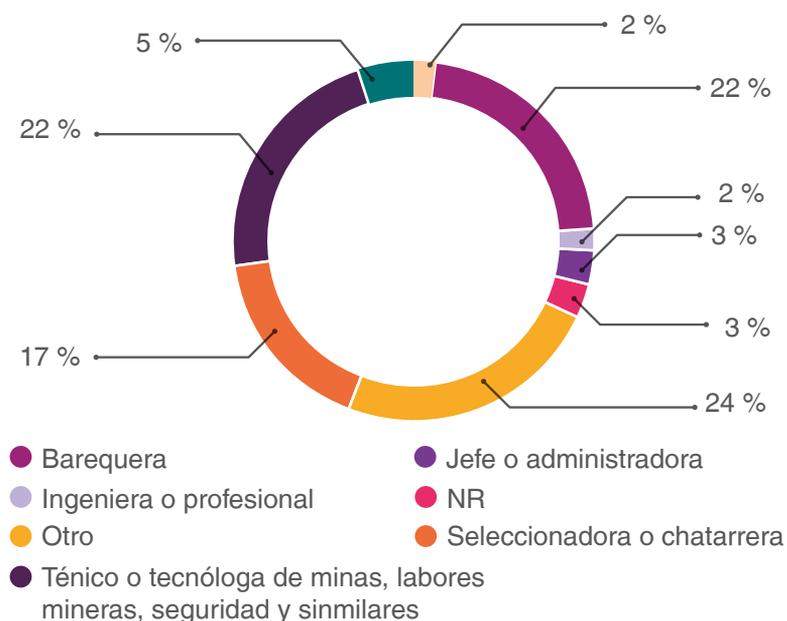
Fuente: elaboración propia.

La carga de trabajo en el hogar sugiere ser amplia, pues el 51 % dedica más de 21 horas semanales a ello. Teniendo en cuenta lo anterior, no es de extrañar que al 82 % de ellas les gustaría tener más tiempo libre.

12.1.5 Identidad minera

El 95 % se considera mujer minera y el 87 % está orgullosa de ello, lo cual demuestra una fuerte identidad minera. Sin embargo, el 71 % cambiaría de trabajo si pudiera. Y ello, a pesar de la diversidad de perfiles profesionales que se resumen en el gráfico siguiente: el 22 % es técnica o tecnóloga, solo el 5 % tiene formación superior en ingeniería o es jefa y administradora de las minas, el 20 % es seleccionadora o barequera y un 24 % desempeña otro tipo de funciones en las minas.

Figura 135. ¿Qué tipo de labor minera realiza?



Fuente: elaboración propia.

12.1.3 Discriminación

En general las mujeres mineras no se sienten discriminadas en el hogar (87 %), el trabajo (86 %), ni la comunidad (90 %). Sin embargo, al preguntarles sobre si consideran que existe discriminación en la minería, el 43 % opina que no y el 38 % que sí; el 19 % no supo o no quiso contestar. El 48 % nunca se ha sentido discriminada en la minería, mientras que el 33 % sí y el 19 % no quiso o no supo contestar. Con todo, se observa cómo en las técnicas narrativas utilizadas en el estudio, existe cierta dificultad para identificar el significado de la discriminación. La cultura patriarcal en la que viven, hace que situaciones de discriminación hacia la mujer no se vean como tal, puesto que se naturalizan como parte de la relación entre hombres y mujeres. Esto se relaciona directamente con las respuestas que dan cuando se analiza su conocimiento sobre los derechos humanos.

12.1.4 Derechos de las mujeres y activismo

Solo el 43 % de las encuestadas conoce el significado de los derechos de las mujeres mientras que un 25 % no lo sabe y un 32 % no supo o no quiso contestar. Respecto al activismo, el 57 % no participa en algún grupo u organización, en contraste con el 28 % que sí lo hace y el 5 % que no responde. De estas, el 49 % no pertenece a ninguna asociación de mujeres, el 33 % sí y un 18 % no quiso o no supo contestar.

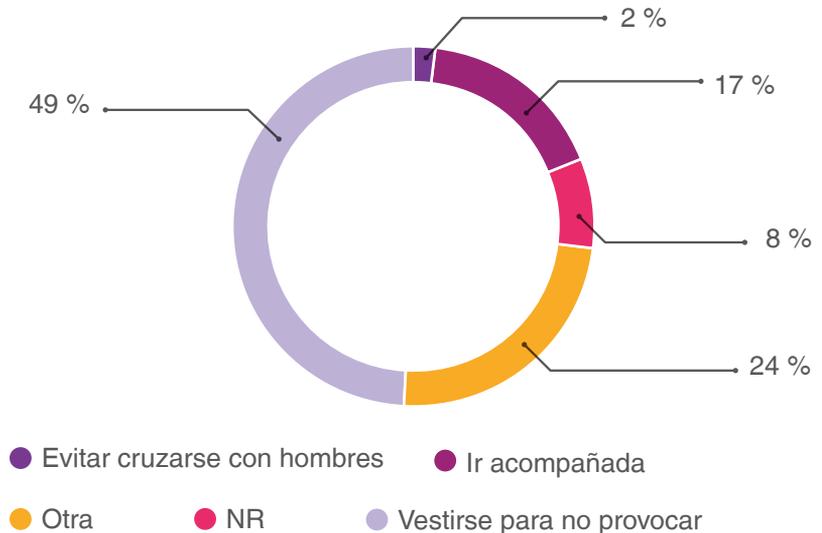
Solo el 5 % participa en posiciones de liderazgo en estos grupos, el 8 % toma decisiones cuando se requiere, el 21 % es miembro y el 1 % solo aporta económicamente. En este caso hay que mencionar un elevado 65 % que no quiso o no supo contestar.

12.1.5 Violencias

El 30 % de las encuestadas es víctima del conflicto armado interno colombiano, un 25 % ha sido violentada alguna vez por ser mujer y el 6 % ha sufrido violencia sexual alguna vez. Mientras que el 6 % ha sido violentada en la minería.

El 30 % se siente insegura al caminar por la calle y el 19 % se siente insegura en su trabajo (la minería). El 60 % dice que es común que los hombres les piropéen y se les insinúen en la minería, lo que corrobora la afirmación anterior en el sentido de que hay ciertas formas de relaciones de dominación del hombre que se aceptan como normales y no se cuestionan. En efecto, es significativo que el 49 % de las mujeres mineras, para sentirse seguras, opte por vestirse para no llamar la atención de los hombres. Ello hace que se sientan culpables de las actitudes agresivas y de falta de respeto de ellos hacia ellas. Una sociedad machista hace que las víctimas se sientan culpables y adapten su comportamiento, lo que es una clara forma de discriminación y de coartar la libertad de la persona para vestir como mejor le parezca.

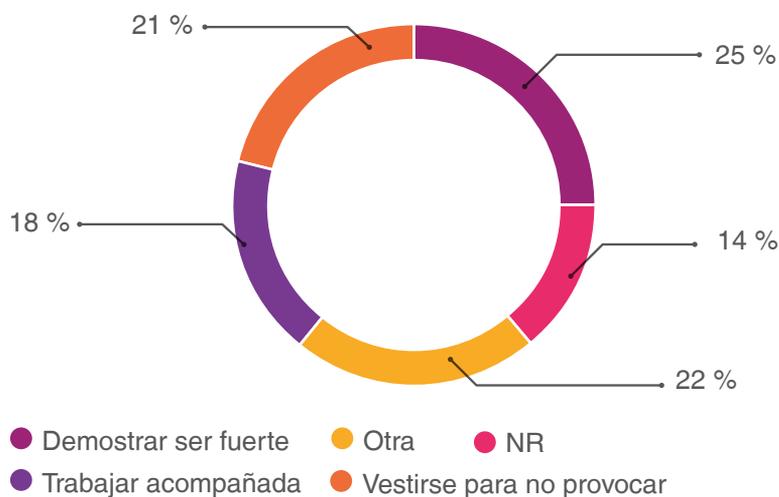
Figura 137. ¿Qué medidas toma para sentirse segura como mujer en la calle?



Fuente: elaboración propia.

Sin embargo, a la hora de enfrentar la inseguridad que sienten en las minas, sus opciones son más diversas y suponen una posición diferente. El 25 % cree que tiene que demostrar que es más fuerte. Ello tiene que ver con la situación que viven las que ocupan cargos directivos, técnicas y tecnólogas, que tienen que imponerse y demostrar su valía en un contexto mayoritario de hombres. Aquí es importante recordar que se trata sobre todo de mujeres jóvenes, que comparten espacio laboral con hombres de diferentes edades. La opción que escoge el 18 % es trabajar con otras mujeres, sobre todo las que se dedican al chatarreo y la selección de mineral. Vestirse para no atraer es una opción válida para el 22 %, por lo que esta dinámica no desaparece cuando las mujeres van a las minas.

Figura 138. ¿Qué medidas toma para sentirse segura como mujer en su trabajo?



Fuente: elaboración propia.

Por último, se prueba que existen mujeres víctimas de violencia. Dentro de una dinámica social que culpabiliza a la mujer de la violencia que sufre, se puede entender que un 30 % no acuda a nadie cuando esto le ocurra. La presión social es muy fuerte, y es mejor ocultarlo. Además, es significativo que otro 30 % no acude a nadie. Así que es igualmente significativo que solo un 2 % acuda a las autoridades. La falta de respuesta es aún mayor, pues llega hasta el 55 % de las mujeres ante la situación de violencia sexual. Este tema está vedado para la cultura patriarcal, en el que los hombres dominan, y en el que se convive con una visión religiosa de la vida que exige que la mujer sea casta y pura. A este 55 % que no responde, se agrega un 30 % que dice que no acude a nadie. Los datos reflejan una situación clara de discriminación y opresión de la mujer minera.

Figura 139. ¿A quién ha acudido en caso de haber sufrido violencia como mujer?

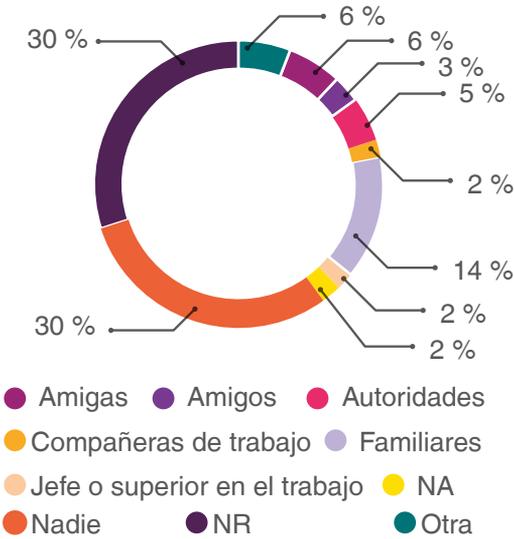
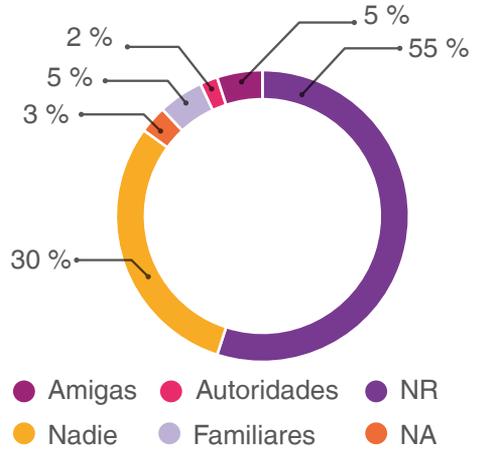


Figura 140. ¿A quién ha acudido en caso de haber sufrido violencia sexual?



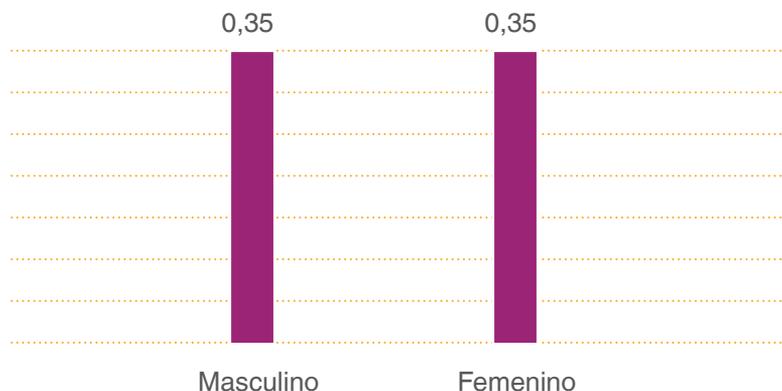
Fuente: elaboración propia.

12.2 Estereotipos de género en la MAPE de oro y carbón colombiana

En este apartado se presentan los datos agregados de todos los casos, pero diferenciados por hombres y mujeres que realizaron los cuestionarios de estereotipos de género, para entender cómo operan en uno u otro grupo de población.

Los resultados agregados del “Índice de percepción sobre estereotipos de género en minería” muestran el mismo resultado tanto para hombres como para mujeres, lo cual indica que en promedio, tienen una visión similar sobre los estereotipos de género aplicados al sector minero consultados en este estudio.

Figura 141. Índice de percepción sobre estereotipos de género en minería agregado

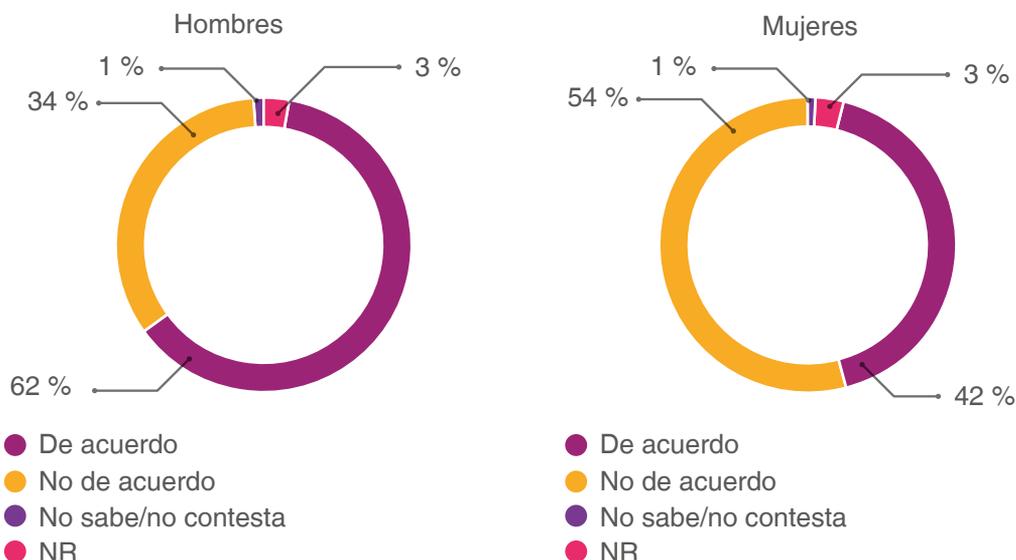


Fuente: elaboración propia.

12.2.1 Masculinidad en el sector minero

Para el 62 % de los hombres y el 42 % de las mujeres participantes en el estudio, la minería es una actividad sobre todo para hombres. Se comprende que a un número tan alto de mujeres les gustaría cambiar de profesión y que las mujeres tengan dificultades a la hora de trabajar en las minas, en posiciones no tradicionales como la selección, el barequeo o el chararreo en zonas donde existe la cultura de que desde la infancia se participa en las tareas mineras de menos consideración.

Figura 142. ¿La minería es una actividad sobre todo para hombres?

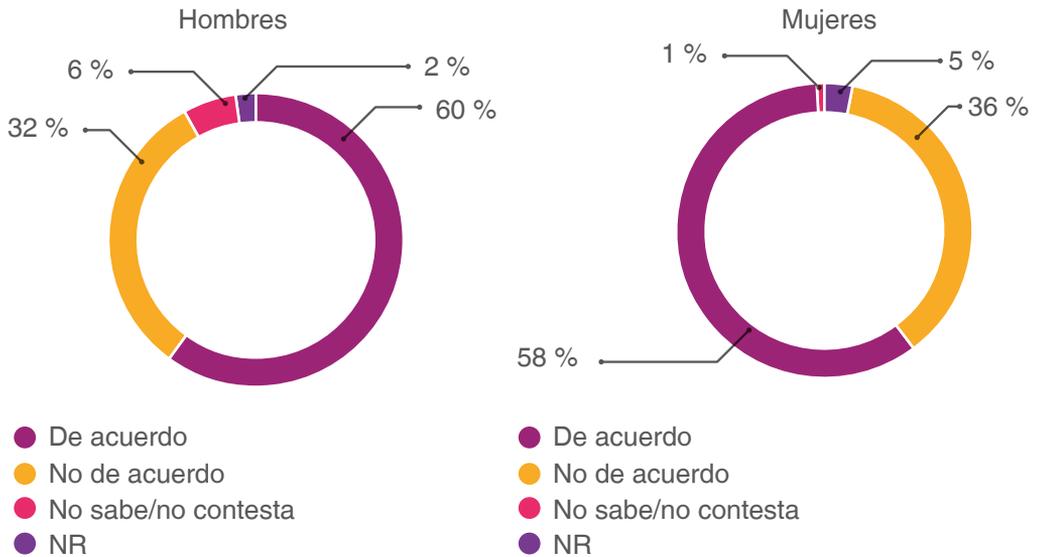


Fuente: elaboración propia.

El 54 % de las mujeres y el 34 % de los hombres no cree que la minería sea sobre todo para hombres, aunque es posible ver en los testimonios que se han ido recogiendo en este estudio, que para muchos de ellos, las tareas que pueden realizar las mujeres no son las mismas que las que ellos hacen, lo que reafirma la división sexual del trabajo. La cultura de la fuerza está presente tanto en hombres como en mujeres y esto divide las actividades que pueden hacer unos y otras.

Aunque el 58 % de las mujeres acepte que la minería reviste un riesgo mayor para ellas y que pueden no soportarlo, esto no quita que no tengan las mismas capacidades que los hombres para desempeñarla según el 71 % de ellas y el 53 % de ellos. En este punto cabe destacar que el porcentaje de mujeres que acepta que la minería es más riesgosa para ellas y que puede no soportarla supera la mitad de las encuestadas y demuestra, por un lado, apropiación de los estereotipos que asocian fuerza-minería-masculinidad y por el otro, baja confianza respecto a sus capacidades y aguante físico. También es importante referirse a las entrevistas y grupos focales en las que varias mujeres afirmaron tener menos fuerza que los hombres pero que eso podían compensarlo con mayor atención, habilidad y cuidado en su actividad minera.

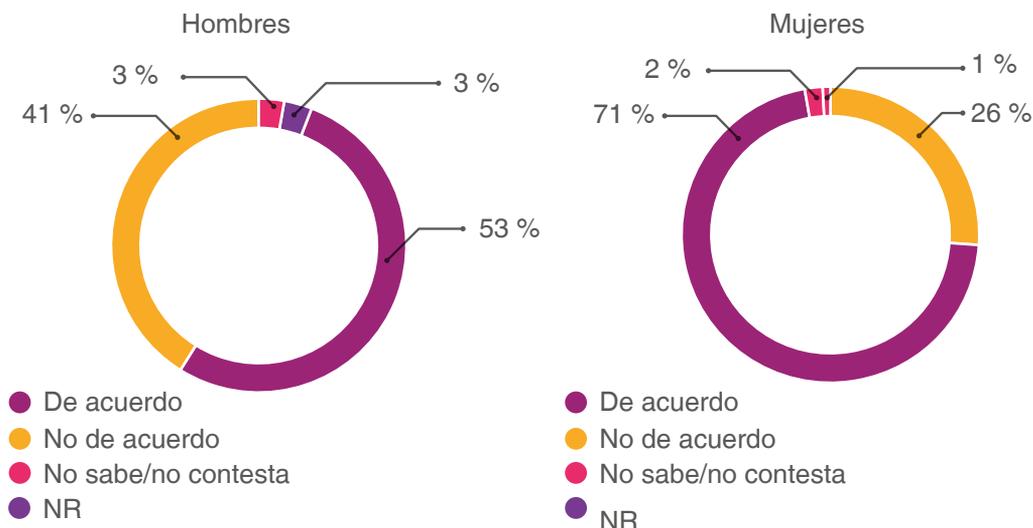
Figura 143. Trabajar en la mina tiene un riesgo alto y las mujeres no lo soportan



Fuente: elaboración propia.

La confianza sobre las capacidades de las mujeres para desempeñarse en el sector minero es notablemente mayor para ellas que para los hombres (18 % mayor). Los hombres tienen más prejuicios y estereotipos de género.

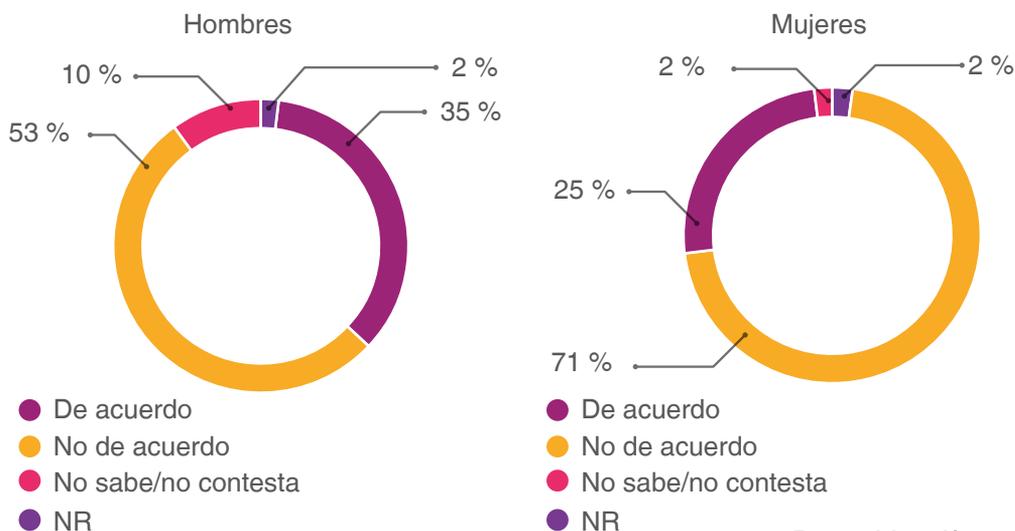
Figura 144. Hombres y mujeres tienen las mismas capacidades para trabajar en minería



Fuente: elaboración propia.

También es importante advertir que la diferencia de percepciones entre hombres y mujeres parece ser una norma, porque los primeros defienden con mayor frecuencia los estereotipos de género asociados a la minería. Esto se observa en la afirmación de que “la minería es un trabajo para hombres de verdad, no es para mujeres o personas homosexuales”: el 35 % de los hombres defiende esta idea, contra el 25 % de las mujeres, es decir, 10 % menos.

Figura 145. La mina es un trabajo de hombres de verdad, no es para mujeres o personas homosexuales



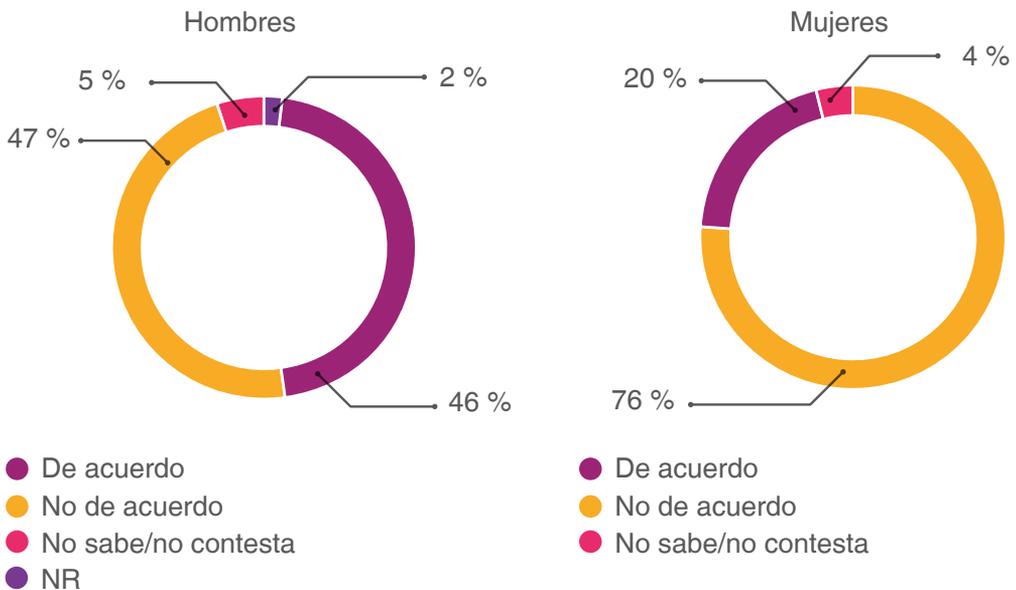
Fuente: elaboración propia.

No obstante, más de la mitad de los hombres no está de acuerdo con ello (53 %) y un elevado 71 % de las mujeres tampoco, lo que muestra que quienes tienen opiniones discriminatorias en este sentido no dejan de ser minoría.

12.2.2 Opinión sobre la presencia de mujeres en el sector minero

El 76 % de las mujeres no cree que puedan llegar a distraer a los hombres. El porcentaje de hombres que está de acuerdo con esta afirmación es un 26 % mayor que el de las mujeres (46 % frente a 20 %), similar al de los hombres que manifiestan su desacuerdo (47 %). La percepción cambia según el sexo: los varones justifican en mayor medida los estereotipos de género.

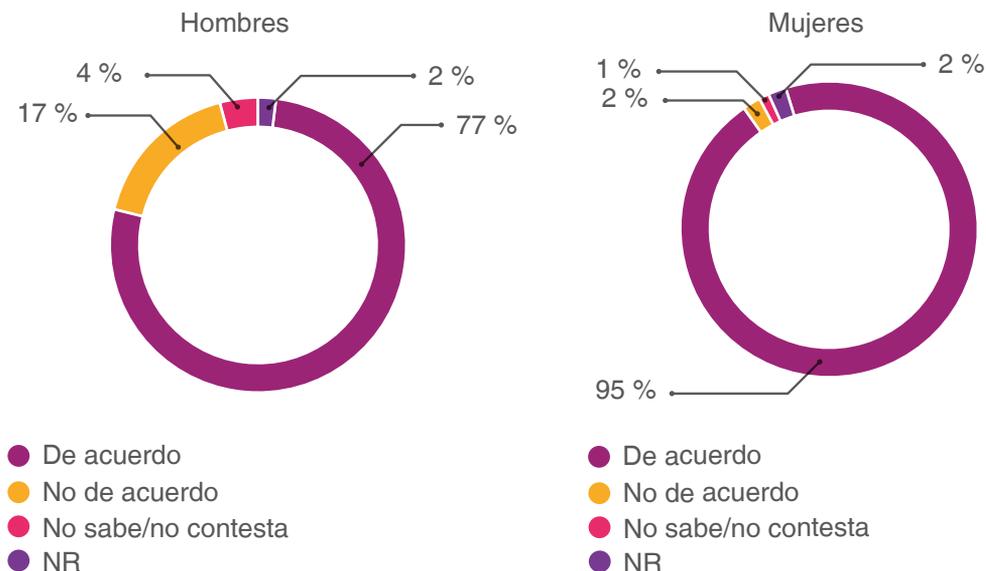
Figura 146. Que haya mujeres puede distraer a los hombres en la minería



Fuente: elaboración propia.

Este dato es similar a los hombres que les gusta trabajar con mujeres: 77 % y a las mujeres que les gusta trabajar con hombres: 95 %. La diferencia entre unos y otras es del 18 %. Los resultados contradicen uno de los estereotipos de género más comunes en el que las mujeres rechazan a otras mujeres en el trabajo. En el sector de la minería artesanal y de pequeña escala colombiana de oro y carbón analizado, por lo menos, el porcentaje de mujeres a las que no les gusta trabajar con otras es ínfimo (2 %).

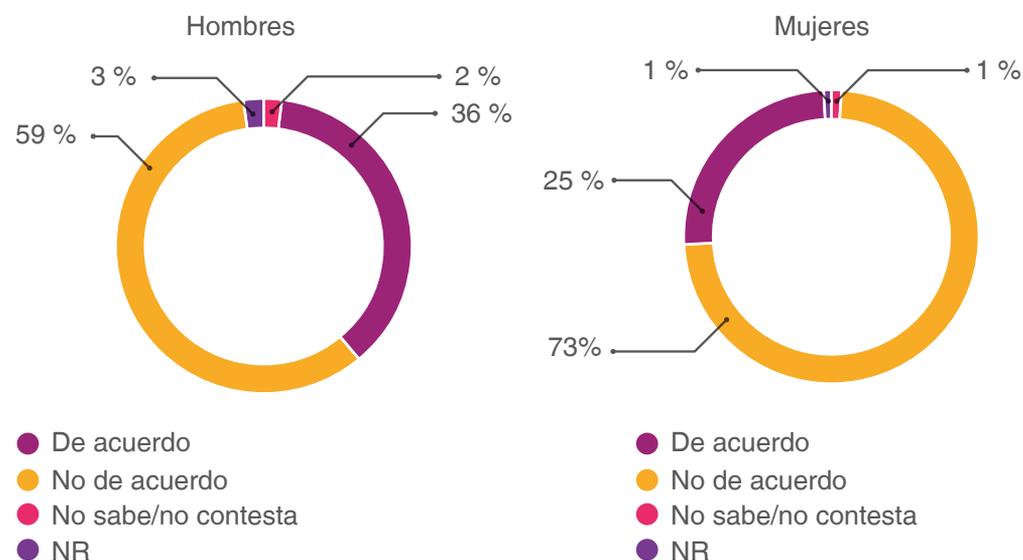
Figura 147. Le gusta trabajar con mujeres



Fuente: elaboración propia.

Por último, se observa que la mayoría de hombres y mujeres no considera que ellas tienen menos autoridad que ellos para dirigir equipos de trabajo en la minería (59 % los primeros, 73 % las segundas), aunque hay una diferencia evidente, en este caso del 14 %.

Figura 148. Las mujeres no tienen la misma autoridad que un hombre para dirigir a un equipo de trabajo



Fuente: elaboración propia.

Si bien es posible apreciar que las respuestas responden a estereotipos de género sobre el papel de la mujer en la mina, se puede ver que el colectivo de hombres tiene un cierto nivel de aceptación de la situación de la incorporación de la mujer, aunque por los testimonios recogidos, no exactamente en las mismas funciones y tareas que ellos, por el riesgo que ello supone.

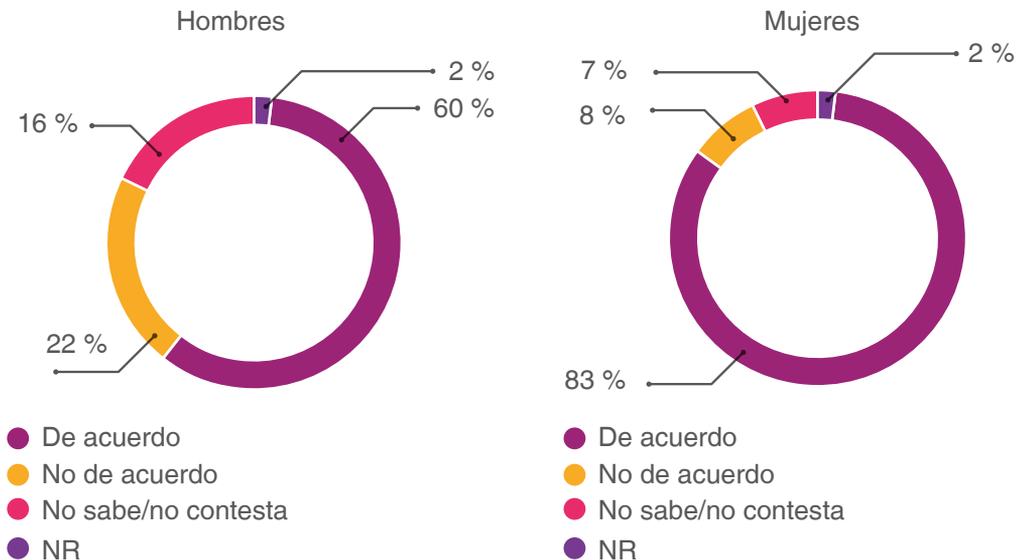
“¿Qué se me pasa por la cabeza? –cuando ve una mujer minera-: Necesidad, porque prácticamente la chatarrera está recogiendo lo que ya se perdió en todos los procesos de la minería, de la extracción hasta el proceso. Veo necesidad.” – Trabajador minero, Segovia.



12.2.3 Tolerancia a la población LGBTI en minería

Entre las personas encuestadas, una mayoría del 60 % de los hombres está de acuerdo con que puede haber mineros y mineras homosexuales, mientras que otra holgada mayoría del 83 % de las mujeres lo cree. La diferencia entre unos y otras es del 23 % esto explica que las mujeres mineras son considerablemente más tolerantes con la diversidad sexual aunque, hay que recalcar que los hombres que reconocen la diversidad sexual en el sector siguen siendo más de la mitad.

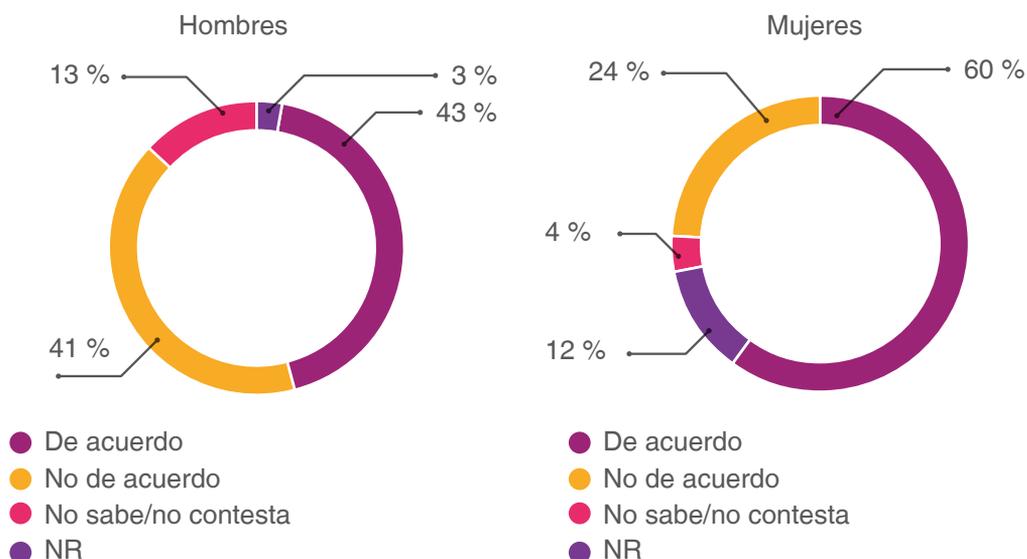
Figura 149. Puede haber mineros y mineras homosexuales



Fuente: elaboración propia.

El panorama cambia completamente respecto a las personas transexuales: menos de la mitad de los varones aceptaría trabajar con este grupo poblacional, mientras que las mujeres, si bien siguen siendo mayoría, un 24 % menos las acepta.

Figura 150. Aceptaría trabajar con una persona transexual (que cambió su sexo)



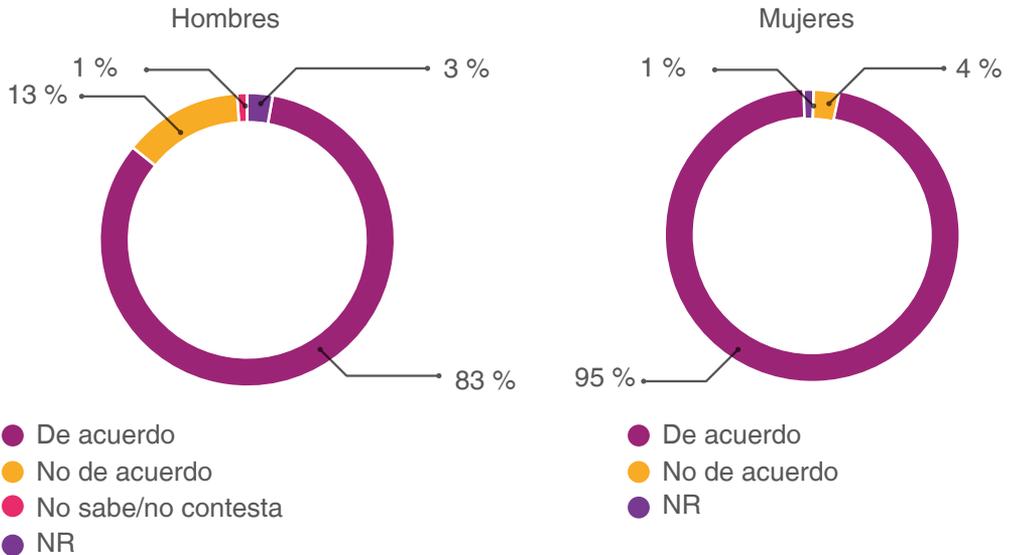
Fuente: elaboración propia.

Los resultados agregados muestran que pese a que los porcentajes de mineros y mineras tolerantes con la población LGBTI son mayoría, aún queda camino por recorrer, pues el 41 % de los hombres no aceptaría compartir su espacio laboral con personas transexuales y un 22 % no cree que pueda haber mineros y mineras homosexuales. Ellas manifiestan un desacuerdo menor: 12 % trabajarían con personas transexuales y 8 % piensa que no hay mineros y mineras homosexuales. Sorprende en este caso, el elevado porcentaje de no respuesta de las mujeres a la pregunta de si trabajarían con transexuales: 24 %.

12.2.4 Derechos de las mujeres

Respecto a la igualdad de derechos, el 83 % de los hombres cree que tienen los mismos derechos que las mujeres mientras que el 13 % no lo cree. Por su parte el 95 % de ellas sostiene que le asisten los mismos derechos que los hombres, en contraste con un 1 % que no lo cree así.

Figura 151. Hombres y mujeres tienen los mismos derechos



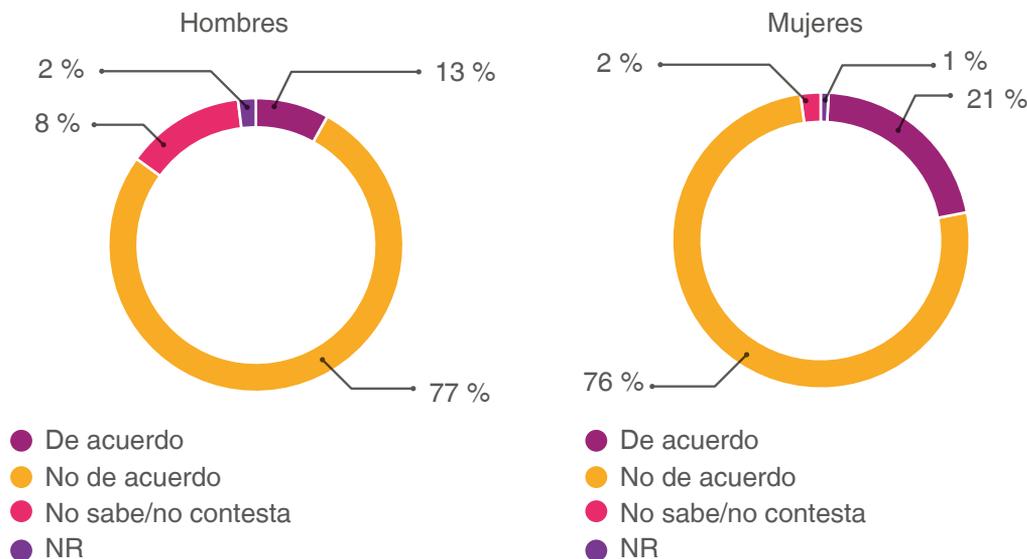
Fuente: elaboración propia.

Pese a que el porcentaje de hombres que considera que las mujeres tienen los mismos derechos que ellos es elevado, no deja de sorprender que en Colombia, un Estado social de derecho donde se reconoce la igualdad ante la ley, más de uno de cada 10 hombres opine que hombres y mujeres no tienen los mismos derechos.

12.2.5 Creencias y supersticiones discriminatorias

En el caso de la creencia común de que cuando una mujer entra a una mina se pierde la veta o el manto porque esta se pone celosa (nótese que se le asigna una identidad femenina a la mina), una mayoría del 77 % de los hombres y del 76 % de las mujeres no está de acuerdo.

Figura 152. Si una mujer entra a una mina, se puede perder el manto



Fuente: elaboración propia.

Es posible afirmar que esta creencia se encuentra poco arraigada entre los mineros y mineras de carbón. Perollama la atención cómo más de dos de cada 10 mujeres lo creen. Esta percepción, sin duda, las perjudica a ellas mismas.

12.3 Brechas de género en la MAPE de oro y carbón colombiana

En este apartado se muestran los resultados agregados de los diagnósticos de brechas de género aplicados a las organizaciones mineras artesanales y de pequeña escala de Segovia, Remedios, Sogamos, Tópaga, Mongua y Gámeza. En total, se analizaron 45 minas en las que trabajan 510 hombres y 40 mujeres. La sistematización de los datos se encuentra en el anexo 5.

El 82,5 % de las mujeres contratadas en estas minas son calificadas, mientras que solo el 15,49 % lo está. Se observa una diferencia significativa, porque mientras ocho de cada 10 mujeres que trabajan en minería tiene algún tipo de formación para ello, solo uno de cada 10 hombres se ha preparado para su desempeño.

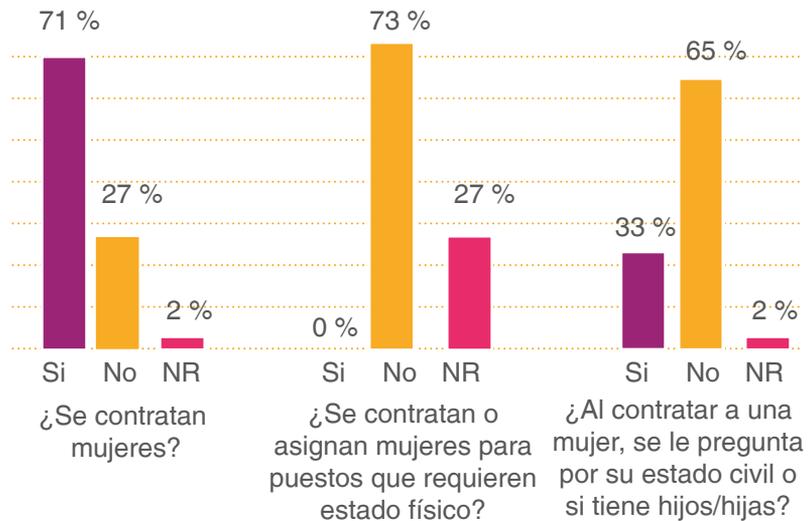
Si observamos los porcentajes para los cargos de decisión, el 52,5 % de las mujeres ocupa uno de estos puestos en contraste con el 19,21 % de los hombres. Este resultado concuerda con la cualificación de las mujeres, aunque es importante notar que la mayoría de mujeres son mandos medios mientras que la mayoría de los hombres son mandos altos.

En general, las mujeres tienen su acceso al sector en virtud de su cualificación, porque les son negados los cargos cualificados, como se puede apreciar en los siguientes resultados.

12.3 Contratación

En su mayoría las organizaciones mineras artesanales y de pequeña escala de oro y carbón analizadas en este estudio contrata mujeres (71 %), aunque sorprende que casi tres de cada 10 minas no lo hace (27 %). Si se las contrata a ellas, en ninguna mina lo harían para puestos que requieran esfuerzo físico. Esto confirma los resultados vistos a lo largo del presente estudio, en razón a que a la mujer se le presupone débil físicamente y por ello se le niega toda labor que la requiera.

Figura 153. Contratación



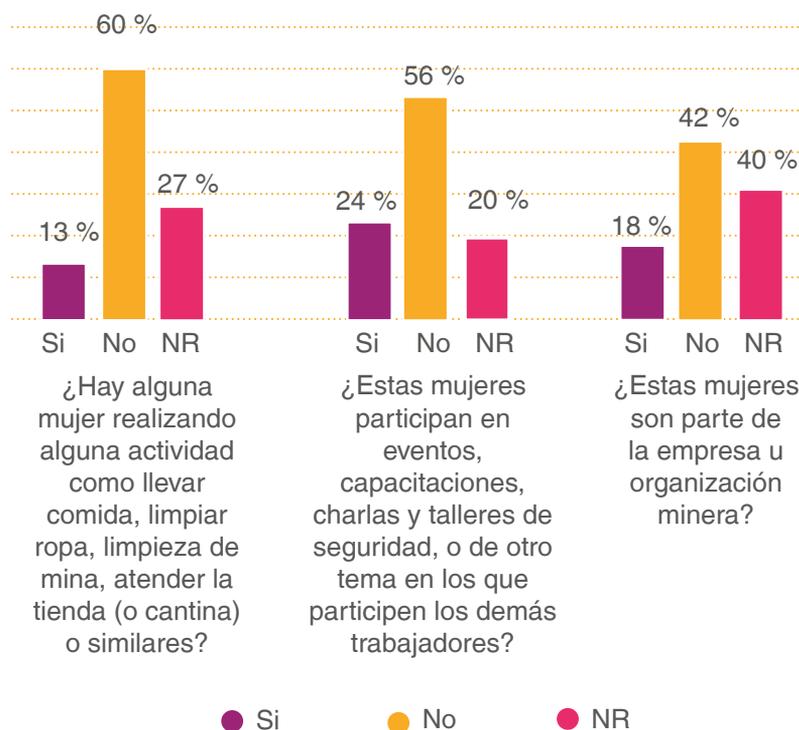
Fuente: elaboración propia.

Además, si bien en una mayoría de minas no se les pregunta a las mujeres sobre su estado civil o familiar al ser contratadas, el 33 % sí lo hace, lo cual constituye un factor abiertamente discriminatorio.

12.3.2 Mujeres trabajadoras en actividades de soporte, apoyo y oficios varios

Solamente el 13 % de las empresas mineras afirma tener trabajadoras en actividades de soporte, apoyo y oficios varios, mientras que el 60 % no las tendría y un 27 % no supo o no quiso contestar. Respecto a las condiciones de estas mujeres, en el 56 % de las minas no participan de eventos, capacitaciones, charlas, talleres de seguridad u otros temas en los que participan los demás trabajadores (solo lo hacen en el 24 % de estas) y únicamente para el 18 % estas mujeres forman parte de la empresa u organización minera.

Figura 154. Situación de las mujeres trabajadoras en actividades de soporte, apoyo, oficios varios y otros



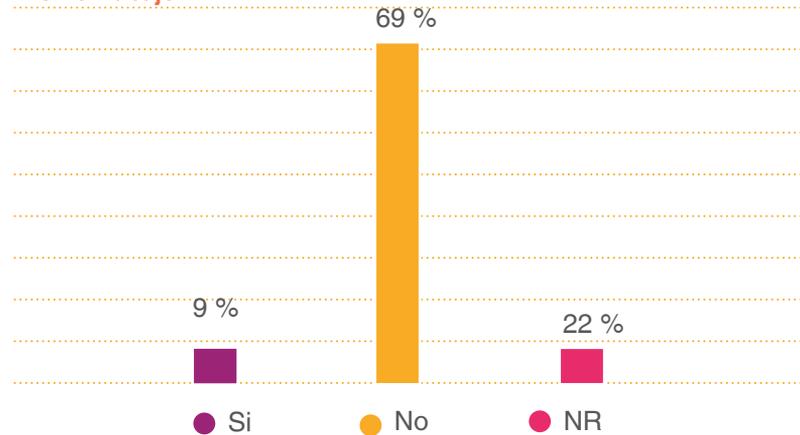
Fuente: elaboración propia.

Las respuestas sugieren cierta invisibilización o negación acerca de la labor de las mujeres, pues en la observación realizada en algunas de las minas, se hallaron mujeres cumpliendo funciones de apoyo, soporte u oficios varios, de manera temporal. Esto explicaría los altos porcentajes de no respuesta que probablemente indiquen que las personas que no supieron contestar, no lo hicieron debido a que no supieron definir claramente el rol de estas mujeres dentro de una organización minera.

12.3.3 Brecha salarial

Respecto a la brecha salarial existe una clara discriminación hacia las mujeres pues en el 69 % de las minas participantes en este estudio no se paga igual salario a hombres y mujeres por el mismo trabajo.

Figura 155. ¿Perciben el mismo salario hombres y mujeres por el mismo trabajo?



Fuente: elaboración propia.

El 22 % no supo o no quiso contestar y solamente el 9 % reconoció la igualdad salarial.

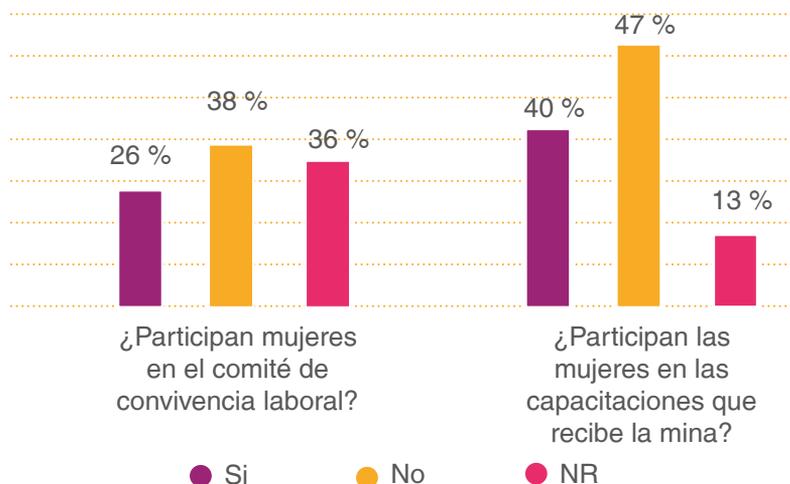


Barequera trabajando en El Bagre, Antioquia ©Astrid Elena Villegas, Pact 2015

12.3.4 Capacitación y participación

Al observar el porcentaje de minas en el que las mujeres participan activamente en el comité de convivencia laboral, sobresale que solamente el 26 % de ellas lo hace, mientras que el 38 % no. El restante porcentaje corresponde a las minas que no quisieron o no supieron contestar, muy probablemente porque no contratan mujeres.

Figura 156. Participación



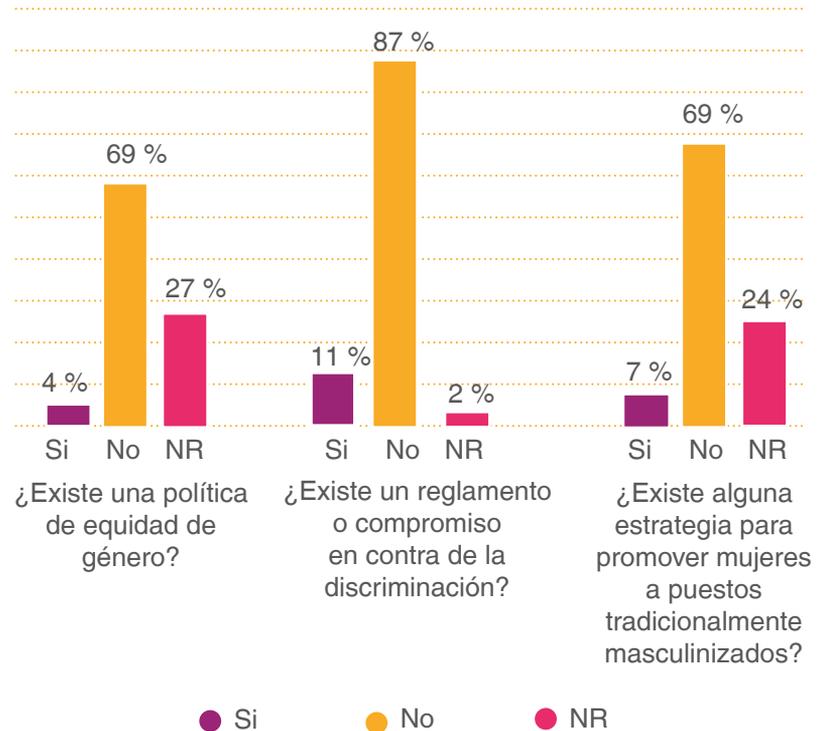
Fuente: elaboración propia.

Por otra parte, el 40 % dijo haber recibido capacitación y el 47 % aseveró lo contrario. El 13 % no quiso o no supo contestar. Comparando este resultado con el anterior sorprende la diferencia del 13 % entre las minas que integran a las mujeres a los comités y las minas que les ofrecen cursos de capacitación, lo que hace evidente la discriminación hacia ellas en este campo.

12.3.5 No discriminación, equidad y violencias de género

Las medidas que toman las minas para asegurar la no discriminación de género y la equidad, tienen que ver con que solamente el 4 % promueve políticas para la equidad de género, el 11 % dispone de un reglamento o compromiso en contra de la discriminación y el 7 % pone en marcha alguna estrategia para promover a las mujeres a puestos tradicionalmente masculinizados.

Figura 157. Políticas para la equidad de género

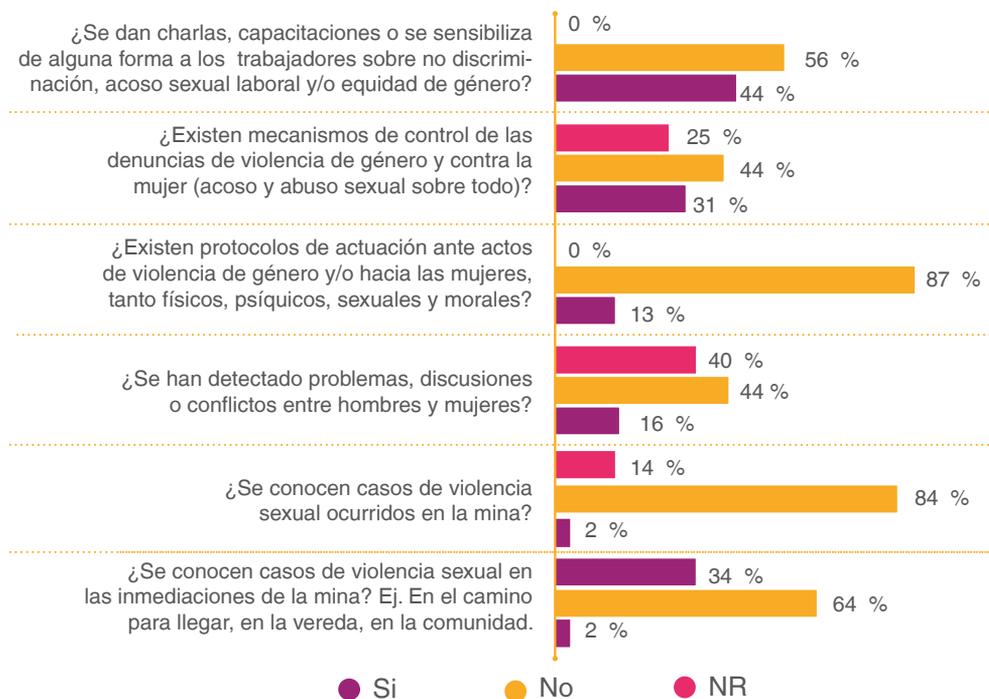


Fuente: elaboración propia.

De esto se concluye que la adopción de medidas para la no discriminación y la equidad de género es bastante deficiente.

Para prevenir, atender y denunciar violencias de género, solo el 44 % dicta charlas, capacitaciones o sensibiliza de alguna forma a sus trabajadores; en el 31 % existen mecanismos de control de las denuncias de violencia de género y contra la mujer, y en el 13 % existen protocolos de actuación relacionados con actos de violencia de género o contra las mujeres. Aquí se aprecia que estas minas no están suficientemente preparadas para contrarrestar la violencia de género.

Figura 158. Acciones para la no discriminación y contra violencias de género

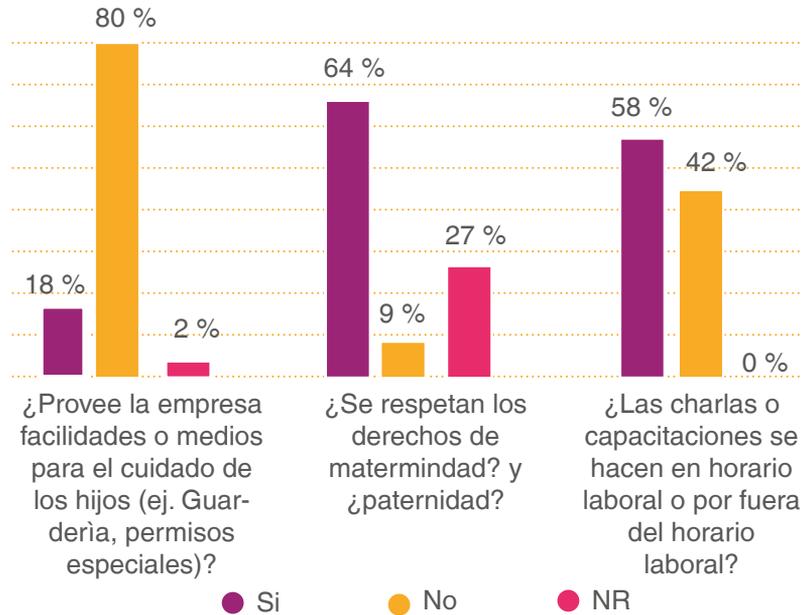


El 16 % de las empresas minas reconoce haber detectado problemas, discusiones o conflictos entre hombres y mujeres, mientras que el 44 % no los han detectado y un significativo porcentaje no quiso o no supo contestar. La falta de respuesta en este sentido puede ser indicativo de estas problemáticas, pues sorprende que sobre todo en el caso de Boyacá, las mujeres afirmaron que esto ocurre comúnmente. Respecto a la violencia sexual, solo el 2 % afirmó conocer casos ocurridos en la mina y otro 2 % haberlos reconocido en las cercanías de la mina. Esto podría interpretarse como ausencia de mecanismos que permitan identificar y gestionar la violencia de género y, por tanto, es “normal” que el problema se ignore.

12.3.6 Derecho a la licencia de maternidad, paternidad, conciliación vida familiar, laboral y personal

En cuanto a la posibilidad de conciliar vida familiar, laboral y personal, el 80 % de las minas no facilita o dispone de medios para el cuidado de los hijos e hijas. El 64 % reconoce el derecho a la maternidad mientras que el 9 % no; el 27 % no supo o no quiso contestar. Si se tiene en cuenta que se trata de un derecho, sorprende cómo un 36 % de las organizaciones mineras o bien no lo reconoce, o bien omitió la respuesta, por la razón que sea.

Figura 159. Conciliación y derecho a licencia por maternidad y paternidad

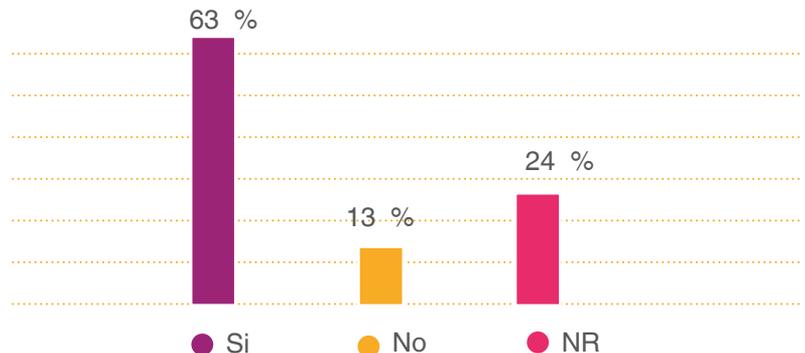


Fuente: elaboración propia.

El 58 % de las minas brinda charlas o capacitaciones en horario laboral, lo que favorece una participación más igualitaria entre las personas que tienen obligaciones familiares y las que no, aunque el 42 % las ofrece fuera de horarios de trabajo, lo que beneficia a los hombres y sobre todo mujeres que compaginan jornada laboral con cuidado del hogar.

Finalmente, el 63 % de las minas permite el ingreso de mujeres al socavón o área de extracción de la mina, mientras que un 24 % no supo o no quiso contestar sobre este asunto y un minoritario 13 % no lo hace.

Figura 160. ¿Se permite el ingreso de mujeres al socavón o área de extracción de la mina?

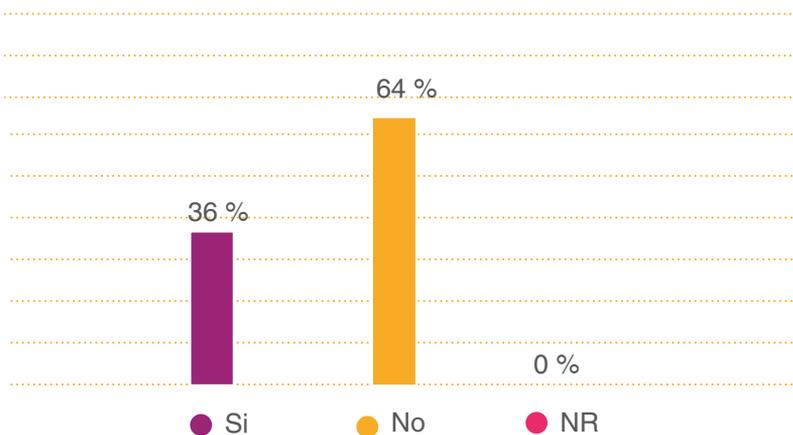


Fuente: elaboración propia.

12.3.7 Otros

Respecto a si hay familias residiendo dentro de polígonos del título de la mina o en el área de influencia de la mina, ocurre en el 36 % de los casos. Aunque sea minoritario, casi cuatro de cada 10 minas tienen familias residiendo en su área de influencia. Esto implica riesgos para todos.

Figura 161. ¿Hay familias residiendo dentro del polígono del título de la mina o en el área de influencia de la mina?



Fuente: elaboración propia.



13

A pesar de las adversidades, las mineras están orgullosas de serlo ©ARM 2018

Conclusiones del estudio

Como se ha visto en diversos estudios anteriores (Chaparro y Lardá, 2009, Bermúdez et al., 2011, 2014, Salcedo, 2013, Güiza, 2013, Stefanovi y Saavedra, 2016) la situación de desigualdad en la minería (incluida la artesanal y de pequeña escala) es una realidad que hace que las mujeres tengan que vivir en situación de precariedad. Como muestran los resultados de este estudio, son muy pocas las mujeres que ocupan cargos de responsabilidad en las organizaciones mineras, aunque cada vez sea mayor el número de mujeres que, debido a su acceso a la educación, desempeña cargos medios de supervisión, administración y coordinación.

La MAPE colombiana de oro y carbón, a pesar del carácter familiar que la caracteriza en casos como el de Boyacá, ocupa, proporcionalmente, menos mujeres. Un breve repaso de los datos de participación de mujeres en el censo minero apunta a que en Boyacá hay 3,2 % de mujeres, en Segovia y Remedios, un 6 %, y en el Norte y Centro del Cauca, un 1,4 %. Según lo observado, parece que las chatarreras, seleccionadoras y barequeras no están censadas. Esto contribuye de forma notoria a su invisibilización. De hecho, no se encontraron datos desagregados en el Bajo Cauca, donde muchas de las mujeres de la zona trabajan en este oficio. Se debe tener en

cuenta que allí hay un alto número de minas irregulares o ilegales, lo que explica la ausencia de datos. Esto oculta una realidad que tiene implicaciones para la población minera en general y para las mujeres mineras en particular, lo cual dificulta su acceso al recurso minero. El problema, por lo tanto, no es solo su escasa participación, como se afirma en muchos estudios, sino también que el trabajo que realizan no está considerado como minero, y que son pocas las mujeres que pueden acceder al que sí se considera de esa forma.

Aunque los datos recogidos indican que la mayoría de mujeres (72 %) y algo más de la mitad de los hombres participantes en el estudio (53 %) consideran que la minería no es solo un trabajo de hombres, estos entienden que las mujeres solo pueden realizar algunos tipos concretos de trabajos. El grueso de los puestos mineros suele ser ocupado por hombres, mientras que las mujeres ocupan, o bien los oficios de baja cualificación y menos reconocidos, o aquellos que requieren formación técnica, tecnológica o profesional. Así pues, existe una considerable brecha de género en el acceso al trabajo minero, porque las mujeres deben optar o bien por oficios como la selección de mineral, el chatarreo o el barequeo, oficios muy informales, independientes y carentes de cobertura social; o bien formarse y acceder a cargos de supervisión, control o administración.

Existe una considerable brecha de género en el acceso al trabajo minero, porque las mujeres deben optar o bien por oficios como la selección de mineral, el chatarreo o el barequeo, oficios muy informales, independientes y carentes de cobertura social; o bien formarse y acceder a cargos de supervisión, control o administración.

Los puestos o cargos feminizados en las organizaciones mineras artesanales y de pequeña escala no alteran el rol de cuidado asociado al género femenino en el sistema patriarcal, pues reproducen estereotipos de género como el que la mujer es buena para organizar, atender, cuidar, administrar y es más responsable que el hombre. El escaso número de mujeres integradas a las organizaciones de la MAPE se explica por este argumento, en el que ocupan determinadas funciones que no requieren fuerza física, dado que esto está reservado para los hombres que según los y las participantes, sí la tienen. Este argumento también se incluye como causa cuando se refieren a los puestos de dirección y gestión, ya que estos trabajos de decisión también son ocupados principalmente por hombres.

La brecha salarial también es un factor importante a analizar en este sector, dado que por un lado, gran parte de las organizaciones mineras participantes afirmaron no pagar el mismo salario a mujeres y hombres por el mismo

trabajo; por otro, los cargos feminizados son menos remunerados a pesar de que requieran formación. Y finalmente, donde se encuentra un mayor número de mujeres es en actividades mineras como la selección de mineral, chatarreo y el barequeo, que aportan pocos e irregulares ingresos. Ello hace que vivan especialmente en situaciones de vulnerabilidad, aunque también les permite ser autónomas y criar a sus hijos. Porque muchas tienen hijos e hijas a su cargo y deben cumplir con esta doble función: cuidar del hogar y trabajar en minería. El estudio, sin embargo, pone de manifiesto que casi todas las mujeres, no solo las jefas de hogar, cumplen con esta doble jornada, junto con el trabajo de agricultura en algunas zonas. La interiorización del rol de madre, esposa o cuidadora, supeditado al del hombre, está muy clara y se vive de forma natural en aquellas mineras que están casadas o conviven con sus parejas. Sin embargo, sus deseos de estudiar, de buscar un trabajo mejor o de tener más tiempo libre, se quedan en un anhelo que no llega a concretarse. Por otra parte, a muchas de las participantes en este estudio les costó distinguir entre su tiempo libre y el tiempo dedicado a la familia, lo que muestra una notable interiorización de su rol de género, determinado por su condición de madre y cuidadora, presente en una cultura tradicional y machista, que deja pocas posibilidades a las mujeres de romper con ello.

La interiorización del rol de madre, esposa o cuidadora, supeditado al del hombre, está muy clara y se vive de forma natural en aquellas mineras que están casadas o conviven con sus parejas.

La vulnerabilidad de estas mujeres no solo viene dada por tener la responsabilidad de los hijos e hijas, lo que les puede llegar a obligar a realizar trabajos que no querrían hacer, sino porque ser mujer en un mundo de hombres les convierte en posibles víctimas de situaciones de violencia. Algunas mujeres consultadas vieron normal que los hombres se emborrachen y se gasten el dinero, que se enfaden con ellas, y después, que las agredan. Ante ello, algunas mineras se sienten culpables y toman medidas que pueden coartar la libertad de decisión sobre su vida, obligarlas a adaptar su forma de vestir o asumir como algo natural que la relación es la de dominación y fuerza. Tienen que demostrar que son fuertes en las minas y asumir actitudes masculinas para mantener su autoridad cuando asumen cargos de responsabilidad: técnicas, tecnólogas o ingenieras. Ello hace que se reproduzcan claramente los roles del sistema patriarcal, y que la mujer asuma el comportamiento del hombre, es decir, se masculinice. Sin duda, esta es una forma de opresión que hace que muchas mujeres no puedan expresar su propia identidad.

Tienen que demostrar que son fuertes en las minas y asumir actitudes masculinas para mantener su autoridad cuando asumen cargos de responsabilidad: técnicas, tecnólogas o ingenieras.

La situación no es mejor para el colectivo LGTBI. Aunque los datos indican que tanto los hombres como las mujeres manifiestan aceptar hasta cierto grado a las personas de este colectivo. Independientemente de su identidad y orientación sexual, lo cierto es que se en este estudio se ha identificado mucho silencio respecto a ello, pudiendo considerarse como un tabú. Se ve que hay mayor aceptación de las mujeres, quienes son más tolerantes con la diversidad sexual que los hombres. Parece ser que este asunto no es algo cotidiano, ni es parte del imaginario minero, sino que es más bien algo ajeno, de lo que no se habla. Así pues, la aceptación y conversación sobre este tema es algo pendiente en este mundo tan masculinizado y heteronormativo (entendiendo que el modelo es de hombre heterosexual, fuerte y dominador).

La situación no es mejor para el colectivo LGTBI (...) Parece ser que este asunto no es algo cotidiano, reconocido ni es parte del imaginario minero, sino que es más bien algo ajeno, de lo que no se habla.

Existe vulnerabilidad, pero también discriminación contra las mujeres, aunque ellas tengan dificultades para reconocerla en su vida cotidiana tanto en el trabajo como en el hogar. Los datos indican que hay minas que no contratan mujeres y, que las que lo hacen, es para trabajos cualificados y en un número escaso. No se tiene suficientemente en cuenta a las que trabajan en ocupaciones subsidiarias a la mina (limpieza, servicios), quienes constituyen un grupo de especial vulnerabilidad. De todos modos, la participación de las que ya trabajan en las minas es pequeña, y tienen dificultad de acceso a las actividades que se realizan de capacitación, sensibilización y convivencia, entre otras. Debido a las condiciones laborales y los sueldos menores, muy pocas están satisfechas con su economía y, si pudieran, cambiarían de trabajo, a pesar de que la mayoría tiene una fuerte identidad minera y dice sentirse muy orgullosa de serlo. En sus condiciones laborales apenas se contemplan los derechos de las mujeres y de los hombres a la conciliación de la vida familiar y laboral, a pesar de que se puedan manejar permisos excepcionales y verbales. Tampoco existen protocolos, políticas o normativas que puedan prevenir y defender a las mujeres frente a las violencias de género, ni evitar que sean discriminadas.

Los datos indican que hay minas que no contratan mujeres y las que lo hacen, es para trabajos cualificados y en un número escaso.

En el caso de las seleccionadoras, chatarreras y barequeras, la informalidad, temporalidad e independencia de sus actividades las somete a la subsistencia y a diversos riesgos, tanto de discriminación como de violencias, aunque, también las libera en cierta medida. Son oficios muy compatibles con las obligaciones familiares y además les permiten subsistir sin depender de los hombres, aunque esa dependencia puede darse respecto a la voluntad de las personas dueñas de las minas (usualmente hombres). En este caso, pueden conciliar su vida personal, familiar y laboral si lo desean, aunque a costa de obtener menores ingresos y poner en peligro su pervivencia. Tampoco tienen ningún tipo de cobertura en caso de que se presenten accidentes y enfermedades laborales. Esto hace que su resiliencia sea aún menor.

El estudio también refleja el silencio que existe en relación con la violencia de género, particularmente en relación con la violencia sexual. Las comunidades mineras aceptan la violencia contra la mujer como una conducta natural que se advierte en el hogar. Aquí es importante analizar por qué no existen respuestas de las mujeres en este sentido, mientras que los hombres reconocen que la violencia es normal y forma parte de la relación con ellas. Por otra parte, es común la revictimización de la mujer, pues en cualquier caso se considera que ella es la responsable de lo que le pase. Esto también remite al sistema patriarcal de dominación y a la resignación con que las mujeres asumen estas circunstancias. Muchas de ellas no acuden a nadie cuando son víctimas de violencia, se callan, lo ocultan y consecuentemente sufren la situación. Además, no lo denuncian, muchas veces por la presión social. A pesar de esto, hay ocasiones en las que acuden a la su círculo más cercano e inmediato.

En el caso de las seleccionadoras, chatarreras y barequeras, la informalidad, temporalidad e independencia de sus actividades las somete a la subsistencia y a diversos riesgos, tanto de discriminación como de violencias, aunque, también las libera en cierta medida.

Aquellas que se encuentran aisladas en su labor minera están más expuestas a la discriminación y a la violencia, tal como sucede en Boyacá, donde conviven varios hombres y una mujer en diversas minas informales. De ahí surge la necesidad de que se reconozcan sus derechos y se disponga de mecanismos para defenderlos.

Como dicen algunas mujeres, los ingresos de ellas son seguros para la familia y también los que hacen que la comunidad pueda sostenerse, ya que en la cultura minera el hombre suele malgastar el dinero. Y, sin embargo, como en la mina, en el hogar también están sujetas a discriminación y violencia. Y para algunas, en este contexto imperan el machismo y la violencia.

Como dicen algunas mujeres, son sus ingresos los que son seguros para la familia y también los que hacen que la comunidad pueda sostenerse, porque en la cultura minera el hombre suele malgastar el dinero.

La progresiva incorporación de mujeres formadas en el SENA, con cualificación profesional, además de las ingenieras, promueve que las jóvenes con capacidad de mando y autoridad avancen hacia un cambio de la situación anteriormente expuesta. Estas son pocas todavía, pero atendiendo a la información que han suministrado para este estudio, tienen claro que con la educación mejorarán sus condiciones de vida. Además, existe un porcentaje, pequeño aún, de mujeres que además de trabajar están estudiando – incluso muchas de ellas son mineras de subsistencia–, lo cual muestra que tienen claras las vías para mejorar su situación y poco a poco comienzan a organizarse para luchar por sus derechos, lo que muestra una creciente conciencia de colectivo.

La progresiva incorporación de mujeres formadas en el SENA, con cualificación profesional, además de las ingenieras, promueve que las jóvenes con capacidad de mando y autoridad avancen hacia un cambio de la situación.

Una forma profunda de discriminación, invisible, es que las propias mujeres no llegan a saber cuáles son sus derechos. En razón a este desconocimiento, no distinguen la discriminación que sufren por la situación de pobreza en la que viven ni por ser mujeres. Respecto a esto, se presenta un contraste: las cualificadas tienen más claros sus derechos, por lo que en este caso puede hablarse de empoderamiento y de un trabajo en organizaciones mineras más formalizadas con normativas y protocolos claros con respecto a sus derechos laborales. La formación y la educación de la comunidad, y no solo de las mujeres, es una prioridad para superar la brecha de género que existe en la MAPE de oro y carbón colombiana.

Las propias mujeres no llegan a saber cuáles son sus derechos.

Hay que destacar también que los trabajos hechos por las mujeres y que son más aceptados, como los realizados por las tecnólogas de seguridad y administración, lo son bajo el estereotipo de que ellas son más ordenadas y más detallistas, siendo un complemento útil a la fuerza de los mineros. Rara vez se reconoce su profesionalismo. Trabajar con los hombres y mujeres de la MAPE para que se reconozca el derecho a la igualdad de todas las personas, aunque desarrollen diferentes tareas u ocupaciones, es otro reto que se debe plantear la comunidad minera. La propia Constitución colombiana, en su artículo 7, prohíbe la discriminación por sexo, raza, religión y opinión política, aspecto que apenas se cumple en este subsector.

El trabajo fuera de la mina no es reconocido ni valorado. No solo el que realizan las chatarreras, barequeras y seleccionadoras, sino también el que hacen las que se ocupan de las comidas, de la limpieza, de los servicios.

Llama la atención cómo las mineras de Boyacá desempeñan su labor en condiciones de menor equidad, aunque también son las que menos defienden los estereotipos de género, las que tienen más claros sus derechos y reconocen con mayor facilidad las situaciones de discriminación. Ellas enfrentan la informalidad de la minería, trabajan aisladas en pequeñas minas y su condición rural las pone de cara a las actitudes machistas de algunos mineros. A fuerza de repetirse estas circunstancias, ellas se empoderan cada vez más y asumen un rol cada vez más importante en un sector tradicional regido por preceptos patriarcales.

En cuanto a la aceptación de la homosexualidad en esta zona, los mineros tienden a desconocer la existencia de esta y no se manifiestan muy dispuestos a trabajar con personas transexuales.

En razón de la informalidad, las organizaciones mineras de Boyacá están menos preparadas para afrontar la discriminación y las violencias de género, aunque en este mismo estudio se ha detectado voluntad de ir cambiando esta situación.

Si bien las mujeres de la minería subterránea del Nordeste antioqueño disfrutaban de una mayor formalidad laboral y mejores salarios, están condicionadas por unos estereotipos de género muy arraigados. Su capacidad para realizar actividades mineras diferentes a las feminizadas es anecdótica y, además, los mineros valoran muy poco su trabajo. Además, ellas mismas parecen tener interiorizados muchos estereotipos de género que conducen a su propia discriminación. Con un menor porcentaje de víctimas de violencia de género

que en el Bajo Cauca, este es bastante mayor que en las otras dos zonas analizadas. En este territorio, las mujeres se encuentran en una grave situación de precariedad y de dominación, trabajando en contextos mineros que no disponen de sistemas y estrategias de protección para su trabajo en las minas.

En el caso del Bajo Cauca, si bien el barequeo es una actividad reconocida, cotidiana y común, tanto para hombres como mujeres, los roles de género están muy presentes en la mentalidad de barequeros y barequeras. Aunque esta labor garantiza cierta independencia, las barequeras dependen de los dueños de las minas de retroexcavadora y muchas veces se considera que “ayudan” a sus esposos o familiares. Aquí ellas realizan su actividad habitualmente en grupo, con otras compañeras, por lo que el riesgo de sufrir violencias de género mientras ejercen la minería es menor. Pero esto lo hacen porque les reporta mayor seguridad contra los peligros que tendrían que enfrentar si estuvieran solas: casi la mitad de las mujeres participantes en el estudio había sufrido algún tipo de ataque por ser mujer o sido víctima de violencia sexual. La situación que viven es bastante difícil y en esta zona se registran muchos casos de trabajo infantil. Así, en este territorio es donde las mujeres expresan menor satisfacción por la vida que llevan y, además, la totalidad de las mujeres participantes querrían llevar otra vida y realizar otro tipo de trabajo fuera de la minería.

Respecto a las seleccionadoras de mineral y chatarreras, es importante citar diferencias entre las que habitan en el Nordeste antioqueño y el Norte del Cauca. Las primeras son menos valoradas y realizan sus actividades de forma más independiente, mientras que las segundas son más reconocidas en sus comunidades y trabajan sobre todo con familiares. Lo anterior expone que las primeras viven situaciones de mayor vulnerabilidad que las segundas, aunque las seleccionadoras del Cauca obtienen menores ingresos por la misma actividad. La discriminación se da en mayor medida en el Nordeste antioqueño, donde las chatarreras son a veces maltratadas por los mineros, mientras que en el Norte del Cauca, parece haber un trato más cordial entre mineros y seleccionadoras. Aun así, un importante porcentaje de mujeres piensa que la minería es más propia de hombres; y un número representativo de ellas ha sido víctima de violencia armada, de género y sexual. Esto puede explicar por qué las seleccionadoras tienen cierto nivel de organización y se reúnen entorno a un movimiento para reclamar sus derechos, mejorar sus condiciones de vida y reclamar mayor legitimidad de su actividad minera.

El análisis de las normativas y políticas públicas en Colombia confirma las hipótesis mantenidas en este estudio. No se han encontrado abundantes normativas que adopten un enfoque de género para la minería, ni siquiera adoptando un lenguaje no sexista. La regulación normativa viene dada por la firma de Convenios y acuerdos internacionales relacionados con la equidad de género. No obstante, se observa un esfuerzo por desarrollar leyes y normas que abordan cuestiones de género, como la Ley 1009 de 2006 por la que se crea el Observatorio de asuntos de género y el Decreto 1930 de 2013 por el que se adopta la Política Pública Nacional de Equidad de Género y se crea una Comisión Intersectorial para su implementación; aunque como pasa en otros casos, su implementación en los territorios mineros parece ser, cuando menos, deficiente (Arcos, 2018).

Ahora bien, como se ha dicho, las normas desarrolladas no abordan medidas claras para avanzar en la igualdad y equidad de género en el sector de la MAPE, teniendo en cuenta que una política de igualdad de género tiene que responder a las necesidades, demandas y derechos de una heterogeneidad de personas y que afecta a toda la ciudadanía, sea cual sea su condición social, económica, cultural, étnica o sexual. En relación con la minería, esta normativa debe incluir formas diferenciales que pueden afectar a los diferentes colectivos, como el LGBTI. Por tanto, hay pocos avances en el desarrollo de normativas específicas y cuando se expiden o sancionan leyes se presentan dificultades para su aplicación. La misma sociedad no reconoce la igualdad de derechos de todas las personas, de ahí que se tienda a excluir y segregar a determinados grupos vulnerables como las mujeres que trabajan en la minería de subsistencia, las que realizan oficios varios o el colectivo LGBTI. Las comunidades mineras tampoco han incorporado el derecho a la igualdad y a la equidad y, pese a que la jurisprudencia aborda situaciones que reconocen los derechos, falta aplicar las normas y leyes.

Las normas desarrolladas no abordan medidas claras para avanzar en la igualdad y equidad de género en el sector de la MAPE, teniendo en cuenta que una política de igualdad de género tiene que responder a las necesidades, demandas y derechos de una heterogeneidad de personas y que afecta a toda la ciudadanía, sea cual sea su condición social, económica, cultural, étnica, sexual.

La información disponible sobre el lugar de la mujer en el subsector de la MAPE colombiana es más bien escaso, pues el censo minero de 2011 apenas contabilizó la existencia de algunas de ellas en las minas censadas. El mismo censo no incluyó variables de género, como la violencia y la discriminación y mucho menos la diversidad sexual. La mayoría de la literatura disponible en Colombia se centra en el aspecto económico y familiar de las mineras, sobre todo de las mineras de subsistencia que viven en situaciones de vulnerabilidad; tampoco se analiza la situación de todas aquellas que realizan otras actividades en la MAPE. Otro aspecto importante a destacar es que, para las mineras de subsistencia, la alternativa gubernamental pasa por su reconversión y no tanto por dignificar y regular su actividad, lo que resulta paradójico porque muchas de ellas se sienten plenamente identificadas con su trabajo como mineras (MinMinas-Fedesmeraldas2016).

La transformación de imaginarios y estereotipos sobre el trabajo en minería, donde se reproduce la violencia y segregación de las mujeres y población LGBTI, debe contemplar políticas, normas y acciones integrales para disminuir estas lógicas sexistas que ayuden a superar las brechas de género.

14

Es necesario fomentar políticas para la equidad de género en las OMAPEs ©ARM 2017

Recomendaciones

La normativa minera debe partir de comprender las brechas de género existentes en el sector y debe procurar que no existan fisuras ni diferencias. A pesar de la expedición de algunas normativas diferenciales para la minería de subsistencia, no se aborda suficientemente la incorporación de las mineras al empleo formal; al contrario, las normas se centran en regular la extracción y la venta del mineral. Se apuesta por la reconversión, pero como se observa en este mismo estudio, la cultura minera está profundamente arraigada y la minería constituye un recurso accesible para muchas mujeres madres cabeza de familia. En este sentido, complementar las políticas y acciones de reconversión laboral con una apuesta por la formalización laboral de la minería de subsistencia, podría otorgar seguridad y resiliencia a muchas familias monoparentales encabezadas por mujeres, impulsando además, el desarrollo local de las comunidades. En este sentido, aunque trabajen de forma independiente, es necesario que se reconozcan sus derechos laborales, especialmente respecto a seguridad y salud en el trabajo y licencia de maternidad.

A pesar de la expedición de algunas normativas diferenciales para la minería de subsistencia, no se aborda suficientemente la incorporación de las mineras al empleo formal.

Las políticas públicas deben incorporar el enfoque de género a la hora de abordar la MAPE, incluyendo variables de género en las políticas de formalización y también en los diagnósticos del sector. Deben ser progresivas y tener en cuenta tanto la idiosincrasia como las capacidades del sector de la MAPE en los diferentes territorios mineros colombianos. En este punto, promover la implantación de medidas para la equidad de género adaptadas a las capacidades de las diferentes escalas de la minería, de forma participativa junto a mineros y mineras es un avance necesario, implantación que debe partir de una potente sensibilización en el sector que dignifique y visibilice el rol de las mujeres mineras y también, la existencia de población LGBTI.

Las políticas públicas deben incorporar el enfoque de género a la hora de abordar la MAPE, incluyendo variables de género en las políticas de formalización y también en los diagnósticos del sector.

Es importante visibilizar el papel de la mujer no solo en las normativas y políticas públicas, sino también en los medios de comunicación, a fin de dignificarlas y normalizar su participación. En este punto, si bien es importante prestar atención a las mineras de subsistencia, es imprescindible comenzar a visibilizar y atender de igual forma la situación de todas aquellas que realizan otro tipo de labores como las técnicas, tecnólogas, ingenieras y demás profesionales, además de las que realizan oficios varios o apoyan a sus familiares y esposos en las minas. A tenor de los resultados de este estudio, son precisamente los grupos más pequeños de mujeres mineras los más vulnerables, debido a que conviven en su entorno laboral con muchos hombres.

Es importante visibilizar el papel de la mujer no solo en las normativas y políticas públicas, sino también en los medios de comunicación, a fin de dignificarlas y normalizar su participación.

Los criterios de vulnerabilidad también deben ser tenidos en cuenta a la hora de priorizar acciones. Las seleccionadoras, barequeras y chatarreras y las que realizan oficios varios constituyen un grupo que atraviesa vulnerabilidades múltiples. Estas últimas son aún más invisibles por la dificultad de caracterizar su actividad. Incluso las mujeres cualificadas que trabajan en minas de pequeño tamaño y alta informalidad, aunque disfrutan de mayor formalidad contractual, son a veces discriminadas y también están expuestas a violencias de género. La vulnerabilidad no solo debe entenderse desde el punto de vista económico sino desde la exposición a violencias y discriminación.

La educación y la formación de las mujeres debe tener prioridad. Solo así se superará la brecha de género en la minería artesanal y de pequeña escala. A pesar de que existen iniciativas importantes en algunas zonas para la formación técnica y tecnológica de las mujeres, sería necesario desarrollar también otro tipo de formaciones básicas para las que están sin alfabetizar o cuyo nivel de estudios es bajo. Desarrollar una buena educación popular, con perspectiva clara de género, es una alternativa deseable en estas comunidades. Las comunidades tienen que responsabilizarse de la educación de todas las personas que la componen y deben recibir los apoyos necesarios de las administraciones. Esto lo señala expresamente la declaración de los derechos humanos y los pactos posteriores, como la convención de los derechos de la Infancia.

La educación y la formación de las mujeres debe tener prioridad. Solo así se superará la brecha de género en la minería artesanal y de pequeña escala.

Las relaciones de dominación se aprenden, no son naturales, por lo que el trabajo con niños, niñas y adolescentes es otro frente al que urge prestar una atención especial. Cambiar las percepciones sobre las relaciones de género desde edades tempranas puede contribuir a construir una MAPE más equitativa en el futuro. Basta mirar algunos testimonios, para deducir que las actitudes de ingenieros y otros hombres cualificados promovieron situaciones de acoso y discriminación. Por tanto, inculcar la equidad de género en quienes se están formando para trabajar en el sector minero tanto en el SENA, la universidad, como en otras entidades puede promover en futuras y futuros técnicos, tecnólogos y profesionales una visión distinta, más equitativa, en la que los estereotipos de género no sean normalizados.

Cambiar las percepciones sobre las relaciones de género desde edades tempranas puede contribuir a construir una MAPE más equitativa en el futuro.

Por otro lado, y desde una perspectiva social y comunitaria, es importante trabajar con las mujeres en el desarrollo de iniciativas sociales, construidas desde la base y desde su decisión. Trabajar juntas y unirse para lograr mayores cotas de autonomía y de derechos humanos es otro de los desafíos que enfrentan. En tal sentido, los gobiernos juegan un papel importante a la hora de facilitar este trabajo comunitario, en el que también tendrán que participar los hombres. La igualdad es una tarea y un desafío para toda la ciudadanía, y una cuestión que debe implicar a toda la comunidad.

Y es en la participación de los hombres mineros en las medidas para la equidad de género donde debe haber un foco importante. Trabajando únicamente con las mujeres se pueden generar conflictos debido a la alteración de los roles tradicionales. Por ello la sensibilización y el camino al empoderamiento no debe realizarse sólo con éstas, sino incluyendo también a los hombres y abordando las brechas de género como problemáticas sociales que afectan a toda la comunidad minera. Aquí es crucial el papel de las instituciones públicas así como todos aquellos esfuerzos que vengan desde la cooperación internacional, de la sociedad civil organizada e incluso de las iniciativas privadas. También será decisivo que la educación popular aborde formas de diálogo para modificar las dinámicas discriminatorias propias del patriarcado en las comunidades mineras, educando en valores como la equidad, la solidaridad y la justicia social.

La sensibilización y el camino al empoderamiento no debe realizarse sólo con éstas, sino incluyendo también a los hombres y abordando las brechas de género como problemáticas sociales que afectan a toda la comunidad minera.

La MAPE se realiza habitualmente a nivel comunitario, por lo que los modelos de economía social y solidaria pueden jugar un rol de especial importancia en este subsector minero. Estos modelos se basan en los principios de equidad, trabajo, sostenibilidad ambiental, cooperación, no lucro y compromiso con el entorno, que pueden ser liberadores para la mujer minera (Economía solidaria n. d.). Iniciativas como Fairmined incentivan la adopción de prácticas más equitativas mediante incentivos de mercado, con lo que se logra una relación ganar-ganar y en la que las organizaciones mineras artesanales y de pequeña escala avanzan y al tiempo mejoran sus ingresos y reconocimiento.

Finalmente, es imprescindible que todas las acciones por emprender tengan en cuenta cómo la MAPE se desarrolla en cada contexto, cómo son las relaciones de género y cómo han evolucionado estas relaciones a lo largo del tiempo. No sería adecuado, por tanto, importar e imponer estrategias para la equidad de género realizadas en la mediana y gran minería, pues las diferentes escalas mineras tienen condiciones muy diferentes. Las estrategias deben ser adaptadas a cada territorio minero y a cada tipo de minería. Aquí existe el reto de proponer formas de abordar estos asuntos en contextos altamente informales y que en ocasiones también están por fuera de la ley.

Es imprescindible que todas las acciones por emprender tengan en cuenta cómo la MAPE se desarrolla en cada contexto, cómo son las relaciones de género y cómo han evolucionado estas relaciones a lo largo del tiempo.

Bibliografía

- Aguilar García, Teresa. 2008. El sistema sexo-género en los movimientos feministas. García. *Amnis: Revue de Civilisation Contemporaine de l'Université de Bretagne Occidentale*, ISSN-e 1764-7193, N° 8, 2008 Ejemplar dedicado a: Mujeres y Militantismo. Europa-América, Siglo XIX-Siglo XXI.
- Archila, Mauricio. 2014. Aspectos sociales y políticos de las mujeres en Colombia, siglos XX y XXI. Bogotá: Universidad Nacional de Colombia.
- Archila, Mauricio, y otros. 2012. Violencia contra el sindicalismo, 1984-2010, Bogotá: Cinep.
- Archila, Mauricio. 2003. Idas y venidas, vueltas y revueltas. Protestas sociales en Colombia, 1958-1990. Bogotá: Cinep/Icanh.
- Archila, Mauricio. 1992. Cultura e identidad obrera: Colombia 1910-1945. Bogotá: Cinep
- Arcos Alonso, Ander. 2018. Percepciones e imaginarios sobre el trabajo infantil en la minería de oro y carbón colombiana. Envigado Antioquia: Alianza por la Minería Responsable.
- ATC Libertad. 2015. "Diferencias entre Transexual, Transgénero y Travesti". <https://atclibertad.wordpress.com/2015/04/24/cambio-de-sexo-transexual-transgenero-o-travesti/>
- Beauvoir, Simone de. 1984. El segundo sexo. Buenos Aires: Sudamericana.
- Bermúdez, Rosa Emilia, Rodríguez, Tatiana y Roa, Tatiana n. d. Mujer y minería. Ámbitos de análisis e Impactos de la minería en la vida de las mujeres. Enfoque de derechos y perspectiva de género. http://desterresminees.pasc.ca/wp-content/uploads/2015/11/Bermudez-Rico-et-al-2011-Mujer_y_Mineria.pdf
- Bermúdez, Rosa, Zambrano, Karol y Roa, Tatiana. 2014. Los territorios, la minería y nosotras: las mujeres nos preguntamos. Guía de Trabajo. Bogotá: Censat-Agua Viva.
- Bermúdez, Rosa, Rodríguez, Tatiana y Roa, Tatiana. 2011. Mujer y minería. Ámbitos de análisis e impactos de la minería en la vida de las mujeres. http://desterresminees.pasc.ca/wp-content/uploads/2015/11/Bermudez-Rico-et-al-2011-Mujer_y_Mineria.pdf

- Blázquez, Norma. 2010. "Epistemología feminista: temas centrales". En: Blázquez, N. Flórez, F y Ríos, M. Investigación feminista. Colección debate y reflexión. México: Universidad Autónoma de México.
- Brioso, Ana Barrera, Evaristo y Malagón, José Luis. 2011. Perspectivas de género como pieza fundamental en trabajo social. Sevilla.
- Bustamante y Vásquez (2011). La convención Belém Do Pará. Un balance de su aplicación en la jurisprudencia de la Corte Interamericana, a 16 años de su entrada en vigor. En: *Civilizar* (11) 20. Jan./June.
- Butler, Judith. 2001. El género en disputa. El feminismo y la subversión de la identidad. México: Paidós
- Butler, Judith. 2001. Cuerpos que importan. Sobre los límites materiales y discursivos del "sexo", Buenos Aires: Paidós.
- Carabalí Viveros, Donney y Landiño Mosquera, Vivian. 2014. Vida cotidiana de las mujeres mineras de Higuerrillos, municipio de Buenos Aires (Cauca). Una mirada a sus familias, su trabajo y su participación política. *Perspectiva* 19, 253-278.
- Cárdenas, Jairo Alonso, Arcos, Ander y Echavarría, Elizabeth. 2017. Seguridad y salud en la pequeña minería colombiana: estudios de caso en oro y carbón. Serie sobre la MAPE responsable. Volumen 10. Envigado: Alianza por la Minería Responsable.
- Chaparro, Eduardo y Lardé, Jeannette. 2009. El papel de la mujer en la industria minera en Centroamérica y el Caribe. Santiago de Chile: CEPAL-Naciones Unidas. https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/6345/1/S0900270_es.pdf
- Colomna, Isabel. 2015. La mujer minera de Colombia se siente discriminada por el machismo. <http://www.senado.gov.co/historia/item/22111-la-mujer-minera-de-colombia-se-siente-discriminada-por-el-machismo>
- Comelli, M. 2012. Cuerpos en confrontación. Mujeres y acciones colectivas "por la vida" frente a la minería a cielo abierto en Argentina. *Revista Artemis*, 129 - 142.
- Cobo, Rosa. 2008. Patriarcado y feminismo: del dominio a la rebelión. En Fundación Fernando Buesa (ed.). El valor de la palabra. Hacia la ciudadanía del siglo XXI. *Revista Anual de Pensamiento*. 6, 100-115.
- Coll-Planas, Gerar y Cruells, Marta. 2013. La puesta en práctica de la interseccionalidad política: el caso de las políticas LGTB en Cataluña. *Revista Española de Ciencia Política*, 31, 153-172.
- Coll-Planas, Gerar. 2009. Regenerar la perspectiva de gènere, *Barcelona societats* 17, 162-169.
- Constitución Política de Colombia. 1991. Bogotá: Temis.
- Cook, Thomas D. y Reichard, Charles S. 1986. Métodos cualitativos y cuantitativos en investigación evaluativa. Madrid: Morata.
- Cuarteras, Javier. 2006. La igualdad de la mujer llega a la mina. Decenas de mineras bajan hoy a los pozos de Asturias, un territorio vedado hasta hace poco. https://elpais.com/diario/2006/05/14/domingo/1147578758_850215.html
- Curiel, Ochy. 2007. Los aportes de las afrodescendientes a la teoría y la práctica feminista, desuniversalizando el sujeto "Mujeres". *Perfiles del Feminismo Iberoamericano*, Vol. III, Buenos Aires, Catálogos.
- Curiel, Ochy. 2005. El X encuentro feminista: al avance del patriarcado a través de la inclusión. *La ventana* 22,315-329.

- DANE. n. d. Estadísticas por tema. Demografía y población. Proyecciones de población. <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/demografia-y-poblacion/proyecciones-de-poblacion>
- DANE. 2018. Mercado laboral según sexo. Recuperado de: <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/mercado-laboral/segun-sexo>
- Davis, Ángela. [1981] (2004). *Mujeres, raza y clase*. Ediciones Akal. Madrid. Páginas.
- Delgado, Luis y Madrid, Rebeca. 2014. Colonialidad del poder, patriarcado y heteronormatividad en América Latina. *Revista venezolana de Estudios de la Mujer*, 19 42, 95-110.
- Delphy, Christine. 1985. El enemigo principal, en: Por un feminismo materialista. El enemigo principal y otros escritos. 2da ed. *Cuadernos inacabados. Horas y Horas*, 11-28.
- DNP. 1992. Conpes 2626. Política Social para los Jóvenes y las Mujeres. Bogotá: autor.
- DNP. 2012. Conpes 3726. Lineamientos, plan de ejecución de metas, presupuesto y mecanismo de seguimiento para el Plan Nacional de Atención y Reparación Integral a Víctimas. Bogotá: autor.
- DNP. 2013. Conpes 161. Equidad de género para las mujeres. Bogotá: autor.
- Economía solidaria. n. d. Carta de Principios de la Economía Solidaria. <https://www.economiasolidaria.org/carta-de-principios>
- Eisner, Elliot W. 1998. El ojo ilustrado. Indagación cualitativa y mejora de la práctica educativa. Barcelona: Paidós educador.
- Fernández Lourdes. 2010. "Género y ciencia: entre la tradición y la transgresión". En: Blázquez, N. Flórez, F. y Ríos, M. Investigación feminista. Colección debate y Reflexión. México: Universidad Autónoma de México.
- FIP-Usaid-OIM. n. d. Área de Dinámicas del Conflicto y Negociaciones de Paz. Unidad de análisis 'siguiendo el conflicto'. Boletín # 72. Dinámicas del conflicto armado en el sur del Valle y norte del Cauca y su impacto humanitario. <http://cdn.ideaspaz.org/media/website/document/53b5910826062.pdf>
- FIP. 2018. Suárez, Cauca: la punta del iceberg. <http://www.ideaspaz.org/publications/posts/1635>
- Freire, Paulo. 1997. A la sombra de este árbol. Barcelona: El Roure.
- Gracia, Lisy, Marrugo José L., Alvis Erasmo M. Contaminación por mercurio en humanos y peces en el municipio de Ayapel, Córdoba, Colombia, 2009. *Rev. Fac. Nac. Salud Pública* 2010; 28(2): 118-124.
- Godoy, Lorena, Mauro, Amalia y Todaro, Rosalba. 2012. Mujeres y el mercado de trabajo. De la injusticia a la acción sindical afirmativa. Montevideo: Friedrich-Ebert-Stiftung.
- Gómez, Clara Helena. 2009. "Liderazgo femenino en el sindicalismo". *Cultura y Trabajo*, 77, junio.
- Gómez, Diana. 2011. Dinámicas del movimiento feminista bogotano, historias de cuarto, salón y calle. Historias de vida (1970-1991). Bogotá: Universidad Nacional.
- Gómez, Jesús, Latorre, Antonio, Sánchez, Montse y Flecha, Ramón. 2006. Metodología comunicativa crítica. Barcelona: El Roure Ciencia.

- Gouges, Olympe. 1789. Declaración de los derechos de la mujer y de la ciudadanía, para ser decretada por la Asamblea nacional francesa. <https://www.nodo50.org/xarxafeministapv/IMG/pdf/declaracionDerechosMujer.pdf>
- Güiza, Leonardo. 2013. La pequeña minería en Colombia, no tan pequeña. *DYNA* (80)181, 109-117 <https://revistas.unal.edu.co/index.php/dyna/article/view/35819/45320>
- Hammersley, Martyn. 1992. *What's Wrong with Ethnography?: Methodological Explorations*. New York: Routledge.
- Lugones, María. 2008. Colonialidad y Género. Hacia un feminismo descolonial. En: Género y descolonialidad, Mignolo, Walter (comp). Ediciones del signo and Globalization and humanities Project (Duke University).
- Mastrangelo, Andrea y Factor, Gabriela. 2006. Generando cambios: pensando sobre género en la minería artesanal de Latinoamérica. http://mineralis.cetem.gov.br/bitstream/cetem/1302/1/genero_e_trabalho_infantil1.pdf
- Maturana, Humberto. 1999. Transformación en la Convivencia. Santiago de Chile: Dolen Ediciones.
- Ministerio del Interior. 2011. Decreto-Ley 4633 de 2011 “por medio del cual se dictan medidas de asistencia, atención, reparación integral y de restitución de derechos territoriales a las víctimas pertenecientes a los pueblos y comunidades indígenas”. Bogotá: *Diario Oficial* 48.278.
- MinMinas. 2012. Censo minero departamental 2010-2011. Bogotá: autor.
- MinMinas. 2015 (mayo). Glosario técnico minero. <https://www.minminas.gov.co/documents/10180/698204/GLOSARIO+MINERO+FINAL+29-05-2015.pdf/cb7c030a-5ddd-4fa9-9ec3-6de512822e96>
- MinMinas-Fedesmeraldas. 2016. Apoyo a la mujer trabajadora en la minería de subsistencia. Y apoyo a la estrategia de erradicación del trabajo infantil en la zona esmeraldífera del occidente de Boyacá, especialmente en los municipios de Muzo, Quípama y San Pablo De Borbur. <https://www.minminas.gov.co/documents/10180/23960525/Informe+T%C3%A9cnico+Apoyo+Mujer+Minera.pdf/0090eb8d-ed06-48f6-88c4-b13f91ca9347>
- Moscas de colores. n. d. La definición de la realidad. <http://www.moscasdecolor.es/es/glosario-lgbt/236-teoria-queer>
- Molinier, Pascale. 2012. “El Trabajo del cuidado y subalternidad”. Cátedra Inaugural Maestría en Estudios de Género. Bogotá: Universidad Nacional de Colombia.
- Muiña, Ana. n. d. La historia del 8 de marzo Día Internacional de las Mujeres Trabajadoras. Textos extraídos del libro *Rebeldes periféricas del siglo XIX*. La Linterna Sorda Ediciones.
- Pons, Juan y Pons, Florencia. ¿Acaso no soy una mujer? Sojourner Truth (1851). <http://constitucionweb.blogspot.com.co/2010/10/acaso-no-soy-una-mujer-sojourner-truth.html>
- Portafolio. 2018, 5 de marzo. Así mueve la comunidad LGBT la economía colombiana. <http://www.portafolio.co/economia/el-aporte-de-la-lgbt-en-colombia-514747>
- Prada, Nancy. 2010. Placeres peligrosos. Discursos actuales sobre la sexualidad de las mujeres en el periódico *El Tiempo*. Tesis presentada para optar al título de maestría en estudios de género. Escuela de Estudios de Género. Bogotá: Universidad Nacional.

- Presidencia de la República. 2011. Decreto 4463 de 2011 “por medio del cual se reglamenta parcialmente la Ley 1257 de 2008”. Bogotá: *Diario Oficial* 48.264.
- Presidencia de la República. 2013. Decreto 1930 de 2013 “por el cual se adopta la Política Pública Nacional de Equidad de Género y se crea una Comisión Intersectorial para su implementación”. Bogotá: *Diario Oficial* 48.910.
- Sandín, María Paz. 2003. *Investigación cualitativa en Educación. Fundamentos y tradiciones*. Madrid: McGraw-Hill.
- Segato, Rita Laura. 2003. Las estructuras elementales de la violencia. Ensayos sobre género entre la antropología, el psicoanálisis y los derechos humanos. Bernal: Universidad Nacional de Quilmes.
- Scott Joan (1999, El género: una categoría útil para el análisis histórico, en Navarro, Marisa y Stimpson, Catherine (eds.), *Sexualidad, género y roles sexuales*, Fondo de Cultura Económica, Buenos Aires.
- Serpa, Evelina. n. d. Mujeres Pallaqueras por una vida libre de violencia. <https://repositoriopncvfs.pe/producto/mujeres-pallaqueras-por-una-vida-libre-de-violencia-cem-san-antonio-de-putina/>
- Stefanovi , Ana y Saavedra, Manuela. 2016. Las mujeres en el sector minero de Chile. Propuestas para políticas públicas de igualdad. Santiago de Chile: Cepal-Cooperación Alemana.
- Taylor, Steven, Bogdan, Robert & Devaut, Marjorie. 2015. *Introduction to Qualitative Research Methods: A Guidebook and Resource*. Jon Wiley and sons: New Jersey.
- Tobón, Gloria. 2015. Mujeres, conflictos socioambientales y resolución 1325 de las Naciones Unidas. Bogotá: Red Nacional de Mujeres.
- UNDP. 2017. Gender Inequality Index GII. <http://hdr.undp.org/en/content/gender-inequality-index-gii>
- UNDP. 2017b. Table 5: Gender Inequality Index. <http://hdr.undp.org/en/composite/GII>
- van Eerdewijk, Anouka, Wong, Franz, Vaast, Chloe, Newton, Julie, Tyszler, Marcelo & Pennington, Amy. 2017. White Paper: A Conceptual Model of Women and Girls’ Empowerment. Amsterdam: Royal Tropical Institute KIT.
- Wills, María Emma. 2007. Inclusión sin representación, la irrupción política de las mujeres en Colombia, 1970-2000. Bogotá: Norma.
- Normatividad Internacional
- Objetivos de desarrollo del Milenio. Compromiso de los 189 Estados Miembros de las Naciones Unidas para el año 2015. www.un.org/millenniumgoals
- Naciones Unidas, Consejo de Seguridad, Resolución 1325 de 2000. Aprobada por el Consejo de Seguridad en su sesión 4213A, celebrada el 31 de octubre de 2000.
- Programa Presidencial DDHH y DIH. n. d. “Estrategia Nacional para la garantía de los derechos humanos”. http://historico.derechoshumanos.gov.co/Observatorio/Publicaciones/Documents/140815-estrategia_web.pdf
- Protocolo Facultativo de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. Adoptada por la Asamblea General en su Resolución A/54/4 del 6 de octubre de 1999 y abierta a la firma el 10 de diciembre de 1999.

Cuarta Conferencia Mundial Sobre La Mujer, Beijing. Beijing, 4 al 15 de septiembre de 1995.

Convención de Belem Do Pará. Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer. Adoptada y abierta a la firma, ratificación y adhesión por la Asamblea General de la Organización de Estados Americanos, en su vigésimo cuarto periodo ordinario de sesiones, del 9 de junio de 1994, en Belem do Pará, Brasil.

Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer. Resolución de la Asamblea General 48/104 del 20 de diciembre de 1993.

“Protocolo de San Salvador”. Protocolo adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Adoptado en San Salvador, El Salvador, el 17 de noviembre de 1988, en el décimo octavo periodo ordinario de sesiones de la Asamblea General.

Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. Adoptada y abierta a la firma y ratificación, o adhesión, por la Asamblea General en su Resolución 34/180, del 18 de diciembre de 1979.

Convención Americana Sobre Derechos Humanos “Pacto de San José de Costa Rica”. Suscrita en la Conferencia Especializada Interamericana sobre Derechos Humanos, San José, Costa Rica, 7 al 22 de noviembre de 1969.

Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos. Adoptado y abierto a la firma, ratificación y adhesión por la Asamblea General en su Resolución 2200 A (XXI), del 16 de diciembre de 1966.

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Adoptado y abierto a la firma, ratificación y adhesión por la Asamblea General en su Resolución 2200 A (XXI), del 16 de diciembre de 1966.

Normatividad Nacional

Congreso de la República. 1993. Ley 82 de 1993 “por la cual se expiden normas para apoyar de manera especial a la mujer cabeza de familia”. Bogotá: *Diario Oficial* 41.101.

Congreso de la República. 1997. Ley 387 de 1997 “por la cual se adoptan medidas para la prevención del desplazamiento forzado; la atención, protección, consolidación y estabilización socioeconómica de los desplazados internos por la violencia en la República de Colombia”. Bogotá: *Diario Oficial* 43.091.

Congreso de la República. 2000. Ley 518 de 2000 “por la cual se reglamenta la adecuada y efectiva participación de la mujer en los niveles decisorios de las diferentes ramas y órganos del poder público, de conformidad con los artículos 13, 40 y 43 de la Constitución Nacional y se dictan otras disposiciones”. Bogotá: *Diario Oficial* 44.026.

Congreso de la República. 2000. Ley 599 de 2000 “por la cual se expide el Código Penal”. Bogotá: *Diario Oficial*: 44.097.

Congreso de la República. 2002. Ley 731 “por la cual se dictan normas para favorecer a las mujeres rurales”. Bogotá: *Diario Oficial* 44.678.

Congreso de la República. 2003. Ley 823 de 2003 “por la cual se dictan normas sobre igualdad de oportunidades para las mujeres”. Bogotá: *Diario Oficial* 45.245.

- Congreso de la República. 2005. Ley 975 de 2005 “por la cual se dictan disposiciones para la reincorporación de miembros de grupos armados organizados al margen de la ley, que contribuyan de manera efectiva a la consecución de la paz nacional y se dictan otras disposiciones para acuerdos humanitarios”. Bogotá: *Diario Oficial* 45.980.
- Congreso de la República. 2006. Ley 1009 de 2006 “por medio de la cual se crea con carácter permanente el Observatorio de Asuntos de Género”. Bogotá: *Diario Oficial* 46.160.
- Congreso de la República. 2006. Ley 1098 de 2006 “por la cual se expide el Código de la Infancia y la Adolescencia”. Bogotá: *Diario Oficial* 46.446.
- Congreso de la República. 2007. Ley 1122 de 2007 “por la cual se hacen algunas modificaciones en el Sistema General de Seguridad Social en Salud y se dictan otras disposiciones”. Bogotá: *Diario Oficial* 46.506
- Congreso de la República. 2008. Ley 1257 de 2008 “por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, se reforman los Códigos Penal, de Procedimiento Penal, la Ley 294 de 1996 y se dictan otras disposiciones”. Bogotá: *Diario Oficial* 47.193.
- Congreso de la República. 2010. Ley 1413 “por medio de la cual se regula la inclusión de la economía del cuidado en el sistema de cuentas nacionales con el objeto de medir la contribución de la mujer al desarrollo económico y social del país y como herramienta fundamental para la definición e implementación de políticas públicas”. Bogotá: *Diario Oficial* 47.890.
- Congreso de la República. 2011. Ley 1448 de 2011 “por la cual se dictan medidas de atención, asistencia y reparación integral a las víctimas del conflicto armado interno y se dictan otras disposiciones”. Bogotá: *Diario Oficial* 48.096.
- Congreso de la República. 2011. Ley 1450 de 2011 “por la cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo, 2010-2014”. Bogotá: *Diario Oficial* 48.102.
- Congreso de la República. 2011. Ley 1468 de 2011 “por la cual se modifican los artículos 236, 239, 57, 58 del Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones”. Bogotá: *Diario Oficial* 48.116.
- Congreso de la República. 2011. Ley 1496 “por medio de la cual se garantiza la igualdad salarial y de retribución laboral entre mujeres y hombres, se establecen mecanismos para erradicar cualquier forma de discriminación y se dictan otras disposiciones”. Bogotá: *Diario Oficial* 48.297.
- Congreso de la República. 2013. Ley 1639 de 2013 “por medio de la cual se fortalecen las medidas de protección a la integridad de las víctimas de crímenes con ácido y se adiciona el artículo 113 de la Ley 599 de 2000”. Bogotá: *Diario Oficial* 48.839.
- Congreso de la República. 2014. Ley 1719 de 2014 “por la cual se modifican algunos artículos de las Leyes 599 de 2000, 906 de 2004 y se adoptan medidas para garantizar el acceso a la justicia de las víctimas de violencia sexual, en especial la violencia sexual con ocasión del conflicto armado, y se dictan otras disposiciones”. Bogotá: *Diario Oficial* 49.186.

- Congreso de la República. 2015. Ley 1761 de 2015 “por la cual se crea el tipo penal de feminicidio como delito autónomo y se dictan otras disposiciones. Rosa Elvira Cely”. Bogotá: *Diario Oficial*: 49.565.
- Constitución Política de Colombia. 1991. Bogotá: Temis.
- Corte Constitucional. 2003. Sentencia T-808 de 2003. Magistrado ponente: Alfredo Beltrán Sierra.
- Corte Constitucional. 2004. Sentencia T-025 de 2004. Magistrado ponente: Manuel José Cepeda Espinosa.
- Corte Constitucional. 2006. Sentencia C-355 de 2006. Magistrados ponentes: Jaime Araújo Rentería y Clara Inés Vargas Hernández.
- Corte Constitucional. 2006. Sentencia C-804 de 2006. Magistrado ponente: Humberto Antonio Sierra Porto.
- Corte Constitucional. 2007. Sentencia C-075 de 2007. Magistrado ponente: Rodrigo Escobar Gil.
- Corte Constitucional. 2007. Sentencia C-811 de 2007. Magistrado ponente: Marco Gerardo Monroy Cabra.
- Corte Constitucional. 2007. Sentencia T-152 de 2007. Magistrado ponente: Rodrigo Escobar Gil.
- Corte Constitucional. 2008. Auto 092 de 2008. Magistrado ponente: Manuel José Cepeda Espinosa.
- Corte Constitucional. 2008. Auto 237 de 2008. Magistrado ponente: Manuel José Cepeda Espinosa.
- Corte Constitucional. 2009. Sentencia T-911 de 2009. Magistrado ponente: Nilson Pinilla Pinilla.
- Corte Constitucional. 2011. Sentencia T-314 de 2011. Magistrado ponente: Jorge Iván Palacio Palacio.
- Corte Constitucional. 2011. Sentencia T-492 de 2011. Magistrado ponente: Nilson Pinilla Pinilla.
- Corte Constitucional. 2011. Sentencia T-717 de 2011. Magistrado ponente: Luis Ernesto Vargas Silva.
- Corte Constitucional. 2011. Sentencia T-909 de 2011. Magistrado ponente: Juan Carlos Henao Pérez.
- Corte Constitucional. 2012. Sentencia C-238 de 2012. Magistrado ponente: Gabriel Eduardo Mendoza Martelo.
- Corte Constitucional. 2012. Sentencia T-876 de 2012. Magistrado ponente: Nilson Pinilla Pinilla.
- Corte Constitucional. 2012. Sentencia T-918 de 2012. Magistrado ponente: Jorge Iván Palacio Palacio.
- Corte Constitucional. 2013. Sentencia T-450A de 2013. Magistrado ponente: Mauricio González Cuervo.
- Corte Constitucional. 2013. Sentencia T-552 de 2013. Magistrada ponente: María Victoria Calle Correa.
- Corte Constitucional. 2014. Sentencia T-086 de 2014. Magistrado ponente: Jorge Ignacio Pretelt Chaljub.
- Corte Constitucional. 2014. Sentencia T-327 de 2014. Magistrada ponente: María Victoria Calle Correa.
- Corte Constitucional. 2014. Sentencia T-476 de 2014. Magistrado ponente: Alberto Rojas Ríos.
- Corte Constitucional. 2014. Sentencia T-622 de 2014. Magistrado ponente: Jorge Ignacio Pretelt Chaljub.

- Corte Constitucional. 2014. Sentencia T-935 de 2014. Magistrado ponente: Mauricio González Cuervo.
- Corte Constitucional. 2015. Sentencia T-099 de 2015. Magistrada ponente: Gloria Stella Ortiz Delgado.
- Corte Constitucional. 2016. Sentencia T-006 de 2016. Magistrada ponente: María Victoria Calle Correa.
- Corte Constitucional. Sentencia C-075 de 2007. Magistrado ponente: Rodrigo Escobar Gil.
- Corte Constitucional. Sentencia C-238 de 2012. Magistrado ponente: Gabriel Eduardo Mendoza Martelo.
- Corte Constitucional. Sentencia T-063 de 2015. Magistrado ponente: María Victoria Calle Correa.
- Corte Constitucional. Sentencia T-086 de 2014. Magistrado ponente: Jorge Ignacio Pretelt Chaljub.
- Corte Constitucional. Sentencia T-099 de 2015. Magistrado ponente: Gloria Stella Ortiz Delgado.
- Corte Constitucional. Sentencia T-314 de 2011. Magistrado ponente: Jorge Iván Palacio Palacio.
- Corte Constitucional. Sentencia T-327 de 2014. Magistrado ponente: María Victoria Calle Correa.
- Corte Constitucional. Sentencia T-476 de 2014. Magistrado ponente: Alberto Rojas Ríos.
- Corte Constitucional. Sentencia T-492 de 2011. Magistrado ponente: Nilson Pinilla Pinilla.
- Corte Constitucional. Sentencia T-552 de 2013. Magistrado ponente: María Victoria Calle Correa.
- Corte Constitucional. Sentencia T-717 de 2011. Magistrado ponente: Luis Ernesto Vargas Silva.
- Corte Constitucional. Sentencia T-804 de 2014. Magistrado ponente: Jorge Iván Palacio Palacio.
- Corte Constitucional. Sentencia T-808 de 2003. Magistrado ponente: Alfredo Beltrán Sierra.
- Corte Constitucional. Sentencia T-876 de 2012. Magistrado ponente: Nilson Pinilla Pinilla.
- Corte Constitucional. Sentencia T-909 de 2011. Magistrado ponente: Juan Carlos Henao Pérez.
- Corte Constitucional. Sentencia T-911 de 2009. Magistrado ponente: Nilson Pinilla Pinilla.
- Corte Constitucional. Sentencia T-918 de 2012. Magistrado ponente: Jorge Iván Palacio Palacio.
- Corte Constitucional. Sentencia T-935 de 2014. Magistrado ponente: Mauricio González Cuervo.
- Corte Constitucional. Sentencia T-977 de 2012. Magistrado ponente: Alexei Julio Estrada.
- Corte Constitucional. Sentencia T-622 de 2014. Magistrado ponente: Jorge Ignacio Pretelt Chaljub.

Anexos

Anexo 1. Preguntas de investigación y cuestionarios

Interrogantes

1. ¿A qué se dedican las mujeres mineras y qué labores desempeñan? ¿Por qué se dedican a la minería?
2. ¿Cuáles son los obstáculos más frecuentes que encuentran las mujeres para ingresar al ámbito minero y para trabajar dentro del mismo?
3. ¿Qué condiciones socioeconómicas tienen las mujeres mineras? ¿Cuál es su situación familiar? ¿su estado civil?
4. ¿Las mujeres ganan lo suficiente con la minería? ¿Hay diferencias en la remuneración económica entre hombres y mujeres en la minería? ¿Si se presentan o no, por qué lo consideran así? ¿Creen que las mujeres deben ganar lo mismo que los hombres? ¿Por qué?
5. ¿Las condiciones laborales de las mujeres mineras pueden cambiar para el bien de ellas y de sus familias? ¿Por qué?
6. ¿Los mineros y mineras creen y apoyan la división sexual del trabajo? ¿Qué opinan de esta? ¿Se identifican diferencias en el tipo de labores o cargos que realizan hombres y mujeres? ¿Cómo son? ¿Por qué son así?
7. ¿Qué opinan los hombres mineros de la capacidad de trabajo de las mujeres mineras? ¿Se sienten cómodos trabajando con ellas? ¿Por qué?
8. ¿Cuál es el papel que consideran debe tener la mujer en la sociedad? ¿Y en la minería? ¿Ven los hombres amenazas a su estatus por la presencia de mujeres en la minería?
9. ¿Cuál es el lugar o imagen que tienen las mujeres que trabajan en la minería en el territorio? ¿Son valoradas, bien vistas? ¿Por qué? ¿Las barequeras, seleccionadoras y chatarreras son discriminadas y poco valoradas en sus comunidades? ¿Por qué?
10. ¿Predominan madres cabeza de familia entre las barequeras, seleccionadoras y chatarreras? ¿Y el resto de mineras?
11. ¿Las mujeres seleccionadoras y chatarreras pertenecen generalmente a comunidades étnicas?
12. ¿Las barequeras, seleccionadoras y chatarreras dependen de la voluntad de hombres para acceder al recurso minero?
13. ¿Las barequeras, seleccionadoras y chatarreras son vulnerables violencias y abusos diversos?
14. ¿Cuál es su opinión sobre barequeras, seleccionadoras y chatarreras? ¿Los consideran trabajos femeninos?

Interrogantes

15. ¿Conocen cuáles son las mayores afectaciones de la minería en la salud de las mujeres, diferente a la que pueden sufrir los hombres?
16. ¿Creen las mujeres que tienen libertad y autonomía en su trabajo? ¿Los hombres las escuchan lo suficiente en el trabajo? ¿Tienen en cuenta tus recomendaciones, opiniones, aportes, puntos de vista? ¿Por qué?
17. ¿Consideran que las mujeres tienen menos capacidades para trabajar en minería? ¿Por qué?
18. ¿Las personas titulares y responsables mineras contratarían mujeres mineras? ¿Por qué y para qué cargos?
19. ¿Qué opinan sobre las medidas de discriminación positiva en la minería?
20. ¿Saben lo que son los derechos de las mujeres? ¿En qué creen que se diferencian de los de los hombres?
21. ¿Se sabe acerca de la situación de la población LGBTI en el sector minero? ¿Existe homofobia y transfobia en el sector?
22. ¿Es fácil para las mujeres ascender, progresar conseguir mejores cargos en minería?
23. ¿Consideran las mujeres que los hombres en la minería deben cambiar algunas de sus prácticas para que las mujeres tengan mejores condiciones laborales en espacios mineros?, si es así, ¿Cuáles serían dichas prácticas?
24. ¿Qué es ser mujer y trabajar en minería o ser mujer minera? ¿Están orgullosas de ello? ¿Cuál debería ser el lugar de las mujeres en la minería?
25. ¿Las mujeres mineras se han organizado? ¿Cómo? ¿Para qué?
26. ¿Contempla la normativa minera aspectos diferenciales entre hombres y mujeres? ¿Y acciones de discriminación positiva para avanzar en la equidad y alcanzar la igualdad? ¿Existe normativa específica para permitir el acceso de mujeres al recurso minero?
27. ¿Existe información desagregada por sexo acerca de la población que trabaja en el sector minero?
28. ¿Existen normativas claras para prevenir y sancionar violencias de género en el sector minero?
29. ¿Tienen las pequeñas empresas mineras políticas, reglamentos, normas y procedimientos para la equidad de género, como por ejemplo, contemplar la conciliación de vida personal, laboral y familiar? ¿Y políticas, protocolos y procedimientos para detectar, prevenir y sancionar violencias de género?
30. ¿Llevan a cabo las pequeñas empresas mineras acciones formales o informales para prevenir violencias de género y avanzar hacia la equidad?
31. ¿Los hombres mineros tratan bien a las mujeres en su trabajo? ¿Por qué? Si no ¿Cómo es ese maltrato? ¿Tienen los hombres actitudes que hagan sentir incómodas en el trabajo a las mujeres en minería? ¿Coquetean, invitan a salir, dicen piropos o cumplidos con frecuencia? ¿Qué sienten las mujeres cuando pasa eso?
32. ¿Saben lo que es violencia contra las mujeres? ¿Podrían definir violencia sexual? ¿Sienten miedo al ir a trabajar? ¿Pueden las mujeres mineras sufrir violencias en su ámbito de trabajo y son diferentes a las que pueden sufrir los hombres mineros? ¿Se conocen casos de violencias que hayan ocurrido?

	Cuestionario de estereotipos de género	De acuerdo	No de acuerdo	No sabe / no contesta
1	Las mujeres no tienen suficiente fuerza para trabajar en la minería			
2	La minería es una actividad sobre todo para hombres			
3	Las mujeres son más ordenadas y mejores administradoras			
4	Las mujeres tienen que ocuparse de sus hogares			
5	Los hombres son más lógicos, racionales			
6	Las mujeres faltan a trabajar más que los hombres. Por eso, le cuestan más a la empresa			
7	Que haya mujeres en la mina puede distraer a los hombres			
8	Es mejor trabajar con o contratar mujeres que no sean bonitas			
9	Las mujeres bonitas son menos inteligentes			
10	Las mujeres son más inestables emocionalmente, tienen altibajos			
11	A las mujeres se les da mejor hacer trabajos minuciosos y rutinarios, con las manos			
12	Una mujer no tiene la misma autoridad que un hombre para dirigir a un equipo de trabajo			
13	El cuidado de los hijos e hijas impide a las mujeres centrarse en el trabajo			
14	Las mujeres no controlan sus emociones, los hombres sí			
15	Puede haber mineros y mineras homosexuales			
16	Una persona homosexual trabaja igual en minería que una persona heterosexual			
17	Hombres y mujeres tienen las mismas capacidades para trabajar en minería			
19	Hombres y mujeres tienen los mismos derechos			
20	A las mujeres les gusta que les echen piropos y cumplidos			
21	Las mujeres tienen más intuición que los hombres			
22	Me gusta trabajar con mujeres			
23	Las mujeres sufren mayor discriminación en el trabajo			

Cuestionario de estereotipos de género		De acuerdo	No de acuerdo	No sabe / no contesta
24	Decir chistes de contenido sexual en el trabajo, no es malo			
25	Trabajar en la mina tiene un riesgo alto y las mujeres no lo soportan			
26	La minería es un trabajo riesgoso, puede que en el futuro las mujeres no puedan tener hijos			
27	La mina es un trabajo de hombres de verdad, no es para mujeres o personas homosexuales			
28	La mina es una tradición de hombres en mi familia			
29	Si una mujer entra a una mina, se puede perder la veta o el manto			
30	Aceptaría trabajar con una persona transexual (que cambió su sexo)			

Diagnóstico de brechas de género en la mina			
Nombre de la mina		Número de trabajadores	
Departamento / municipio / vereda		Fecha	

	Cargo	Número de hombres/ mujeres	Promedio salarial mensual (millones)	Cualificado si/no (requiere de formación)	Cargo de decisión si/no	¿Tiene SS? si/no	Observaciones
1		H/M					
2		H/M					
3		H/M					
4		H/M					
5		H/M					
6		H/M					
7		H/M					
8		H/M					
9							
10							
	<i>Total</i>	H/M		H/M	H/M	H/M	

	Preguntas generales (con el titular o responsable)	Si	No	Observaciones o comentarios
1	¿Se contratan mujeres?			
2	¿Se contratan o asignan mujeres para puestos que requieren esfuerzo físico?			
3	¿Al contratar a una mujer, se le pregunta por su estado civil o si tiene hijos/hijas?			
4	¿Hay alguna mujer realizando actividades como llevar comida, limpiar ropa, limpiar la mina, atender la tienda (o cantina) o similares?			
5	¿Estas mujeres participan en eventos, capacitaciones, charlas y talleres de seguridad, o de otro tema, en los que participan los demás trabajadores?			
6	¿Estas mujeres son parte de la empresa u organización minera?			
7	¿Perciben el mismo salario hombres y mujeres por el mismo trabajo?			
8	¿Participan mujeres en el comité de convivencia laboral?			
9	¿Se conocen casos de violencia sexual en las inmediaciones de la mina? Ej. en el camino para llegar, en la vereda, en la comunidad.			
10	¿Se conocen casos de violencia sexual ocurridos en la mina?			
11	¿Se han detectado problemas, discusiones o conflictos entre hombres y mujeres?			
12	¿Participan las mujeres en las capacitaciones que recibe la mina?			
13	¿Existe una política de equidad de género?			
14	¿Existe un reglamento o compromiso en contra de la discriminación?			

	Preguntas generales (con el titular o responsable)	Si	No	Observaciones o comentarios
15	¿Existe alguna estrategia para promover mujeres a puestos tradicionalmente masculinizados?			
16	¿Provee la empresa facilidades o medios para el cuidado de los hijos (ej. guardería, permisos especiales)?			
17	¿Se respetan los derechos de maternidad y paternidad?			
18	¿Existen protocolos de actuación ante actos de violencia de género o hacia las mujeres, tanto físicos, psíquicos, sexuales y morales?			
19	¿Existen mecanismos de control de las denuncias de violencia de género y contra la mujer (acoso y abuso sexual, sobre todo)?			
20	¿Las instalaciones son adecuadas para uso de ambos sexos? Ej. tienen baño, vestier.			
21	¿Se dan charlas, capacitaciones o se sensibiliza de alguna forma a los trabajadores sobre no discriminación, acoso sexual laboral o equidad de género?			
22	¿Las charlas o capacitaciones se hacen en horario laboral o por fuera del horario laboral?			
23	¿Se permite el ingreso de mujeres al socavón o área de extracción de la mina?			
24	¿Hay familias residiendo dentro del polígono del título de la mina o en el área de influencia de la mina?			

Cuestionario de caracterización de mujeres mineras

Datos generales mujer minera

Fecha de nacimiento		Edad	
Municipio	Vereda		
Estrato socioeconómico			
¿De acuerdo a su cultura, pueblo o rasgos físicos es o se reconoce?	<input type="checkbox"/> Indígena		<input type="checkbox"/> Palenquera de San Basilio
	<input type="checkbox"/> Gitano o room		<input type="checkbox"/> Negra
¿Se siente integrada/reconocida en su comunidad?	<input type="checkbox"/> Raizal del archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina		<input type="checkbox"/> Mulata
			<input type="checkbox"/> Afrodescendiente, afrocolombiana
			<input type="checkbox"/> Blanca o mestiza
	<input type="checkbox"/> Otro, Cuál? _____		
	SI	NO	

Capacidades y recursos

¿Lee y escribe?	SI	No	¿Está estudiando?	<input type="checkbox"/> Si, ¿qué estudia? _____
				<input type="checkbox"/> No
¿Cuál fue su último año terminado y aprobado?	<input type="checkbox"/> Prejardín	<input type="checkbox"/> Noveno	<input type="checkbox"/> Décimo	
	<input type="checkbox"/> Jardín	<input type="checkbox"/> Once	<input type="checkbox"/> Carrera técnica, ¿cuál? _____	
	<input type="checkbox"/> Transición	<input type="checkbox"/> Segundo	<input type="checkbox"/> Tercero	
	<input type="checkbox"/> Primero	<input type="checkbox"/> Cuarto	<input type="checkbox"/> Quinto	
	<input type="checkbox"/> Segundo	<input type="checkbox"/> Sexto	<input type="checkbox"/> Séptimo	
	<input type="checkbox"/> Tercero	<input type="checkbox"/> Séptimo	<input type="checkbox"/> Carrera profesional _____	
	<input type="checkbox"/> Cuarto	<input type="checkbox"/> Octavo	<input type="checkbox"/> Ninguno	
	<input type="checkbox"/> Quinto			
	<input type="checkbox"/> Sexto			
	<input type="checkbox"/> Séptimo			

<p>¿Cuál es la ocupación principal?</p>	<p><i>Escriba el número del pie de página</i></p>	<p>¿Es remunerada su ocupación principal?</p>	<p>SI</p>	<p>NO</p>	<p>NA</p>
<p>¿Cuál es su ocupación secundaria?</p>	<p><i>Escriba el número del pie de página</i></p>	<p>¿Es remunerada su ocupación secundaria?</p>	<p>SI</p>	<p>NO</p>	<p>NA</p>

<p>¿Es usted cabeza o jefe(a) de hogar?</p>	<p>SI</p>	<p>NO</p>	<p>Ingreso promedio mensual del hogar (L)</p>	
<p>¿Cuál es la principal fuente de ingreso del hogar? Actividad</p>				<p>N° personas que dependen económicamente de usted</p>
<p>¿Los ingresos alcanzan para ahorrar?</p>	<p><input type="checkbox"/> Si, ¿dónde ahorra?</p> <p><input type="checkbox"/> En un banco o una entidad financiera</p> <p><input type="checkbox"/> En efectivo</p> <p><input type="checkbox"/> En un fondo de empleados</p>			<p><input type="checkbox"/> Cadenas de ahorro</p> <p><input type="checkbox"/> En cooperativas</p> <p><input type="checkbox"/> Otro, ¿Cuál? _____</p> <p><input type="checkbox"/> No</p>
<p>¿Cómo cubre los gastos médicos y medicamentos?</p>	<p><input type="checkbox"/> Por el régimen subsidiado</p> <p><input type="checkbox"/> Por el régimen contributivo</p>			<p><input type="checkbox"/> Con la ayuda económica de familiares</p> <p><input type="checkbox"/> Con préstamos</p> <p>Otro, ¿cuál? _____</p>
<p>¿Sus hijos o hijas menores de edad trabajan?</p>	<p><input type="checkbox"/> Si</p> <p><input type="checkbox"/> No</p> <p>No quiero responder</p>			

En caso de que sus hijos o hijas trabajen, ¿porqué es?

Marcar cuántas opciones sea necesario

- Para apoyar con recursos económicos en la familia.
- Para que puedan pagarse sus caprichos.
- Para que puedan pagarse sus estudios.
- No tienen nada más que hacer.
- Para que aprendan a ser responsables.

- Es una tradición familiar.
- Porque nadie puede cuidarlos, me acompañan al trabajo.
- Otro, ¿Cuál? _____

¿Cuándo usted está con un embarazo avanzado y después de tener al bebé, que hace?

- Dejo de trabajar.
- Sigo trabajando.

- Tomo la licencia por maternidad.
- Nunca he tenido hijos.
- Otro, ¿Cuál? _____

En su trabajo, tiene la posibilidad de pedir permisos especiales u horarios adaptados en caso de tener necesidades familiares y/o de cuidado

- Sí.
- No.
- Otro, ¿Cuál? _____

¿Qué tipo de labor minera realiza?

- Seleccionadora o chatarrera.
- Barequera.
- Trabajadora u operaria minera (picadora, malacatera o similares).

- Técnico o tecnóloga de minas, labores mineras, seguridad y similares.
- Ingeniera o profesional.
- Titular o representante legal.
- Jefe o administradora.
- Otro, ¿Cuál? _____

Voz, liderazgo y participación

¿Usted toma decisiones dentro del hogar?

- Sí, ¿cuál es el porcentaje aproximado de decisiones que usted toma, 0% a 100%?

- No, ¿quién toma las decisiones principalmente?
 - Pareja
 - Padre
 - Madre
 - Hermano/a
 - Hijo/a
 - Otra persona

<p>¿Cómo decide sobre el gasto que realiza de sus ingresos?</p>	<p><input type="checkbox"/> Sola(a)</p> <p><input type="checkbox"/> Dejo que otra persona decida, ¿quién es esa persona?</p> <p><input type="checkbox"/> Pareja <input type="checkbox"/> Hermano</p> <p><input type="checkbox"/> Padre <input type="checkbox"/> Hijo/a</p> <p><input type="checkbox"/> Madre <input type="checkbox"/> Otra persona</p>	<p>Con la ayuda de otra(s) persona(s), ¿quién principalmente le ayuda?</p> <p><input type="checkbox"/> Pareja <input type="checkbox"/> Hermano</p> <p><input type="checkbox"/> Padre <input type="checkbox"/> Hijo/a</p> <p><input type="checkbox"/> Madre <input type="checkbox"/> Otra persona</p>
<p>En general, ¿qué tan satisfecha está con su vida? De 0 (mínimo nivel) a 10 (máximo nivel)</p>		
<p>¿Qué tan satisfecha se encuentra con.....? (0 a 10)</p> <p>Situación Financiera_____ Situación de vivienda_____ Situación Laboral_____</p> <p>Situación Afectiva (amorosa)_____ Situación Familiar_____ situación relaciona(amistades)</p>		
<p>¿Se considera mujer minera?</p>	<p>Si</p>	<p>No ¿Por qué? Escriba sobre la respuesta</p>
<p>¿Está orgullosa de ser mujer minera?</p>	<p>Si ¿Por qué? Escriba sobre la respuesta</p>	<p>No ¿Por qué? Escriba sobre la respuesta</p>
<p>¿Cuántas horas diarias y semanales dedica para sí misma, para sus cosas?</p>	<p>C o l o q u e aquí las horas diarias</p>	<p>Coloque aquí las horas semanales</p>
<p>¿Cuántas horas diarias y semanales dedica al cuidado del hogar (incluido atender a los hijos e hijas)?</p>	<p>C o l o q u e aquí las horas diarias</p>	<p>Coloque aquí las horas semanales</p>
<p>¿Se siente discriminada en alguno de los siguientes ámbitos?</p> <p>En la comunidad</p>	<p>En el hogar</p> <p>En ninguno de los anteriores</p>	<p>En el trabajo</p>
<p>¿Cree que es común la discriminación a las mujeres en el sector minero?</p>	<p>SI</p>	<p>NO</p>
<p>¿Se ha sentido discriminada en el sector minero?</p>	<p>SI</p>	<p>NO</p>
<p>¿Sabe lo que son los derechos de las mujeres?</p>	<p>SI</p>	<p>NO</p>
<p>¿Pertenece a alguna organización de mujeres?</p>	<p>SI</p>	<p>¿Le gustaría pertenecer a alguna organización de mujeres?</p>

<p>¿Cómo decide sobre lo que considera bueno o malo para su vida?</p>	<input type="checkbox"/> Sola(a) <input type="checkbox"/> Dejo que otra persona decida, ¿quién es esa persona? <input type="checkbox"/> Pareja <input type="checkbox"/> Padre <input type="checkbox"/> Madre <input type="checkbox"/> Hermano <input type="checkbox"/> Hijo/a <input type="checkbox"/> Otra persona	<input type="checkbox"/> Con la ayuda de otra(s) persona(s), ¿quién principalmente le ayuda? <input type="checkbox"/> Pareja <input type="checkbox"/> Padre <input type="checkbox"/> Madre <input type="checkbox"/> Hermano <input type="checkbox"/> Hijo/a <input type="checkbox"/> Otra persona
<p>¿Participa en algún grupo u organización?</p>	<input type="checkbox"/> Sí, ¿cuál? <input type="checkbox"/> Organización sindical <input type="checkbox"/> Organización comunitaria <input type="checkbox"/> Organización étnica <input type="checkbox"/> Movimiento o partido político	<input type="checkbox"/> Grupo deportivo <input type="checkbox"/> Grupo religioso <input type="checkbox"/> Otro, ¿cuál? _____ <input type="checkbox"/> No
<p>¿Qué tipo de aporte realiza en el grupo/organización?</p> <p><i>Depende de la anterior</i></p>	<input type="checkbox"/> Solo es miembro <input type="checkbox"/> Solo asiste a reuniones <input type="checkbox"/> Toma decisiones cuando es necesario	<input type="checkbox"/> Lleva el liderazgo de la organización <input type="checkbox"/> Aporta económicamente <input type="checkbox"/> Otro, ¿cuál?

Violencias contras las mujeres

<p>¿Alguna vez ha sido violentada por ser mujer?</p>	SI	NO	<p>¿Ha sufrido violencia sexual?</p>	SI	NO	<p><i>Escriba aquí si quiere añadir algo sobre la violencia que ha sufrido (del tipo que sea)</i></p>
<p>¿Alguna vez ha sido violentada (de forma verbal o física) por ser mujer ejerciendo minería?</p>	SI	NO	<p>¿Alguna vez ha sido violentada sexualmente ejerciendo minería?</p>	SI	NO	<p><i>Escriba aquí si quiere añadir algo sobre la violencia que ha sufrido (del tipo que sea)</i></p>

<p>¿Se siente insegura al caminar por la calle como mujer?</p>	SI	NO	<p>¿Se siente insegura como mujer en su trabajo? (por ejemplo, a ser agredida por un hombre)</p>	SI	NO	<p>¿Es común que los hombres se le insinúen y le digan piropos en su trabajo?</p>	SI	NO
<p>¿Qué medidas toma para sentirse segura como mujer en la calle?</p> <p><i>Marcar cuántas opciones sea necesario</i></p>	<input type="checkbox"/> Ir acompañada <input type="checkbox"/> Vestirse para no provocar <input type="checkbox"/> Evitar cruzarse con hombres <input type="checkbox"/> Otra, ¿cuál? _____		<p>¿Qué medidas toma para sentirse segura como mujer en su trabajo (no mal tratada por ser mujer)?</p>	<input type="checkbox"/> Trabajar acompañada <input type="checkbox"/> Vestirse para no provocar <input type="checkbox"/> Actuar como hombre <input type="checkbox"/> Demostrar ser fuerte <input type="checkbox"/> Otra, ¿cuál? _____				

<p>¿A quien ha acudido en caso de haber sufrido violencia como mujer?</p>	<input type="checkbox"/> Nadie. <input type="checkbox"/> Familiares. <input type="checkbox"/> Autoridades. <input type="checkbox"/> Amigos. <input type="checkbox"/> Amigas. <input type="checkbox"/> Compañeras de trabajo. <input type="checkbox"/> Compañeros de trabajo. <input type="checkbox"/> Jefe o superior en el trabajo. <input type="checkbox"/> Líder religioso (de la religión que usted profese). <input type="checkbox"/> Otra, ¿cuál? _____	<p>¿A quien ha acudido en caso de haber sufrido violencia sexual?</p> <p><i>Marcar cuántas opciones sea necesario</i></p>	<input type="checkbox"/> Nadie. <input type="checkbox"/> Familiares. <input type="checkbox"/> Autoridades. <input type="checkbox"/> Amigos. <input type="checkbox"/> Amigas. <input type="checkbox"/> Compañeras de trabajo. <input type="checkbox"/> Compañeros de trabajo. <input type="checkbox"/> Jefe o superior en el trabajo. <input type="checkbox"/> Líder religioso (de la religión que usted profese). <input type="checkbox"/> Otra, ¿cuál? _____	
--	---	--	---	--

Expectativas de vida

<p>¿Si pudiera trabajar de otra cosa, dejaría la minería?</p>	<p>SI</p>	<p>NO</p>	<p>Escriba aquí de que le gustaría trabajar</p>
<p>¿Le gustaría estudiar?</p>	<p>SI</p>	<p>NO</p>	<p>Escriba aquí que le gustaría estudiar</p>
<p>¿Le gustaría tener más tiempo libre?</p>	<p>SI</p>	<p>NO</p>	<p>Escriba aquí que le gustaría hacer en su tiempo libre</p>

(Footnotes)

11. Actividades del hogar, 2. Agricultora, 3. Búsqueda activa de trabajo, 4. Comerciante de minerales, 5. Comerciante otro (tienda, material, ropa, comida, etc.), 6. Constructora (albañil, plomera, etc.), 7. Estudiante, 8. Ganadero, 9. Incapacitada permanente para trabajar, 10. Jubilada, 11. Minera, 12. Minera socia o dueña, 13. Minera trabajadora, 14. Oficios varios, 15. Ventas, 16. Oficios de peluquería, 17. No tiene, 18. Otro, ¿cuál? _____

Anexo 2. Normativa y política pública minera

Año	Tipo de Norma o documento	Nro.	Descripción	Análisis	Enfoque de Género o diferencial
1993	Decreto	2222	Por el cual se expide el reglamento de Higiene y Seguridad en las labores a cielo abierto.	<p>Este reglamento lo deben cumplir tanto personas jurídicas como personas naturales, define los accidentes de trabajos en la minería a cielo abierto, en este reglamento se recogen las acciones que se debe realizar para el reporte de accidentes de trabajo, en los reglamentos de higiene, programa de capacitación, no se incluye el enfoque de género, ni diferencial.</p> <p>Según este decreto, todo explotador minero, debe constituir un Comité de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial, que estará encargado de proponer acciones que propendan por el mejoramiento de la higiene y la seguridad industrial. Existe una función específica en la cual se podría incluir el enfoque de género o diferencial, en la cual este Comité debe aportar al estudio de las causas de accidentes y enfermedades de trabajo, así, como analizar y estudiar las sugerencias de trabajadores y trabajadoras en este tema. Con lo que respecta a condiciones de trabajo y alojamiento, este Decreto, no hace especificaciones entre hombres y mujeres, excluyendo que las mujeres requieren de condiciones específicas para el aseo personal, las duchas, los lugares de higiene que les garantice seguridad, comodidad y evite casos de acoso y violencia, así, como la distribución de los dormitorios y distribución de camas en los campamentos.</p> <p>Además, no contempla una ruta de atención a mujeres embarazadas o gestantes, la necesidad de atención prioritaria y suspensión de las actividades, según meses de gestación.</p>	<p>No incluye enfoque de género o diferencial.</p> <p style="text-align: center;">X</p>

Año	Tipo de Norma o documento	Nro.	Descripción	Análisis	Enfoque de Género o diferencial
1994	Ley	141	Por la cual se crean el Fondo Nacional de Regalías, La Comisión Nacional de Regalías, se regula el derecho del Estado a percibir regalías por la explotación de recursos naturales no renovables, se establecen las reglas para su liquidación y distribución y se dictan otras disposiciones.	Esta Ley determina que para que un proyecto regional de inversión sea elegible deberá ser presentado por las entidades territoriales, sin embargo, se tienen en cuenta los resguardos indígenas, pero no se incluyen organizaciones de mujeres o de comunidad LGBTI.	No incluye el enfoque de género, hace mención a instancias territoriales como los resguardos indígenas. X
2001	Ley	685	Por la cual se expide el código de minas y se dictan otras disposiciones.	Este código tiene como fin fomentar la exploración y explotación minera en el país tanto de recursos estatales como privados, teniendo presente la “explotación armónica” de los recursos no renovables, el desarrollo sostenible del país y el fortalecimiento social y económico de Colombia. Este código también regula las relaciones jurídicas entre terceros y el Estado, al igual que realiza las disposiciones legales entre terceros. Este decreto debería contemplar la participación de las comunidades afectadas en el devenir y explotación de sus territorios. Las mujeres podrían tener la posibilidad de incidir en sus territorios en la medida que disposiciones como el código de minas, fomenta su participación tanto en la concesión de títulos mineros como en la garantía de sus derechos como mujeres. El código al poner en igualdad de condiciones para la adjudicación de un título minero	No incluye enfoque de género. X

Año	Tipo de Norma o documento	Nro.	Descripción	Análisis	Enfoque de Género o diferencial
				<p>tanto a las personas naturales o jurídicas nacionales o extranjeras, está dejando a fuera a poblaciones que han sido históricamente excluidas, en particular a poblaciones como las mujeres, población LGTTBI y comunidades indígenas, afrodescendientes y raizales. El Consejo Asesor de Política y Normatividad Minera, y el Sistema Nacional de Información Minera deberían incluir dentro de sus funciones el velar por que las mujeres y poblaciones históricamente marginadas por sus identidades de género u orientaciones sexuales tengan un trato diferencial que permita unas condiciones de trabajo más equitativas, al mismo tiempo que hacer la recolección de información sobre dichas poblaciones, para contar con un diagnóstico más acertado al momento de realizar un estudio sobre sus condiciones laborales y de vida.</p>	
2010	Ley	1382	<p>Por la cual se modifica la Ley 685 de 2001 Código de Minas</p>	<p>Esta Ley, aborda modificaciones principalmente en el proceso de concesiones mineras, los plazos para reportar el hallazgo de minerales y los tiempos para llegar a acuerdos, en el marco de esta Ley, se proponen la constitución de distritos especiales mineros, en las cuales se genere articulación entre Estado-Sociedad-Territorio, en estos distritos, aunque la Ley no lo contempla, se deberá poner mayor énfasis, en la población de mujeres y LGBTI, que habitarían estos distritos mineros.</p> <p>En el Artículo 27, se dan lineamientos sobre la responsabilidad social empresarial, en este artículo reza:</p> <p>“Diseño, desarrollo y ejecución de políticas, planes, programas y proyectos que permitan el logro de objetivos sociales de mejoramiento en la calidad de vida de la población y la prevención y reparación de los desafíos ambientales en las regiones, subregiones o zonas de su influencia”.</p> <p>Se debe hacer énfasis especial en programas dirigidos a mujeres de los territorios mineros, que se encuentran organizadas o no y a la población LGBTI, aunque la ley no hace especificaciones en esta población, debería ser una prioridad.</p>	<p>No incluye enfoque de género, pero mantiene el enfoque diferencial étnico, en el artículo sobre responsabilidad social empresarial.</p> <p style="text-align: center;">X</p>

Año	Tipo de Norma o documento	Nro.	Descripción	Análisis	Enfoque de Género o diferencial
2012	Decreto	2235	<p>Por el cual se reglamentan el artículo 60 de la Decisión No. 774 del 30 de julio de 2012 de la Comunidad Andina de Naciones y el artículo 106 de la Ley 1450 de 2011 en relación con el uso de maquinaria pesada y sus partes en actividades mineras sin las autorizaciones y exigencias previstas en la ley.</p>	<p>Esta decreta explícitamente, la destrucción de maquinaria pesada y sus partes utilizada en actividades de exploración o explotación de minerales sin las autorizaciones y exigencias previstas en la ley.</p> <p>Partiendo del contexto en el que se desarrolla mucha de la minería aluvial en Colombia, donde los barequeros realizan su actividad en minas a cielo abierto que no cuentan con autorización, esta Ley podría contemplar los efectos que esta destrucción tendría para la vida de las mujeres de la zona o que laboran en estos lugares. Además, desde un enfoque diferencial y social más amplio, podría contemplar la reconversión laboral de mujeres madres cabeza de familia que laboren en lugares sin autorización. Adicionalmente, es importante que estas normas contemplen las afectaciones en las comunidades aledañas.</p>	<p>No incluye el enfoque de género ni diferencial.</p> <p style="text-align: center;">X</p>
2012	Decisión	774	<p>El consejo andino de ministros de relaciones exteriores, reunido en forma ampliada con los representantes titulares ante la comisión de la comunidad Andina, decide aprobar la Política Andina de Lucha contra la Minería Ilegal.</p>	<p>El Consejo Andino de Ministros de Relaciones Exteriores, reunido en forma ampliada con los representantes titulares ante la comisión de la comunidad Andina, decide aprobar la Política Andina de Lucha contra la Minería Ilegal. Uno de los objetivos de esta decisión es enfrentar de manera integral, cooperativa y coordinada a la minería ilegal y actividades conexas, que atentan contra la seguridad, la economía, los recursos naturales, el medio ambiente y la salud humana.</p> <p>Para llevar a cabo las actividades planteadas para hacerle frente a la minería ilegal, se crea el Comité Andino contra la Minería Ilegal, en el cual tendrán asiento representantes de las autoridades nacionales competentes en la materia, con el fin de coordinar la implementación de las disposiciones establecidas en la presente Decisión.</p>	<p>No incluye enfoque de género o diferencial.</p> <p style="text-align: center;">X</p>

Año	Tipo de Norma o documento	Nro.	Descripción	Análisis	Enfoque de Género o diferencial
				<p>A pesar de la voluntad de hacerle frente a la minería ilegal, en esta decisión no se encuentra un diagnóstico social, sobre los efectos o implicaciones de esta actividad en las comunidades que habitan estos territorios, no se propone un análisis de las condiciones de las personas que viven de esta minería, y las posibilidades de reubicarlas, generar otras formas de subsistencia, y examinar el lugar que tienen en las dinámicas de la minería ilegal.</p>	
2013	Ley	1658	<p>Por medio de la cual se establecen disposiciones para la comercialización y el uso de mercurio en las diferentes actividades industriales del país, se fijan requisitos e incentivos para su reducción y eliminación y se dictan otras disposiciones.</p>	<p>El objeto de esta ley es proteger y salvaguardar la salud humana y preservar los recursos naturales renovables y el ambiente, reglamenta en todo el territorio nacional el uso, importación, producción, comercialización, manejo, transporte, almacenamiento, disposición final y liberación al ambiente del mercurio en las actividades industriales, cualquiera que ellas sean, el fin de esta, es la eliminación del uso de mercurio.</p> <p>En esta Ley, se establecen las acciones para que la explotación minera disminuya y elimine el uso de mercurio, expone los beneficios dirigidos a las empresas mineras, el acceso a créditos y reubicación. Sin embargo, la Ley no contempla un plan integral de atención, seguimiento a las consecuencias y daños del mercurio en las poblaciones aledañas a la explotación minera. En esta Ley, se tendría que hacer énfasis, en cómo esta reubicación y disminución del uso de mercurio, tendrá que tener en cuenta también proyectos que permitan disminuir los efectos nocivos del mercurio en las zonas donde se ha estado utilizando, haciendo énfasis en los efectos diferenciales en la salud de Mujeres, personas adultas mayores, niños y niñas.</p>	<p>No incluye enfoque diferencial, ni enfoque de género.</p> <p style="text-align: center;">X</p>

Año	Tipo de Norma o documento	Nro.	Descripción	Análisis	Enfoque de Género o diferencial
2015	Decreto	1886	<p>Por el cual se establece el Reglamento de Seguridad en las Labores Mineras</p> <p>Subterráneas.</p>	<p>El objeto de este decreto es:</p> <p>“establecer las normas mínimas prevención de en las labores mineras subterráneas, mismo adoptar los procedimientos efectuar la inspección, vigilancia y control de todas labores mineras subterráneas y superficie que relacionadas con para la de las seguridad y salud en los de trabajo en que se desarrollan tales labores” (Decreto 1886, 2015, Art. 1).</p> <p>Este decreto está dirigido a las empresas que realizan actividades mineras subterráneas y de superficie, con lo que respecta a las mujeres, en su artículo 5 reza:</p> <p>“Queda prohibido el trabajo de menores de 18 años y mujeres en estado embarazo en las labores mineras subterráneas. En el caso que se situación, la persona que conozca ello deberá reportar al inspector Ministerio del Trabajo, al Instituto Colombiano de Familiar, la Autoridad Minera y demás entidades competentes, inicio a la investigación respectiva y posterior sanción sí a ello hubiere lugar” (Decreto 1886, 2015, Art. 5).</p> <p>Durante el proceso de gestación la mujer debe ser re ubicada en actividades en la superficie de la mina. Con lo que respecta a las afectaciones en salud, este decreto, retoma el artículo 4 de la Ley 1562 de 2012, que define:</p> <p>“Es enfermedad laboral la contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral o del medio en el que el trabajador se ha visto obligado a trabajar. El Gobierno Nacional, determinará, en forma periódica, las enfermedades que se consideran como laborales y en los casos en que una enfermedad no figure en la tabla de enfermedades laborales, pero se demuestre la relación de causalidad con los factores de riesgo ocupacionales será reconocida como enfermedad laboral, conforme lo establecido en las normas legales vigentes.”</p>	<p>Incluye la prohibición de labores subterráneas en estado de embarazo.</p> <p>En lo demás no incluye enfoque de género.</p> <p style="text-align: center;"></p>

Año	Tipo de Norma o documento	Nro.	Descripción	Análisis	Enfoque de Género o diferencial
				<p>Lo que es necesario es identificar las afectaciones específicas de las mujeres mineras en su salud, debido a la exposición a los ámbitos mineros y a las actividades que realizan, con el fin de que algunas de estas sean contempladas como enfermedades laborales, en vista que estas afectaciones son diferenciadas para hombres y mujeres.</p>	
2014	Decreto	480	<p>Por el cual se reglamenta las condiciones y requisitos para la celebración y ejecución de los subcontratos de formalización minera.</p>	<p>Este decreto regula las condiciones y requisitos para la celebración y ejecución, por parte del titular minero del "Subcontrato de Formalización Minera" con aquellos explotadores mineros de pequeña escala o pequeños mineros definidos por el Ministerio de Minas y Energía. No contempla acciones de discriminación positiva que permitan acceder a grupos vulnerables en condiciones de equidad.</p>	<p>No incluye enfoque de género o diferencial.</p> <p style="text-align: center;">X</p>
2014	Política nacional para la formalización de la minería en Colombia.		<p>Esta Política se enfoca en generar herramientas de apoyo a los mineros informales de pequeña y mediana escala preferentemente, de tal forma que con la ayuda del Estado, la implementación de la misma permitirá la formalización de su actividad.</p>	<p>Esta Política se enfoca en generar herramientas de apoyo a los mineros y mineras informales de pequeña y mediana escala preferentemente, de tal forma que con la ayuda del Estado, la implementación de la misma permitirá la formalización de su actividad. Esta política, aunque no incluye datos desagregados por sexo en sus argumentos y planteamientos, proyecta acciones para profundizar en la condición de las mujeres en ámbitos mineros, algunos de ellos como caracterizar las mujeres en actividades de minería a pequeña escala, estrategias para el fortalecimiento de la participación de la mujer en la actividad minera, diagnóstico de la explotación sexual comercial de menores para aportar a la erradicación de la ESCNNA, realizar documentos con actividades que apunten a la erradicación de la violencia sexual, hacer un diagnóstico de necesidades socioeconómicas de las comunidades en zonas de influencia de la actividad minera.</p>	<p>Contiene enfoque de género, específicamente en los proyectos a desarrollar. No contiene enfoque diferencial población LGBTI.</p> <p style="text-align: center;">✓</p>

Año	Tipo de Norma o documento	Nro.	Descripción	Análisis	Enfoque de Género o diferencial
				<p>También contempla formular e implementar un programa de intervención socioeconómica, poner en marcha un sistema de indicadores con enfoque de género, observatorio minero con enfoque de género, formular lineamientos para la política minera, mujeres y explotación sexual comercial.</p> <p>Aunque son acciones valiosas, sólo se centran en acciones de identificación y estudio. Sin embargo, son necesarias acciones que mitiguen las condiciones de vulnerabilidad de las mujeres mineras y que permitan que más mujeres accedan a la minería desde la gestión educativa, pero además, procesos con los y las titulares mineras, para garantizar ambientes libres de discriminación y violencias.</p> <p>Esta se apoyará en seis pilares fundamentales: seguridad jurídica, condiciones competitivas, confianza legítima, infraestructura, información y autoridad minera fortalecida y eficiente.</p> <p>“El objetivo fundamental de esta política es que la actividad minera, en todas sus escalas, se desarrolle de forma ordenada, incluyente, competitiva y responsable, de tal manera que se incrementen las externalidades positivas en los territorios mineros en materia de empleo, ingresos, regalías, tributos, entre otros, y se adapte a los cambios que imponga el contexto internacional en materia de precios, mercados, clima y sustitutos energéticos” (Política Minera, 2016, Pág. 8)</p>	
2016	Decreto	1666	Por el cual se adiciona el Decreto Único Reglamentario del Sector Administrativo de Minas y Energía, 1073 de 2015, relacionado con la clasificación minera.	El objeto es definir y establecer los requisitos para actividades mineras de subsistencia, mediana, pequeña y gran minería. Esta clasificación, no tiene en cuenta las características de las poblaciones que se ubican en cada una de las formas de explotación minera, en vista de que las mujeres y población diferencial, mayoritariamente se ubican en la mediana y pequeña minería.	No incluye enfoque de género o diferencial. X

Año	Tipo de Norma o documento	Nro.	Descripción	Análisis	Enfoque de Género o diferencial
2016	Política minera de Colombia. Bases para la minería del futuro		Tiene como objetivo recoger las diferentes políticas y lineamientos existentes en el país y construir una política minera única integral de Colombia. Esta se apoyará en seis pilares fundamentales: seguridad jurídica, condiciones competitivas, confianza legítima, infraestructura, información y autoridad minera fortalecida y eficiente.	<p>Esta política describe la pequeña minería como la realizada con mayor precariedad y la que mayor empleo genera. Es esta minería en la que mayoritariamente se ubican las mujeres seleccionadoras o barequeras, sin embargo, no contempla acciones referentes al enfoque de género o a disminuir las lógicas de discriminación que viven las mujeres que se dedican a actividades mineras, incluso, en la visión del sector minero en el año 2025, se retoman acciones sólo técnicas:</p> <p>“En 2025 Colombia contará con un sector minero organizado, legítimo, incluyente y competitivo, generador de desarrollo tanto a nivel regional como nacional, y que servirá de apoyo para el apalancamiento del postconflicto. Esto se logrará a través de estrategias y proyectos que mejoren las condiciones de seguridad jurídica, aumenten las condiciones competitivas, generen confianza legítima, optimicen la infraestructura, brinden información oportuna y de calidad y que permitan una institucionalidad minera eficiente y fortalecida” (Política Minera, 2016, Pág. 17).</p> <p>En algunas actividades para la generación de mayor capital humano, podría incluirse la gestión y estímulo de carreras profesionales centradas en la minería dirigidas a mujeres, con el fin de incrementar su participación. Así, como en las actividades para incentivar el diálogo con las comunidades que hacen parte de la cadena de producción, sería fundamental que las mujeres mineras entraran a formar un agente primordial de esta estrategia, en vista que esta comunicación será fundamental para la generación de leyes, políticas y acciones en los territorios mineros.</p>	<p>No incluye enfoque de género o diferencial.</p> <p style="text-align: center; color: red; font-weight: bold;">X</p>

Anexo 3. Marco legal de protección a la mujer en Colombia

Año	Categoría	Intencionalidad	Marco Legal Reglamentario
1991	Constitución Política de Colombia.	Reconoce los derechos de las mujeres y en especial sobre su participación e igualdad de oportunidades mediante los artículos de la CP: 10, 40, 43. 2, 5, 15, 17, 40, 42, 43, 44, 45 y 46.	Constitucional.
1997	La Ley 387	Adopta medidas para afrontar el desplazamiento forzado y activa la obligatoriedad de atención diferencial a mujeres y niñas, especialmente viudas, mujeres cabeza de familia y huérfanos, así como a las mujeres de comunidades indígenas y afro-descendientes.	Ley Estatutaria.
2000	Ley 581	Reglamenta la adecuada y efectiva participación de la mujer en las diferentes ramas y órganos del poder público, de conformidad con los artículos 13, 40 y 43 de la CP.	Ley Ordinaria.
2002	Ley 731	Establece las normas para favorecer a las mujeres rurales.	Ley Ordinaria.
2003	Ley 823	Por la cual se dictan normas sobre igualdad de oportunidades para las mujeres.	Ley Ordinaria.
2005	Ley 975	Ley de Justicia y Paz. Establece derechos a la justicia, verdad y reparación y definió la condición de víctima	Ley Ordinaria.
2006.	Ley 1098	Derecho a la vida y a la calidad de vida y a un ambiente sano. los niños, las niñas y los adolescentes tienen derecho a la vida, a una buena calidad de vida y a un ambiente sano en condiciones de dignidad y goce de todos sus derechos en forma prevalente. Contempla el derecho a la integridad personal. Los niños, las niñas y los adolescentes tienen derecho a ser protegidos contra todas las acciones o conductas que causen muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico. En especial, tienen derecho a la protección contra el maltrato y los abusos de toda índole por parte de sus padres, de sus representantes legales, de las personas responsables de su cuidado y de los miembros de su grupo familiar, escolar y comunitario.	Ley Ordinaria
2006	Ley 1009	Por la cual se crea con carácter permanente el observatorio de asuntos de género.	Ley Ordinaria
2006	Sentencia C-355/06 del 10 de mayo de 2006,	la Sala Plena del Tribunal Constitucional decidió despenalizar la práctica del aborto en tres circunstancias específicas: "a) cuando la continuación del embarazo constituya peligro para la vida o la salud de la mujer, certificada por un médico; b) cuando exista grave malformación del feto que haga inviable su vida, certificada por un médico; c) cuando el embarazo sea el resultado de una conducta, debidamente denunciada, constitutiva de acceso carnal o acto sexual sin consentimiento, abusivo o de inseminación artificial o transferencia de ovulo fecundado no consentida, o de incesto.	Sentencia de Constitucionalidad.

Año	Categoría	Intencionalidad	Marco Legal Reglamentario
2006	Sentencia C-804-96.	Sobre lenguaje incluyente. Las palabras hombre, persona, niño, adulto y otras semejantes que en su sentido general se aplican a individuos de la especie humana, sin distinción de sexo, se entenderán que comprenden ambos sexos en las disposiciones de las leyes, a menos que por la naturaleza de la disposición o el contexto se limiten manifiestamente a uno solo. Por el contrario, las palabras mujer, niña, viuda y otras semejantes, que designan el sexo femenino, no se aplicarán a otro sexo, a menos que expresamente las extienda la ley a él.	Sentencia de Constitucionalidad
2007	Ley 1122	Por la cual se hacen algunas modificaciones al Sistema General de Seguridad Social en Salud (SGSSS), y cuyo objeto es realizar ajustes al Sistema General de Seguridad Social en Salud, teniendo como prioridad el mejoramiento en la prestación de los servicios a los usuarios. Establece en su capítulo VI que “la salud pública está constituida por el conjunto de políticas que buscan garantizar de una manera integrada, la salud de la población por medio de acciones de salubridad dirigidas tanto de manera individual como colectiva, ya que sus resultados se constituyen en indicadores de las condiciones de vida, bienestar y desarrollo del país.	
2008	Ley 1257	Pronuncian las normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres.	Ley Estatutaria.
2008	Auto 237	El 10 de mayo de 2006, la Corte Constitucional de Colombia produjo un fallo histórico a favor de los derechos humanos de las mujeres en el país, mediante la Adopta los Lineamientos para un Plan Integral de Prevención y Protección del Impacto Desproporcionado y Diferencial del Desplazamiento Forzado sobre las Mujeres Colombianas” presentados por las organizaciones de mujeres.	Es técnicamente una providencia judicial: Auto interlocutorio.
2008	Auto 092 de 2008	“Protección de los derechos fundamentales de las mujeres víctimas del desplazamiento forzado por causa del conflicto armado, en el marco de la superación del estado de cosas inconstitucional, declarado en la sentencia T025 de 2004”. (Magistrado Ponente Manuel José Cepeda).	Auto interlocutorio.
2010	Ley 1413	Exalta la importancia de incluir la participación de la mujer al desarrollo económico y social del país, como herramienta fundamental para la definición e implementación de políticas públicas.	Ley Marco, se ubica dentro de la jurisdicción administrativa.

Año	Categoría	Intencionalidad	Marco Legal Reglamentario
2011	Decreto Ley 4633 de 2011	Establecer las medidas de asistencia, atención, reparación integral y de restitución de derechos territoriales a las víctimas pertenecientes a los pueblos y comunidades indígenas reconoce a las mujeres indígenas como personas de especial reconocimiento y protección y en razón del derecho que tienen a que se le reconozcan medidas específicas de reparación individual y colectiva que partan del reconocimiento de su importancia para la permanencia y pervivencia de los pueblos indígenas.	Decreto-Ley, no hace parte del bloque de constitucionalidad.
2011	La ley 1468	Amplia la licencia de maternidad de 12 a 14 semanas. Con la sanción presidencial que logró la Ley 1468 de junio 30 de 2011, y que modificó el artículo 236 del código Sustantivo del Trabajo, se estableció que en Colombia la licencia remunerada otorgada por concepto de maternidad será de 14 semanas, dos más que lo estipulado en el régimen anterior. Con la disposición, que busca evitar los partos improvisados y disminuir los riesgos que estos podrían originar en la salud de la madre y el bebé – entre los que se encuentran infecciones, malformaciones e incluso la muerte- Colombia se ajustó al estándar manejado por la Organización Internacional del Trabajo, OIT.	Ley Ordinaria.
2011	Ley 1448	<p>Ley de Víctimas y Restitución de Tierras, define medidas de asistencia y reparación integral de las víctimas de infracciones al DIH o de violaciones graves y manifiestas cometidas en el marco del conflicto armado interno. Produce también avances de la integración del enfoque diferencial (edad, género, orientación sexual, discapacidad</p> <p>“Se exige el diseño de un programa especial que garantice el acceso de las mujeres al procedimiento de restitución, mediante ventanillas de atención preferencial, personal capacitado en género y acceso de organizaciones de mujeres a los procesos de reparación, así como áreas de atención a los niños, niñas y adolescentes y discapacitados que conformen su grupo familiar, entre otras medidas que se consideren pertinentes.</p> <p>Se ordena la priorización tanto en las solicitudes de restitución adelantadas por madres cabeza de familia y las mujeres víctimas de despojo o abandono forzado como en los beneficios en materia de créditos, adjudicación de tierras, garantías, seguridad social, educación, capacitación y recreación, subsidio familiar, planes y programas de reforestación y jornadas de cedulación.</p> <p>Además, se establece que cuando se ordene la restitución de tierras a una mujer, las autoridades de policía o militares le prestarán especial colaboración, siempre que medie su consentimiento”-decretos.</p>	Ley Ordinaria.

Año	Categoría	Intencionalidad	Marco Legal Reglamentario
2011	Ley 1450	<p>Mediante la cual se adopta la Política Pública Nacional de Equidad de Género. Señala el desarrollo de planes específicos que garanticen los derechos de las mujeres en situación de desplazamiento y el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia.</p> <p>O antidiscriminación penaliza legal y económicamente cualquier tipo de discriminación o de segregación.</p>	Ley Orgánica: Plan Nacional de Desarrollo énfasis en el Art. 17.
2011	Decreto 4463	Se reglamenta la Ley 1257 de 2008 en lo relativo a lo laboral. Artículo 1. Objeto. El presente decreto tiene por objeto definir las acciones necesarias para promover el reconocimiento social y económico del trabajo de las mujeres, implementar mecanismos para hacer efectivo el derecho a la igualdad salarial y desarrollar campañas de erradicación de todo acto de discriminación y violencia contra las mujeres en el ámbito laboral.	Ministerio del Trabajo.
2011	Ley 1496	Ley de igualdad salarial entre hombres y mujeres.	Ley Ordinaria
2012	Conpes 3726	Concreta los lineamientos y el plan de ejecución de metas, presupuesto y mecanismos de seguimiento para el Plan Nacional de Atención y Reparación Integral a Víctimas particularizando la atención a los derechos de las mujeres.	Son documentos técnicos que orientan la política económica y social del país, por tanto, no son Ley Orgánica. No son ni leyes, ni actos administrativos.
2013	Conpes 161	Define seis ejes que reflejan las principales áreas en las que las mujeres se ven afectadas por diversas formas de discriminación y que requieren una intervención sostenida para poder superarla. Este Conpes tiene una vigencia de diez (10) años y un presupuesto para el período 2013-2016, con un presupuesto de 3,5 billones de peso con el cual se espera dinamizar al menos la mayor parte de estos seis lineamientos.	Son documentos técnicos que orientan la política económica y social del país, por tanto no son Ley Orgánica. No son ni leyes, ni actos administrativos.
2013	Ley 1639. Natalia Ponce de León	Por medio de la cual se fortalecen las medidas de protección a la integridad de las víctimas de crímenes con ácido y se adiciona el artículo 113 de la Ley 599 de 2000.	Ley Ordinaria.
2013	Decreto 1930	Por el cual se adopta la Política Pública Nacional de Equidad de Género y se crea una Comisión Intersectorial para su implementación.	

Año	Categoría	Intencionalidad	Marco Legal Reglamentario
2015	Por su parte la Ley 1753 de 2015 por la cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2014-2018 "Todos por un nuevo país".	Conforme a lo establecido en el artículo 117 de la Ley 1753 de 2015 "El Gobierno Nacional adoptará, previa consulta y concertación, una política pública nacional integral diferencial para Pueblos Indígenas que garantice la protección de los derechos humanos de las familias, mujeres, niñas y niños, jóvenes y mayores indígenas."	Ley Orgánica.
06 de julio de 2015	La Ley 1761	Permite tipificar el feminicidio como un delito autónomo. Plantea la regulación social para proteger a la mujer del feminicidio.	Ley Ordinaria.
Junio de 2014	Ley 1719 de junio	Crea una Comisión Intersectorial para la adopción e implementación de la Política Pública Nacional de Equidad de Género.	Ley Orgánica.

Anexo 4. Jurisprudencia para los derechos LGBTI

Año	Tipo de norma	Número	Descripción
2016	Sentencia de Tutela	283	Caso hombre indígena bisexual en prisión que es discriminado por su orientación sexual.
2016	Sentencia de Unificación	214	Aprobación Matrimonio Igualitario
2015	Sentencia de Unificación	696	Registro de nacimiento.
2015	Sentencia de Constitucionalidad	683	Parejas del mismo sexo pueden aplicar a proceso de adopción.
2015	Sentencia de Tutela	478	Caso Sergio Urrego. Prohibición de discriminación por razones de orientación sexual e identidad de género en instituciones educativas.
2015	Sentencia de Tutela	371	Prohibición de negar la residencia en Colombia por motivo de la orientación sexual del peticionario.
2015	Sentencia de Tutela	141	Prohibición a las instituciones de educación superior a realizar actos discriminatorios por razones de raza, orientación sexual e identidad de género. Orden al Ministerio de Educación a ajustar y a adoptar la política pública de Educación Superior Inclusiva.
2015	Sentencia de Tutela	099	Según la cual las mujeres trans no son destinatarias de la ley de servicio militar obligatorio (ley 48 de 1993). Se exhorta al Congreso a que promulgue una ley de identidad de género que proteja los derechos fundamentales de las mujeres y hombres trans.
2015	Sentencia de Tutela	063	Derecho a la corrección del sexo en el Registro Civil y demás documentos de identidad de las personas trans.
2015	Sentencia de Constitucionalidad	071	Aprobación de adopción consentida por parejas del mismo sexo cuando sea el hijo/a biológico/a
2014	Sentencia de Tutela	935	Reconocimiento de pensión de sobreviviente a parejas del mismo sexo.
2014	Sentencia de Tutela	804	Derecho a la educación a mujeres trans. Diferenciación entre orientación sexual e identidad de género.
2014	Sentencia de Tutela	444	Derecho a la privacidad y a la protección de datos.

Año	Tipo de norma	Número	Descripción
2014	Sentencia de Tutela	622	Obligación de las EPS de realizar todos los estudios médicos necesarios para tener un consentimiento informado al momento de decidirse por una cirugía de reasignación de sexo.
2014	Sentencia de Unificación	617	Adopción biológica entre parejas del mismo sexo. Caso madres de Medellín.
2014	Sentencia de Tutela	476	Inaplicación de la obligación de presentar libreta militar para el proceso de contratación a una mujer transgénero.
2014	Sentencia de Tutela	151	Reconocimiento de pensión de sobreviviente a parejas del mismo sexo.
2014	Sentencia de Tutela	327	Reconocimiento de pensión de sobreviviente. Prohibición de pedir pruebas adicionales extralegales que hagan más gravoso el trámite para parejas del mismo sexo.
2014	Sentencia de Tutela	086	Derecho al cambio de nombre por segunda vez por razones de identidad de género.
2013	Sentencia de Tutela	372	Derecho a la visita íntima en establecimiento carcelario.
2013	Sentencia de Tutela	771	Derecho a someterse a todos los procedimientos médicos necesarios para la afirmación sexual de las personas transgénero por medio de la EPS.
2013	Auto	155	Rechazo a la solicitud de nulidad de la sentencia C-577/11.
2013	Auto	152	Rechazo a la solicitud de aclaración de la sentencia C-577/11.
2013	Sentencia de Tutela	450A	Derecho a la salud y obligación de registro de los menores intersexuales o con ambigüedad genital.
2013	Sentencia de Tutela	552	Derecho a someterse a cirugía de reasignación de sexo de las personas trans por medio de la EPS.
2013	Sentencia de Tutela	673	Protección de discriminación de la policía metropolitana de Barranquilla a personas homosexuales.
2013	Sentencia de Constitucionalidad	120	Ampliación de la acción de declaración de ausencia por desaparición forzada y otras formas de desaparición involuntaria de la pareja del mismo sexo.

Año	Tipo de norma	Número	Descripción
2013	Sentencia de Tutela	565	Protección de la orientación sexual y la identidad de género en los manuales de convivencia escolares.
2013	Sentencia de Tutela	357	Reconocimiento de pensión de sobreviviente.
2012	Sentencia de Tutela	918	Reasignación sexual.
2012	Sentencia de Tutela	977	Cambio de nombre (por segunda vez) a mujer trans.
2012	Sentencia de Tutela	876	Solicitud de cambio de sexo de un hombre trans, a quien el POS de su EPS no quería cubrir este procedimiento.
2012	Sentencia de Tutela	276	Adopción individual - caso Chandler Burr.
2012	Sentencia de Tutela	248	Donación de Sangre
2012	Sentencia de Constitucionalidad	238	Herencia compañeros permanentes del mismo sexo.
2011	Sentencia de Tutela	909	Besos en Espacio público
2011	Sentencia de Tutela	860	Pensión de sobreviviente AA vs. ISS.
2011	Sentencia de Tutela	717	Ratifica otros medios de prueba de la Uniones Maritales de Hecho, diferentes a acta de conciliación o escritura pública.
2011	Sentencia de Tutela	716	Pensiones y ratifican familias.
2011	Sentencia de Tutela	492	Lesbiana obligada a utilizar uniforme de trabajo.
2011	Sentencia de Tutela	314	Trans que no dejaron entrar a establecimiento público. Política Pública nacional LGBTI.
2011	Sentencia de Constitucionalidad	577	Sentencia de Matrimonio
2011	Sentencia de Tutela	062	Derecho a uso de prendas femeninas y maquillaje mujeres transgeneristas en cárceles.
2011	Sentencia de Constitucionalidad	283	Porción Conyugal
2010	Sentencia de Constitucionalidad	886	Inhibitoria de matrimonio
2010	Sentencia de Tutela	622	Beso mujeres lesbianas en la cárcel
2010	Sentencia de Tutela	051	Derecho a la pensión de sobrevivientes, igualados requisitos a las parejas.

Año	Tipo de norma	Número	Descripción
2009	Sentencia de Tutela	911	Derecho a la pensión de sobreviviente en parejas de mismo sexo (requisito diferencial).
2009	Sentencia de Constitucionalidad	029	Más de 28 leyes demandadas para reconocer otros derechos a parejas del mismo sexo - derechos civiles, políticos, penales, sociales de las parejas del mismo sexo.
2008	Sentencia de Tutela	912	No es legítimo el consentimiento sustituto de los padres debido a que el niño ya ha superado el umbral crítico de la identificación de género.
2008	Sentencia de Tutela	1241	Derecho a la pensión de sobrevivientes de las parejas del mismo sexo.
2008	Sentencia de Constitucionalidad	798	Deber derecho de alimentos entre compañeros/as permanentes del mismo.
2008	Sentencia de Constitucionalidad	336	Sustitución pensional compañero/a permanente del mismo sexo.
2008	Sentencia de Tutela	274	Visita íntima pareja de hombres del mismo sexo.
2007	Sentencia de Constitucionalidad	811	Afiliación a salud como beneficiario de compañero/a permanente del mismo sexo.
2007	Sentencia de Tutela	856	Afiliación pareja del mismo sexo al sistema de salud.
2007	Sentencia de Constitucionalidad	075	Derechos patrimoniales.
2007	Sentencia de Tutela	152	Discriminación de transexual en trabajo.
2006	Sentencia de Constitucionalidad	1043	Exclusión parejas homosexuales pensión de sobrevivientes (sentencia inhibitoria).
2006	Sentencia de Tutela	349	Extensión de los beneficios de la seguridad social (sustitución de pensión) a parejas del mismo sexo.
2005	Sentencia de Tutela	624	Uso de falda para la visita íntima de mujer lesbiana en Cárcel.
2004	Sentencia de Tutela	1096	Protección a hombre homosexual víctima de violencia sexual en cárcel.
2004	Sentencia de Tutela	725	Reconocimiento de pareja gay en San Andrés Islas.
2004	Sentencia de Constitucionalidad	431	Demanda de inconstitucionalidad contra varios artículos de la Ley 836 de 2003 (Reglamento del régimen disciplinario para las fuerzas militares) - incluye alusiones negativas hacia personas homosexuales.

Año	Tipo de norma	Número	Descripción
2004	Sentencia de Tutela	301	Uso de espacio público por homosexuales en Santa Marta.
2003	Sentencia de Tutela	1021	ESTADOS INTERSEXUALES-Supuestos fácticos que deben considerarse en las intervenciones médicas para corrección. Consentimiento Informado-Consentimiento sustituto Paterno.
2003	Sentencia de Tutela	499	Visita íntima lésbica en cárceles.
2002	Sentencia de Tutela	808	Homosexual en la organización Scouts de Colombia.
2002	Sentencia de Tutela	1025	Consentimiento asistido e informado. Derecho a la salud y a la seguridad social de niño intersexual.
2002	Sentencia de Constitucionalidad	373	Notario Homosexual.
2002	Sentencia de Tutela	435	Estudiante lesbiana Bogotá.
2001	Sentencia de Constitucionalidad	814	Adopción por homosexuales.
2001	Sentencia de Unificación	623	Seguridad social y parejas del mismo sexo.
2000	Sentencia de Tutela	1390	Reiteración de la doctrina constitucional sobre el consentimiento informado en casos de ambigüedad genital o "hermafroditismo".
2000	Sentencia de Tutela	268	Desfile de travestis en Neiva
2000	Sentencia de Tutela	618	Seguridad Social y parejas del mismo sexo.
2000	Sentencia de Tutela	1426	Seguridad social y parejas del mismo sexo.
2000	Sentencia de Tutela	999	Seguridad social y parejas de mismo sexo.
1999	Sentencia de Tutela	692	Conocimiento informado de paciente para cirugía de reasignación de sexo.
1999	Sentencia de Tutela	551	La autorización paterna para la remodelación genital en casos de menores de cinco años es legítima, si se trata de un "consentimiento informado cualificado y persistente".
1999	Sentencia de Unificación	337	Pseudohermafroditismo- Niño "castrado"
1999	Sentencia de Constitucionalidad	507	Fuerzas armadas y homosexualidad
1998	Sentencia de Tutela	101	Derecho a la igualdad en acceso a la educación por homosexual.

Año	Tipo de norma	Número	Descripción
1998	Sentencia de Constitucionalidad	481	Régimen disciplinario para docentes.
1997	Sentencia de Unificación	476	Prostitución de travestis en Bogotá.
1996	Sentencia de Constitucionalidad	098	Demanda contra la Ley 54 de 1990.
1996	Sentencia de Tutela	277	Despido de Jardín Infantil a profesor homosexual.
1995	Sentencia de Tutela	477	Cambio de Sexo. Readecuación del sexo del menor.
1995	Sentencia de Tutela	037	Homosexualidad en las fuerzas militares.
1995	Sentencia de Tutela	290	Adopción por homosexual.
1994	Sentencia de Tutela	569	Conductas travestis por niño en Colegio.
1994	Sentencia de Tutela	539	Publicidad homosexual (beso en la Plaza de Bolívar de Bogotá).
1994	Sentencia de Tutela	504	Cambio de sexo en el documento de identidad.
1994	Sentencia de Tutela	097	Conductas homosexuales en Escuela Militar.
1993	Sentencia de Tutela	594	Cambio de Nombre.

Anexo 5. División sexual del trabajo en las minas de Boyacá y el Nordeste antioqueño

Carga	Boyacá										Total por pregunta	Masculinizado o feminizado
	Características			Hombres			Mujeres			Promedio salarial mensual en millones de COP		
	Calificado	Decisión	Seguridad Social	Número	% de total global	% del total por pregunta	Número	% de total global	% del total por pregunta			
Piquero, embazador, operario u obrero	No	No	Si	169	61,9%	100%	0	0%	0%	1	169	M
Malacatero u elevador	No	No	Si	37	13,55%	100%	0	0%	0%	0,99	37	M
Titular	No	Si	Si	27	9,89%	84%	5	1,8%	16%	1,3 ¹	32	M
Administrador de mina, jefe de turno o planta	No	Si	Si	19	6,95%	95%	1	0,36%	5%	1,43	20	M
Persona encargada de la seguridad industrial y salud ocupacional	Si	Si	Si	2	0,73%	33%	4	1,4%	67%	0,95	6	F
Ingeniero o ingeniera	Si	Si	Si	2	0,73%	50%	2	0,73%	50%	1,62	4	P
Técnico, técnica, tecnólogo o tecnóloga a en mina o labores mineras	Si	Si	Si	1	0,36%	25%	4	1,4%	75%	0,86	5	F
				257	94,11%	-	16	5,69%	-	1,1	273	M
	Promedio salarial cargos con hombres:						Promedio salarial cargos con mujeres:					
	1,1 millones						1,14					

Nordeste antioqueño												
Cargo	Características			Hombres			Mujeres			Promedio salarial mensual en millones de COP	Total por pregunta	Masculinizado o feminizado
	Calificación	Decisión	Seguridad social	Número	% de total global	% del total por pregunta	Número	% de total global	% del total por pregunta			
Oficios varios	No	No	Si	105	38%	100%	0	0%	0%	1,6	105	M
Apoyo, limpieza, alimentación y otros oficios varios	No	No	Si	0	0%	0%	3	1%	100%	1	3	F
Operario u obrero	No	No	Si	78	28%	100%	0	0%	0%	1,2	78	M
Jefe o encargado de mina, turno o planta	Si 50%	Si	Si	18	6%	86%	3	1%	14%	1,6	21	M
Vigilancia	No	No	Si	11	4%	100%	0	0%	0%	1,39	11	M
Área administrativa	Si	No	Si	5	2%	50%	5	2%	50%	1,5	10	P
Oficios especializados	Si	No	Si	9	3%	100%	0	0%	0%	2,1	9	M
Aprendices	Si	No	Si	3	1%	38%	5	2%	63%	0,92	8	F
Machineros	No		Si	6	2%	100%	0	0%	0%	1,95	6	M
Malacatero u elevador	Si	No	Si	5	2%	100%	0	0%	0%	1,92	5	M
Auxiliar	Si	No	Si	0	0%	0%	4	1%	100%	1,19	4	F
Coordinación área	Si	No	Si	2	1%	67%	1	0%	33%	2,2	3	M
Dirección y gerencia	Si	Si	Si	4	1,44%	80%	1	0,36%	20%	2,26	5	M

Nordeste antioqueño												
Cargo	Características			Hombres			Mujeres			Promedio salarial mensual en millones de COP	Total por pregunta	Masculinizado o feminizado
	Calificación	Decisión	Seguridad social	Número	% de total global	% del total por pregunta	Número	% de total global	% del total por pregunta			
Administrador de mina, turno o planta	Si 50%	Si	Si	2	1%	100%	0	0%	0%	1,64	2	M
	No 50%											
Polvorero	Si 50%	Si 50%	Si	2	1%	100%	0	0%	0%	2,5	2	M
	No 50%	No 50%										
Representante Legal		Si	Si	1	0%	50%	1	0%	50%	1,89	2	P
Químico	No	No	Si	2	1%	100%	0	0%	0%	1,9	2	M
SISO	Si	No	Si	0	0%	0%	1	0%	100%	0,78	1	F
				253	91%	-	24	9%	-	1,6	277	M
				Promedio salarial cargos con hombres: 1,81 millones			Promedio salarial cargos con mujeres: 1,35 millones					

Según el censo minero departamental colombiano de 2010-2011, sólo el 5% de la fuerza laboral eran mujeres (MinMinas 2012) y según la Gran Encuesta Integrada de Hogares del Departamento Nacional de Estadística (DANE) con fecha de julio-septiembre de 2018, el 21,63 % de las personas ocupadas en minas y canteras eran mujeres. Lo anterior convierte a la minería en un sector con muy baja participación femenina.

Las zonas mineras del país suelen caracterizarse por una cultura profundamente patriarcal, con una marcada división sexual del trabajo en la que abundan las situaciones de discriminación de género. Realizada en condiciones de alta informalidad y en zonas rurales dispersas donde la presencia del Estado es limitada, la Minería artesanal y a pequeña escala (MAPE) es el subsector minero en el que es más precaria la situación de las mujeres y de la población LGBTI. Es común la feminización de la pobreza debido a su poca participación en el sector, a las precarias condiciones laborales existentes para los empleos tradicionalmente femeninos y a la sobrecarga del trabajo de cuidado.

Desarrollado en el marco del proyecto Somos Tesoro y con apoyo de la Fundación Ayuda, el estudio pretende aportar a la comprensión sobre las desigualdades de género en la MAPE a través de los pensamientos, visiones y percepciones de mineros y mineras sobre estas; así como analizar desde un enfoque de género las normativas y políticas públicas aplicables al sector minero. Llevado a cabo en nueve municipios colombianos de los departamentos de Antioquia, Boyacá y Cauca, en el estudio participaron 513 personas y se aplicaron análisis de género a 47 pequeñas organizaciones mineras. Como resultado, pone en evidencia que la brecha de género en la MAPE es una realidad que requiere medidas específicas adaptadas a este tipo de minería.

**SOMOS
TESORO**



**ALIANZA POR LA
MINERÍA RESPONSABLE**

**FONDO
ACCION**



FUNDACIÓN AYUDA
Benedikta Zur Nieden

DEPARTAMENTO DE MINAS Y CARBÓN DE LOS ESTADOS UNIDOS