



UNIBA
Centro Universitario
Internacional
de Barcelona

Centro
adscrito  UNIVERSITAT DE
BARCELONA

LA NORMATIVIDAD MINERA Y EL ENFOQUE DE GÉNERO

**Propuesta de un marco de acción para territorios de pequeña minería y minería de
subsistencia en Colombia**

Mónica Grand M.

Trabajo Final de Grado – TFM

Tesis para obtener el grado de Magister en Planificación Territorial y Gestión Ambiental

Tutora Dra. María del Socorro Pérez

Centro Universitario Internacional de Barcelona – UNIBA

22 de febrero de 2021

LA NORMATIVIDAD MINERA Y EL ENFOQUE DE GÉNERO

AGRADECIMIENTOS

A mi familia, por su apoyo incondicional.

LA NORMATIVIDAD MINERA Y EL ENFOQUE DE GÉNERO

Tabla de Contenido

Introducción	8
Justificación.....	11
1. Pregunta de investigación, objetivos e hipótesis.....	13
1.1 Objetivo general	13
1.2 Objetivos específicos.....	13
2. Hipótesis.....	14
3. Estructura y metodología del estudio	16
4. Contexto del ámbito de estudio – municipio de Marmato	25
5. Marco teórico	31
5.1 Definición conceptos clave.....	31
5.1.1. <i>Enfoque de género en la minería</i>	31
5.1.2. <i>Empoderamiento</i>	33
5.1.3. <i>Mujer y equidad laboral</i>	33
5.1.4. <i>Transversalidad del enfoque de género (Mainstreaming de género) en la minería</i>	
36	
5.2 Transversalidad del enfoque de género en las políticas públicas y normativas en	
Colombia.....	37
5.2.1 <i>Marco internacional</i>	37

LA NORMATIVIDAD MINERA Y EL ENFOQUE DE GÉNERO

5.2.2	<i>Marco nacional</i>	38
5.2.3	<i>Análisis de política pública y normatividad para el renglón de la pequeña minería y minería de subsistencia desde el enfoque de género</i>	39
5.3	Análisis de los estudios realizados sobre equidad de género en la minería a nivel región y en Colombia.....	41
6.	Contexto de las mujeres en la pequeña minería y minería de subsistencia a través del mundo	48
6.1	Contexto latinoamericano.....	50
6.2	Contexto colombiano.....	54
7.	Análisis de caso	56
7.1	Caracterización muestra poblacional mujeres mineras municipio de Marmato departamento de Caldas	56
7.1.1	<i>Condición socioeconómica</i>	56
7.1.2	<i>Estereotipos y obstáculos de género</i>	61
7.1.3	<i>Discriminación laboral</i>	62
7.1.4	<i>Empoderamiento y activismo</i>	65
7.2	Entrevista a profundidad con personas que se desempeñan dentro del campo de la minería y la equidad de género	66
7.3	Análisis cualitativo fuentes primarias Atlas.ti versión 7	75
8.	Conclusiones	79

LA NORMATIVIDAD MINERA Y EL ENFOQUE DE GÉNERO

9.	Propuestas.....	86
9.1	Acceso en condiciones de equidad a los recursos naturales	86
9.2	Formación, capacitación y entrenamiento	89
9.3	Acciones para el cambio o transformación cultural de los territorios mineros de pequeña escala y de minería de subsistencia	91
9.4	Visibilización del trabajo femenino y su aporte a la economía del Municipio.....	93
9.5	Visiones alternativas de desarrollo	94
9.6	Procesos de participación ciudadana	95
9.7	Procesos de formalización	96
	Anexos.....	98
	Referencias.....	131

Lista de tablas

Tabla 1	Cuestionario de caracterización	19
Tabla 2	Preguntas grupo focal.....	20
Tabla 3	Preguntas para la entrevista a expertos	23
Tabla 4	Análisis estudios equidad de género y minería	41

Lista de fotos

Foto 1.	Grupo focal municipio de Marmato.....	21
Foto 2.	Grupo focal municipio de Marmato.....	21

LA NORMATIVIDAD MINERA Y EL ENFOQUE DE GÉNERO

Lista de figuras

Figura 1.	Localización del municipio del Marmato.....	26
Figura 2.	Índice pobreza multidimensional Marmato para el año 2018. Fuente DANE	27
Figura 3.	Tasa de cobertura en educación neta para el año 2013. Fuente Función Pública	27
Figura 4.	Fuerza laboral y educación para el año 2019. Fuente: DANE.	28
Figura 5.	Participación de la actividad económica del municipio para el año 2019. Fuente: DANE.	28
Figura 6.	Estereotipos negativos femeninos. Fuente: Anker (1997), modificado por Onsalo et al (2013)	35
Figura 7.	Cuestionario caracterización mujeres mineras Edades del grupo focal	57
Figura 8.	Cuestionario caracterización mujeres mineras Estrato económico al que pertenecen	57
Figura 9.	Cuestionario caracterización mujeres mineras Formación académica.....	58
Figura 10.	Cuestionario caracterización mujeres mineras Ocupación principal.....	59
Figura 11.	Cuestionario caracterización mujeres mineras Mujeres cabeza o jefe de hogar	60
Figura 12.	Entrevista de profundización equidad de género sector minero	68
Figura 13.	Entrevista de profundización equidad de género sector minero	69
Figura 14.	Entrevista de profundización equidad de género sector minero	71

LA NORMATIVIDAD MINERA Y EL ENFOQUE DE GÉNERO

Figura 15.	Entrevista de profundización equidad de género sector minero.....	73
Figura 16.	Acciones propuestas para promover la equidad género en el sector de la pequeña minería y minería artesanal o de subsistencia	75
Figura 17.	Aplicación software Atlas.ti Familia 1	77
Figura 18.	Aplicación software Atlas.ti Familia 2	78

Lista de anexos

Anexo 1.	Cuestionarios de caracterización – grupo focal mujeres mineras	98
Anexo 2.	Entrevista – grupo focal mujeres mineras.....	107
Anexo 3.	Entrevista de profundización – profesionales en el campo minero y equidad de género	114

LA NORMATIVIDAD MINERA Y EL ENFOQUE DE GÉNERO

Introducción

Atendiendo la importancia de la actividad de la pequeña minería y minería de subsistencia para el país, en la última década el Gobierno Central ha diseñado mecanismos normativos y programas de desarrollo para favorecer la inclusión de los pequeños mineros al sector formal y apoyar a los mineros de subsistencia con actividades económicas alternativas o complementarias a dicha actividad, de forma que puedan mejorar sus niveles de vida y salir de los bajos indicadores de pobreza en los que se encuentran; sin embargo el enfoque de género dentro de las políticas públicas mineras ha sido incipiente y en particular dentro de las normativas y programas para la formalización de la pequeña minería, y programas dirigidos a la minería de subsistencia en donde no se ha contemplado.

El Gobierno Nacional desde el Ministerio de Minas y Energía presentó el estudio denominado Lineamientos de Género para el Sector Minero Energético (2020) que tiene como base la identificación de las brechas más comunes dentro de todo el sector: Sobrecarga del trabajo del cuidado, baja participación en carreras de ciencia y tecnología, falta de titularidad y brecha de género por afectaciones ambientales, que si bien permiten avanzar en el enfoque de género de forma relevante, estas se orientan más a la gran minería y la de mediana escala, debido al apoyo que se requiere para su implementación por parte de las empresas y de la capacidad de apropiar dicho marco de acción al interior de las mismas y/o de la capacidad de apoyar a las comunidades de su entorno. Por lo tanto, los sectores de pequeña minería y de minería artesanal o de subsistencia continúan sin lineamientos claros encaminados a disminuir las brechas de género, que, a pesar de la baja participación femenina dentro de toda la actividad

LA NORMATIVIDAD MINERA Y EL ENFOQUE DE GÉNERO

minera, es este renglón de la minería el que contribuye con la mayor participación de mujeres laborando, pero en condiciones normalmente de alta informalidad y precariedad.

Aunque no existe información precisa sobre los puestos de trabajo que genera la minería en todas sus escalas, de acuerdo con el Censo Minero Departamental 2010-2011 realizado por el Ministerio de Minas y Energía, solo el 5% de la fuerza laboral correspondía a mujeres.

Adicionalmente los datos arrojaron que en el caso de los hombres el 50% trabajaban en condiciones de informalidad, pero para las mujeres este porcentaje subió al 58%. De igual forma la caracterización minera realizada al sector de la pequeña minería formal e informal por el Ministerio de Minas en el periodo comprendido entre 2016 y 2018, identificó que del total de mineros caracterizados el 7,6% correspondía a mujeres. Adicionalmente el censo poblacional nacional adelantado por el Departamento de Estadística Nacional (DANE) en el año 2018 identificó que del total de personas que reportaron trabajar en el sector minero el 21, 63% eran mujeres (Arcos, 2018).

Las zonas mineras de pequeña escala en el país se caracterizan por su cultura patriarcal en donde las mujeres han sido marginadas y relegadas a trabajos de menor valía dentro de la actividad minera en la cual persisten la discriminación y las relaciones de género desiguales a nivel social y laboral con muy baja participación por parte de las mujeres de los ingresos aportados por la extracción del oro, bajo liderazgo y empoderamiento y casi nula participación ciudadana.

El presente estudio pretende aportar estrategias de acción e iniciativas específicas para el subsector que permitan disminuir las brechas de género y aportar a la construcción de territorios mineros de pequeña escala y minería de subsistencia más equitativos e incluyentes, enlazando los

LA NORMATIVIDAD MINERA Y EL ENFOQUE DE GÉNERO

conceptos de territorio, género y desarrollo de comunidades de mujeres mineras mediante la transversalización de género en temas como la normatividad minera específica del subsector, apoyo a la formación y capacitación y a la participación ciudadana.

Este estudio es el resultado de una investigación cualitativa, en donde se busca conocer las opiniones y percepciones de mujeres mineras y mujeres que viven dentro del contexto de pequeña minería y minería artesanal o de subsistencia sobre sus condiciones laborales y participativas dentro una sociedad históricamente masculinizada, información que no pretende ser representativa cuantitativamente de dicha comunidad. De igual forma la investigación quiso acercarse a las percepciones de profesionales que han estado adelantando actividades relacionadas con la equidad de género en el sector minero, como una fuente de información primaria sobre las acciones relevantes que deben ser consideradas con el fin de alcanzar los objetivos.

Finalmente, la vinculación del investigador con el sector minero le ha permitido entender las dinámicas de poder de dicha actividad, realidades ahondadas en los subsectores de mayor informalidad y vulnerabilidad que requieren de la construcción de políticas públicas y la creación de instrumentos territoriales que reconozcan la labor de las mujeres y atiendan sus derechos.

LA NORMATIVIDAD MINERA Y EL ENFOQUE DE GÉNERO

Justificación

No son muchos los estudios que se pueden encontrar sobre la minería y las desigualdades de género, a pesar que en la vida diaria de los territorios son muy evidentes en todos los ámbitos las diferencias entre hombres y mujeres que laboran en este renglón de la economía. Las diferentes escalas de la minería generan diferentes relaciones de poder entre hombres y mujeres.

Claramente el sector minero es un sector masculinizado de cultura patriarcal, actividad que, históricamente ha sido ejercido por hombres y en donde la mayor representatividad del género femenino se encuentra en los niveles de mayor precariedad al principio de la cadena productiva, directamente en la explotación del mineral y en los renglones en donde la actividad extractiva es de menor escala, pequeña minería y minería artesanal o de subsistencia. En general el sector minero es el escenario en donde las desigualdades de género son las más altas dentro de los diferentes colectivos femeninos en el país (Ulloa, 2016), exacerbado en los renglones de pequeña minería y minería de subsistencia en donde prima la informalidad económica, laboral y social, escenarios agravados por contextos de violencia intrafamiliar y de grupos armados ilegales, aumentando los índices de vulnerabilidad en materia de derechos humanos.

En el ámbito de la gran minería y mediana minería, se evidencia la especialización en los conocimientos entre géneros, por lo tanto, se dan campos de acción diferentes para ambos sexos, excluyendo o invisibilizando la presencia de alguno de los géneros en determinadas actividades (Ulloa, 2009), que a su vez pueden traducirse en diferencias económicas importantes. Para el caso de la pequeña minería y minería artesanal y de subsistencia estas desigualdades se hacen mucho más evidentes por condiciones de menor formalidad laboral y empresarial en las que se desarrolla la actividad. Tanto hombres como mujeres normalmente rurales, cuentan con bajos

LA NORMATIVIDAD MINERA Y EL ENFOQUE DE GÉNERO

niveles educativos y en varias regiones, la actividad minera es la única alternativa de trabajo existente; y si bien existen colectivos en los territorios buscando encontrar otras visiones o alternativas de desarrollo, también encontramos comunidades para las que la minería de pequeña escala o artesanal o de subsistencia representan un modo de vida que trasciende en su cultura, y su lucha es por alcanzar con esta actividad mejores condiciones de vida.

En los últimos años se han creado algunos marcos de acción de tipo institucional dirigidos a disminuir las brechas de género en el sector minero-energético enfocados a los rangos de gran y mediana escala. Por lo tanto, se necesita indagar en instrumentos que fomenten la igualdad entre hombres y mujeres como un verdadero principio de las políticas de actuación en los territorios, entendiendo que “transversalizar en las normas, políticas, planes y en la gestión pública a nivel nacional, regional y local es fundamental para garantizar el reconocimiento, protección, y exigibilidad del derecho de las mujeres y hombres en igualdad de condiciones” (Calier y Xavier, 2017). Se hace imperativo empezar a considerar con detalle estrategias que permitan generar lineamientos de inclusión y equidad entre géneros, atendiendo así a las realidades del país con respecto al sector de la pequeña minería y la minería artesanal o de subsistencia.

LA NORMATIVIDAD MINERA Y EL ENFOQUE DE GÉNERO

1. Pregunta de investigación, objetivos e hipótesis

A partir del anterior análisis, se plantea la presente pregunta de investigación:

¿Qué mecanismos se deben implementar en los territorios mineros de pequeña escala y minería de subsistencia que permitan de forma sistemática generar lineamientos de igualdad entre géneros e inclusión laboral?

1.1 Objetivo general

Plantear un marco de acción para introducir el enfoque de género en los territorios de pequeña minería y minería artesanal o de subsistencia encaminado a políticas, normativas y programas a nivel regional y local.

1.2 Objetivos específicos

Identificar y plantear mecanismos por los cuales las actividades mineras de pequeña escala y minería de subsistencia puedan contribuir a mejorar las capacidades y bienestar de las mujeres en los territorios mineros.

Generar un marco de acción mediante el cual las mujeres puedan tener un acceso más equitativo a los recursos y a las labores mineras en el municipio del contexto de la investigación.

Generar un marco de acción para impulsar y fortalecer los espacios de participación de las mujeres mineras en el municipio del contexto de la investigación.

LA NORMATIVIDAD MINERA Y EL ENFOQUE DE GÉNERO

2. Hipótesis

Existe una muy baja participación femenina en el sector minero en general y muy baja representación de las mujeres en los espacios de poder. Muy pocas mujeres ocupan cargos en donde se tomen decisiones, pero adicionalmente son pocas las mujeres con titularidad minera y/o al frente de los proyectos mineros como propietarias. Existe una clara brecha de género en cuanto al acceso al recurso minero.

Los diferentes puestos de trabajo en la actividad minera son claramente feminizados o masculinizados. La discriminación en el ámbito salarial, así como en el acceso a oportunidades de capacitación y ascensos dentro de la cadena productiva, impide que las mujeres mejoren sus niveles de vida y la de sus familias.

El hecho de contar con el mayor número de mujeres laborando en los niveles más bajos de la actividad minera, demuestra las grandes brechas existentes con respecto a la equidad de género. Las mujeres que laboran en la pequeña minería y la minería artesanal o de subsistencia son objeto de mayores vulneraciones a nivel laboral y social.

El limitado acceso a la titularidad minera y/o a la dirección de un proyecto minero así sea en calidad de informal, restringe los espacios de participación frente al debate y búsqueda de soluciones con respecto a las problemáticas que enfrentan las comunidades de pequeña minería, enfocadas en el acceso a la legalidad y formalidad, a la búsqueda de alternativas económicas que mejoren su calidad de vida y la participación en programas de capacitación en general que les permita abordar otro tipo de oportunidades laborales. Es muy limitada la participación femenina en los procesos de asociatividad, comunes en el sector de pequeña minería.

LA NORMATIVIDAD MINERA Y EL ENFOQUE DE GÉNERO

A pesar de contar con propuestas de enfoque de género para el sector extractivo por parte del gobierno nacional, las acciones están más enfocadas para la gran minería y mediana minería.

No existe normativa específica, ni instrumentos de apoyo por parte del gobierno nacional para que las pequeñas empresas mineras cuenten con políticas y reglamentos sobre normas de equidad y prevención de la discriminación de género. Así mismo ocurre en el caso de la minería de subsistencia en donde la problemática es aún mayor, por ser de carácter totalmente informal.

LA NORMATIVIDAD MINERA Y EL ENFOQUE DE GÉNERO

3. Estructura y metodología del estudio

La investigación que se plantea es de carácter cualitativo debido a que la intencionalidad del estudio se acerca a lo que bien explican Hamui-sutton y Varela-Ruíz, (2013) y es entender una realidad construida históricamente y analizada con base en el sentir de sus protagonistas, método inductivo con una perspectiva holística. El método hace uso de las técnicas de grupo focal (entrevista colectiva a mujeres expertas dentro de ámbito de la pequeña minería y minería artesanal o de subsistencia) y entrevistas individuales a expertos dentro del tema equidad de género y minería, combinado con el análisis documental de la normatividad minera y de equidad de género; así como la revisión de documentos, informes en general sobre las condiciones de este subsector en la región latinoamericana y del país, con el fin de apoyar la construcción conceptual.

Las técnicas cualitativas permiten el contacto con la realidad del problema planteado, situándolo dentro de un contexto particular, plantea acciones de observación, razonamiento inductivo y permite descubrir nuevos conceptos. Con los datos obtenidos se realiza la interpretación y se relaciona con la teoría existente para proceder a la construcción teórica (Peña, 2006).

La técnica de grupo focal consiste en una entrevista a un grupo conformado entre 5 a 12 personas de características homogéneas, y a las que se les solicita expresen sus actitudes, opiniones, percepciones, creencias entre otros temas, sobre el tema objeto de investigación (SIS Internacional Research, n.d). La técnica permite explorar sobre las experiencias de las personas en un ambiente de interacción y discusión activa y entender lo que piensan, cómo y porque lo piensan dentro de un determinado contexto cultural. (Hamui-sutton y Varela-Ruíz, 2013).

LA NORMATIVIDAD MINERA Y EL ENFOQUE DE GÉNERO

Como instrumento de recolección de información primaria se eligió el grupo Focal por varias razones: la primera debido a que es totalmente apropiado para obtener información sobre actitudes y experiencias en un ambiente de interacción (Hamui-sutton y Varela-Ruíz, 2013), por lo tanto, sensible para escuchar a las comunidades femeninas mineras y no mineras del municipio de Marmato, Departamento de Caldas, dentro de su propio contexto. Comunidad rural con muy poca presencia en los espacios participativos.

Otra razón es porque permite generar un espacio de discusión de forma activa entre las participantes y la oportunidad de generar sus propias opiniones e interpretaciones de realidades compartidas, pero también para proporcionar un escenario de confianza y apoyo debido a que el grupo focal se realizó después de una capacitación sobre equidad de género y empoderamiento dictado por ONODC (Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito, Colombia), lo que ayudó a que se expresaran con más facilidad y libremente al sentirse entre ellas apoyadas. En este sentido se diseñaron las preguntas en cuatro bloques relacionadas con el objeto de entender mejor las relaciones que hombres y mujeres tienen en su entorno, profundizar en las causas de la problemática de la brecha de género en la actividad minera de pequeña escala y conocer y reconocer sobre procesos que algún día permitan superarla. Como bien lo menciona Gómez et al. (2006), citado por Arcos y Rivera (2018, p. 24) “La investigación debe tener un impacto social y tiene que estar al servicio de la sociedad para cambiarla y transformarla”.

Un primer bloque de tres preguntas encaminadas a entender el papel que desempeñan dentro el sector, la relación con los obstáculos que ellas consideran existe dentro de la actividad y las razones que creen son las que afectan la baja contratación de las mujeres, de forma que se pudiera correlacionar la información con los estereotipos negativos definidos por Anker (1997).

LA NORMATIVIDAD MINERA Y EL ENFOQUE DE GÉNERO

Un segundo bloque para entender el desarrollo de los aspectos técnicos de las tareas como son: La forma como se define el ingreso de las mujeres a las diferentes actividades y sectores en los frentes de pequeña minería y minería de subsistencia, formas de comercialización del mineral y las condiciones laborales.

Un tercer bloque de cinco preguntas encaminadas a conocer si se sienten empoderadas de alguna forma dentro de la actividad minera o dentro de su comunidad de por sí muy masculinizada.

Por último, dos preguntas finales para dar la oportunidad de precisar en sus discursos lo que consideran son sus problemáticas, pero a la vez como pueden resolverlas.

De acuerdo con la metodología, el pasado 2 de diciembre se realizó el ejercicio del grupo focal, con 9 mujeres habitantes de Marmato, que son mineras, lo fueron o siempre han estado compartiendo los escenarios mineros por ser madres, esposas o, hermanas de hombres mineros. Todas ellas hacen parte de una asociación de recicladoras del municipio. Después de la capacitación que sirvió de introducción al grupo focal se procedió con una corta encuesta que permitió identificar el perfil socioeconómico y educativo de las mujeres que participaron y se inició la entrevista grupal mediante las preguntas establecidas para tal fin, actividad que generó una buena información sobre el sentir de las mujeres con respecto a la minería y sobre la relación de poder en la que conviven.

Los instrumentos utilizados en la recolección de información fueron los siguientes:

LA NORMATIVIDAD MINERA Y EL ENFOQUE DE GÉNERO

Tabla 1 Cuestionario *de caracterización*

Cuestionario de Caracterización- Datos Generales			
Nombre completo			
Edad			
Estrato socioeconómico			
¿Lee y escribe?	SI	NO	
¿Está estudiando?	SI	NO	¿Que estudia?:
¿Cuál fue su último año terminado y aprobado?			
¿Cuál es su ocupación principal?:			Tiene remuneración: SI NO
¿Cuál es su ocupación secundaria? :			Tiene remuneración: SI NO
¿Es usted cabeza de hogar?	SI	NO	
¿Sus hijos menores de edad trabajan?	SI	NO	¿Por qué?:

LA NORMATIVIDAD MINERA Y EL ENFOQUE DE GÉNERO

Tabla 2 Preguntas grupo focal

Preguntas - Grupo Focal
<p>Bloque 1.</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ ¿A que se dedican en la minería, que labores desempeñan? ➤ ¿Cuáles son los principales obstáculos que tienen las mujeres para ingresar al sector minero? ➤ ¿Por qué hay baja contratación de mujeres en las minas a pesar de que pueden realizar trabajos no especializados? <p>Bloque 2.</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ ¿Como se distribuyen las zonas en donde trabajan las mujeres chatarreras y barequeras? ➤ ¿Cómo venden el oro? ¿Existe alguna diferencia económica entre el oro que ustedes ponen en el mercado y el que ponen los hombres? ➤ ¿Las condiciones laborales de las mujeres mineras pueden cambiar? ¿cómo? <p>Bloque 3</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ ¿Pertenece a alguna asociación, cuál? ➤ ¿Cuál es la razón para que haya mujeres encabeza de los títulos mineros o de los subcontratos o liderando un frente minero? ➤ ¿Conocen la normativa existente para formalizar la actividad minera que ejercen? ➤ ¿Las mujeres mineras se han organizado, como y para que lo han hecho? ➤ ¿Han participado en procesos relacionados con resolver las problemáticas del municipio? <p>Bloque 4.</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ ¿Cuáles creen que son sus mayores problemáticas? ➤ ¿Cuáles serían las soluciones a esas problemáticas?

LA NORMATIVIDAD MINERA Y EL ENFOQUE DE GÉNERO



Foto 1. *Grupo focal municipio de Marmato*



Foto 2. *Grupo focal municipio de Marmato*

Adicionalmente y de forma complementaria al grupo focal, se utilizó como instrumento de recolección de información la entrevista a profundidad, técnica cualitativa más utilizada en las diferentes investigaciones y tiene como objetivo conocer la opinión y la perspectiva de un sujeto que tiene conocimiento y experiencia sobre los temas de estudio (Campoy, Gomes, 200). Técnica

LA NORMATIVIDAD MINERA Y EL ENFOQUE DE GÉNERO

cualitativa de recolección de información, que para el presente estudio es de tipo abierto y está dirigida a un grupo conformado por seis personas con experiencia relevante en el tema de equidad de género y minería. Con la entrevista se desea indagar más sobre las posibles acciones que se deberían establecer para generar espacios que fomenten la equidad de género en el territorio. La entrevista se desarrolló mediante correo electrónico.

Las preguntas se categorizaron en dos bloques, el primero con el fin de conocer la percepción de los entrevistados con respecto a la normatividad específica existente sobre el enfoque de género en la minería y/o la necesidad de generarla, y el segundo bloque consistente en preguntas dirigidas a entender las diferentes formas como se debería enfocar la problemática asociada a las relaciones de poder e inequidad entre hombres y mujeres en el ámbito de la pequeña minería y minería de subsistencia.

LA NORMATIVIDAD MINERA Y EL ENFOQUE DE GÉNERO

Tabla 3 Preguntas para la entrevista a expertos

Preguntas Abiertas – Entrevista a expertos
<p>Bloque 1.</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ ¿Consideran que la normativa minera colombiana, contempla aspectos diferenciales entre hombres y mujeres? Si, No ¿Cómo cuáles? ➤ ¿Consideran que las normativas mineras deberían de incluir explícitamente el enfoque de género? Si, No ¿Por qué? ➤ ¿El poco acceso de las mujeres a la titularidad minera y a liderar procesos de formalización minera debería conllevar a que exista normativa específica para permitir el acceso de mujeres al recurso minero? Sí, NO ¿Por qué? <p>Bloque 2.</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ ¿Consideran que plantear acciones de discriminación positiva ayudaría para avanzar en la igualdad y equidad de género? Si, No ¿por qué? ➤ ¿Qué acciones por parte del gobierno se deberían de tener para fomentar una cultura de equidad de género en los territorios mineros de pequeña escala y minería de subsistencia?

Cabe mencionar que la muestra de personas seleccionada para la recolección de datos cuantitativos (grupo focal) no es representativa de la comunidad minera de Marmato por lo tanto los resultados no son generalizables, situación que tampoco altera la validez de sus opiniones.

Por último y a pesar de que la información primaria recogida no es muy extensa se optó por utilizar la herramienta tecnológica Atlas.ti. Versión 7, software que apoya los estudios de investigación cualitativa mediante la cual se pueden identificar las ideas más relevantes de los documentos a analizar, que para el caso fueron las entrevistas grupales y las entrevistas a profundidad individuales. La información con la que se alimentó el software fue codificada con base en los temas más relevantes que se consideran aplican para la consecución de los objetivos

LA NORMATIVIDAD MINERA Y EL ENFOQUE DE GÉNERO

de la investigación como: acciones de discriminación positiva, normatividad específica, acciones por parte de las administraciones o gobierno, participación ciudadana entre otros, con el fin de obtener un mapa de ruta en el proceso investigativo.

LA NORMATIVIDAD MINERA Y EL ENFOQUE DE GÉNERO

4. Contexto del ámbito de estudio – municipio de Marmato

La presente investigación tiene como ámbito de estudio el municipio de Marmato, departamento de Caldas, República de Colombia en donde existe una gran presencia de minería de pequeña escala y de minería artesanal o de subsistencia con una participación importante de mujeres en condiciones de vulnerabilidad económica y social.

El municipio de Marmato se encuentra ubicado en la vertiente oriental de la Cordillera Central (centro del país), y desde mediados del siglo XVI, se reconocía como uno de los principales distritos mineros de oro controlado por los españoles y que sirvió de compensación a los prestamos cedidos por los ingleses para adelantar la campaña libertadora.

Marmato es un municipio que, a pesar de su riqueza aurífera, se encuentra en niveles de pobreza multidimensional del orden de 37,9% índice muy superior al promedio del departamento de Caldas correspondiente a 13,8 % para el año 2018 y al promedio del país que para este mismo año estaba en 19,1% (DANE, 2018). El 80% de la población está registrada en el Sisbén, que es un sistema de información que registra y clasifica a las personas y familias de acuerdo con sus condiciones socioeconómicas y sirve para identificar a la población en situación de pobreza y vulnerabilidad y focalizar la inversión social.

El número de habitantes es de 8887 en donde el 49% son mujeres (DANE, 2018).



UNIBA
Centro Universitario
Internacional
de Barcelona

Centro
adscrito  UNIVERSITAT DE
BARCELONA

LA NORMATIVIDAD MINERA Y EL ENFOQUE DE GÉNERO

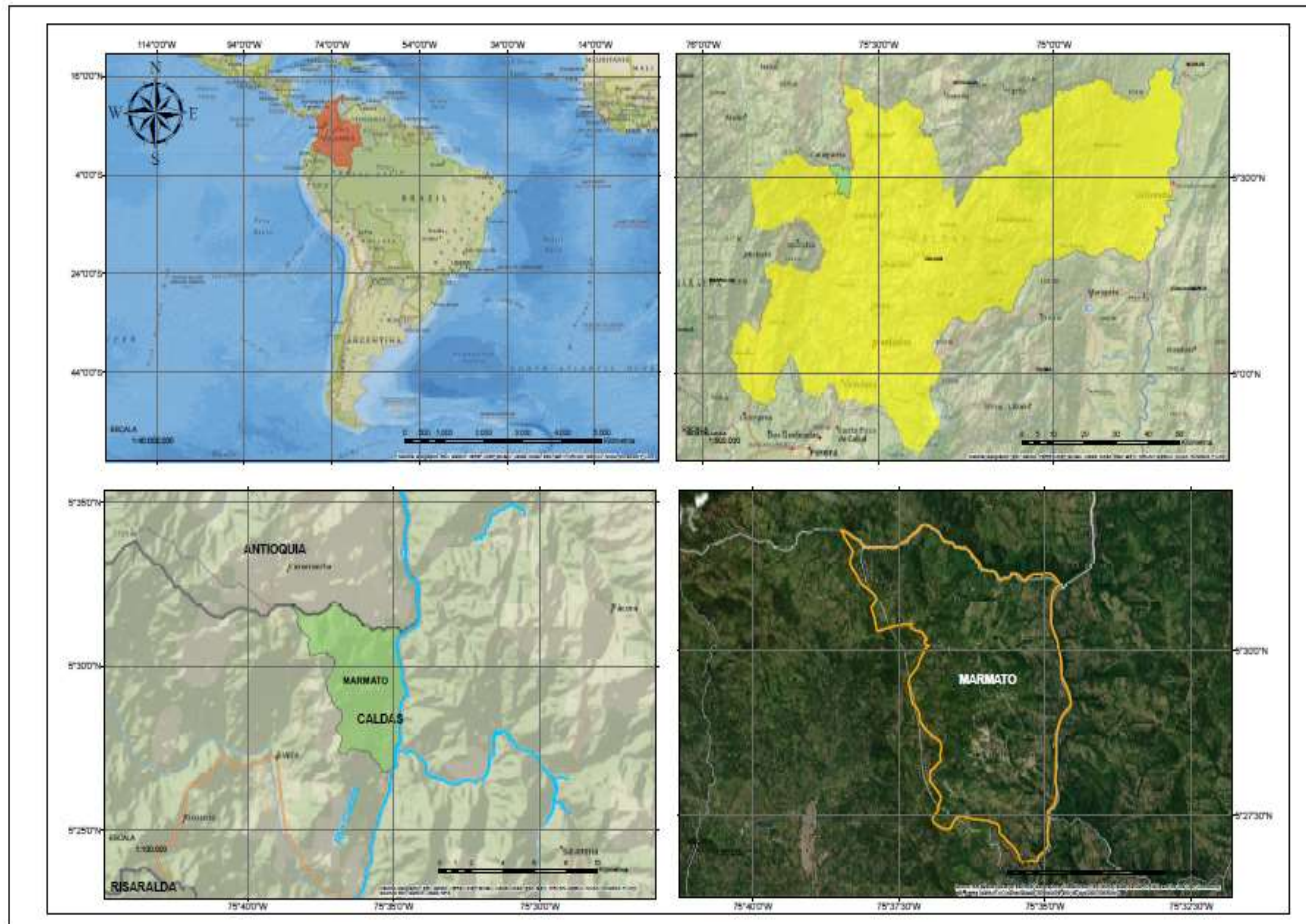


Figura 1. Localización del municipio del Marmato



UNIBA
Centro Universitario
Internacional
de Barcelona

Centro
adscrito  UNIVERSITAT DE
BARCELONA

LA NORMATIVIDAD MINERA Y EL ENFOQUE DE GÉNERO

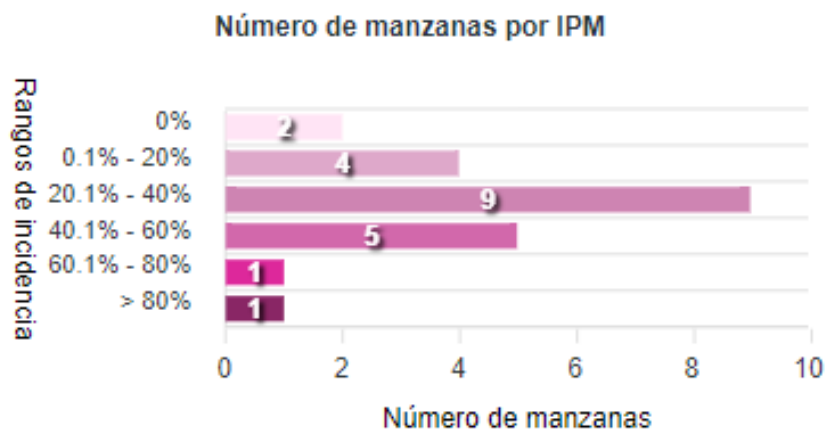


Figura 2. Índice pobreza multidimensional Marmato para el año 2018. Fuente DANE

Con respecto a los niveles de educación Marmato presenta una cobertura superior al departamento y a la del país para el cual es evidente la mayor escolaridad de las mujeres con respecto a la de los hombres, pero con un mayor porcentaje de desempleo.

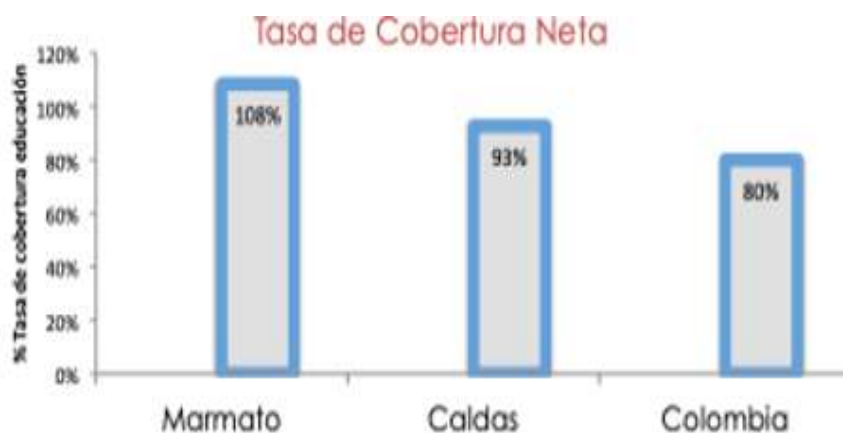


Figura 3. Tasa de cobertura en educación neta para el año 2013. Fuente Función Pública

LA NORMATIVIDAD MINERA Y EL ENFOQUE DE GÉNERO

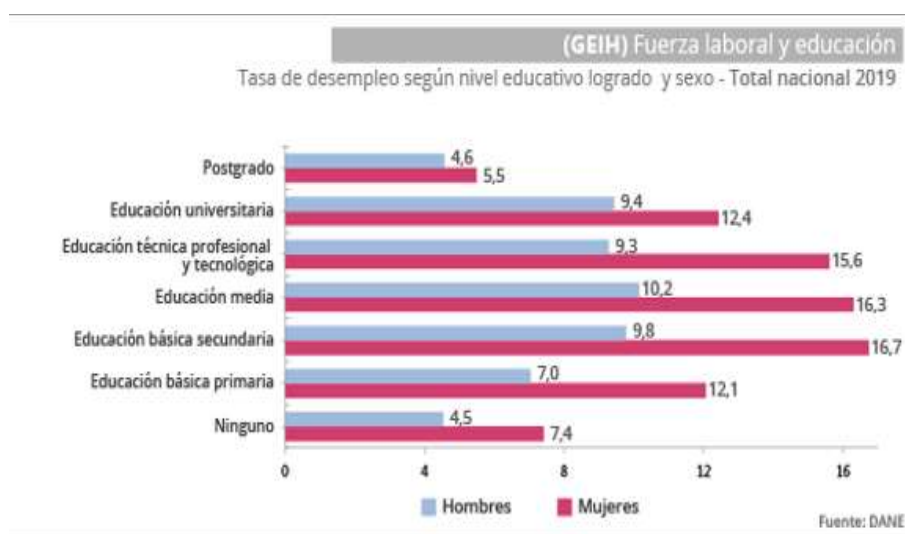


Figura 4. *Fuerza laboral y educación para el año 2019. Fuente: DANE.*

Con respecto a la economía los tres sectores de mayor importancia en el valor agregado del municipio son: la extracción minera de metálicos, las actividades de servicios a las empresas mineras y las actividades inmobiliarias. La participación del valor agregado del municipio sobre el departamento es del 1%.



Figura 5. *Participación de la actividad económica del municipio para el año 2019. Fuente: DANE.*

El municipio minero cuenta con 786 minas subterráneas en producción de las cuales 12% son formales y se clasifican dentro del rango de pequeña y mediana minería. La gran mayoría

LA NORMATIVIDAD MINERA Y EL ENFOQUE DE GÉNERO

son pequeñas unidades mineras que funcionan de manera informal y que requieren de un importante esfuerzo de formalización minera que debe ser adelantado por parte del estado y de los titulares mineros.

El aporte de producción de oro entre los años 2016 al 2019 fue de 5,6 ton. La producción del país en este mismo periodo fue de 174 ton (SIMCO, 2020).

El total de mineros de pequeña minería caracterizados para el año 2015 fue de 2599 mineros de los cuales 163 eran mujeres.

La actividad corresponde a minería subterránea con largos túneles que cruzan la montaña tanto horizontalmente como de forma vertical. Las mujeres mineras que trabajan en las minas formales ejercen labores administrativas, en las áreas de gestión ambiental y salud y seguridad en el trabajo principalmente, las cuales cuentan con estudios técnicos y/o universitarios. Las labores de menor nivel como contar coches y separar el mineral los ejercen mujeres con menor escolaridad. Las brechas salariales también obligan a las mujeres a buscar otras fuentes de ingresos alternativos, pero en Marmato es muy difícil encontrar otra actividad diferente a la minera y sus actividades conexas, por lo tanto las labores agrícolas y/o pecuarias, características de otras regiones mineras prácticamente no existe, debido a que gran parte de la población al igual que un número muy importante de las minas, se concentran en la cabecera municipal o cerca a esta, por lo tanto, las dinámicas socioculturales son más urbanas con respecto a otros territorios.

Con respecto a la minería de subsistencia la Agencia Nacional de Minería (2020) reporta 237 chatarreras que equivalen al 35% del total de mineros de subsistencia inscritos, actividad que realizan por fuera de las minas buscando dentro de los estériles o desechos de las rocas que salen

LA NORMATIVIDAD MINERA Y EL ENFOQUE DE GÉNERO

de la explotación de filón, trazas de oro, en los más de 100 molinos existentes en el municipio. En el chatarreo se han desempeñado tradicionalmente mujeres y en general madres cabeza de hogar. En jerarquía es el trabajo de menor nivel debido a que buscan el oro en los materiales que se consideran sin valor. El nivel socioeconómico de las mujeres que laboran en la minería de subsistencia es mucho menor, los ingresos diarios dependen totalmente de lo que puedan hallar.

Con respecto a los ingresos económicos percibidos, en el caso de los hombres pueden depender totalmente de la producción que realicen o en el caso de minas formales cuentan con un salario de base y un porcentaje adicional sobre la producción. Las mujeres solo tienen su salario base que para el caso de las minas informales puede ser menor al salario mínimo legal, situación que obliga a las mujeres a buscar otros medios de vida que alternan con el cuidado del hogar y las labores dentro de las unidades mineras.

LA NORMATIVIDAD MINERA Y EL ENFOQUE DE GÉNERO

5. Marco teórico

El presente marco teórico revisa de forma general el contexto y las dinámicas laborales y sociales de las mujeres que hacen parte del sector minero y el papel que juegan en dicha actividad que normalmente habla de riquezas, pero se encuentran sumergidas en realidades totalmente contrarias en condiciones de exclusión y precariedad.

En este capítulo se definirán los conceptos de enfoque de género, empoderamiento, discriminación laboral y transversalidad (Mainstreaming de género) como premisas con las cuales se desea avanzar con la presente investigación. Además, se revisarán y conceptualizarán los instrumentos de políticas públicas y normativas que fomentan la equidad e igualdad para las mujeres en el contexto nacional en general incluyendo convenios y tratados internacionales, así como las actuaciones y normativas específicas que reglamentan la actividad de la pequeña minería y minería artesanal o de subsistencia. Por último, se identifica el estado del arte referido a los diferentes estudios específicos sobre la perspectiva de género que incorpore a las mujeres y hombres como sujetos de dichos estudios dentro del contexto de minería en América Latina y el país y su aporte al tema de la investigación.

5.1 Definición conceptos clave

5.1.1. *Enfoque de género en la minería*

El género es el conjunto de atributos y características que históricamente se han asignado al sexo (Lagardé, 1996), es decir se han definido como las características asignadas al nacer, pero en realidad hacen parte de una “construcción socio cultural de lo femenino y lo masculino” (Puleo, 2000). No se limita a centrarse en las mujeres, abarca de forma general las relaciones entre hombres y mujeres y por ende las relaciones de poder históricamente generadas, y a partir

LA NORMATIVIDAD MINERA Y EL ENFOQUE DE GÉNERO

de las cuales se construyen los modelos de “masculinidad” y “feminidad”, conceptos que traen predeterminados las capacidades, funciones, oportunidades y preferencias entre hombres y mujeres atribuidos a su diversidad física (Daza Lagos, 2020).

El enfoque de género es la base del análisis de las desigualdades e inequidades existentes entre mujeres y hombres y las relaciones de poder (Puleo, 2000). La minería ha sido una actividad profundamente masculinizada, en donde se han perpetuado las discriminaciones sociales y laborales, debido a la asignación de responsabilidades y funciones de las mujeres muy diferentes a la de los hombres, y que han conllevado a las mujeres a contar con menores oportunidades, a la exclusión en muchos espacios laborales y principalmente en los espacios de toma de decisiones.

Las condiciones de trabajo específicas de la minería, consideradas de fuerza, ha alimentado el concepto de patriarcado, que hace referencia a la predominación de los hombres sobre la base de una inferioridad biológica de las mujeres (Daza Lagos, 2020).

Los espacios mineros de pequeña minería y minería de subsistencia, a pesar, que son el renglón de la minería en donde un mayor porcentaje de mujeres labora, son los lugares en donde las desigualdades de género son las más altas dentro de los colectivos femeninos del país (Ulloa, 2009), debido a las condiciones normalmente de informalidad en las que se trabaja.

Los impactos que genera la actividad extractiva en general sobre hombres y mujeres y sus relaciones de poder, deben ser mejor entendidos, de forma que la presente investigación aporte al sector público para que promueva la equidad de género y el empoderamiento de las mujeres en las regiones en donde se adelantan las actividades de pequeña minería y minería de subsistencia

LA NORMATIVIDAD MINERA Y EL ENFOQUE DE GÉNERO

y así aportar al Objetivo de Desarrollo sostenible 5, Igualdad de Género, de las Naciones Unidas como uno de los factores determinantes para combatir la exclusión social y la pobreza.

5.1.2. Empoderamiento

De acuerdo con Gita Sen (1998) el empoderamiento se relaciona con el poder, cambiando las relaciones de poder en favor de aquellos que con anterioridad tenían escasa autoridad sobre sus propias vidas. Es el proceso de ganar el control de nuestras propias vidas para lo cual se requiere ganar el control sobre recursos de orden físico, humano, financiero, intelectual, y de creencias, valores y actitudes.

Acercar a las mujeres al concepto de empoderamiento y lograr cambios en la forma como se perciben, se convierte en la mejor herramienta dentro de la búsqueda de un mundo más igualitario. Es un proceso propio de auto reconocimiento que genera esperanza y entusiasmo en el individuo, al sentirse capaz de elegir entre muchas opciones de acuerdo con su preferencias, intereses y creencias. El empoderamiento es un proceso individual, que si bien, las políticas públicas y normativas no pueden establecerlo, si pueden apoyarlo creando los espacios que promuevan el liderazgo femenino y sus voces sean escuchadas a través de la participación ciudadana y las organizaciones colectivas. Como lo menciona Eduardo Chaparro (2005), “Cualquier proyecto de desarrollo requiere de la participación de la mujer”. Abordar el concepto de empoderamiento en la investigación, es una manera de avanzar en las respuestas que requiere el problema planteado, premisa que nace de la experiencia del investigador en el sector.

5.1.3. Mujer y equidad laboral

El objetivo principal de OIT es promover el trabajo decente y por trabajo decente se entiende que sea un trabajo productivo, adecuadamente remunerado, ejercido en condiciones de

LA NORMATIVIDAD MINERA Y EL ENFOQUE DE GÉNERO

libertad, equidad, seguridad y dignidad humana (Abramo, 2006). Dicha definición incluye el concepto de equidad, la UNESCO (2014) citado por Daza (2020) define la equidad de género como la “imparcialidad en el trato que reciben mujeres y hombres de acuerdo con sus necesidades respectivas, ya sea con un trato igualitario o con uno diferenciado”, la equidad reconoce las diferencias entre hombres y mujeres y busca establecer igualdad de oportunidades para los dos géneros de acuerdo con dichas diferencias.

Richard Anker, investigador independiente de la Organización internacional del trabajo (OIT), explica que las “preferencias” (Anker, 1997, p. 344) de un empleador cuando decide contratar un hombre o una mujer y su vez cuando una mujer o un hombre deciden laborar en un tema específico, influyen los valores sociales y culturales aprendidos y son estos los que generan los estereotipos que dividen las labores en masculinas y femeninas. El patriarcado y la subordinación de la mujer en la sociedad son factores generadores de estereotipos relativos al desempeño laboral de las mujeres y por ende de la segregación laboral. Estereotipos definidos como obstáculos o barreras de género que limitan a las mujeres a participar en ciertas profesiones o actividades específicas. Entre ellos, Anker (1997) describe la fuerza física, la menor aptitud para las ciencias y matemáticas y menor disposición a viajar y a afrontar riesgos y peligro; estereotipos que generan las respectivas consecuencias como son segregaciones en ocupaciones de fuerza, exclusión de profesiones de ingeniería y ciencias exactas, exclusión de puestos de trabajo que requieren estar lejos de sus hogares y de las que se consideran de alto riesgo laboral (ver Figura 6).

Para el caso de la minería la actividad está enmarcada claramente en roles de género, entendiéndose este concepto, como aquella “categoría analítica que permite captar y comprender

LA NORMATIVIDAD MINERA Y EL ENFOQUE DE GÉNERO

la inserción diferenciada de mujeres y hombres en el espectro de las responsabilidades y obligaciones productivas y reproductivas, que toda sociedad constituye para organizar el reparto de tareas entre sus miembros” (Instituto Nacional de Mujeres, 2007, citado por Daza, 2020). La minería de pequeña escala y minería artesanal o de subsistencia lejos de abordar un concepto de equidad desempeña una labor enmarcada por una profunda brecha de género, debido a que las mujeres solo pueden acceder, de acuerdo con los roles definidos por una estructura patriarcal, a oficios administrativos y/o de servicios principalmente, muchas veces en condiciones de informalidad y carentes de una cobertura social (Arcos y Rivera, 2018).

Estereotipos comunes a las características femeninas	Escasa disposición a evaluar o supervisar el trabajo ajeno	Menor fuerza física	Menor aptitud para las matemáticas o las ciencias	Menor disposición a viajar y trasladarse	Menos disposición a afrontar riesgos y peligros
Efecto sobre la segregación laboral de la mujer	Descalificación de ocupaciones de supervisión, dirección y control	Segregación en ocupaciones de descarga o de esfuerzo físico	Se las excluye de profesiones que requieran conocimientos científicos / matemáticos o alto nivel de abstracción. Se le arrincona en la investigación científica	Se excluye a la mujer en trabajos que precisan viajar mucho	Se descalifica a las mujeres en ocupaciones arriesgadas y peligrosas
Ejemplos de ocupaciones afectadas	Directora general, jefa, posiciones directivas	Construcción, transportes, minería, etc.	Ciencias, profesiones, politécnicas	Conductora de vehículos, marina, vuelos	Policía, bombera, vigilante, detective
Reflexiones para la acción orientadora	Se confunde con la aceptación de que las mujeres han de recibir órdenes más que darlas. Afecta a la segregación ocupacional vertical.	Gran número de hombres y mujeres con idéntica fuerza física. La fuerza va siendo menos relevante en trabajos actuales.	La discriminación sociosexual se inicia en la escuela, marco en el que se desmotiva a las niñas a estudiar ciencias. No es una diferencia biológica como demuestran las medias estadísticas de test ad hoc.	Muchas mujeres están dispuestas a viajar. Es una diferencia aprendida, no biológica.	Muchas están dispuestas y quieren ejercer estos trabajos. Diferencia aprendida.

Figura 6. *Estereotipos negativos femeninos. Fuente: Anker (1997), modificado por Onsalo et al (2013)*

LA NORMATIVIDAD MINERA Y EL ENFOQUE DE GÉNERO

La actividad minera se encuentra enmarcada por una baja participación femenina, que de acuerdo con el Censo Minero (2011) es del orden del 5%. La Caracterización Minera (2019) arroja para el renglón de la pequeña minería que el 7,6% de puestos de trabajo están ocupados por mujeres y la Agencia Nacional de Minería (2020) registra para el sector de minería de subsistencia que el 41% de las personas que allí laboran son mujeres. Estas cifras permiten corroborar que cuanto más pequeña es la operación, más peso tiene la participación femenina en la actividad (Chaparro Ávila, 2005). Situación que se presenta por su alto grado de informalidad que facilita a las mujeres en condiciones de pobreza y con muy bajos niveles de educación, ofrecer un alivio económico a sus hogares ingresando a dicho mercado en condiciones de informalidad. La calidad del trabajo de las mujeres al interior de la economía informal es inferior comparada a la de los hombres, pero además los ingresos son más bajos y están supeditadas a las labores más precarias en condiciones de autoempleo y de muy baja productividad (Abramo, 2006).

5.1.4. Transversalidad del enfoque de género (Mainstreaming de género) en la minería

En 1995 en la IV Conferencia Mundial sobre la mujer en Beijing, se acordó impulsar el Mainstreaming de género, definido por el consejo de Europa (1998) y citado en Mainstreaming de Género en la Práctica (2009, p.14), como la “(re) organización, mejora, desarrollo y evaluación de los procesos políticos para incorporar, por parte de los actores involucrados normalmente en dichos procesos, una perspectiva de igualdad de género en todos los niveles y fases de todas las políticas”.

El mainstreaming de género significa entender las diferencias entre hombres y mujeres y actuar con base en dichas realidades. El mainstreaming de género es una estrategia de inclusión,

LA NORMATIVIDAD MINERA Y EL ENFOQUE DE GÉNERO

un proceso que permite corregir las situaciones de desigualdad de género mediante actuaciones concretas y que debe impulsar la redistribución igualitaria de acceso y control de recursos y el empoderamiento de las mujeres en los aspectos económicos, sociales y laborales y tiene como fundamento la transformación de las organizaciones y la sociedad con base en tres principios: la participación equilibrada de hombres y mujeres en los procesos de consulta, la justicia social y el respeto por las diferencias (Mainstreaming de Género en la práctica, 2009).

La importancia de incluir este concepto en el estudio se basa en la necesidad de transversalizar el enfoque de género en todas las acciones tendientes a eliminar las brechas de género en la actividad de la pequeña minería y minería de subsistencia, desde un contexto de políticas públicas y normativas.

5.2 Transversalidad del enfoque de género en las políticas públicas y normativas en Colombia

Colombia ha implementado políticas, normas y programas y se ha adherido a convenios y tratados internacionales que le permiten fomentar la equidad de género en todas las acciones sobre el territorio. Este capítulo hace un inventario sobre las principales formulaciones que se han realizado sobre un contexto general de país y a su vez revisa específicamente las políticas y normatividad dirigidas a reglamentar la pequeña minería y minería de subsistencia desde un enfoque de género.

5.2.1 *Marco internacional*

Dentro de la política de equidad de género en la que los diferentes gobiernos han ido avanzando, se han ratificado diversos convenios y tratados internacionales. Se mencionan los de mayor relevancia:

LA NORMATIVIDAD MINERA Y EL ENFOQUE DE GÉNERO

Ley 248 (1996) por la cual se aprueba la Convención Internacional de Belem Do Para, Brasil para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer.

Ley 21 de 1991, Convenio de OIT, que declara que los pueblos indígenas deberán gozar plenamente de derechos humanos y libertades fundamentales y se aplicará a hombres y mujeres por igual.

Objetivos de Desarrollo Sostenible del Milenio, las Naciones Unidas en el año 2000 estableció como uno de los objetivos la igualdad entre los géneros y la autonomía de la mujer.

Ley 742 de 2002, por medio de la cual se aprueba el Estatuto de Roma de la Corte Penal Internacional (1998), que involucra delitos basados en el género.

Ley 51 de 1981, por la cual se aprueba la convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.

5.2.2 Marco nacional

Constitución Política de Colombia 1991. Reconoce los derechos de las mujeres y su participación en igualdad de oportunidades.

Consejo Nacional de Política Económica y Social (CONPES), genera orientaciones y proyectos para dar cumplimiento a las políticas públicas nacionales. Desde los años 90 se han generado varios CONPES en función de las políticas públicas sobre equidad de género como son: 1992 Política Integral para la Mujer, 1994 Política de Participación y Equidad de la Mujer, 1999 Plan de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres, 2003 la Política de Mujeres Constructoras de Paz, 2013 Política de Equidad de Género.

LA NORMATIVIDAD MINERA Y EL ENFOQUE DE GÉNERO

Los Planes Nacionales de Desarrollo de los años 2011, 2015 y 2019 referentes a la Ley 1450, Ley 1753 y Ley 1955 respectivamente incluyeron artículos referentes a políticas y lineamientos sobre equidad de género (DNP, 2020).

Ley 581 de 2000 reglamenta la participación de la mujer en las diferentes ramas y órganos del poder público.

La Ley 731 de 2002, ley de la mujer rural, promueve el mejoramiento de la calidad de vida de las mujeres que trabajan en el campo.

La Ley 823 de 2003, dicta normas sobre igualdad de oportunidades para las mujeres

Ley 1413 de 2010, regula la economía del cuidado y mide la contribución de la mujer en el desarrollo económico y social del país.

Ley 1496 2011, garantiza la igualdad salarial y de retribución laboral entre mujeres y hombres.

Ley 1930 de 2013, por la cual se adopta la Política Pública Nacional de Equidad de Género y se crea una comisión intersectorial para su implementación.

5.2.3 Análisis de política pública y normatividad para el renglón de la pequeña minería y minería de subsistencia desde el enfoque de género

La revisión de la normativa se realiza con base en el documento “Formalización minera un camino más allá de la legalidad” del Ministerio de Minas y Energía del año 2019, el cual abarca toda la normatividad expedida con respecto a los temas relacionados con la pequeña minería y minería de subsistencia en el país.

Ley 685 de 2001: por la cual se expide el código de minas, reglamentando toda la actividad minera del país. No considera el enfoque de género.

LA NORMATIVIDAD MINERA Y EL ENFOQUE DE GÉNERO

Ley 1658 de 2013: Se establecen las disposiciones para la comercialización y el uso del mercurio en las diferentes actividades industriales del país incluida la minería. Dicha ley prohibió el uso del mercurio en la minería (se usa particularmente en la minería del oro para pequeña escala y minería de subsistencia) Aunque la Ley pretende salvaguardar la vida humana y la protección al medio ambiente, dentro de las acciones dispuestas no considera el enfoque de género a pesar de que son las mujeres que en una alta proporción utilizan dicho elemento.

Decreto 480 de 2014: Por el cual se reglamenta las condiciones y requisitos para la celebración y ejecución de los subcontratos de formalización minera, específicos para formalización de los pequeños mineros y no cuenta con enfoque de género.

Resolución 90719 de 2014: Adopta la Política Nacional para la Formalización Minera, política específica para la pequeña minería y no cuenta con enfoque de género.

Decreto 1886 de 2015 Ministerio de Minas y Energía: Por el cual se establece el Reglamento de Seguridad en Labores Mineras Subterráneas y a pesar que no cuenta con enfoque de género, reglamenta el ingreso de las mujeres en labores subterráneas, eliminando así la exclusión que existía de forma histórica.

Resolución 40144 de 2016: Por la cual se adopta el Sistema de Gestión de Trámites, Procesos y Servicios Mineros SI. MINERO reemplazado por GÉNESIS, procedimiento específico para la minería de subsistencia, renglón con la mayor participación femenina dentro del sector y no cuenta con enfoque de género.

Resolución 40391 de 2016: Por la cual se adopta la Política Minera Nacional. No cuenta con enfoque de género.

LA NORMATIVIDAD MINERA Y EL ENFOQUE DE GÉNERO

Política en Derechos Humanos del sector Minero Energético de 2018: Define directrices en materia de DDHH y acciones que pretenden abordar los retos que en la materia tiene el sector.

Dentro de los cinco lineamientos generales se encuentra la incorporación del enfoque diferencial y de género.

Plan Nacional de Desarrollo Ley 1955 de 2019: En su artículo 325 establece la continuidad de los trámites de formalización de minería tradicional que fueron solicitados por personas naturales, grupos o asociaciones hasta el 10 de mayo de 2013. A pesar de que dicho artículo es fundamental dentro de los procesos actuales de formalización de la pequeña minería no incluye enfoque de género. De igual forma el artículo 326 mediante el cual se establecen requisitos diferenciales para el Contrato de Concesión de pequeña minería, Devolución de Áreas y comunidades étnicas tampoco se incluye el enfoque de género.

Lineamientos de Género para el Sector Minero Energético de 2020: Establece los lineamientos con los cuales se desea adoptar una política pública en tal sentido, basados en la inclusión laboral “más y mejores empleos” dentro del sector plenamente formal que no es el caso para la pequeña minería y minería de subsistencia.

5.3 Análisis de los estudios realizados sobre equidad de género en la minería a nivel región y en Colombia

Tabla 4 Análisis estudios equidad de género y minería

Autor	Año	Título	Conceptos claves	Aporte a tesis	Observaciones
Eduardo Chaparro CEPAL	2005	La Mujer en la	La participación de las mujeres	Información sobre las condiciones	El estudio concluye con cinco propuestas que permitan mejorar las

LA NORMATIVIDAD MINERA Y EL ENFOQUE DE GÉNERO

		pequeña minería de América Latina	es más alta en las operaciones de menor escala, pero la condición de invisibilidad aumenta. Las mujeres mineras en América Latina no son receptoras de formación y entrenamiento	sociales y económicas de las mujeres que laboran en el sector de pequeña minería en América Latina	condiciones de dicho colectivo femenino, como la modificación de los reglamentos de higiene y seguridad, cuantificar el aporte económico del trabajo de la mujer, generar procesos de formación técnica y generar programas gubernamentales que impulsen la participación equitativa de las mujeres en el sector
Jannete Lardé et al. CEPAL	2008	El aporte del sector minero al desarrollo humano en Chile	En las metas del milenio se reconoce la importancia de la equidad de género como derecho fundamental y la relevancia de	Información sobre la participación de las mujeres en el sector minero principalmente de gran escala.	El estudio se enfoca más en los aportes de la gran minería de Chile, sector de Antofagasta.

LA NORMATIVIDAD MINERA Y EL ENFOQUE DE GÉNERO

			la mujer como medio para combatir la pobreza		
Eduardo Chaparro CEPAL	2009	El papel de la mujer en la industria minera de Centro América y el Caribe	Lograr un mejor entendimiento de las condiciones laborales de las mujeres en el sector minero. No se trata solo de vincular más mujeres al sector se debe mejorar la calidad el trabajo para las mujeres en la minería	Información relevante sobre las características del trabajo de la mujer en el sector de la pequeña minería y minería de subsistencia e instituciones vinculadas al tema de equidad de género.	Se trata de la descripción de las condiciones en las que las mujeres laboran en ámbito minero que evidencian una problemática y la necesidad de mejorar la educación de las mujeres en todos los niveles.
Claudia Viale		Objetivos de desarrollo o	Promover la capacidad del sector minero para	Indicadores socioeconómicos del sector extractivo en Colombia y la	Las propuestas son del orden nacional y generales sobre cada tema tratado que no solo aplicaría para los

LA NORMATIVIDAD MINERA Y EL ENFOQUE DE GÉNERO

		sostenible, igualdad de género e industria extractivas en Bolivia, Colombia, Chile, Ecuador y Perú.	aportar a la equidad de género.	generación de propuestas de políticas públicas nacionales con respecto no solo al objetivo de igualdad de género, también para el total de los objetivos.	territorios con actividades extractivas
Helena Victoria Daza	2020	Estrategias de acción para la equidad de género en el sector minero en Boyacá caso de	Identifica las acciones más relevantes realizadas por los actores gubernamentales y no gubernamentales que han permitido avanzar en la equidad de	Revisión de las experiencias que puedan ser aplicables en otros territorios. Información conceptual bien desarrollada	Analiza los programas que se adelantan por parte del gobierno nacional, Regional y local desde las secretarías de la mujer y los programas adelantados por organizaciones de cooperación internacional.

LA NORMATIVIDAD MINERA Y EL ENFOQUE DE GÉNERO

		estudio Sogamos o	género del sector minero carbonero de Sogamoso- Boyacá		
Ander Arcos Estefanía Rivera	2018	Brech as de género en la minería artesanal y de pequeña escala desde una perspecti va de género	Investigaci ón de tipo cualitativo y cuantitativo que permite conocer las relaciones de género en los ámbitos de la pequeña minería y minería artesanal y aporta recomendacion es para buenas prácticas políticas, educativas culturales y	Caracterización relevante sobre las mujeres en la minería en los departamentos de Boyacá y Antioquia, análisis de la normatividad en general asociada a las mujeres.	Identifica con mucha claridad la problemática. En general las recomendaciones son apropiadas como lineamientos de las políticas públicas mineras, pero sin entra a detallar en acciones específicas para que los territorios las involucren en sus planes y programas de formalización minera y apoyo a la minería de subsistencia.

LA NORMATIVIDAD MINERA Y EL ENFOQUE DE GÉNERO

			económico sociales		
Ministerio de Minas y Energía	2020	Linea mientos de género para el sector minero energético o	Genera un marco de acción con el propósito de promover iniciativas que apunten al enfoque de género desde las dimensiones laboral y comunitaria. Establece acciones e indicadores.	Información referente a propuestas e indicadores	Se encuentra más dirigido a la empresa privada minera de gran y mediana escala y con recursos para promover políticas empresariales y gestionar acciones con las comunidades de su entorno

Después de la anterior revisión, se puede concluir que, en los estudios adelantados, sobre las brechas de género en el sector minero de pequeña escala y minería de subsistencia en el país, ha quedado claramente identificada la problemática de desigualdad, exclusión y precariedad laboral, económica y social. Las acciones recomendadas son más generales y tendientes a establecer lineamientos de políticas públicas mineras sin especificarlas. La presente investigación se enfoca en identificar, plantear y promover mecanismos puntuales por los cuales

LA NORMATIVIDAD MINERA Y EL ENFOQUE DE GÉNERO

las actividades mineras de pequeña escala y minería de subsistencia puedan contribuir a mejorar las capacidades, empoderamiento y bienestar de las mujeres mediante un marco de acción específico para los territorios enmarcados por la pequeña minería y/o minería artesanal o de subsistencia.

LA NORMATIVIDAD MINERA Y EL ENFOQUE DE GÉNERO

6. Contexto de las mujeres en la pequeña minería y minería de subsistencia a través del mundo

La actividad de pequeña minería y minería de subsistencia o artesanal conocida como MAPE, es una actividad esencial para muchos países en vía de desarrollo y en donde es reconocida como una actividad que aporta generación de puestos de trabajo formales e informales, calificados y no calificados que dan alivio a la pobreza, ingresos por regalías al país, y aporta al Producto Interno Bruto. Por lo tanto, las operaciones referentes a la pequeña minería y minería artesanal realizan de forma colectiva una importante contribución a las economías nacionales (Gavilán, 2019). Dicha actividad se desarrolla a través del mundo en Suramérica, Centro América, África y Asia. Las personas involucradas en el sector de la pequeña minería y minería artesanal o de subsistencia presentan básicamente las mismas características: pobreza, bajos niveles de escolaridad, limitadas alternativas de empleo y laboran de forma rudimentaria, explotando depósitos marginales en condiciones extremadamente difíciles (Gavilán, 2019). Pero es en este subsector de la actividad extractiva en donde se encuentra el mayor número de mujeres laborando. De acuerdo con Chaparro (2005) cuanto más pequeña es la operación minera es mayor la participación femenina en dicha actividad. La OIT considera que las mujeres representan el 50% de la fuerza laboral en dicho subsector, pero no tienen el 50% de los beneficios (Aranibar y Alfonso, 2016).

Aunque no existen cifras concretas y actualizadas sobre puestos de trabajo que brinda el subsector de la pequeña minería y minería de subsistencia o minería artesanal en el mundo, Hilson (2002) citado por Aranibar y Alfonso (2016), considera que son alrededor de 25 millones de personas las que desarrollan esta actividad y las mujeres representan aproximadamente un

LA NORMATIVIDAD MINERA Y EL ENFOQUE DE GÉNERO

tercio de dicha cifra. De lo que sí se puede hablar con certeza es que la actividad corresponde a los niveles más informales del sector minero en donde las mujeres se ocupan de labores secundarias o les corresponde trabajar en los frentes en donde solo quedan porcentajes muy bajos del mineral, en el caso de la extracción de minerales metálicos, que solo les permite obtener ganancias para su subsistencia. La invisibilidad de este subsector productivo a pesar de la importancia que tiene dentro de la economía de los países en donde se desarrolla, y en particular la de la participación de las mujeres en donde se menosprecia el trabajo que realizan, son razones para que no se conozca ni siquiera de forma aproximada el número de mujeres que laboran en él y el aporte que realizan a la economía de sus regiones. Sin embargo, se considera que, en Asia, la proporción de mujeres empleadas en el sector es del orden del 10%, en América Latina oscila entre el 10% y el 20%, pero en África puede llegar al 50% (Aranibar, et al, 2016).

Las mujeres están vinculadas en diferentes momentos de la extracción minera, en las de beneficio (trituration manual, cribado, lavado, labores de selección y concentración del mineral incluido el uso del mercurio para amalgamar y separar el oro), transporte del mineral, así como en la comercialización y como proveedoras de bienes y servicios. En menor proporción realizan labores al interior de los túneles, pero también se pueden encontrar mujeres las de mayor preparación y en frentes de operación formales realizando labores administrativas y técnicas. En minería a cielo abierto de minerales no metálicos se pueden encontrar mujeres que trabajan arrancando de forma manual bloques de mármol y calizas o cargando directamente de las orillas de los ríos materiales de arrastre. Otro trabajo muy extendido es el del lavado de arenas con bateas en las playas de los ríos, en las cuales por erosión de las zonas auríferas se concentran pequeñas partículas de oro en los sedimentos.

LA NORMATIVIDAD MINERA Y EL ENFOQUE DE GÉNERO

La mayor participación tanto de hombres como de mujeres en la pequeña minería y minería de subsistencia o minería artesanal se ve influenciado por factores vinculados al comportamiento de los ciclos económicos, es así como los ciclos de altos precios de los minerales en particular los metálicos, conducen a un mayor número de personas desarrollando dicha actividad.

6.1 Contexto latinoamericano

Dando una mirada más detallada a la pequeña minería en América Latina e iniciando por Centroamérica el porcentaje de mujeres mineras es muy inferior a la de los hombres y ha variado ente 2,2% en Honduras, 9,9% en Jamaica y hasta el 11,3% en Nicaragua (encuestas de OIT citado por Chaparro y Lardé, 2009). De igual forma Chaparro y Lardé (2009) en su investigación concluye que las desigualdades de género también se observan en las brechas salariales tanto en los trabajadores calificados como en los no calificados y como referencia expone el caso en Honduras en donde una mujer con más de 13 años de estudios para el año 2006 ganaba el 21% menos con respecto a los hombres en las mismas condiciones de estudios. Tanto en Nicaragua como en Honduras el mayor porcentaje de mineras son trabajadoras por cuenta propia, pero en Panamá, Guatemala y República Dominicana el mayor porcentaje de mujeres mineras son “asalariadas” en mejores condiciones laborales (Chaparro y Lardé, 2009), situación que se debe a condiciones de menor informalidad en la actividad extractiva. Sin embargo, a nivel general en la pequeña minería y minería de subsistencia de Centroamérica las dificultades que más afectan a la mujer minera son entre otros el menor nivel técnico con respecto a sus homólogos hombres, falta de acceso al crédito, marcado analfabetismo y tradiciones culturales que imponen pesadas cargas familiares (Chaparro y Lardé, 2009).

LA NORMATIVIDAD MINERA Y EL ENFOQUE DE GÉNERO

En Suramérica países como Bolivia involucran un importante número de mujeres en la minería de estaño, oro y plata en actividades de pequeña minería y minería artesanal. Las principales empresas mineras de pequeña escala son las cooperativas mineras, en donde la cultura masculina excluye de forma sistemática la oportunidad para que las mujeres alcancen mejores posiciones y remuneraciones (Chambilla, 2016, citado por Viale, 2018). Actualmente existen 1816 cooperativas con 121.360 cooperativistas (Gavilán, 2019). Las mujeres se encargan principalmente de escoger manualmente el mineral de los estériles producto de las explotaciones mineras, tareas que realizan por fuera de las minas, a dichas mujeres se les denomina “Palliris”. “La mayoría de ellas trasladan pesadas cargas de mineral y de agua y transportan el concentrado al lugar de comercialización” (Aranibar et al, pág. 7, 2016). De igual forma realizan la tarea de lavado de arenas en los lechos y terrazas de los ríos en donde los depósitos contienen bajas concentraciones de oro debido a que su origen corresponde a la erosión de las rocas, por lo tanto, estas labores se realizan por fuera de las cooperativas en zonas diferentes a los frentes mineros ya establecidos y obedecen a labores de total informalidad. Las mujeres que realizan estas actividades se conocen como Barranquilleras. Las cifras en cuanto al número de mujeres laborando en la pequeña minería es de aproximadamente el 12% del total de personas asociadas al cooperativismo. Los espacios periféricos y marginales de la minería siempre han sido asignados las mujeres, discriminación que limita las oportunidades laborales y la posibilidad de mejorar la calidad de vida a pesar de que de cada tres mujeres mineras una es cabeza de hogar (Chaparro, 2005).

En el caso de Perú el 15.5 % de la producción nacional de oro corresponde a la pequeña minería y minería artesanal con una alta proliferación de la minería informal e ilegal y un

LA NORMATIVIDAD MINERA Y EL ENFOQUE DE GÉNERO

número indeterminado de personas laborando. Para el año 2015 aproximadamente 70.000 productores mineros se encontraban en procesos de formalización minera (Sánchez y Moreno, 2016). Dentro de estos procesos han surgido comunidades de mineros artesanales mediante el asentamiento de mujeres con sus familias en condiciones muy precarias. No existe información sobre el número de mujeres que laboran en la pequeña minería peruana, sin embargo, de acuerdo con Viale (2018) para el 2016 el 7% de los empleados en todas las empresas mineras del Perú fueron mujeres y ocuparon puestos con respecto a actividades administrativas y en operaciones generales principalmente.

Las actividades mineras en Chile son actividades de gran minería principalmente y la contratación de las mujeres está dirigida al ámbito profesional. Actividad calificada que representan el 8.4 % de la fuerza laboral minera para el año 2019, (CCM, 2020), pero menos del 1% de los altos cargos están cubiertos por mujeres y la brecha salarial es de aproximadamente el 30% (Botín et al., 2016 citado por Aranibar et al, 2016).

Tanto en Ecuador como en Brasil existen comunidades de mujeres mineras que laboran en la pequeña minería y minería artesanal tanto en minerales metálicos como no metálicos en condiciones similares a las ya descritas.

La actividad de la minería de pequeña escala y minería artesanal en Latinoamérica continúa manteniendo la visión patriarcal en donde no se valora el verdadero aporte del trabajo femenino en el sector, las tareas desarrolladas son de tipo marginal y mal remuneradas y las mujeres deben realizar su doble papel de trabajadoras y eje de las familias y de su cuidado. En la medida que la pequeña minería en los diferentes países ha logrado obtener un estatus de legalidad, la formalidad ha aumentado, por lo tanto, los puestos de trabajo tienden a ser de mejor

LA NORMATIVIDAD MINERA Y EL ENFOQUE DE GÉNERO

calidad debido a que deben cumplir con la normatividad laboral existente en los diferentes países, pero las mujeres continúan teniendo dificultades para acceder a estos puestos de trabajo en donde se les sigue relegando a tareas de menor valía.

De acuerdo con diferentes estudios Viale (2018) expone como razones para que en Perú las mujeres tengan menos oportunidades de conseguir empleo en el sector formal extractivo, los obstáculos de tipo cultural en los contextos comunidad, familia, y cultura empresarial. A su vez las empresas consideran como impedimento la fuerza física, los ambientes masculinizados que conllevan a maltratos y la cultura al interior de las familias en donde aumenta la violencia por celos de sus parejas, todo esto sumado a la falta de capacitación en tareas especializadas, situación que se convierte en una barrera más.

En Chile las barreras culturales con respecto a las responsabilidades al frente del cuidado tradicional son otra razón de la brecha laboral (Stefanovic y Saavedra, 2016, citado por Viale, 2018) y en Bolivia la cultura masculina excluye a las mujeres de cargos con mejores remuneraciones (Chambilla, 2016, citado por Viale, 2018).

Con respecto al empleo derivado de la actividad informal para todos los países mencionados está directamente asociado a la pequeña minería en porcentajes que varían de acuerdo con las políticas de formalización minera y de su eficacia. Para el caso de Colombia se encontraba para el año 2019 alrededor del 60%. Para los contextos laborales de minería de subsistencia o artesanal, las condiciones de informalidad y precariedad son aún más altas y solo permiten perpetuar la pobreza.

Las mujeres mineras en general poco ejercen su derecho a la participación ciudadana, sin embargo, en las últimas décadas se han fortalecido las organizaciones feministas denominadas

LA NORMATIVIDAD MINERA Y EL ENFOQUE DE GÉNERO

“ecofeminismo” que propenden por el debate en defensa del medio ambiente y por un desarrollo de sus territorios con enfoque de género (bolados, 2018).

6.2 Contexto colombiano

El sector minero en Colombia es una actividad de mediano desarrollo con una participación dentro del PIB nacional de 2% (Departamento de Estadística Nacional-DANE, 2019). Por este mismo concepto y para este mismo año ingresaron al presupuesto nacional regalías por \$ 2.5 billones de pesos provenientes principalmente de la minería a gran escala (carbón).

La producción minera formal del país actualmente procede de 7.600 títulos mineros en donde el 64% corresponden a proyectos de pequeña minería (Ministerio de Minas y Energía, 2020). Para el caso de la gran y mediana minería se considera una actividad formal que cuenta con los permisos mineros y ambientales y cumple con el total de la normatividad minera, ambiental y laboral del país, y en varios casos operan bajo estándares internacionales y programas de principios voluntarios.

En el caso de la pequeña minería, que es la más numerosa en cuanto a su participación tanto en titularidad minera como en frentes de explotación en condiciones de ilegalidad e informalidad en términos técnicos, ambientales, laborales y sociales (Caracterización Minera, 2019), es el renglón dentro del sector que tiene la mayor capacidad de generar puestos de trabajo (Política Minera Nacional, 2016) y aunque no existe información precisa, de acuerdo con el Censo Minero Departamental 2010-2011 realizado por el Ministerio de Minas y Energía, 102.742 personas laboraban par esa época en todo el sector, de las cuales 5.168 eran mujeres y 97.574 hombres. Adicionalmente los datos arrojaron que en el caso de los hombres el 50%

LA NORMATIVIDAD MINERA Y EL ENFOQUE DE GÉNERO

trabajaban en condiciones de informalidad, pero para las mujeres este porcentaje subió al 58%. Un dato relevante dentro del renglón de la pequeña minería de acuerdo con el Censo Minero municipio de San Roque (2018), citado por Arcos y Rivera (2020), el 57% de las mujeres censadas ganaban entre medio salario mínimo y el salario mínimo, mientras que el 72% de los hombres ganaban más de un salario mínimo.

Durante los años 2015 al 2018 la Dirección de Formalización Minera realizó una caracterización de las minas de solo pequeña escala en 19 departamentos de los 32 que conforman el país, identificando a 45.413 trabajadores de los cuales 3455 eran mujeres (7,6%).

Existe otro renglón dentro del sector denominado minería de subsistencia, que consiste en la extracción a cielo abierto de metales preciosos, piedras preciosas y semipreciosas (barequeo), arenas y gravas de río y arcillas (destinados a la industria de la construcción) y la selección manual de oro proveniente de los estériles o desechos de la minería subterránea, denominado chatarreo. Esta minería es considerada una actividad ancestral y hace parte de la idiosincrasia de algunas regiones (Formalización minera un camino más allá de la legalidad, 2019).

En Colombia la minería de subsistencia representada principalmente en el barequeo y chatarreo tiene la más alta participación femenina, quienes realizan la actividad bajo condiciones de pobreza, dependientes de los propietarios de las minas y/o predios, muchas veces afectadas por el uso del mercurio (prohibido en el país desde el año 2018) y bajo condiciones de vulneración de sus derechos (Arcos & Rivera, 2018). Del total de los 113,308 mineros de subsistencia inscritos para octubre de 2020, según la Agencia Nacional de Minería (ANM), 52.554 corresponden a mujeres, actividad con la más alta participación femenina en el sector (46.3%).

LA NORMATIVIDAD MINERA Y EL ENFOQUE DE GÉNERO

7. Análisis de caso

7.1 Caracterización muestra poblacional mujeres mineras municipio de Marmato departamento de Caldas

En este capítulo se presentan tanto los resultados del grupo focal realizado con mujeres mineras o que han desarrollado sus vidas en el ámbito minero en el municipio de Marmato, departamento de Caldas, así como de las entrevistas a profundidad adelantado con personajes que profesionalmente interactúan con el sector extractivo y los temas de equidad de género a nivel nacional.

Para el grupo focal se estableció un grupo de 9 mujeres que viven dentro del contexto de la pequeña minería o la minería artesanal o de subsistencia como trabajadoras y/o como madres, esposas, hijas y amigas de hombres y mujeres que trabajan en el sector; a quienes les fue presentado un cuestionario de caracterización para entender el rol que desempeñan dentro del contexto de una comunidad minera. Los resultados de las encuestas acompañaron la conversación fluida e intercambio de ideas dirigido mediante las preguntas rectoras que se diseñaron para adelantar el grupo focal y que se dividieron en tres temas: Estereotipos y obstáculos de género, discriminación laboral y empoderamiento.

7.1.1 Condición socioeconómica

Las mujeres participantes habitan en la zona urbana del municipio de Marmato, el rango de edad está entre los 21 y 54. Pertenecen a los estratos 1 y 2 que corresponden a los estratos bajos que albergan a los habitantes con menores recursos, los cuales son objeto de subsidios con respecto al uso de los servicios públicos. La clasificación por estratos es una clasificación socioeconómica con base en los inmuebles residenciales que deben recibir servicios públicos.

LA NORMATIVIDAD MINERA Y EL ENFOQUE DE GÉNERO

Para el caso del estrato 1 se considera una condición baja-baja y para el estrato 2 una condición baja.

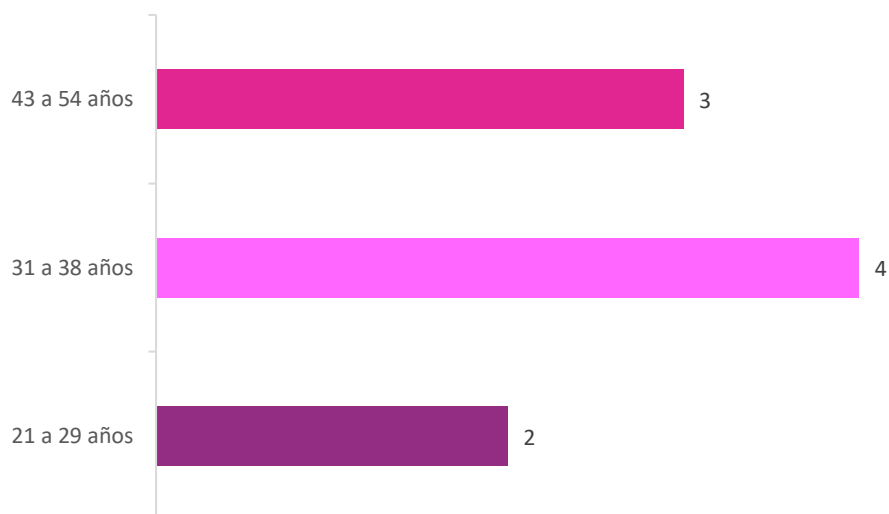


Figura 7. *Cuestionario caracterización mujeres mineras Edades del grupo focal*

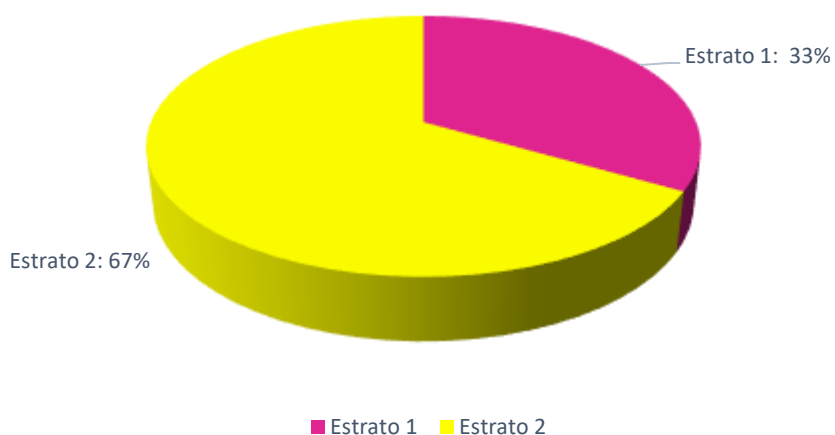


Figura 8. *Cuestionario caracterización mujeres mineras Estrato económico al que pertenecen*

El grupo en su totalidad pertenece al Sisbén que es un sistema que permite identificar a los hogares, familias o individuos que por sus características califican para ser objeto de subsidios, se revisan las condiciones de empleo, ingresos, los tipos de viviendas que habitan entre otros. Pero principalmente tienen acceso de forma gratuita al sistema de salud. La clasificación por

LA NORMATIVIDAD MINERA Y EL ENFOQUE DE GÉNERO

estratos y estar vinculados al Sisbén son metodologías diferentes que clasifican los niveles de pobreza, pero su vez complementarios para enfocar la política social del país.

Con respecto a la formación académica el 45% del grupo son mujeres bachilleres con estudios culminados, 33% son técnicas, término que corresponde a una carrera intermedia en donde cursan dos años de estudio (técnica en desarrollo de productos y servicios, técnica comercial y técnica en medio ambiente); el 11% no terminó el bachillerato (cursó hasta el penúltimo año) y por último el 11% es profesional y se desempeña como geóloga.

Cabe mencionar que el grupo focal se realizó a un grupo de mujeres que están realizando una capacitación en estrategias de desarrollo alternativo con enfoque de género orientado a promover la igualdad de género y la reducción de las desigualdades en las comunidades dictado por la Universidad de Antioquia bajo la modalidad de Diplomado que si bien no es considerado estudio formal si les representa un avance dentro de su formación que además las empodera en su diario vivir. Es así como con respecto la pregunta sobre si actualmente estaban estudiando todas de forma orgullosa contestaron sí.

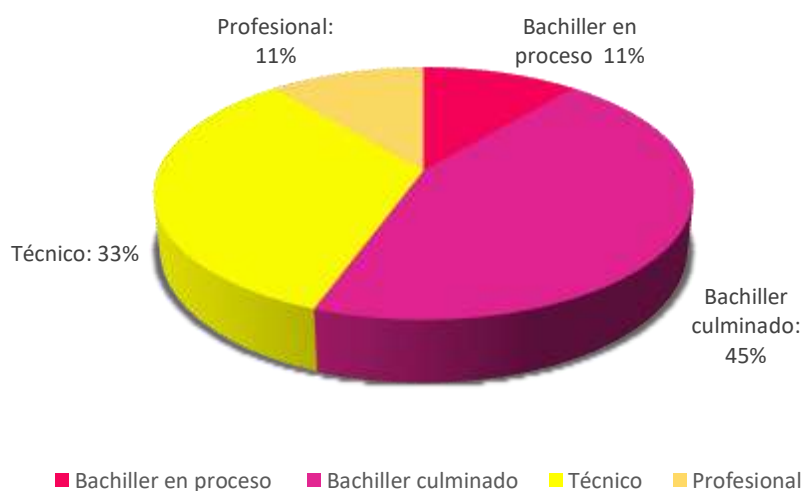


Figura 9. Cuestionario caracterización mujeres mineras Formación académica

LA NORMATIVIDAD MINERA Y EL ENFOQUE DE GÉNERO

La ocupación principal que desarrolla el grupo de mujeres es la minería con un 55.5% de participación en labores de mecánica, contando coches en la pequeña minería, el lavado de costales en la minería de subsistencia o como profesional en la labor administrativa desde el sector público (administración local, asuntos mineros). El 44.5 % restante se define como amas de casa y realizan actividades secundarias como son el cultivo de sábila, manicurista y el reciclaje ya que pertenecen a una asociación de recicladoras del municipio. Cabe señalar que todas las participantes en el grupo focal hacen parte de dicha asociación que tiene por objetivo aprovechar los altos volúmenes de costales que provienen como un residuo de la pequeña minería. Los costales son usados para sacar el mineral y ser llevado a las mesas separadoras en los entables en donde se encuentran los molinos o para sacar en ellos materiales estériles y que al ser lavados todavía pueden recuperar algo de oro. La asociación pretende lavarlos y reutilizarlos al venderlos nuevamente a las minas o crear nueva fibra con ellos para también ser utilizados en dicha función.

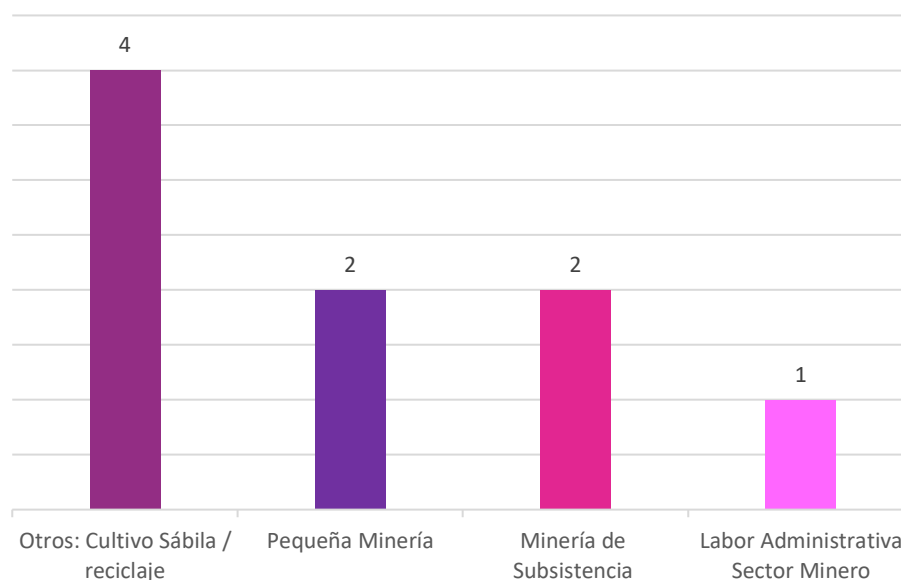


Figura 10. *Cuestionario caracterización mujeres mineras Ocupación principal*

LA NORMATIVIDAD MINERA Y EL ENFOQUE DE GÉNERO

De acuerdo con los cuestionarios se estableció que el 78% de las mujeres cuenta con respaldo económico dado por su pareja u otros adultos de su núcleo familiar: De acuerdo con las respuestas o no tienen hijos o ninguno de ellos son menores de edad. Del total encuestado el 22% corresponde a mujeres cabeza o jefe de hogar, pero que de acuerdo con la pregunta sobre su ocupación realizan una actividad económica. Si bien no se preguntó por la fuente de los ingresos para las mujeres que cuentan con respaldo económico se puede entender que este depende de la actividad minera.

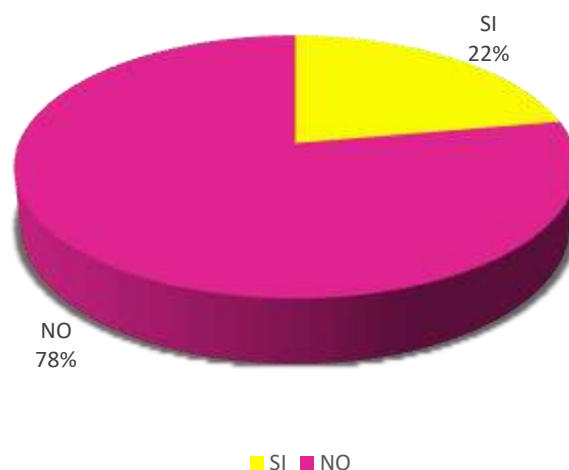


Figura 11. *Cuestionario caracterización mujeres mineras Mujeres cabeza o jefe de hogar*

De acuerdo con la entrevista sostenida con las participantes, teniendo en cuenta la tradición minera en el municipio de Marmato, las mujeres se interesan en participar laboralmente; mencionando que en la minería de subsistencia el oro lo pagan igual a mujeres y hombres.

“No se presenta diferencia. He tenido oportunidades de lavar costales y todo lo que queda en el balde es mío, luego lo llevo donde un amigo que lo limpia y después lo vendo. ¡Como veía tan poquito, dije... no me van a dar nada...y me dieron doscientos treinta mil! por un poquitico.”

Bachiller - Minería de subsistencia - Marmato - Caldas.

LA NORMATIVIDAD MINERA Y EL ENFOQUE DE GÉNERO

7.1.2 *Estereotipos y obstáculos de género*

Las mujeres que participaron en la investigación perciben las relaciones de género al interior de su comunidad minera marcada por una serie de estereotipos que se acercan a los denominados por Anker (1997) que considera que son los valores sociales y culturales aprendidos los que definen los estereotipos o roles que dividen las labores en masculinas y femeninas. De acuerdo con las afirmaciones recogidas, claramente se pueden observar estereotipos negativos comunes a las características femeninas como son la menor fuerza física y la menor disposición a afrontar riesgos y peligros. Aunque se sienten seguras de su capacidad para poder desarrollar cualquier trabajo minero, reconocen limitaciones de fuerza física que les dificulta la realización de trabajos de fuerza y limitaciones de formación.

“Las mujeres no hacen ese trabajo por su contextura física, no es porque no seamos capaces, a mí me parece tan duro que ellas hagan eso, yo pues no me postularía. Las que lo hacen incluso por necesidad me parece durísimo.”

Técnica comercial. (Asociación Recicladoras Marmato)

“Las capacitan para por ejemplo en máquinas y aunque estén preparadas y empoderadas, pero les da miedo, allá les dan una semana de inducción para que aprendan”.

(Ama de casa Marmato)

Sin embargo, hay mujeres que se identifican de forma positiva con su trabajo, encontrando que en términos generales encuentran satisfacción en su labor; esto producto del reconocimiento que obtienen socialmente por su capacidad y esfuerzo laboral y es justamente su rol considerado masculinizado, del que se sienten orgullosas y admiradas por su “valentía”.

“Las personas que requieren de nuestro servicio me admiran, porque a pesar de que soy mujer que supuestamente somos el sexo débil desempeño una labor que es difícil y a la vez es peligrosa para la salud; entonces por ese lado nunca me he sentido violentada por el contrario me he sentido alagada”

(Técnica en desarrollo de productos y servicio – Ayudante de taller industrial-soldadora.
Pequeña minería)

LA NORMATIVIDAD MINERA Y EL ENFOQUE DE GÉNERO

Identifican la división existente del trabajo entre hombres y mujeres y la ven como un hecho asociado al machismo. Aceptan que la minería lejos de abordar un concepto de equidad se encuentra enmarcada por una profunda brecha de género, debido a que las mujeres solo pueden acceder, de acuerdo con los roles definidos por una estructura patriarcal a ciertas labores. Describen que se enfocan en tareas que no requieren de mayor esfuerzo físico y ellas mismas admiten que, aunque estén preparadas para “temas administrativos” no las contratan. Los conceptos de masculinidad y feminidad (Daza Lagos, 2020) arraigados culturalmente les predetermina las funciones y oportunidades a las que pueden acceder.

“De 3.770 mujeres que estamos en capacidad de trabajar aquí en Marmato ni el 10% es empleada en esas empresas mineras, así incluso estemos capacitadas en el área administrativa porque de todas maneras en un pueblo minero todo es patriarcal por idiosincrasia, ni siquiera porque no nos quieran sino porque por idiosincrasia todo es los hombres porque ellos abren sus minas, buscan sus administradores. Entonces solamente el 10% tiene empleos formales en esa actividad minera, los otros son los que hacemos los cuenta coches empleos informales, que, si estamos allí, pero informales y las otras ya hacemos otras cosas entonces estamos a años luz de ser realmente un pueblo equilibrado”

(Técnica comercial. Asociación Recicladoras)

“...para las mujeres es muy difícil trabajar con un poco de hombres porque siempre están acosándolas, faltándoles al respeto y es algo muy difícil también, llega una mujer y más que todo en minería son muy irrespetuosos, entonces para la mujer es muy difícil y dicen “yo he estado en tal empresa, pero el patrono, así como le diga uno jefe comenzó a acosarme y entonces me tocó renunciar”.

(Bachiller, Ama de Casa Marmato)

7.1.3 *Discriminación laboral*

Las mujeres mineras como ya se mencionó trabajan principalmente en actividades que se consideran más de apoyo por lo tanto secundarias. La mayor formalidad e informalidad de la labor depende de si la mina de pequeña escala corresponde a un frente de explotación legal es

LA NORMATIVIDAD MINERA Y EL ENFOQUE DE GÉNERO

decir cumple con titularidad minera y licencia ambiental o se desempeña dentro del contexto de tradicionalidad, pero sin contar con dichos instrumentos de legalidad. Para el segundo caso que es la constante en Marmato debido a una problemática permanente y que el Estado no ha podido resolver a pesar de la tradicionalidad de dicha actividad, las características que definen un trabajo decente como son que sea productivo, en condiciones de equidad, seguridad y dignidad humana no se cumplen.

El acceso de las mujeres a este tipo de labores mineras depende de relaciones de amistad con las personas que manejan las operaciones, un factor adicional dentro de la dependencia masculina.

“Como esos que nombran son informales, la mayoría es por amistad, entonces yo soy muy amiga del de molino, entonces dicen yo te apoyo, es más, dicen vení te colaboro, anda móleme una carga, tengo una carguita para que me molas, es más por amistad. Con el tiempo ya se van conociendo, ya las recomiendan”.

(Técnica en desarrollo de productos y servicio – Ayudante de taller industrial-soldadora.
Pequeña minería).

Es así como como la cultura machista se convierte en una barrera importante para que las mujeres puedan ocupar puestos similares a los de los hombres en igualdad de condiciones de formación y capacitación. Como se mencionó en el marco teórico las condiciones de trabajo consideradas de fuerza, ha alimentado el concepto de patriarcado, que hace referencia a la predominación de los hombres sobre la base de una inferioridad biológica de las mujeres (Daza Lagos, 2020).

A continuación, las voces describen los tipos de trabajo en los que se pueden desempeñar.

“En los molinos llega el material o la carga que llaman, la trituran y le ponen cuidado en una mesa, en todo el proceso están ellas ahí pendientes en la mesa separando; hacen casi todo. Son mujeres muy guapas (valientes)”.

(Bachiller minera de pequeña escala)

LA NORMATIVIDAD MINERA Y EL ENFOQUE DE GÉNERO

“La mujer que trabaja en minería son contadoras de coches, por ejemplo, se trabaja de 4 am o 5 am hasta la 1 pm o 2 pm, entonces se sientan en la mina y las piedritas para que no se les olvide marcan 10...20 coches se van anotando lunes, martes, asignan la ficha y se dan cuenta del pago cuanto sacaron a la semana. Los coches salen de pequeña minería, los coches salen de la mina subterránea de las empresas.

(Bachiller, minería de subsistencia)

Labores secundarias que no requieren de capacitación, ni fuerza ni de habilidades técnicas, mal remuneradas, muchas veces no se paga el salario mínimo de ley y mucho menos tienen acceso a mayores ingresos por mayor rendimiento o por producción. Son estos los espacios en donde las mujeres tienen cabida dentro del ámbito de la pequeña minería en Marmato, quedando en evidencia la brecha laboral tanto por acceso a los puestos de trabajo como por los ingresos percibidos (brecha salarial).

“Y otras son por ejemplo lavadoras de costales, por ejemplo en las mesas donde pasa el mineral que es del coche, que es un proceso muy largo, los empresarios les dan a ellas lo que es lavado de costales, entonces es otro proceso eso lo muelen y es donde sacan el oro, la mayoría de los hombres o mujeres también venden lo que es la carga, dicen cuánto me da por esa carga, por ejemplo 4 bultos pero es como negocio, porque dicen deme doscientos por eso, pero resulta que pueden ganarse quinientos o más puede que tenga oro o que no tenga.”

(Bachiller, minería de subsistencia.)

Se planteó a las participantes la razón por la cual las mujeres no acceden con facilidad a la titularidad o la dirección de un frente de explotación, a lo cual responden en conjunto que algunos motivos que perciben son la discriminación, la falta de seguridad para hacerse respetar en los casos de defender su propiedad y por la cultura patriarcal y el liderazgo de los hombres en las minas. Razones que atienden a factores de discriminación y de roles, pero también de empoderamiento que les permita cambiar las relaciones de poder. La subordinación de la mujer

LA NORMATIVIDAD MINERA Y EL ENFOQUE DE GÉNERO

en el ámbito laboral y en general en la sociedad son factores generadores de limitaciones que para este caso las conlleva a considerar no ser capaces de defender sus derechos.

“Ninguna es liderada por mujeres, ninguna, y tenemos más de 700 minas”.

(Respuesta de varias mujeres)

7.1.4 Empoderamiento y activismo

El 88,8% de las mujeres participa de la asociación de recicladoras del municipio, organización que apenas se está conformando, pero a pesar de entender los beneficios que pueden obtener al organizarse y trabajar unidas, demostrar vínculos de solidaridad entre ellas y reconocer sus derechos como mujeres integrantes de una comunidad, en general no son activas en la defensa de sus derechos o de los derechos que sus esposos, hermanos o hijos junto a la mayor parte de la población masculina del municipio de Marmato defienden, como son los derechos a la titularidad o formalidad minera.

Tampoco atienden a algún tipo de asociación como mujeres mineras que les permita batallar por un sector más equitativo e incluyente o como defensoras del medio ambiente ante una actividad que afecta la calidad de sus vidas y la de sus familias por los impactos mal atendidos dentro de un manejo masculinizado. Sin embargo, una de las mujeres participantes y creadora de la asociación de reciclaje viene adelantando un movimiento que les permita participar en la Mesa de Mujer y Paz creada tras los acuerdos de la Habana y dicen sentirse más respaldadas con la administración local actual, aunque la mayoría de las mujeres se mostraron muy indiferentes ante este instrumento participativo.

LA NORMATIVIDAD MINERA Y EL ENFOQUE DE GÉNERO

“Generar oportunidades y mejorar la calidad de vida de las mujeres”
“Tener nuestros propios ingresos también”
“Para mejorar la calidad de vida de nuestros hijos y poderlos sacar adelante”
“Mejores oportunidades para mis vecinas, amigas y las mías propias”
“Eso se llama sororidad que es la solidaridad entre mujeres”

(Respuesta de varias mujeres con respecto a lo que esperan al organizarse y trabajar)

Ante el planteamiento de ¿Cómo se puede mejorar y ampliar la forma de trabajar en la pequeña minería, qué oportunidades le puede ofrecer a las mujeres esta actividad en las condiciones que se desarrolla actualmente para tener más acceso y mejores oportunidades laborales? Solo responden con base en la tarea que adelantan con respecto a la asociación de reciclaje, es como si no vieran un futuro con respecto al trabajo minero, aunque también en una pregunta anterior jugaron con la idea de unirse para hacerse a una mina y ponerla a producir. Pero es como si esto fuera muy remoto. Nuevamente se siente la falta de empoderamiento de este grupo de mujeres en donde se perciben con menores oportunidades y quizás capacidades para atender las actividades económicas propias del municipio. Ante la pregunta de si se requieren normas específicas para facilitarles la labor en la minería, la respuesta en consenso es **sí**, pero es necesario acompañar a la normatividad específica minera con espacios que promuevan el liderazgo femenino y la forma como se perciben.

7.2 Entrevista a profundidad con personas que se desempeñan dentro del campo de la minería y la equidad de género

Con el objetivo de analizar qué tipo de procesos o actuaciones pueden ayudar a corregir las situaciones de desigualdad de género e impulsen la redistribución igualitaria de acceso y control a los recursos y el empoderamiento de las mujeres en los aspectos económicos, sociales y laborales dentro de los territorios mineros, se escogió un grupo de 6 personas denominadas

LA NORMATIVIDAD MINERA Y EL ENFOQUE DE GÉNERO

“expertos” por contar con experiencia relevante dentro de los temas de equidad de género al interior del contexto minero colombiano a los cuales realizaron importantes aportaciones mediante la técnica de entrevista a profundidad.

Teniendo en cuenta la importancia de dichos conceptos en la presente investigación se desarrolló una serie de 6 planteamientos divididos en dos bloques, el primero con el fin de conocer la percepción de los entrevistados con respecto a la normatividad específica existente sobre el enfoque de género en la minería y/o la necesidad de generarla, y el segundo bloque son preguntas dirigidas a entender cuáles son las formas como se debería enfocar la problemática asociada a las relaciones de poder e inequidad entre hombres y mujeres en el ámbito de la pequeña minería y minería de subsistencia.

La entrevista inicia planteando si existe una normativa minera, en la cual se especifique el desempeño entre hombres y mujeres, a lo cual las personas entrevistadas en su totalidad consideran que no existe normativa con enfoque de género dentro del sector minero, la cual consideran se requiere con el objeto de acelerar los procesos que conlleven a disminuir la profunda brecha de género del sector.

LA NORMATIVIDAD MINERA Y EL ENFOQUE DE GÉNERO

¿Considera que la normativa minera colombiana contempla aspectos diferenciales entre hombres y mujeres?

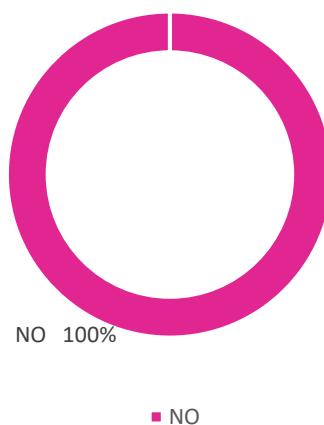


Figura 12. *Entrevista de profundización equidad de género sector minero*

“Absolutamente sí. Como es bien sabido, la industria minera es altamente masculinizada por cultura y tradición, incluso la legislación colombiana prohibía el trabajo de la mujer en la minería desde el Código Sustantivo de Trabajo, y aunque esta normatividad fue declarada inexecutable en 1997 por la Corte Constitucional, las comunidades mineras tradicionales continúan teniendo en su imaginario colectivo la idea de que la presencia de la mujer en las operaciones mineras es contraproducente. Así las cosas, es necesario que los cambios que se requieren sean incentivados desde la política pública, pues de lo contrario, no se producirán sino después de muchas generaciones”.

(Ejecutiva empresa de exploración minera e integrante organización Women in Mining).

Es evidente que si bien existe una política de equidad de género en el país esta no se ha transversalizado a las diferentes actividades económicas y políticas sectoriales.

“La normativa minera al igual que muchas otras normas orientadas a regular las diferentes actividades económicas del país, no ha contemplado el enfoque diferencial de género” “al revisar los pilares de la Política Minera de Colombia (Resolución 40391 de 2016) no se especifican acciones orientadas a contribuir a que las Mujeres se les garanticen sus derechos teniendo en cuenta las múltiples funciones que desempeñan en los espacios de la vida pública y privada.

(Funcionaria ONU Colombia para temas de equidad de género)

LA NORMATIVIDAD MINERA Y EL ENFOQUE DE GÉNERO

Sin embargo, cabe resaltar que hay opiniones que, aunque reconocen que no existe normatividad minera con enfoque de género no consideran que se requiera, al considerar que no existen diferencias relevantes entre hombres y mujeres en el desempeño laboral dentro del ámbito minero.

“No, Para cuando se expidió el actual Código de Minas, ya había una larga lista de mujeres que ocupaban cargos en diferentes niveles dentro de las actividades mineras: Desde presidente, vicepresidentes y gerentes de las empresas del Estado..... Y en el sector privado, aunque en menos cantidad, Así como propietarias de operaciones mineras, en particular en materiales de construcción y en explotación de carbón en particular en Boyacá y Cundinamarca.... puedo afirmar que en termino salariales no encontré jamás discriminación en razón al género de las personas”

(Ejecutiva empresa de exploración minera e integrante organización Women in Mining).

Con respecto a la pregunta sobre si la normatividad minera debería tener de forma específica el enfoque de género, el 67% de los entrevistados nuevamente manifiestan que si se requiere de políticas y normatividad específica que permitan disminuir las brechas existentes en el sector.

¿Considera que las normativas mineras deberían de incluir explícitamente el enfoque de género?

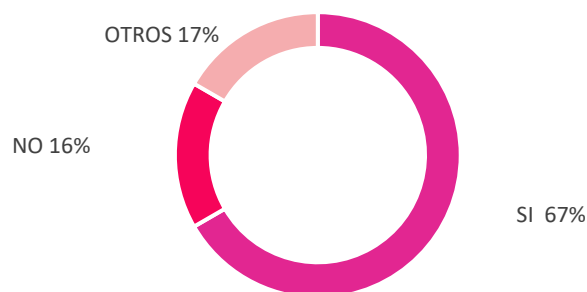


Figura 13. Entrevista de profundización equidad de género sector minero

LA NORMATIVIDAD MINERA Y EL ENFOQUE DE GÉNERO

“Considero que sí deben incluirse explícitamente reglas con enfoque de género en la legislación minera. A partir del hecho cierto de que la mujer también sufre discriminación en la actividad minera, incluso sufre violencia, acoso sexual e informalidad, entonces, con mayores veras, es indispensable que el país cuente con una política vertida en leyes que consagre acciones efectivas en favor de la mujer minera”.

(Magistrado – Consejo de Estado)

Por otra parte, una de las voces considera que la normatividad específica debe darse con respecto a los temas de capacitación y formación de las mujeres para que puedan competir bajo las mismas condiciones con los hombres y se debe respetar la legislación existente sobre derechos laborales y maternidad, no considera necesaria normatividad específica con enfoque de género para el sector.

“Estoy convencido que la normativa debe centrarse en formar de manera intensiva, exhaustiva y continuada, a la mujer en las competencias profesionales necesarias y que la mujer que tenga esa formación, de allí si debe darse igualdad en contratación, salarios y trato digno en oro de garantizar lo que el país se ha comprometido como lo es el llamado trabajo decente. La legislación que protege la maternidad debe cumplirse a raja tabla e involucrar a los hijos, sin desmedro de sus condiciones contractuales”

(Asesor Senior Plataforma de la Red de Desarrollo Mineral de la UE y América Latina)

La pregunta referente a la necesidad de acciones y practicas sobre discriminación positiva como una de las herramientas que permitan avanzar en la equidad género, el 83% de las voces consideran que si son necesarias con las siguientes afirmaciones:

LA NORMATIVIDAD MINERA Y EL ENFOQUE DE GÉNERO

¿Considera que plantear acciones de discriminación positiva dentro de las prácticas mineras ayudaría para avanzar en la igualdad y equidad de género?

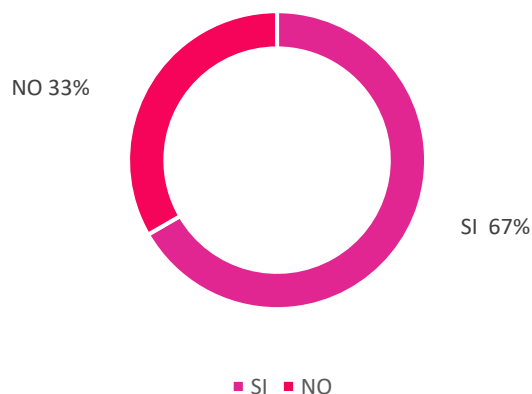


Figura 14. *Entrevista de profundización equidad de género sector minero*

“Si, es necesario generar desde las empresas y desde la política pública acciones que corrijan la desventaja inicial existente para las mujeres.... Sin embargo, es preciso decir que, aunque las políticas de discriminación positiva son una respuesta a la situación de desigualdad que la mujer lleva experimentando respecto al hombre desde hace mucho tiempo en el sector, por sí solas no son suficiente. Estas acciones deben convertirse en un elemento más dentro de una estrategia integral para avanzar en la igualdad”.

(Ejecutiva empresa de exploración minera e integrante organización Women in Mining)

Para la mayoría de los expertos el concepto de enfoque de género en la minería ha sido tan poco aplicado que las discriminaciones sociales y laborales que afectan a las mujeres continúan sin que se observen cambios relevantes. Por lo tanto, consideran que las acciones de discriminación positiva se requieren como plan de choque acompañadas de otras estrategias que permitan avanzar en la equidad e igualdad del colectivo femenino.

LA NORMATIVIDAD MINERA Y EL ENFOQUE DE GÉNERO

“Si... se requieren de una especial protección por parte del Estado ya que se encuentran más vulnerables a tipo de situaciones que amenazan y atentan contra sus derechos fundamentales, en este aspecto al de un trabajo y la generación de ingresos en condiciones de igualdad y dignidad y al de una vida libre de violencias”.

“... debido a la desigualdad rampante entre hombres y mujeres en la actividad minera, las acciones de discriminación positiva son indispensables”.

(Magistrado – Consejo de Estado)

Sin embargo, las voces en contra consideran que las prácticas de discriminación positiva se convierten en acciones impuestas y el avance en la equidad y la inclusión debe obedecer a procesos e interacciones sociales en los cuales tanto hombres como mujeres se sumen a ellos.

“Por lo tanto, plantear acciones de discriminación positiva dentro de las practicas mineras debe abordarse como un proceso y no como una imposición para que el avance en la igualdad y la equidad de género sea una realidad sólida, apoyada por hombres y desde la propia convicción de las mismas mujeres”.

(Consultora sector Minero-Energético)

Teniendo en cuenta la situación específica con respecto a las mujeres y las menores oportunidades que tienen para acceder a los recursos, se consultó sobre si debe existir algún tipo de acción que les permita alcanzar la titularidad minera; dando como resultado que el 67% considera relevante que la misma normatividad lo integre y el 33% considera que sigue siendo más importante la formación, capacitación y entrenamiento lo que les permitirá acceder a dicha titularidad.

LA NORMATIVIDAD MINERA Y EL ENFOQUE DE GÉNERO

¿El poco acceso de las mujeres a la titularidad minera y/o a liderar procesos de formalización minera debería conllevar a que exista normativa específica para permitir el acceso de mujeres al recurso minero?

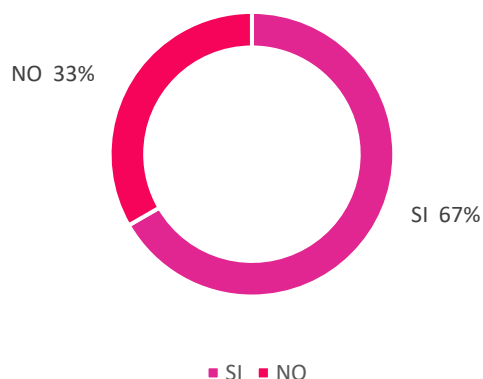


Figura 15. *Entrevista de profundización equidad de género sector minero*

“Conseguir titularidad minera en favor de las mujeres y fomentar la formalización de la actividad minera por parte de las mujeres, son dos tareas que deben enmarcarse en políticas públicas vertidas en normas, como es de ley en un Estado de Derecho. No deben ser solo discursos ni recomendaciones”.

(Magistrado Consejo de Estado)

“Considero que una norma específica permitiría incentivar las labores que realizan las mujeres dentro de los procesos de regularización y formalización de la minería y esto permitiría que las mujeres avancen y puedan acceder a cargos de responsabilidad dentro de las organizaciones mineras y no continúen ocupando cargos de bajo perfil o medios dentro del esquema organizativo de la operación minera y se contribuiría a disminuir las brechas salariales”.

(Geóloga funcionaria sector Público Minero)

El 67% de los expertos creen que se deben construir normas específicas o acciones de discriminación positiva que faciliten el acceso a las mujeres a los recursos minerales como titulares mediante los programas de formalización minera pero que a su vez les permita acceder a puestos de dirección y toma de decisiones; sin embargo, también existen las voces que

LA NORMATIVIDAD MINERA Y EL ENFOQUE DE GÉNERO

consideran que los derechos a los recursos mineros deben estar ligado a las capacidades de los interesados y no en el género.

“Hay hombres y hay mujeres que han dirigido empresas mineras con altos niveles de calidad gerencial y sumo profesionalismo. No creo que se deba considerar esta condición, para el otorgamiento de derechos”.

(Asesor Senior Plataforma de la Red de Desarrollo Mineral de la UE y América Latina)

Por último, se pregunta sobre las actuaciones concretas que el gobierno debe asumir para incorporar, una perspectiva de equidad de género en todos los niveles y fases de todas las políticas en el territorio, en donde prevalece la necesidad de generar normatividad específica para el sector que incluya el enfoque de género que adicionalmente involucre acciones de discriminación positiva o se transversalice a las políticas o normas mineras el marco normativo existente sobre equidad de género y no discriminación. También es muy importante para los entrevistados crear espacios de formación, capacitación y entrenamiento que empodere a las mujeres en el control de sus propias vidas que les permita acceder a mayores conocimientos y capacidades, mejores puestos de trabajo, niveles salariales, pero principalmente a decidir con base en sus creencias y valores. Fomentar la participación pública.

También se mencionan otras acciones relevantes como son facilitar la inclusión financiera a las mujeres mineras, fortalecer los programas de formalización minera en los territorios que fomenten operaciones mineras que cumplan normativas y generen puestos de trabajo de calidad, la necesidad de construir una política pública minera enmarcada en los Objetivos de Desarrollo Sostenible, crear incentivos tributarios que fomenten la formalidad e inclusión de las mujeres en el sector formal de la pequeña minería y campañas de sensibilización.

LA NORMATIVIDAD MINERA Y EL ENFOQUE DE GÉNERO

¿Qué acciones por parte del gobierno se deberían de emprender para fomentar una cultura de equidad de género en los territorios mineros de pequeña escala y minería de subsistencia?

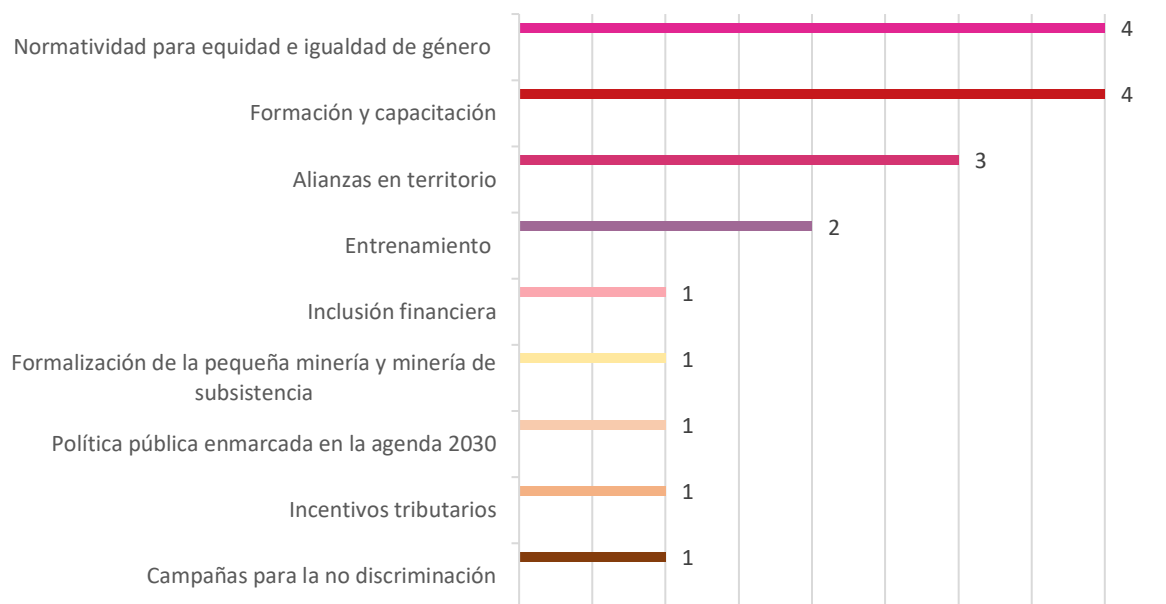


Figura 16. *Acciones propuestas para promover la equidad género en el sector de la pequeña minería y minería artesanal o de subsistencia*

7.3 Análisis cualitativo fuentes primarias Atlas.ti versión 7

Con el fin de analizar la información recopilada a través de fuentes primarias, las cuales fueron entrevistas realizadas a grupo focal de mujeres mineras y a profesionales conocedores de la temática minera y el enfoque de género; se utilizó la herramienta tecnológica Atlas.ti. Versión 7, software que apoya los estudios de investigación cualitativa con el fin de destacar las ideas más relevantes obtenidas del grupo focal y las entrevistas a profundidad y así utilizarlas como base para el desarrollo y alcance de los objetivos del estudio.

Es así como se codificaron las ideas principales en grupos de familia:

- ✓ Acciones de discriminación positiva
- ✓ Acciones de igualdad, autonomía y equidad de género
- ✓ Acciones por parte del gobierno

LA NORMATIVIDAD MINERA Y EL ENFOQUE DE GÉNERO

- ✓ Empoderamiento, formación, capacitación y entrenamiento
- ✓ Enfoque de género
- ✓ Participación en fuerza laboral
- ✓ Normatividad existente
- ✓ Normatividad específica
- ✓ Participación ciudadana

Los grupos de familia creados están directamente relacionados con el objetivo principal y los objetivos específicos de la presente investigación.

A continuación, se grafican los 2 grupos de familia codificados de acuerdo con plantear un marco de acción que contribuyan al fortalecimiento de capacidades, bienestar y participación de las mujeres en los territorios mineros y crear mecanismos que contribuyan al bienestar de las mujeres mineras.

LA NORMATIVIDAD MINERA Y EL ENFOQUE DE GÉNERO

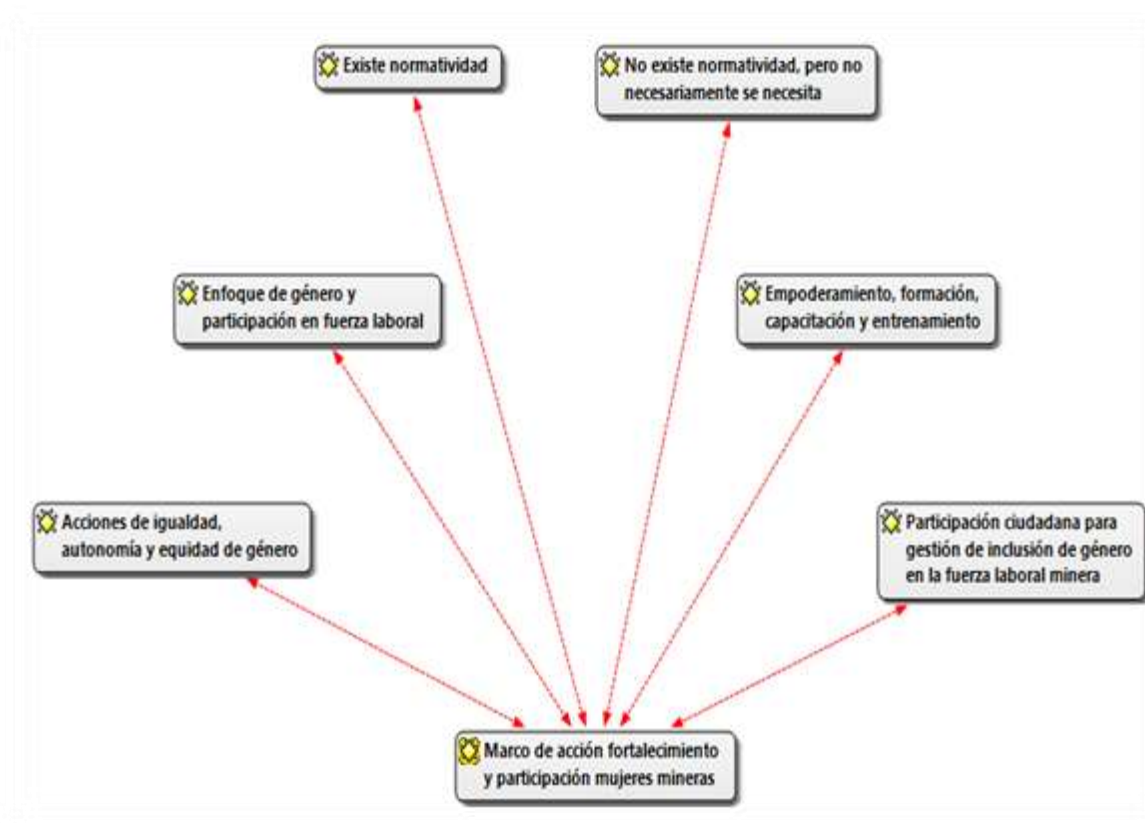


Figura 17. Aplicación software Atlas.ti Familia 1

Marco de acción con respecto al fortalecimiento y participación de las mujeres mineras. De acuerdo con los resultados obtenidos sobre las ideas más relevantes se requieren acciones de igualdad y autonomía (empoderamiento), en enfoque de género para la participación laboral, construir normatividad específica, acciones de formación, capacitación y entrenamiento y acciones dirigidas a fortalecer la participación ciudadana.

LA NORMATIVIDAD MINERA Y EL ENFOQUE DE GÉNERO

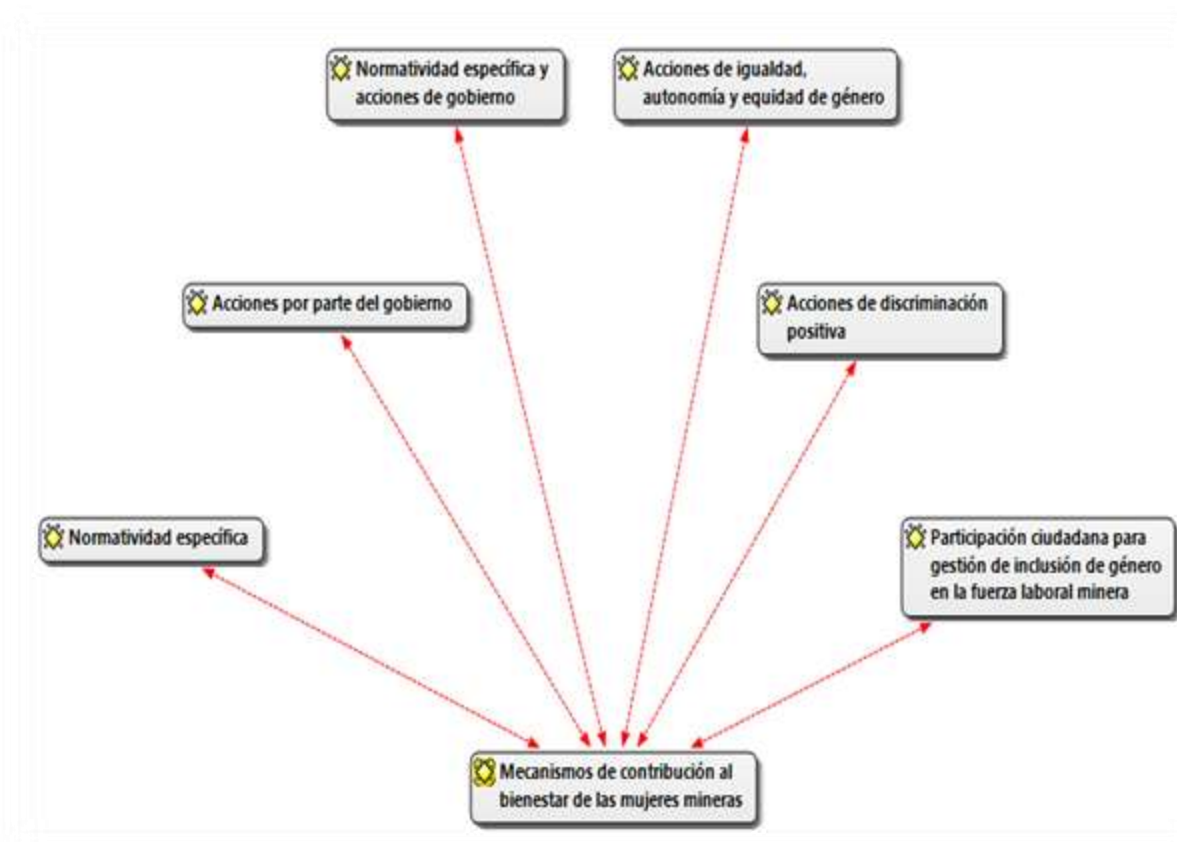


Figura 18. Aplicación software Atlas.ti Familia 2

Sobre los mecanismos que contribuyan al bienestar de las mujeres mineras las ideas más relevantes se concentraron en la necesidad de normatividad específica y acciones por parte del gobierno, acciones de discriminación positiva y la generación de espacios de participación ciudadana.

LA NORMATIVIDAD MINERA Y EL ENFOQUE DE GÉNERO

8. Conclusiones

El país ha trabajado en la formulación de políticas públicas con enfoque de género, sin embargo, la aplicación y puesta en marcha sigue en deuda con la mayoría de los sectores del país y en particular con el sector minero profundamente patriarcal, caracterizado por una marcada brecha de género que se ahonda en los territorios rurales en contextos de pequeña minería y minería artesanal o de subsistencia.

Colombia cuenta con una Política Pública Nacional de Equidad de Género adoptada mediante el Decreto 1930 de 2013 que señala un marco de actuación para todo el accionar del Estado. Dicha política es amplia y abarca diferentes normas y acuerdos que establecen una línea de acción. Sin embargo, no existe una implementación clara y sistemática que conlleve al *mainstreaming* de género entendido como la “(re) organización, mejora, desarrollo y evaluación de los procesos políticos para incorporar, por parte de los actores involucrados normalmente en dichos procesos, una perspectiva de igualdad de género en todos los niveles y fases de todas las políticas” (Mainstreaming de Género en la Práctica, p.14. 2009).

De acuerdo con lo anterior, en la normatividad específica para el sector minero en general y para el subsector de pequeña minería y minería artesanal o de subsistencia en particular, no existe un accionar al interior de ella que permita corregir las situaciones de desigualdad de género e impulsen el empoderamiento de las mujeres en dicha actividad económica, así como la redistribución igualitaria de acceso y control de los recursos.

Los instrumentos de políticas públicas deben plantear líneas de actuación de gobierno que sean operativas y eficientes pero las acciones establecidas en la política de equidad de género no se están incorporando eficientemente y no se observa un “mecanismo” que facilite el

LA NORMATIVIDAD MINERA Y EL ENFOQUE DE GÉNERO

conocimiento y la transversalidad de dicha política, es por esta razón que se considera que las políticas y normas sectoriales deben plantearse de forma específica integrando el enfoque de género de manera que impulsen el empoderamiento de las mujeres en los aspectos económicos, sociales y laborales o establecer dicho “mecanismo” para que las políticas sobre género ya construidas, sin disculpa alguna, se incorporen a todas las demás políticas y normas sectoriales que rigen los aspectos del país.

Para las personas entrevistadas y denominadas como “expertos” incluir en la normatividad minera la transversalidad de género es indispensable ya que contribuiría de forma efectiva a allanar las brechas existentes, pero también consideran que estas deben contener acciones de discriminación positiva que permitan avanzar de manera más rápida en los territorios de pequeña minería y minería de subsistencia confrontando así la inequidad, la discriminación y la falta de inclusión de las mujeres en dicha sociedad. Se debe entonces acelerar los procesos mediante normatividad específica y acciones de discriminación positiva sin olvidar que de forma simultánea se deben construir contextos que permitan una transformación cultural de las comunidades mineras para que en algunas décadas se pueda hablar de equidad de género y en unas más de igualdad de género.

Como otra de las grandes conclusiones se puede decir que el sector de pequeña minería y minería artesanal o de subsistencia que para el caso del estudio, la minería de oro, corresponde a un subsector profundamente masculinizado en el cual la labor femenina se ha invisibilizado relegándola a las tareas de menor valía, donde el acceso al recurso minero y la participación en puestos de liderazgo dentro las unidades mineras es prácticamente nulo. Se evidencian enormes

LA NORMATIVIDAD MINERA Y EL ENFOQUE DE GÉNERO

brechas con respecto al acceso a los puestos de trabajo, equidad salarial y en la participación de los beneficios.

En general la participación de las mujeres en las labores mineras es muy baja, aunque no existe información clara de cuantas mujeres trabajan en las minas de pequeña escala, debido principalmente a la informalidad en la que la mayoría de dichas unidades de producción adelantan su actividad, la cifra de mujeres en dicho subsector ocupó entre un 5% a un 7,6% del total de puestos de trabajo que se generaron en los periodos 2010 y 2011 y 2016 y 2018. Sin embargo, dentro del contexto de minería de subsistencia para el año 2020 en Marmato el 35% de las personas que realizaban esta labor eran mujeres. Lo que confirma que a través del mundo y dentro del sector extractivo es el renglón de la minería artesanal o de subsistencia en donde las mujeres participan en mayor número.

Las mujeres más calificadas pueden acceder a puestos de mayor responsabilidad dentro de las unidades productivas de pequeña minería, sin embargo, son muy pocas las que tienen estas oportunidades debido a los estereotipos de género que prevalecen. Si bien se les permite trabajar en algunas actividades de tipo administrativo o técnico como los frentes de mecánica, temas de seguridad y salud en el trabajo o el área ambiental, los temas de fuerza física unido a los prejuicios con respecto a trabajar al interior de las minas las limita a acceder a todos los frentes de trabajo y en particular a los de producción en los cuales se pueden obtener mejores ingresos.

Dentro las labores no calificadas que al final son la mayoría de los puestos de trabajo en el renglón de la pequeña minería y minería de subsistencia de oro en el municipio de Marmato, a las mujeres las limitan al conteo de coches o a las labores de selección de los materiales en las mesas vibratorias ubicadas en los molinos, entables localizados por fuera de los frentes mineros,

LA NORMATIVIDAD MINERA Y EL ENFOQUE DE GÉNERO

razón que hace que la actividad sea menor valorada. Y a pesar de que muchas veces la actividad pueda corresponder a un trabajo de fuerza física debido a que primero deben romper las rocas con un mazo, es una de las labores en donde menos ingresos se obtienen y por tal razón quedan espacios para que las mujeres las realicen. La actividad de selección denominada chatarreo es un oficio de muy bajo reconocimiento en la minería del oro que forma parte de la economía de subsistencia. La falta de oportunidades laborales en otros frentes de las minas o en otro tipo de actividad económica conduce a que mujeres con estudios a nivel técnico deban también efectuar estas actividades como quedo evidenciado en el grupo focal.

Estos trabajos tanto el de contar coches y el de chatarreo carecen de contratos formales, no cuentan con coberturas de seguridad social que proteja de accidentes y enfermedades a las mujeres mineras al igual que no ofrecen el acceso a la licencia por maternidad.

Si bien dentro del grupo focal no se preguntó por los ingresos se conoce de otros estudios que en estas labores las mujeres normalmente reciben un valor menor al salario mínimo (Arcos et al, 2018), pero también es cierto que muchas mujeres trabajan por su propia cuenta comprando por algún valor X los bultos del material y arriesgando a que tengan o no el oro. Sin embargo, esta práctica tiene la ventaja que, al considerarse una actividad legal, pueden vender el oro a precios comerciales en donde no existe diferencia por el género más si por la legalidad del mineral (mineral ilegal lo compran más barato). Aunque esta labor de comprar mineral y vender por ellas mismas el oro les garantiza cierta autonomía, siguen dependiendo de los dueños de las minas para obtener las cargas a precios justos.

Lo anterior permite evidenciar la considerable brecha de género con respecto al acceso al trabajo minero decente entendido como un trabajo productivo, adecuadamente remunerado,

LA NORMATIVIDAD MINERA Y EL ENFOQUE DE GÉNERO

ejercido en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana (Abramo, 2006), tanto en la pequeña minería como en la minería artesanal o de subsistencia en labores calificadas y no calificadas.

En general las mujeres en Marmato viven en situación de pobreza en los estratos 1 y 2. Se han preocupado por tener formación, por estudiar y prepararse para mejorar las condiciones de vida de ellas y sus familias. Las estadísticas muestran como el colectivo femenino tiene una mayor escolaridad con respecto a los hombres, pero a su vez un mayor porcentaje de desempleo. Es así como la educación básica secundaria (bachillerato) la mayoría de las mujeres han accedido a ella como se evidenció en el grupo focal en donde de ocho de las nueve participantes cuentan con su bachillerato culminado. Es de resaltar que de las nueve mujeres participantes del estudio tres cuenta con estudios técnicos y una es profesional.

Con respecto a los estereotipos y obstáculos de género es también evidente como los estereotipos están interiorizados en las mujeres lo que las conduce a su propia discriminación. Es así como consideran que muchas de estas labores mineras es físicamente imposibles realizarlas, por esta razón se enfocan en la necesidad de capacitarse para competir por cargos más administrativos o cambiar de actividad económica; son pocas las mujeres que ven en la formación y la capacitación la manera de competir por las tareas más masculinizadas. También encuentran como un obstáculo para acceder a los trabajos al interior de las minas, la problemática de ser mujeres en contextos netamente masculinos, debido a que las vuelve más vulnerables y expuestas a la discriminación y a situaciones de acoso y violencia.

La participación al interior de organizaciones es muy limitada. Actualmente se están involucrando en una asociación de mujeres para trabajar en los temas de reciclaje que les permita

LA NORMATIVIDAD MINERA Y EL ENFOQUE DE GÉNERO

tanto a mujeres mineras como a las amas de casa acceder a otras fuentes de ingreso para mejorar sus condiciones de vida. Sin embargo, encontrarlas organizadas para hacer defensa de sus derechos en contextos de tanta discriminación y desigualdad social no se observa. Tampoco se pudo observar un colectivo femenino empoderado con respecto a la problemática ambiental que claramente las afecta a ella como a sus hijos, en donde la misma sensibilidad y disposición que se tiene con respecto a las actividades del “cuidado”, permitiría pensar en un liderazgo asociado a la afectación y por consiguiente protección de los recursos naturales, aunque no se puede desconocer que el reciclaje también tiene como finalidad encontrar una salida ambiental (economía circular) a un residuo que está afectando al municipio de manera importante.

La sociedad patriarcal es muy marcada y las propias mujeres no llegan a conocer cuáles son sus derechos y a pesar que entienden sobre la necesidad de encontrar soluciones a la gran problemática minera de Marmato con respecto a derechos de tradicionalidad y formalización, no es un tema del que participen como ciudadanas activas, situación que se explica por la baja participación o el poco acceso que tienen al usufructo de los recursos minerales.

Las oportunidades para acceder a empleos de mayores responsabilidades siguen siendo muy limitadas como ya se mencionó, la variable que hace una diferencia para las mujeres es el nivel de educación, es decir, el grupo de mujeres más educadas accede a más empleos formales. Aunque las mujeres mineras se reconocen como tal y se sienten orgullosas de serlo, reconocen el deseo de capacitarse más como un medio para disponer de otras alternativas de trabajo que les permita acceder a una mejor situación financiera y mejorar sus niveles de vida. Aman y respetan su trabajo como mineras, pero si tienen la oportunidad de desempeñarse en otra actividad económica lo harían.

LA NORMATIVIDAD MINERA Y EL ENFOQUE DE GÉNERO

De acuerdo con las anteriores conclusiones se hace entonces imperativo para el Estado generar normatividad específica que promueva el acceso equitativo a los recursos naturales renovables y no renovables, a la formación, capacitación y entrenamiento con respecto a roles considerados masculinizados, así como fomentar y facilitar el acceso a ellos de forma que promuevan un ingreso más equitativo a los puestos de calidad ofrecidos por el sector extractivo. Se requiere generar acciones encaminadas a la visibilización del aporte que las mujeres realizan a las economías del territorio mediante su participación en la industria extractiva al igual que el aporte que realizan con las tareas del cuidado. De igual forma se debe promover la vinculación efectiva de las mujeres en organizaciones y procesos participativos por parte de las administraciones regionales y locales, así como promover las asociaciones y cooperativas que impulsen su empoderamiento y desarrollo económico. Es indispensable intensificar los programas de formalización de la pequeña minería y enmarcar la política pública minera en la agenda de desarrollo sostenible 2030 como una actividad económica que aporte al fin del hambre y la pobreza y permita que las ciudades y asentamientos humanos en donde exista minería sean inclusivos, seguros, resilientes y sostenibles. Todo enmarcado en acciones sistemáticas que permitan avanzar en las transformaciones culturales de los territorios promoviendo la equidad y la no discriminación.

LA NORMATIVIDAD MINERA Y EL ENFOQUE DE GÉNERO

9. Propuestas

Una vez realizado el análisis a los contextos y mecanismos que perpetúan las desigualdades de género en los territorios de pequeña minería y minería artesanal o de subsistencia, el presente capítulo se centra en la propuesta de estrategias de acción a diferentes niveles y escalas que promuevan la inclusión y la equidad de género a través de la conexión entre las medidas inmediatas en temas puntuales pero considerados relevantes con medidas de largo plazo que promuevan un cambio cultural.

9.1 Acceso en condiciones de equidad a los recursos naturales

Dentro de las estrategias de equidad de género, la búsqueda de la paridad laboral se ha convertido en la meta que se debe alcanzar dentro de dicho ámbito, que si bien es muy importante como una forma rápida de disminuir las brechas laborales dentro de contextos culturales que tardaran mucho más en hacer sus transformaciones reales al verdadero concepto de equidad e igualdad de género, no debe ser el único objetivo. La participación de las mujeres directamente en las economías extractivas y/o agropecuarias entendiendo el ámbito rural en que se mueve el presente estudio, debe ser atendido como una estrategia de empoderamiento social y económico que contribuya de manera más efectiva a mejorar las condiciones de las mujeres y de sus entornos al ofrecerles la oportunidad de ser empresarias y que de forma justa tengan la oportunidad de acceder tanto a las tierras como a los recursos mineros. Para lo cual se propone:

- ✓ Propuesta de proyecto para acceder a tierras baldías con base en la Ley 1152 de 2000 por la cual se dicta el Estatuto de Desarrollo Rural y establece el ordenamiento productivo del territorio mediante el adecuado uso del suelo atendiendo y estimulando la participación equitativa de mujeres rurales en programas y proyectos de fomento agrícola, pecuario, pesquero

LA NORMATIVIDAD MINERA Y EL ENFOQUE DE GÉNERO

y forestal: Involucrar las mujeres de los territorios de pequeña minería y minería de subsistencia ajustando mediante el enfoque de género, la interpretación de los criterios con respecto a la adjudicación de tierras baldías para que las mujeres cabeza de familia provenientes de dichos territorios en condiciones de vulnerabilidad puedan acceder a las tierras de manera prioritaria dentro de un programa especial del Gobierno Central en coordinación con la Agencia Nacional de Minería encargada de administrar los recursos minerales de propiedad del Estado, la Agencia Nacional de Tierras encargada de ejecutar la política de ordenamiento social de la propiedad rural y la Agencia de Desarrollo Rural encargada de ejecutar la política de desarrollo agropecuario y rural con enfoque territorial.

Para esto es indispensable que los municipios encargados de establecer los Planes de Ordenamiento Territorial (POT) desde la Secretaría de Planeación Municipal (secretaría técnica de la Comisión de Ordenamiento Territorial) establezcan las tierras baldías y los usos que tendrán dichos suelos que deberán ser de tipo agrícola, pecuario, forestal o pesquero y que serán destinados a dicho programa.

De igual forma y en coordinación con el SENA (Servicio Nacional de Aprendizaje) las mujeres beneficiarias de forma gratuita recibirán capacitación y asistencia técnica en los programas de desarrollo económico definidos para las tierras adjudicadas y coordinados por la Agencia de Desarrollo Rural, atendiendo a las características y subsidios que maneja la Agencia.

El programa deberá ser incluido en los convenios que existen con el Banco Agrario (de índole público) para la inclusión financiera y el acceso al crédito con tasas preferenciales tal como se establecieron dentro del Programa de Formalización para la pequeña minería adelantado por el Ministerio de Minas y Energía.

LA NORMATIVIDAD MINERA Y EL ENFOQUE DE GÉNERO

El programa deberá ser liderado por la entidad que dentro del nuevo modelo de fomento minero quede encargada para tal fin, como una estrategia con enfoque de género dentro de la Política Pública Minera que permita avanzar en la problemática de la informalidad de la pequeña minería y de la minería de subsistencia.

✓ Propuestas para promover el acceso a la titularidad o formalidad minera Partiendo de la Ley 1955 Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022 que en el artículo 326 facultó al Gobierno nacional “para definir los requisitos diferenciales para el otorgamiento del Contrato de Concesión para los mineros de pequeña escala, beneficiarios de devolución de áreas y comunidades étnicas” con el objetivo de fomentar la formalidad minera de la pequeña minería y que mediante el decreto 1378 de 2020 estableció los requisitos diferenciales para el otorgamiento del contrato que incluye la acreditación de la capacidad económica y que deberá ser reglamentado por la Agencia Nacional de Minería, con base en lo cual se propone lo siguiente:

Todas las solicitudes de titularidad correspondientes a nuevos proyectos de pequeña minería o devoluciones de área que se encuentren en cabeza de una o varias mujeres o al menos una mujer se encuentre dentro de los solicitantes, podrán ser exonerados de algunos requisitos frente a la capacidad económica o bajar en uno o dos puntos el índice financiero de forma que se genere una acción de discriminación positiva que promueva la adjudicación de titularidad minera a mujeres. Dichos títulos ingresarán de forma inmediata a los programas de asistencia técnica que ofrezca la entidad que realice las acciones encaminadas a la formalización y fomento minero y de igual forma tendrán acceso a los convenios de inclusión financiera que adelante dicha entidad como uno de las acciones requeridas para un adecuado modelo de fomento minero.

LA NORMATIVIDAD MINERA Y EL ENFOQUE DE GÉNERO

Otra propuesta que, aunque no es de gran impacto también puede generar espacios de inclusión es la siguiente: Para radicar la solicitud de propuesta de contrato de concesión se requiere del acceso a la plataforma en donde se ingresan los datos, este acceso denominado PIN tiene un costo que puede ser alto para los mineros más pequeños. Aquí se propone que cuando la solicitud este realizada por mujeres o entre las personas interesadas haya al menos una mujer el costo del PIN pueda disminuir en un 50%. No es algo muy representativo para la Agencia Nacional de Minería y si puede incentivar para que las mujeres puedan ingresar como titulares.

9.2 Formación, capacitación y entrenamiento

Las mujeres mineras en los contextos de pequeña minería y minería de subsistencia no son objeto directo de capacitación y entrenamiento (Chaparro, 2005) a pesar de los grandes esfuerzos que hacen las mujeres por terminar su educación secundaria, el acceso a carreras técnicas o profesionales no les es fácil por temas económicos principalmente. Es indispensable generar programas que faciliten el acceso a la formación, promoción y capacitación de las mujeres como uno de los mejores mecanismos contra la lucha de la pobreza.

✓ En Colombia hace más de una década se ha incluido la modalidad de educación media técnica en los colegios y consiste que los dos últimos años del Bachillerato se enfoque en un tema técnico de forma que los jóvenes puedan tener una doble titulación como bachilleres académicos y como bachilleres técnicos. Según el Ministerio de Educación solo el 24% de los estudiantes han accedido a esta modalidad que permite cerrar la brecha de acceso a la formación técnica y promueve la inserción laboral. La propuesta que se realiza es que en los territorios de contextos de pequeña minería y minería de subsistencia todos los colegios públicos sin excepción cuenten con dicha modalidad de forma que tanto hombres como mujeres deban

LA NORMATIVIDAD MINERA Y EL ENFOQUE DE GÉNERO

acceder al bachillerato técnico y los programas técnicos estén dirigidas a temas coherentes con los intereses, vocaciones y particularidades de las regiones incluyendo temas administrativos, técnicos mineros, ambientales y otro tipo de desarrollos económicos que hagan parte de las cadenas productivas mineras en donde los estudiante puedan elegir.

Esta propuesta corresponde más a un trabajo coordinado entre la administración local con el SENA y el Ministerio de Educación y no exige de cambios normativos.

✓ Los programas de formalización y fomento minero que el Ministerio de Minas y Energía y la Agencia Nacional de Minería adelantan desde el año 2013 enfocadas en la capacitación y asistencia técnica para los pequeños mineros no han contado con ningún tipo de enfoque de género y son los titulares mineros (hombres en su mayoría) los que definen los grupos de personas beneficiarios de las capacitaciones en sus minas. Con respecto a esta situación se propone que los programas establezcan de forma obligada que las mujeres que laboran en dichas unidades productivas sin importar el tipo de labor que desarrollan sean objeto de las capacitaciones en igualdad de condiciones que los hombres, de forma que puedan acceder ya sea a otras labores de mayor responsabilidad o participen de ascensos. Para hacer efectiva esta propuesta solo se requiere establecerlo en los procedimientos que rigen dichas actividades o mejor aún en la política y normativa que regirá la nueva entidad encargada de realizar las tareas de fomento minero.

✓ Los Contratos de Concesión para Pequeña Minería, los contratos que se generen por Devolución de Áreas para la Formalización, al igual que los Subcontratos de Formalización Minera, los Contratos de Concesión Especial provenientes de las Áreas de Reserva Especial y los contratos provenientes de las legalizaciones mineras del artículo 325 de la Ley 1955 de 2019

LA NORMATIVIDAD MINERA Y EL ENFOQUE DE GÉNERO

o de la ley 685 de 2001, deberán incluir en los Planes de Trabajo y Obras el Plan de Gestión Social (Ley 1753 de 2015, Artículo 22) dirigido a todo el personal que labore en las minas pero este deberá contar con un enfoque de género que consista en establecer específicamente actividades encaminadas a mujeres cabeza de hogar enfocadas en formación y capacitación para ellas y sus hijos. El costo del Plan que debe ser asumido por el titular minero, cuando la unidad productiva minera cuente con más del 30% de mujeres contratadas en áreas técnicas, será promovido y auspiciado por el SENA y las Cajas de Compensación Familiar.

El Plan como bien lo dice la Ley deberá ser objeto de fiscalización por parte de la Agencia Nacional de Minería para que realmente se cumpla.

9.3 Acciones para el cambio o transformación cultural de los territorios mineros de pequeña escala y de minería de subsistencia

Mejorar las condiciones de desigualdad de las mujeres en el sector minero requiere tanto de cambios normativos y procedimentales, pero deben ir acompañados de la implementación de acciones sistemáticas que fomenten la cultura de inclusión de género y la no discriminación. Para esto se proponen dos acciones básicas:

- ✓ Catedra de equidad de género en todas las instituciones educativas de preescolar, básica y media en todos los territorios mineros. Propuesta acorde a una de las áreas obligatorias y fundamentales del plan de estudios colombiano: Educación ética y valores humanos (Ley 115 de febrero 8 de 1994). Promover la iniciativa desde la Secretaría de Educación y en coordinación con el Ministerio de Educación con base en la Ley 1257 “por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres...” y en donde el artículo 11 establece que el Ministerio de Educación deberá “velar por

LA NORMATIVIDAD MINERA Y EL ENFOQUE DE GÉNERO

que las instituciones educativas incorporen la formación en el respeto de los derechos, libertades, autonomía e igualdad entre hombres y mujeres como parte de la cátedra en Derechos Humanos”. Esta cátedra permitirá reevaluar los conceptos culturales heredados desde temprana edad respecto a la equidad de género que a su vez conlleven a disminuir las violencias de género y promuevan la inclusión femenina en los ámbitos social, económico y laboral.

Cabe anotar que dicho contexto está alineado con los desafíos estratégicos del Plan Nacional Decenal de Educación 2016 -2026 “Construir una sociedad en paz sobre una base de equidad, inclusión, respeto a la ética y equidad de género” (Ministerio de Educación). Este proyecto debería ser promovido por las secretarías de la Mujer que hacen parte de todas las administraciones locales como representantes legítimos de las poblaciones más vulnerables de los municipios y que tienen como finalidad promover la equidad de género.

✓ Otra acción que se enmarca en estrategias para el cambio cultural son los talleres actualmente “pilotos” adelantados por la Unión Europea, Consejería para la Equidad de la Mujer y la Universidad Ean en los cuales se estudia para desaprender las ideas y prácticas machistas tanto en hombres como en mujeres (El Tiempo, 2021). El taller que se establecerá como un diplomado certificable trata 10 módulos: Complicidad, estereotipos, menosprecio hacia las mujeres, labores domésticas, cuidados de las personas, paternidad activa, relaciones amorosas, sexualidad, derecho de las mujeres a vida libre de violencia y machismo organizacional. De acuerdo con Palacios (2021) se debería implementar como un requisito para la graduación en los colegios, o para el ingreso a la universidad o al mundo laboral. Se propone que desde la Secretaria de la Mujer en Marmato y con el apoyo de la Unidad de Mujer y Familia que hace parte de la gobernación de Caldas (administración Regional) incorpore al Programa de Gestión

LA NORMATIVIDAD MINERA Y EL ENFOQUE DE GÉNERO

2020-2024 el Diplomado y lo promueva para ser dictado a todos los jóvenes de último año de colegio en coordinación con la Secretaría de Educación. Con respecto al SENA esta entidad deberá incorporar como un módulo a todos los programas técnicos que dicta en los municipios mineros del departamento dicho diplomado. De igual forma es indispensable que dentro del nuevo modelo de formalización y fomento minero se incluya también este diplomado al programa de capacitaciones y asistencia técnica que se brinda a los mineros de pequeña escala dentro de los procesos de formalización minera, teniendo en cuenta que todos los hombres y mujeres de las minas deberán recibirlo. Cabe anotar que los programas de formalización minera están dirigidos exclusivamente a los territorios de pequeña minería y minería de subsistencia.

También se propone que la secretaría de la mujer dentro de sus programas, fomente entre las empresas mineras del municipio el diplomado para todos sus colaboradores al interior de los planes de inducción y/o entrenamiento y así mismo se dicte a todos los empleados públicos del municipio.

9.4 Visibilización del trabajo femenino y su aporte a la economía del Municipio

Cuanto más pequeña es la escala de la minería las mujeres ingresan a laborar en condiciones más desfavorables y en actividades consideradas de tipo secundario.

✓ Como una estrategia para disminuir la brecha de género en dichos territorios las administraciones locales en cabeza de la secretaria de la Mujer deben incluir en su plan el censo minero del municipio con el fin de conocer el número de mujeres que trabajan en el sector y las condiciones económicas y laborales en que lo hacen. Información básica para reorganizar planes y proyectos, pero también para entender el aporte económico que realizan al sector y al municipio al poder establecer dentro de los volúmenes explotados el aportado por las mujeres.

LA NORMATIVIDAD MINERA Y EL ENFOQUE DE GÉNERO

✓ De igual forma es indispensable establecer con base en la Ley 1413 de 2010 que regula la economía del cuidado y mide la contribución de la mujer en el desarrollo económico y social del país, la metodología de cálculo para cuantificar el aporte económico del trabajo doméstico en los territorios mineros. Esta propuesta debe incluirse en los planes de formalización y fomento minero y de forma obligatoria para todos los municipios de pequeña minería y minería de subsistencia como parte de las estrategias de enfoque de género que la formalización y el fomento minero deben adoptar. Con esta información tanto la Agencia Nacional de Minería, como el Ministerio de Minas y Energía como el municipio deberán generar campañas de sensibilización.

9.5 Visiones alternativas de desarrollo

Las mujeres en Marmato por sus propias condiciones económicas buscan alternativas que les permitan acceder a otros ingresos; es así como han constituido una asociación de recicladoras, pero requieren el apoyo económico del municipio o de la gobernación de Caldas, entidades a las que también se les dificulta poder brindar aportes económicos para actividades que no dejan de ser particulares o privadas.

Por medio de cooperación internacional se han adelantado algunos apoyos a las economías alternativas a la minería en varias partes del país, pero se vuelven temas muy puntuales que generalmente no impactan de forma contundente a los territorios. Por lo tanto, es necesario generar programas específicos por parte del Estado. Es así como con base en la Ley 2056 de 2020 por la cual se regula la organización y el funcionamiento del Sistema General de Regalías y que establece en el artículo 2, numerales 8, 11 y 20 incentivar la inversión en la restauración social y económica de los territorios mineros al igual que promover la estructuración de

LA NORMATIVIDAD MINERA Y EL ENFOQUE DE GÉNERO

proyectos de emprendimiento que generen ocupación alternativa de mano de obra local en dichas regiones. Para lo cual la Ley asigna del 20% del total de los recursos generados por mayor recaudo destinados a mejorar los ingresos de las entidades territoriales el 5%, para ser destinados a proyectos de emprendimiento y generación de empleo en economías diferentes a la explotación minera. Si bien la Ley no fue planteada con enfoque de género, es responsabilidad el municipio trabajar en dichos escenarios promoviendo las asociaciones femeninas y mixtas para entrar a solicitar dichos recursos, lo cual a la fecha no se está haciendo. Es este punto en donde la Red de Apoyo del municipio debe trabajar en función de incentivar la creación de asociaciones al igual que fortalecer las existentes y asesorar técnicamente los posibles emprendimientos que se consideren viables, así como la forma de presentarlos para optar por los recursos dispuestos en la Ley.

9.6 Procesos de participación ciudadana

La participación de las mujeres rurales en la construcción de las políticas públicas es parte fundamental del cierre de las brechas de género, pero no es fácil de abordar por ser un tema cultural profundamente interiorizado por las históricas prácticas patriarcales. Todo tipo de escenarios que desde la administración local se promuevan mediante Redes de Apoyo (universidades, cooperación internacional, ministerios, agencias del orden central y actores privados como las empresas mineras formales) con el objetivo de promover el empoderamiento de las mujeres que viven en contextos de minería informal, se constituirá en el pilar de su desarrollo humano que las impulsará de forma natural a ejercer sus opciones en todos los aspectos de su vida personal y social.

LA NORMATIVIDAD MINERA Y EL ENFOQUE DE GÉNERO

Lo anteriormente dicho se enmarca en procesos de largo aliento por lo tanto también se deben crear escenarios de confianza como “pilotos” que les proporcione información a las mujeres sobre las metodologías utilizadas en la participación pública. También hay una tarea muy importante que se debe adelantar desde la Secretaría de la Mujer y es la promoción de organizaciones que trabajen con respecto a temas como la ética, el cuidado y la justicia ambiental (Ulloa, 2009). Es desde las administraciones locales que se deben promover modelos de gobernanza en donde se incluyan todos los actores, no solo los que históricamente han participado. En particular se considera que la metodología propuesta para la participación de las mujeres rurales en la formulación de la Política Pública Integral de Mujer Rural del año 2017 (Presidencia de la República, 2017), es clara y facilita los procesos. Se recomienda a la Secretaría de la Mujer trabajar con las mujeres mineras en talleres que simulen dichos procesos de forma que adquieran interés en ellos y se fomente la necesidad de estar al frente de sus derechos.

9.7 Procesos de formalización

Es indispensable que el nuevo Modelo de Fomento Minero (en construcción por parte del Ministerio de Minas y Energía) priorice sobre los programas de formalización minera para la pequeña minería de forma que la legalidad llegue a los territorios con más equidad y justicia social. Lograr que las labores mineras se realicen bajo marcos de normatividad laboral, minera, ambiental y empresarial, le favorece tanto a hombres como a mujeres y a la economía de dichos territorios y la del país. Así mismo el modelo debe construirse con enfoque de género con respecto a normas y acciones generales, pero también debe construirse con un enfoque de género y territorio debido a que, si bien las brechas de género son profundas en dichos territorios, las

LA NORMATIVIDAD MINERA Y EL ENFOQUE DE GÉNERO

acciones que se deben adoptar para disminuirlas no son necesariamente iguales para todas las regiones. Por último, es indispensable que el Modelo de Fomento integre un programa robusto para la minería de subsistencia que favorezca tanto la asociatividad y el cooperativismo de los mineros y su posible paso a la categoría de pequeña minería, así como el desarrollo de economías alternativas estableciendo un enfoque en mujeres cabeza de hogar que son quizás la mayoría en este subsector.

LA NORMATIVIDAD MINERA Y EL ENFOQUE DE GÉNERO

Anexos

Anexo 1. Cuestionarios de caracterización – grupo focal mujeres mineras

Cuestionario de Caracterización- Datos Generales			
Nombre completo	Alama Odrareq Pacheco de Perez		
Edad	32		
Estrato socioeconómico	1		
¿Lee y escribe?	SI	NO	
¿Está estudiando?	SI	NO	¿Que estudia?: Bachiller
¿Cuál fue su último año terminado y aprobado?			
¿Cuál es su ocupación principal?:	independiente		Tiene remuneración: SI NO
¿Cuál es su ocupación secundaria? :			Tiene remuneración: SI NO
Cuidar de una señora por la tarde			
¿Es usted cabeza de hogar?	SI	NO	
¿Sus hijos menores de edad trabajan?	SI	NO	¿Por qué? estudia

LA NORMATIVIDAD MINERA Y EL ENFOQUE DE GÉNERO

Cuestionario de Caracterización- Datos Generales			
Nombre completo	Angelica Ma Pulgarina		
Edad	43 años		
Estrato socioeconómico	Nivel (2)		
¿Lee y escribe?	SI <input checked="" type="checkbox"/>	NO	
¿Está estudiando?	SI	NO	¿Que estudia?: Diplomado con la Universidad de Antioquia
¿Cuál fue su último año terminado y aprobado?	bachiller 5 de diciembre año 2016		
¿Cuál es su ocupación principal?: amada casa y en la tante manicurista			Tiene remuneración: SI <input checked="" type="checkbox"/> NO
¿Cuál es su ocupación secundaria? :			Tiene remuneración: SI NO
¿Es usted cabeza de hogar?	SI <input checked="" type="checkbox"/>	NO	
¿Sus hijos menores de edad trabajan?	SI	NO <input checked="" type="checkbox"/>	¿Por qué? ya son mayores y trabajan empresa

LA NORMATIVIDAD MINERA Y EL ENFOQUE DE GÉNERO

Cuestionario de Caracterización- Datos Generales			
Nombre completo	Marly Neicy Granada Marín		
Edad	38		
Estrato socioeconómico	1		
¿Lee y escribe?	<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO	
¿Está estudiando?	<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO	¿Que estudia?: Diplomado
¿Cuál fue su último año terminado y aprobado?	2000 Bachiller 2013 Pedagogía en Medio Ambiente		
¿Cuál es su ocupación principal?:	Ama de Casa		Tiene remuneración: SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
¿Cuál es su ocupación secundaria?:	Cultivo la salvia y otros productos Agrícola		Tiene remuneración: SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
¿Es usted cabeza de hogar?	<input type="checkbox"/> SI	<input checked="" type="checkbox"/> NO	
¿Sus hijos menores de edad trabajan?	<input type="checkbox"/> SI	<input checked="" type="checkbox"/> NO	¿Por qué? Estudian

LA NORMATIVIDAD MINERA Y EL ENFOQUE DE GÉNERO

Cuestionario de Caracterización- Datos Generales			
Nombre completo	Claudia Angel Ortiz		
Edad	54 Años		
Estrato socioeconómico	2		
¿Lee y escribe?	<input checked="" type="radio"/> SI	<input type="radio"/> NO	
¿Está estudiando?	<input checked="" type="radio"/> SI	<input type="radio"/> NO	¿Que estudia?: Diplomado con enfoque de género
¿Cuál fue su último año terminado y aprobado?	Técnico Comercial en el SENA		
¿Cuál es su ocupación principal?:	Recibo y cultivo Sabila		Tiene remuneración: SI <input type="radio"/> NO <input checked="" type="radio"/>
¿Cuál es su ocupación secundaria?:	Lider Social		Tiene remuneración: SI <input type="radio"/> NO <input checked="" type="radio"/>
¿Es usted cabeza de hogar?	SI	<input checked="" type="radio"/> NO	
¿Sus hijos menores de edad trabajan?	SI	<input type="radio"/> NO	¿Por qué?

LA NORMATIVIDAD MINERA Y EL ENFOQUE DE GÉNERO

Cuestionario de Caracterización- Datos Generales			
Nombre completo	Leidy Tatiana Garcia moreno		
Edad	21 años		
Estrato socioeconómico	2		
¿Lee y escribe?	<input checked="" type="radio"/> SI	NO	
¿Está estudiando?	SI	<input checked="" type="radio"/> NO	¿Que estudia?: Diplomado
¿Cuál fue su último año terminado y aprobado?	Grado 11 bachiller		
¿Cuál es su ocupación principal?:	Independiente		Tiene remuneración: SI NO
¿Cuál es su ocupación secundaria?:	Sabilamme		Tiene remuneración: SI NO
¿ES usted cabeza de hogar?	SI	NO	
¿Sus hijos menores de edad trabajan?	SI	NO	¿Por qué?

LA NORMATIVIDAD MINERA Y EL ENFOQUE DE GÉNERO

Cuestionario de Caracterización- Datos Generales			
Nombre completo	Shirley Dora Alvarado		
Edad	29		
Estrato socioeconómico	2.		
¿Lee y escribe?	SI <input checked="" type="checkbox"/>	NO	
¿Está estudiando?	SI <input checked="" type="checkbox"/>	NO	¿Que estudia?:
¿Cuál fue su último año terminado y aprobado?	Profesional.		
¿Cuál es su ocupación principal?:	Encargado oficina asuntos municipales		Tiene remuneración: SI <input checked="" type="checkbox"/> NO
¿Cuál es su ocupación secundaria?:	Consultora		Tiene remuneración: SI <input checked="" type="checkbox"/> NO
¿Es usted cabeza de hogar?	SI	NO <input checked="" type="checkbox"/>	
¿Sus hijos menores de edad trabajan?	SI	NO <input checked="" type="checkbox"/>	¿Por qué?

LA NORMATIVIDAD MINERA Y EL ENFOQUE DE GÉNERO

Cuestionario de Caracterización- Datos Generales			
Nombre completo	Claudia Lorena Espinoza		
Edad	37		
Estrato socioeconómico	2		
¿Lee y escribe?	<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO	
¿Está estudiando?	<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO	¿Que estudia?: Diplomado
¿Cuál fue su último año terminado y aprobado?	Bachiller		
¿Cuál es su ocupación principal?:	Ama de casa		Tiene remuneración: <input type="checkbox"/> SI <input checked="" type="checkbox"/> NO
¿Cuál es su ocupación secundaria? :	Residaje		Tiene remuneración: <input checked="" type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NO
¿Es usted cabeza de hogar?	<input type="checkbox"/> SI	<input checked="" type="checkbox"/> NO	
¿Sus hijos menores de edad trabajan?	<input type="checkbox"/> SI	<input checked="" type="checkbox"/> NO	¿Por qué? Estudian -

LA NORMATIVIDAD MINERA Y EL ENFOQUE DE GÉNERO

Cuestionario de Caracterización- Datos Generales			
Nombre completo	María Elena Montoya		
Edad	49		
Estrato socioeconómico	2		
¿Lee y escribe?	<input checked="" type="radio"/> SI	<input type="radio"/> NO	
¿Está estudiando?	<input type="radio"/> SI	<input checked="" type="radio"/> NO	¿Que estudia?:
¿Cuál fue su último año terminado y aprobado?	Decimo		
¿Cuál es su ocupación principal?:	Ama de Casa		Tiene remuneración: <input type="radio"/> SI <input checked="" type="radio"/> NO
¿Cuál es su ocupación secundaria? :	Cuidar un adulto mayor.		Tiene remuneración: <input checked="" type="radio"/> SI <input type="radio"/> NO
¿Es usted cabeza de hogar?	<input type="radio"/> SI	<input checked="" type="radio"/> NO	
¿Sus hijos menores de edad trabajan?	<input type="radio"/> SI	<input checked="" type="radio"/> NO	¿Por qué? 1. hija mayor de edad.

LA NORMATIVIDAD MINERA Y EL ENFOQUE DE GÉNERO

Cuestionario de Caracterización- Datos Generales			
Nombre completo	Rosa María Tabima Ortiz		
Edad	34 Años		
Estrato socioeconómico	1		
¿Lee y escribe?	SI <input checked="" type="checkbox"/>	NO	
¿Está estudiando?	SI <input checked="" type="checkbox"/>	NO <input checked="" type="checkbox"/>	¿Que estudia?: Diplomado
¿Cuál fue su último año terminado y aprobado?	Grado 11 2003 Técnico en desarrollo de productos y Servicios 2006		
¿Cuál es su ocupación principal?: Ayudante de taller industrial Soldadora.	Tiene remuneración:		SI <input checked="" type="checkbox"/> NO
¿Cuál es su ocupación secundaria? :	Tiene remuneración:		SI NO
¿Es usted cabeza de hogar?	SI	NO <input checked="" type="checkbox"/>	
¿Sus hijos menores de edad trabajan?	SI	NO <input checked="" type="checkbox"/>	¿Por qué?

LA NORMATIVIDAD MINERA Y EL ENFOQUE DE GÉNERO

Anexo 2. Entrevista – grupo focal mujeres mineras

Transcripción audio entrevista realizada a grupo focal mujeres mineras

Pregunta 1. ¿A qué se dedica en la minería?

Responde la señora Rosa María Tabima:

Me desempeño como soldadora en taller industrial, en el que nos dedicamos a la reconstrucción y reparación de equipos que se implementan en la minería.

Pregunta 2. ¿Cuál considera es el mayor obstáculo o dificultad en el desempeño en minería?

Responde la señora Rosa María Tabima:

La consecución de los materiales para trabajar es una dificultad, pero con respecto al trabajo me fluye porque me gusta, entonces me siento cómoda, No significa que no tenga otros sueños y otros proyectos y no quiera incursionar en otras cosas.

Pregunta 3. ¿Qué posibilidades desearía tener de estudio y/o trabajo y desea seguir trabajando en el sector minero u otro sector?

Responde la señora Rosa María Tabima:

No, me gustaría estudiar licenciatura.

Pregunta 4. ¿Qué actividad en la minería, realizan principalmente las mujeres en Marmato?

Varias mujeres responden al mismo tiempo: En los molinos o contadoras de coches

Responde la señora María Helena Montoya:

Casi todas mis amigas trabajan contando coches en las minas, las otras trabajan en los molinos beneficiando el material.

¿Como es ese trabajo?

Responde la señora María Helena Montoya:

Llega el material o sea la carga que llaman, la trituran y la ponen cuidado en las mesas y todo el proceso están allí pendientes la ponen en la mesa y la separan, hacen casi todo son mujeres muy guapas (valientes).

Responde la señora Angelica María Pulgarín:

LA NORMATIVIDAD MINERA Y EL ENFOQUE DE GÉNERO

Como dijo la compañera aquí las mujeres son principalmente son contadoras de coches, por ejemplo, se trabaja de 4 am o 5 am hasta la 1 pm o 2 pm, entonces se sientan en la mina y las piedritas para que no se les olvide marcan 10...20 coches se van anotando lunes, martes, asignan la ficha y se dan cuenta del pago cuanto sacaron a la semana. Los coches salen de pequeña minería, los coches salen de la mina subterránea de las empresas.

¿Los coches salen de las empresas mineras? ¿De las empresas de pequeña minería?

Si salen de las empresas y las mujeres trabajan con las empresas.

Y otras son por ejemplo lavadoras de costales, por ejemplo en las mesas donde pasa el mineral que es del coche, que es un proceso muy largo, los empresarios les dan a ellas lo que es lavado de costales, entonces es otro proceso eso lo muelen y es donde sacan el oro, la mayoría de los hombres o mujeres también venden lo que es la carga, dicen cuánto me da por esa carga, por ejemplo 4 bultos pero es como negocio, porque dicen deme doscientos por eso, pero resulta que pueden ganarse quinientos o más puede que tenga oro o que no tenga.

Ahí trabajan hombres y mujeres a la par.

Pregunta 6. ¿Por qué las mujeres en minería no hacen el trabajo que hacen los hombres?

Responde la señora Claudia Ángel:

Las mujeres no hacen ese trabajo por su contextura física, no es porque no seamos capaces, a mi me parece tan duro que ellas hagan eso, yo pues no me postularía. Las que lo hacen incluso por necesidad me parece durísimo.

Hay trabajos que no son de esa fuerza pero que no están haciendo las mujeres.

Pregunta 7. ¿Consideran que para los trabajos mejor calificados y mejores pagos, si están contratando las mujeres?

Responde la señora Angelica María Pulgarín:

Si, para esos trabajos de seguridad minera y administrativos si contratan mujeres, inclusive mandan hojas de vida, miran el archivo y van leyendo las hojas de vida y llaman a decir que necesitan verificar las recomendaciones y las llaman para que se reúnan para la entrevista.

Pregunta 8. ¿Las mujeres son estudiadas y capacitadas?

Responde la señora Angelica María Pulgarín:

LA NORMATIVIDAD MINERA Y EL ENFOQUE DE GÉNERO

Si, por ejemplo, en Gran Colombia Gold ellos mismos traen el personal y les dan una semana de inducción, las capacitan para por ejemplo en máquinas y aunque estén preparadas y empoderadas, pero les da miedo, allá les dan una semana de inducción para que aprendan.

Responde la señora Claudia Ángel:

De 3.770 mujeres que estamos en capacidad de trabajar aquí en Marmato ni el 10% es empleada en esas empresas mineras, así incluso estemos capacitadas área administrativa porque de todas maneras en un pueblo minero todo es patriarcal por idiosincrasia, ni siquiera porque no nos quieran sino porque por idiosincrasia todo es los hombres porque ellos abren sus minas, buscan sus administradores. Entonces solamente el 10% tiene empleos formales en esa actividad minera, los otros son los que hacemos los cuenta coches empleos informales, que, si estamos allí, pero informales y las otras ya hacemos otras cosas entonces estamos a años luz de ser realmente un pueblo equilibrado

Responde la señora Angelica María Pulgarín:

Agregan: Por ejemplo, los estudiantes bachilleres van a hacer estudios al SENA, por ejemplo, tecnólogo ambiental, también en las empresas unas salen otras no, otras la dejan allá entonces se van para otras empresas porque son recomendadas por las mismas empresas.

Agregan: Con respecto a la violencia contra las mujeres, para las mujeres es muy difícil trabajar con un poco de hombres porque siempre están acosándolas, faltándoles al respeto y es algo muy difícil también, llega una mujer y más que todo en minería son muy irrespetuosos, entonces para la mujer es muy difícil y dicen “yo he estado en tal empresa, pero el patrono, así como le diga uno jefe comenzó a acosarme y entonces me tocó renunciar, eso se ve mucho también. Llegar donde hay 10 o 20 hombres uno se va a sentir muy intimidado. Algunos y no son todos, alguno le va a faltar al respeto.

Pregunta 9. ¿Qué opinión tiene con el tema del respeto a las mujeres en una actividad totalmente masculina?

Responde la señora Rosa María Tabima:

Las personas que requieren de nuestro servicio me hacen sentir bien, me admiran, porque a pesar de que soy mujer que supuestamente somos el sexo débil desempeño una labor que es difícil y a la vez es peligrosa para la salud, entonces por ese lado nunca me he sentido violentada por el contrario me he sentido alagada

Pregunta 10. ¿Cómo es la mecánica de contratación o distribución a las mujeres en la labor de lavar costales, contar coches o separación de material (molienda)?

Responde la señora Rosa María Tabima:

LA NORMATIVIDAD MINERA Y EL ENFOQUE DE GÉNERO

Como esos que nombran son informales, la mayoría es por amistad, entonces yo soy muy amiga del de molino, entonces dicen yo te apoyo, es más, dicen vení te colaboro, anda móleme una carga, tengo una carguita para que me molas, es más por amistad. Con el tiempo ya se van conociendo, ya las recomiendan.

Voz a voz es como se van conociendo, es como a ellas las recomiendan

Pregunta 11. ¿El oro que logran sacar cómo lo comercializan?

Aquí hay compras de oro, se vende. Aquí se lavan del costal, lo hacen moler, sacan lo que salga y van y lo venden a los distintos puntos de compraventa.

Pregunta 12. ¿Hay alguna diferenciación en el precio de venta por ser una mujer quien lo comercializa?

Responde la señora Ailama Pacheco:

Yo he tenido oportunidades que me han dado de lavar costales No se presenta diferencia. He tenido oportunidades de lavar costales y todo lo que queda en el balde es mío, luego lo llevo donde un amigo que lo limpia y después lo vendo.

Las mujeres negociamos mejor el oro que los hombres, por castellanos o tomimes yo lo vendo por tomimes.

Como veía tan poquito, dije no me van a dar nada...y me dieron doscientos treinta mil...un poquitico.

Agregan otras mujeres: He escuchado mucho que hablan de la ley del oro, que dicen que allí lo pagan mejor o lo pagan muy barato, depende de la calidad.

Agrega un participante hombre que la ley es 0.1 a 999, que la mayor es 999, el cuentico de la ley de calidad mil no existe, es 999. El oro de Marmato se vende a quinientos y seiscientos ochenta, subiendo la parte norte a siete cuarenta. El de abajo del Cauca llega a los ochocientos y ochocientos cincuenta el que es de aluvión de más calidad. Ya no viene en polvo sino en pepitas.

Pregunta 13. ¿Cómo se puede mejorar y ampliar la forma de trabajar en la pequeña minería, qué oportunidades le puede ofrecer a las mujeres esta actividad con las condiciones que se desarrolla actualmente para tener más acceso y mejores oportunidades laborales?

Responde la señora Claudia Ángel.

Yo tengo una solución que es económica, ambiental, social, es el hecho de que aquí los costales que lavamos quedan por ahí tirados en los molinos tenemos el proyecto de qué hacer con ellos sin irnos a verterlos al relleno sanitario; sino recuperarlos, negociamos con los molinos porque esa es una solución ambiental para ellos, recuperarlos nosotras...las mujeres y eso se vuelve a convertir en costales. Entonces los lavamos, ahí hay una ganancia, adicional a eso los volvemos a lavar, pero

LA NORMATIVIDAD MINERA Y EL ENFOQUE DE GÉNERO

ya para convertir la fibra en una nueva fibra. Eso tiene un costo de \$1.900 en el mercado por kilo y aquí salen toneladas de costales, entonces es una supremamente una alternativa para que todas podamos trabajar en esa empresa. No es fuerte, esa actividad la podemos realizar nosotros y la Gobernación ahí está de papayita, porque nos puede ayudar, el proyecto vale \$280.000.000 comprando las 5 máquinas que necesitamos y ya aquí nos conseguimos donde construir la bodega y esa es la alternativa para nosotras y a nivel ambiental ósea que Corpocaldas también puede estar ahí.

Pregunta 14. ¿Cuántas personas pueden laborar, cuántos puestos de trabajo?

Responde la señora Claudia Ángel.

Son 4 máquinas a razón de 3 operarias por máquina, porque es la lavadora, es la secadora y una en el molino; entonces yo pienso que dentro 10 unidades familiares, pero tiene que tener en cuenta también las que los recogen, entonces se pueden hacer por rutas de trabajo y emplear personas allí y las de entrega afuera las que van a llevar a Medellín. Yo pienso ambiciosamente hablando que podríamos hablar de 30 unidades familiares en todo este proyecto y únicamente vale \$280.000.000 la inversión y estamos asegurando que vamos a ser totalmente sostenibles y es para mujeres.

Pregunta 15. ¿De las mujeres de la zona, cuántas están en cabeza de una unidad productiva, cuántas lideran la operación en la mina?

Responden varias mujeres:

Ninguna es liderada por mujeres, ninguna, y tenemos más de 700 minas.

Pregunta 16. ¿Cuál creen que es la razón de que las mujeres no accedan a la titularidad o dirijan un frente de explotación?

Responden varias mujeres:

- ✓ Por discriminación.
- ✓ Por el patriarcado de los hombres.
- ✓ Puede ser machismo
- ✓ Omaira la de la mina La esperanza, es una empresaria ella no se mete en la mina y es una empresa formal y es familiar y la pusieron al frente
- ✓ Una comadre mía ella tiene su propia empresa y la viuda de Manuel Palacio y si está al frente y trabaja en la mina. A ella la adoran los trabajadores, ella si se pone las botas, es una berraca.
- ✓ Los hombres no aceptan y cuando ven que la mina es de una mujer y cuando ven que a una mujer le va full les puede la envidia. Hay los hombres Dios los guarde y bendiga (risas).

Pregunta 17. ¿Considera que se requieren normas dadas por el Estado que faciliten?

Comentarios de varias mujeres:

LA NORMATIVIDAD MINERA Y EL ENFOQUE DE GÉNERO

Si señora, claro, necesitamos normas que nos ayude y nos facilite.

Responde la señora Marly Nercy Granada Marín.

Yo he escuchado que les dan un frente y si le va bien al siguiente semestre les quitan el frente entonces si es mujer le cuesta más defenderse.

Por ser mujeres les cuesta defender el título.

Responde Angelica María Pulgarín.

Yo he conocido mujeres que hacían catas, catas es catiar con bateas lavaban arenas y decían si había o no oro. Eran grandes cortadoras de oro, pero ya son muy mayores de edad. Las cortadoras en Ecominas limpiaban el oro en las bateas. Existieron mujeres cortadoras que limpiaban oro podían ser 10 o 15 castellanos y era un trabajo delicado que lo hacían manual. Con batea y agua lo limpiaban y ahora lo hacen las mujeres que limpian en las mesas cuando es pequeña minería en la informalidad. En las grandes empresas esta labor se industrializó, ahí no hay mujeres. En la pequeña minería lo hacen las mujeres separando en las mesas.

Pregunta 18. ¿Para qué se organizan las mujeres mineras en Marmato? ¿Qué esperaran de estar organizadas como grupo?

Responden varias mujeres:

- ✓ Generar oportunidades y mejorar la calidad de vida de las mujeres.
- ✓ Tener nuestros propios ingresos también.
- ✓ Para mejorar la calidad de vida de nuestros hijos y poderlos sacar adelante.
- ✓ Mejores oportunidades para mis vecinas, amigas y las mías propias.

Responde la señora Claudia Ángel:

Eso se llama sororidad que es la solidaridad entre mujeres. Déjenme les digo algo en el 2014 yo volví a Marmato a cuidar a mamá y me quedaba mucho tiempo de pensar y pensaba que puedo hacer distinto en Marmato, hay una necesidad imperante de reciclaje en Marmato y veo las necesidades de las mujeres y tengo un sueño y quiero que la vida útil que me queda deje un poco de mujeres empoderadas de ellas así no sea en una actividad colectiva que sea esa activada personal de cada una y como es un pueblo minero le enseños a los hombres mineros a acompañarnos en ese camino, a respetar nuestros sueños y caminar juntos.

Pregunta 19. ¿Las mujeres de Marmato participan activamente para hacer valer derechos como ciudadanas?

Responde la señora Claudia Ángel:

LA NORMATIVIDAD MINERA Y EL ENFOQUE DE GÉNERO

En esta administración hemos tenido un poco más, pero en la administración pasada se trabajó por exigir el derecho de poder poner la mesa de Mujer y Paz, que es una necesidad y un acuerdo de la Habana incluso ya que no se había hecho nada respecto de eso. Ahora está comenzando y lo importante es que no sea solo mesa de paz sino de mujer. En todo caso nos falta empoderamiento a nivel general. Esa mesa nos va a dar voz y voto en la administración. Hay una mesa municipal, otra departamental y una regional y ahí vamos yendo.

Agrega otra mujer:

Y gracias a Dios en esta administración se están dando más pasos porque en las anteriores uno no se enteraba de proyectos ni nada.

Responde la señora Silvana Díaz:

Resaltar que la administración ha tenido en cuenta al género femenino y nos está dando el poder de aportar el granito de arena. Yo soy geóloga y estoy encargada de los asuntos mineros del municipio y me interesa conocer también sus opiniones para colaborarles.

LA NORMATIVIDAD MINERA Y EL ENFOQUE DE GÉNERO

Anexo 3. Entrevista de profundización – profesionales en el campo minero y equidad de género

Ana Milena Velásquez- Vicepresidenta Collective Minig y Miembro directivo de Women in Mining

Preguntas Abiertas – Entrevista a expertos

“La evidencia empírica ha demostrado que un hogar tiene menos posibilidades de ser pobre cuando la mujer alcanza una autonomía que le permita una participación en la fuerza laboral” (Muhammad, 2000 citado por Lardé, 2008).

La minería es el sector en donde las desigualdades de género son las más altas dentro de los diferentes colectivos femeninos del país (Ulloa, 2016), exacerbado en los renglones de pequeña minería y minería de subsistencia en donde prima la informalidad económica, laboral y social y que requiere de acciones que fomenten la igualdad y la equidad de género y faciliten que se reconozca el gran aporte que las mujeres hacen al sector y a los territorios mineros.

➤ **¿Consideran que la normativa minera colombiana contempla aspectos diferenciales entre hombres y mujeres? Si, No ¿Como cuáles?**

Actualmente la normatividad colombiana no contempla diferencias de género, pero la historia de nuestro país si ha generado grandes desigualdades en contra de las mujeres, por eso la importancia de desarrollar políticas sectoriales con enfoque de género que busquen acabar con esa desigualdad histórica. Por esa razón la implementación de los “Lineamientos de Género del Para el Sector Minero Energético” es la mejor aproximación que hemos tenido en relación con el planteamiento de acciones específicas que se recomiendan desde el Ministerio de Minas a los actores claves del sector minero energético.

➤ **¿Consideran que las normativas mineras deberían de incluir explícitamente el enfoque de género? Si, No ¿Por qué?**

Absolutamente sí. Como es bien sabido, la industria minera es altamente masculinizada por cultura y tradición, incluso la legislación colombiana prohibía el trabajo de la mujer en la minería desde el Código Sustantivo de Trabajo, y aunque esta normatividad fue declarada inexecutable en 1997 por la Corte Constitucional, las comunidades mineras tradicionales continúan teniendo en su imaginario colectivo la idea de que la presencia de la mujer en las operaciones mineras es contraproducente. Así las cosas, es necesario que los cambios que se requieren sean incentivados desde la política pública, pues de lo contrario, no se producirán sino después de muchas generaciones.

LA NORMATIVIDAD MINERA Y EL ENFOQUE DE GÉNERO

➤ **¿Consideran que plantear acciones de discriminación positiva dentro de las prácticas mineras ayudaría para avanzar en la igualdad y equidad de género? Sí, No ¿por qué?**

Si, es necesario generar desde las empresas y desde la política pública acciones que corrijan la desventaja inicial existente para las mujeres. Un ejemplo de esto es la exigencia por parte de la Agencia Nacional de Minería a los titulares mineros de tener un Plan de Gestión Social con enfoque de género, lo cual sin lugar a dudas va a tener un impacto positivo en el empoderamiento económico de las mujeres en las comunidades de las áreas de influencia minera, así como, en el aumento de la participación de mujeres en la fuerza laboral del sector. Sin embargo, es preciso decir que, aunque las políticas de discriminación positiva son una repuesta a la situación de desigualdad que la mujer lleva experimentando respecto al hombre desde hace mucho tiempo en el sector, por sí solas no son suficiente. Estas acciones deben convertirse en un elemento más dentro de una estrategia integral para avanzar en la igualdad.

➤ **¿Qué acciones por parte del gobierno se deberían de emprender para fomentar una cultura de equidad de género en los territorios mineros de pequeña escala y minería de subsistencia?**

La educación es un elemento fundamental en la transformación cultural, por lo tanto, se debería: 1. fomentar acciones encaminadas a formar, capacitar técnicamente y empoderar a las mujeres mineras pequeñas y de subsistencia de estos territorios; 2. Gestionar alianzas en territorio que permitan traer mayor institucionalidad y disminuir la informalidad en estas áreas; 3. Disponer de recursos humanos y financieros para apoyar la formalización de las pequeñas mineras y mineras de subsistencia; 4. Disponer de recursos para el financiamiento de empresas gestionadas, lideradas o de propiedad de mujeres; 5. Establecer algún tipo de incentivo tributario para todas aquellas empresas que vinculen a su cadena de abastecimiento a empresas de propiedad de mujeres o lideradas por mujeres.

➤ **El poco acceso de las mujeres a la titularidad minera y/o a liderar procesos de formalización minera debería conllevar a que exista normativa específica para permitir el acceso de mujeres al recurso minero? Sí, NO ¿Por qué?**

Si bien una política más activa para promover y garantizar la equidad a las mineras más vulnerables sería positiva y tendría un impacto en la formalización, así como promover el empresarismo femenino, es aún más necesario trabajar paralelamente en la educación, formación, capacitación, empoderamiento y acceso a recursos financieros que les permitan a las mujeres de subsistencia y pequeña minería hacer uso de las herramientas que en materia de formalización pueda poner a disposición el gobierno. Aunque no hay un diagnóstico detallado sobre las razones por las cuales las mineras de subsistencia se mantienen en la informalidad, es claro que la cultura en la que se asocia fuerza, masculinidad y minería sigue teniendo un impacto fuerte sobre las posibilidades de que las mujeres accedan a cargos de primer nivel en zonas de pequeña minería. Por lo

LA NORMATIVIDAD MINERA Y EL ENFOQUE DE GÉNERO

anterior, es necesario enfocar esfuerzos en la educación y la formación especializada, pues constituyen una estrategia central para superar las brechas de género existentes.

LA NORMATIVIDAD MINERA Y EL ENFOQUE DE GÉNERO

Paula Andrea López Gálvez Secretaría de Minas Gobernación de Caldas

Preguntas Abiertas – Entrevista a expertos

“La evidencia empírica ha demostrado que un hogar tiene menos posibilidades de ser pobre cuando la mujer alcanza una autonomía que le permita una participación en la fuerza laboral” (Muhammad, 2000 citado por Lardé, 2008).

La minería es el sector en donde las desigualdades de género son las más altas dentro de los diferentes colectivos femeninos del país (Ulloa, 2016), exacerbado en los renglones de pequeña minería y minería de subsistencia en donde prima la informalidad económica, laboral y social y que requiere de acciones que fomenten la igualdad y la equidad de género y faciliten que se reconozca el gran aporte que las mujeres hacen al sector y a los territorios mineros.

- **¿Consideran que la normativa minera colombiana contempla aspectos diferenciales entre hombres y mujeres? Si, No ¿Como cuáles?**

R/ No

- **¿Consideran que las normativas mineras deberían de incluir explícitamente el enfoque de género? Si, No ¿Por qué?**

R/ Considero que si sería de gran utilidad, que se definieran metodologías y mecanismos que permitan identificar a profundidad la desigualdad y la exclusión de la mujer en muchos de los procesos organizativos de las labores mineras.

- **¿Consideran que plantear acciones de discriminación positiva dentro de las practicas mineras ayudaría para avanzar en la igualdad y equidad de género? Si, No ¿por qué?**

R/ Si, más que crear acciones de discriminación, se pueden emprender acciones que permitan crear condiciones de cambio y de esta manera avanzar en la construcción de la igualdad de género en el sector minero, ya que es uno de los sectores en los cuales se sigue considerando que es una actividad desarrollada por hombres y existe una brecha de género muy amplia en el acceso para desarrollar actividades de importancia en este sector.

- **¿Qué acciones por parte del gobierno se deberían de emprender para fomentar una cultura de equidad de género en los territorios mineros de pequeña escala y minería de subsistencia?**

LA NORMATIVIDAD MINERA Y EL ENFOQUE DE GÉNERO

R/ Se requieren desarrollar por parte del gobierno campañas que permitan erradicar la desigualdad de género en el sector minero, ya que es uno de los sectores que más le aporta a la economía y desarrollo del país, igualmente desarrollar normas que aborden medidas claras para avanzar en la igualdad y equidad de género en el sector de la pequeña minería y minería de subsistencia.

- **El poco acceso de las mujeres a la titularidad minera y/o a liderar procesos de formalización minera debería conllevar a que exista normativa específica para permitir el acceso de mujeres al recurso minero? Sí, NO ¿Por qué?**

R/ considero que una norma específica permitiría incentivar las labores que realizan las mujeres dentro de los procesos de regularización y formalización de la minería y esto permitiría que las mujeres avancen y puedan acceder a cargos de responsabilidad dentro de las organizaciones mineras y no continúen ocupando cargos de bajo perfil o medios dentro del esquema organizativo de la operación minera y se contribuiría a disminuir las brechas salariales.

LA NORMATIVIDAD MINERA Y EL ENFOQUE DE GÉNERO

Eduardo Chaparro Ávila Asesor Senior Plataforma de la Red de Desarrollo Mineral de la UE y América Latina)

Preguntas Abiertas – Entrevista a expertos

“La evidencia empírica ha demostrado que un hogar tiene menos posibilidades de ser pobre cuando la mujer alcanza una autonomía que le permita una participación en la fuerza laboral” (Muhammad, 2000 citado por Lardé, 2008).

La minería es el sector en donde las desigualdades de género son las más altas dentro de los diferentes colectivos femeninos del país (Ulloa, 2016), exacerbado en los renglones de pequeña minería y minería de subsistencia en donde prima la informalidad económica, laboral y social y que requiere de acciones que fomenten la igualdad y la equidad de género y faciliten que se reconozca el gran aporte que las mujeres hacen al sector y a los territorios mineros.

➤ **¿Consideran que la normativa minera colombiana contempla aspectos diferenciales entre hombres y mujeres? Si, No ¿Como cuáles?**

No, Para cuando se expidió el actual Código de Minas, ya había una larga lista de mujeres que ocupaban cargos en diferentes niveles dentro de las actividades mineras: Desde presidente, vicepresidentes y gerentes de las empresas del Estado como sucedió con Mineralco y por sobre todo en Ecocarbón, ingenieros y geólogos economistas y abogadas. Y en el sector privado, aunque en menos cantidad, en cargos directivos conocí mujeres en cargos directivos. Así como propietarias de operaciones mineras, en particular en materiales de construcción y en explotación de carbón en particular en Boyacá y Cundinamarca en donde oportunidad de interactuar con comercializadoras, gerentes de cooperativas, operadoras de malacates y otras actividades mineras, puedo afirmar que en termino salariales no encontré jamás discriminación en razón del género de las personas. Quien esto escribe, contra la opinión de algunos ingenieros de operación ingeniero gradué y fue la mejor de su promoción, como socorredor minero a la Ingeniero de Minas Jacqueline Sepúlveda, en 1.989 sin mal no estoy.

Dos comentarios si debo hacer: en el sector cooperativo, aunque conocí gerentes, que actuaban y eran acatadas sin reservas, vi como en las asambleas o en reuniones en donde cooperadas o afiliadas participaban, sus colegas esperaban que ellas se ocuparan de ciertas actividades como por ejemplos servir el café, [e o controlar asistencia. En cuanto operaciones bajo tierra, encontré restricciones por creencias atávicas, que en los años subsiguientes han desaparecido, hoy en la explotación de oro en el bajo Cauca en Nariño, y en Choco, hay un número no medido, pero menor de mujeres desempeñando tareas que van desde el lavado de oro en minería de subsistencia hasta el comando de pequeñas operaciones y en la comercialización y proveeduría de bienes. En el área de Riosucio

LA NORMATIVIDAD MINERA Y EL ENFOQUE DE GÉNERO

Caldas, ha y una resistencia contra las mujeres en la minería parte de las comunidades indígenas, resistencia no admitida por los dirigentes de los resguardos.

En la academia, desde finales de los años 80s se incrementó la participación de mujeres en carreras como ingeniería de minas y de geología, en particular en la Universidad Nacional de Geología y en la sede de Medellín ingeniería de minas sin que no hubiera una alta participación de mujeres en la carrera de geología, Hoy esa participación abarca otros centros docentes como Universidad de Caldas y en Sogamoso en la escuela de ingeniería de minas, donde hay un creciente número de egresados como ingenieros de minas que actúan hoy en la industria, que imparten enseñanza en diversas carreras de ingeniería y ciencias. Y además hay profesoras en esas carreras. Desconozco los números en el SENA, en particular en el Centro minero de Sogamoso.

Sé que ha habido discriminación por aspectos tales como la interrupción de las labores a cargo de una mujer, generada por maternidad, pero no es una condición extendida o considerada como normal.

Por supuesto: el un pobre nivel de entrenamiento profesional, baja o pobre escolarización, disminuye la posibilidad de mejores ingresos, para todos quienes están en condición de pobreza y sin duda se ve más evidente en las mujeres en especial para aquellas personas que son madres cabeza de hogar.

Lo anterior no obsta para que sea muy evidente una cultura del macho, en particular por parte de los esposos o compañeros de mujeres mineras, que no se desprenden de la creencia de que el minero debe ser consumidor de alcohol, de que se debe aceptar donjuanismo y lo que es más crítico: violencia intra familiar. En eso hay todo un camino por recorrer.

➤ **¿Consideran que las normativas mineras deberían de incluir explícitamente el enfoque de género? Sí, No ¿Por qué?**

Dada mi opinión de que la minería por sus especificidades, tal como en otras actividades económicas demanda competencias laborales y en él los procesos de preparación desarrollo y explotación, atributos de fuerza física que se evidencian como limitantes, pero hoy, sobre todo en la minería de oro, subterránea de oro en Antioquia hay obreras bajo tierra. Esto implica para mí, que el enfoque de género no puede ser generalizado, al punto ejemplo como he escuchado de que el 50% de la fuerza laboral minera debe ser compuesta por mujeres. Estoy convencido que la normativa debe centrarse en formar de manera intensiva, exhaustiva y continuada, a la mujer en las competencias profesionales

LA NORMATIVIDAD MINERA Y EL ENFOQUE DE GÉNERO

necesarias y que la mujer que tenga esa formación, de allí si debe darse igualdad en contratación, salarios y trato digno en oro de garantizar lo que el país se ha comprometido como lo es el llamado trabajo decente. La legislación que protege la maternidad, debe cumplirse a raja tabla y involucrar a los hijos, sin desmedro de sus condiciones contractuales.

➤ **¿Consideran que plantear acciones de discriminación positiva dentro de las prácticas mineras ayudaría para avanzar en la igualdad y equidad de género? Si, No ¿por qué?**

De nuevo, una máquina, un equipo, un camión, un cargador, una báscula, un martillo picador, necesita que su operador sea un hombre o una mujer, necesita un trabajador calificado y los hombres por diversas razones de opciones de formación tiene más posibilidades de ser empleados en esas tareas que las mujeres. De allí mi opinión, de que **sin demora** debe haber formación profesional técnica para mujeres en el campo minero., Estoy convencido que ciertas operaciones como la conducción de vehículos de carga de gran tamaño i manejo de tornos que requieren especio cuidado y atención son mejor desarrolladas por mujeres, pero sino poseen el entrenamiento, necesario, no bastara tener discriminación positiva. Por supuesto en niveles gerenciales esto es aceptado.

De manera resumida, la mejor discriminación positiva e la que le permite acceso a educación, formación y entrenamiento profesional a las mujeres. No se puede olvidar que en no pocas ocasiones la discriminación y el condicionamiento cultural de subordinación comienza en el hogar en particular en hogares con baja escolaridad. **EDUCACIÓN, FORMACIÓN ENTRENAMIENTO CAPACITACIÓN CONTINUADA** sería mi formula

➤ **¿Qué acciones por parte del gobierno se deberían de emprender para fomentar una cultura de equidad de género en los territorios mineros de pequeña escala y minería de subsistencia?**

EDUCACIÓN, FORMACIÓN ENTRENAMIENTO CAPACITACIÓN CONTINUADA sería mi formula, de no ser así, cualquier acción o norma seria letra muerta

➤ **El poco acceso de las mujeres a la titularidad minera y/o a liderar procesos de formalización minera debería conllevar a que exista normativa específica para permitir el acceso de mujeres al recurso minero? Sí, NO ¿Por qué?**

Contra pregunto: Que porcentaje de los títulos mineros, expedidos por la agencia delegada, la secretaria de minas de Antioquia o los alcaldes (iiii) veces se olvida que los

LA NORMATIVIDAD MINERA Y EL ENFOQUE DE GÉNERO

alcaldes otorgan derechos!!!!) deben estar en manos de mujeres, más aún en manos de indígenas o de comunidades negras o de la comunidad LGBTI, si de ser inclusivo se trata?

Lo que se debería buscar es que un título minero sea ejercido por personas competentes para ese propósito. Conozco desde hace más de cuarenta años que mujeres titulares de derechos mineros pueden ser tan incompetentes como cualquier macho de pelo en pecho. La incompetencia no es atributo exclusivo de un género. Hay hombres y hay mujeres que han dirigido empresas mineras con altos niveles de calidad gerencial y sumo profesionalismo. No creo que se deba considerar esta condición, para el otorgamiento de derechos mientras

Un punto no mencionado, : **URGE , URGE**, hacer obligatorias las consideraciones ergonómicas para la dotación de las mujeres, ropa de trabajo como calzado y overoles, que tengan en cuenta el tamaño de las mujeres y su configuración morfológica: las mujeres tiene glándulas mamarias, pechos o senos, como se les quiera llamar, ellas pueden trabajar embarazadas y pare ello , es poca o nula la atención; botas de seguridad incomodad y muy grandes, uniformes estrechos, guantes de protección para manos de menor tamaño, protectores oculares demasiado grandes que se fijan con estabilidad en el rostro y de eso nadie habla. Una cosa es que: ¡¡¡yo mujer este entrenada y otra bien diferente que cuando voy a entra a la mina el uniforme no me cierra con holgura en el pecho y las mangas del pantalón por excesivas me fastidien cuando las doblo y meto entre la caña de mis botas!!! Y no solo en minería.... y otros tabús, tales como los efectos anímicos y físicos de la menstruación, eso debería considerarse como un factor negativo para la contratación? En mi opinión: no, lo digo de manear rotunda, deben ser tenidas en cuenta para el trabajo decente. ¡¡¡¡¡Alguna vez una colega me dijo que como se me ocurría habar de esas asquerosidades!!!!!! ¡¡¡¡No digo ms!!!!

Otro aspecto, es algo que solo una alumna y yo detectamos, hace ya algunos años en algunas áreas de pequeña minería cundinamarquesa: la alta rotación de maridos que se da en ciertas zonas, pero no por que las mujeres sean como diría algún desubicado: casquivanas o frívolas o promiscuas, ¡no! es que hay una serie de personajes que, como maridos, son una verdadera pesadilla y son dejados por ellas en busca de mejor compañía, eso lo podemos hablar y analizar, otro día.

LA NORMATIVIDAD MINERA Y EL ENFOQUE DE GÉNERO

Patricia Gamba Consultora sector minero energético

Preguntas Abiertas – Entrevista a expertos

“La evidencia empírica ha demostrado que un hogar tiene menos posibilidades de ser pobre cuando la mujer alcanza una autonomía que le permita una participación en la fuerza laboral” (Muhammad, 2000 citado por Lardé, 2008).

La minería es el sector en donde las desigualdades de género son las más altas dentro de los diferentes colectivos femeninos del país (Ulloa, 2016), exacerbado en los renglones de pequeña minería y minería de subsistencia en donde prima la informalidad económica, laboral y social y que requiere de acciones que fomenten la igualdad y la equidad de género y faciliten que se reconozca el gran aporte que las mujeres hacen al sector y a los territorios mineros.

- **¿Consideran que la normativa minera colombiana contempla aspectos diferenciales entre hombres y mujeres? Si, No ¿Como cuáles?**

La normatividad minera no, pero en algunos casos la normativa colombiana sí considera aspectos diferenciales de género¹ orientados más como estrategias de inclusión social, encaminadas a atender las condiciones de “vulnerabilidad” como reconocimiento a las problemáticas de acceso y derechos en materia laboral y situación socio-económica de las mujeres. Sin embargo, en lo pertinente al sector minero del país, se han adoptado prácticas de manera dispersa y de carácter voluntario, basadas en la normativa general del país, lo que pone de relieve la necesidad de contar con políticas públicas de promoción a la equidad de género, procurando la plena y efectiva participación de las mujeres, mitigando cualquier tipo de discriminación por sexo, y promocionando la participación de la mujer en condiciones de igualdad a las de los hombres en cuanto a espacios de participación y de derechos.

- **¿Consideran que las normativas mineras deberían de incluir explícitamente el enfoque de género? Si, No ¿Por qué?**

En materia normativa se presenta el debate de si explícitamente se debe incluir el enfoque de género en el sector minero, pues dependiendo el modelo para la inclusión y su alcance legal, puede generar mayores tensiones para lograr el buen desempeño práctico de la inclusión de las mujeres dentro de los diferentes reglones económicos. En este contexto, el legislativo ha propendido varias veces por establecer una ley de responsabilidad social corporativa para el país, donde la posición gremial ha sostenido que de tenerse una Ley que regule tales aspectos puede limitar y estrechar las acciones y voluntades de los regulados (empresarios), limitándolos solo a

¹ En Colombia existe una política pública nacional de Equidad de Género liderada por la Alta Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer. La política responde al artículo 177 de la Ley 1450 de 2011, por la cual se expidió el Plan Nacional de Desarrollo, mediante la cual se busca dar un espacio en los procesos de toma de decisiones a todos los grupos poblacionales en un contexto de paz y promover la inclusión y la garantía de los derechos humanos integrales e interdependientes de las mujeres y la igualdad de género, teniendo en cuenta particularidades de la población urbana y rural, indígena, campesina y afrodescendiente.

LA NORMATIVIDAD MINERA Y EL ENFOQUE DE GÉNERO

lo que fije la ley; como por ejemplo, limitarse a cumplir cuotas de participación de género, desconociendo o menospreciando las capacidades y condiciones de las mujeres para desempeñar diferentes actividades y su aporte en sus sectores. Por lo tanto, si bien no se aspira a tener una Ley específica que regule la inclusión de género en el sector minero, sí se esperaría contar con instrumentos de política pública para fomentar y promocionar la participación efectiva de las mujeres, propiciando espacios de voluntad y de acciones que conlleven a reducir la discriminación de género.

➤ **¿Consideran que plantear acciones de discriminación positiva dentro de las practicas mineras ayudaría para avanzar en la igualdad y equidad de género? Si, No ¿por qué?**

La discriminación de género es un tema socio cultural fruto de la idiosincrasia histórica del país (más en un sector prominentemente machista), por lo tanto, hablar de equidad y de inclusión amerita de procesos e interacciones sociales de largo plazo, que inicien por sensibilizar el tema con los grupos de interés y que de dichas interacciones se logre visibilizar la importancia y la contribución de las mujeres en sus territorios y en la sociedad.

Por lo tanto, plantear acciones de discriminación positiva dentro de las practicas mineras debe abordarse como un proceso y no como una imposición para que el avance en la igualdad y la equidad de género sea una realidad sólida, apoyada por hombres y desde la propia convicción de las mismas mujeres, que en muchos casos desconocen su potencial y puede ser encaminadas ofreciéndoles más espacios de participación y con más pedagogía sobre lo que significa la equidad de género (aun las mismas mujeres tenemos rasgos machistas).

➤ **¿Qué acciones por parte del gobierno se deberían de emprender para fomentar una cultura de equidad de género en los territorios mineros de pequeña escala y minería de subsistencia?**

En la actualidad, se observa una participación más activa de las mujeres en diversos espacios, sin embargo, en zonas más rurales esta participación es notablemente más reducida. “La inclusión de género (mujeres líderes comunitarias), es una realidad dentro de los cambios culturales de las regiones, proceso que ha iniciado por dar una importancia “*simbólica*” a la participación de las mujeres, pues las relaciones de poder en una cultura con tendencia machista han tenido un enfoque hacia lo productivo y lo de negocios. Sin embargo, las mujeres han ganado legitimidad en estos espacios, porque la naturaleza de su participación se orienta hacia el bienestar y el cuidado de la familia, exponiendo con mayor arraigo y conciencia los temas de salud, educación y medioambiente, que son sus principales preocupaciones”. [Tomado de: EITI, 2019. Estudio: Empoderar a las comunidades en Colombia para que participen en el monitoreo del sector extractivo]².

2

https://eiti.org/files/documents/como_empoderar_a_las_comunidades_de_colombia_para_que_participen_en_la_supervision_del_sector_extractivo.pdf

<https://eiti.org/document/empowering-communities-in-eiti-implementing-countries-to-participate-in-oversight-of>

LA NORMATIVIDAD MINERA Y EL ENFOQUE DE GÉNERO

Con la anterior referencia en mente, las acciones por parte de los Gobiernos, deben en primera medida generar la política pública que considere como marco conceptual la agenda 2030 de desarrollo sostenible, concretamente el ODS número 5. Luego propiciar espacios de diálogo con comunidades y poblaciones objetivo, y de manera paralela ofrecer programas de formación en materia administrativa y técnica que incluya a las mujeres en núcleos del conocimiento altamente manejados por hombres (p.e., manejo de maquinaria especializada).

- **El poco acceso de las mujeres a la titularidad minera y/o a liderar procesos de formalización minera debería conllevar a que exista normativa específica para permitir el acceso de mujeres al recurso minero? Sí, NO ¿Por qué?**

No, porque el acceso a la titularidad minera o el liderar procesos de formalización minera, si bien coinciden en que mayoritariamente sean por hombres, esto ha sido del interés propio de las personas y de su capacidad técnica y económica en el marco de una idiosincrasia con una tendencia machista presente en el país. Por otro lado, como se expuso en la pregunta #2 imponer una normatividad de estas características puede reducirse a un cumplimiento legal y burocrático en detrimento de la libre competencia y de la libre empresa, en vez de empoderar a las mujeres.

LA NORMATIVIDAD MINERA Y EL ENFOQUE DE GÉNERO

Vannesa Vargas Funcionaria ONU Colombia para temas de equidad de género)

Preguntas Abiertas – Entrevista a expertos

“La evidencia empírica ha demostrado que un hogar tiene menos posibilidades de ser pobre cuando la mujer alcanza una autonomía que le permita una participación en la fuerza laboral” (Muhammad, 2000 citado por Lardé, 2008).

La minería es el sector en donde las desigualdades de género son las más altas dentro de los diferentes colectivos femeninos del país (Ulloa, 2016), exacerbado en los renglones de pequeña minería y minería de subsistencia en donde prima la informalidad económica, laboral y social y que requiere de acciones que fomenten la igualdad y la equidad de género y faciliten que se reconozca el gran aporte que las mujeres hacen al sector y a los territorios mineros.

- **¿Consideran que la normativa minera colombiana contempla aspectos diferenciales entre hombres y mujeres? Si, No ¿Como cuáles?**

No. La normativa minera al igual que muchas otras normas orientadas a regular las diferentes actividades económicas del país, no ha contemplado el enfoque diferencial de género para que exista igualdad de oportunidades entre Mujeres y Hombres para desempeñar una actividad económica como la minería que ha sido considerada históricamente como masculina, pero que en la vida practica unas y otros trabajan por igual. Por ejemplo, al revisar los pilares de la Política Minera de Colombia (Resolución 40391 de 2016) no se especifican acciones orientadas a contribuir a que las Mujeres se les garanticen sus derechos teniendo en cuenta las múltiples funciones que desempeñan en los espacios de la vida pública y privada. En este sentido cada uno de los pilares debería contener acciones transversales con enfoque de género, en este sentido el pilar de Seguridad jurídica, además de tener un marco legal claro se debería garantizar que en este se incluyan acciones y medidas que protejan la actividad minera realizada por las Mujeres. En el pilar tres Confianza legítima: se debería tener en cuenta a las organizaciones de mujeres mineras para que sus necesidades y expectativas sean incluidas en las acciones a implementar en el marco de esta política y de esta forma se construyan escenarios de confianza con el sector público.

- **¿Consideran que las normativas mineras deberían de incluir explícitamente el enfoque de género? Si, No ¿Por qué?**

Si. Teniendo en cuenta que el enfoque de género reconoce y analiza el sistema, histórica, cultural y socialmente construido llamado sistema sexo-género en el que existen jerarquías y usos y prácticas que resultan opresivas para varios sujetos en el marco de relaciones de poder que otorgan privilegios a unos y vulneran los derechos de otros especialmente de las Mujeres, por lo tanto si las normas que regulan el sector minero no tiene enfoque de género seguirían siendo discriminatorias y poco garantes de los derechos de las Mujeres ya que sus necesidades en aspectos económicos, laborales en salud física y mental no son las mismas que las de los hombres, tratar a la diferente como igual y considerar que todas y todos necesitan lo mismo también es una forma de discriminación.

LA NORMATIVIDAD MINERA Y EL ENFOQUE DE GÉNERO

- **¿Consideran que plantear acciones de discriminación positiva dentro de las practicas mineras ayudaría para avanzar en la igualdad y equidad de género? Si, No ¿por qué?**

Si. Toda vez que al implementar acciones de discriminación positiva se aporta en el reconocimiento, elaboración e implementación de medidas para el tratamiento adecuado y específica para las Mujeres que trabajan en el sector minero, las cuales por su condición de subordinación histórica y por la violencia velada y simbólica que ha sido naturalizada socialmente ha sido sometidas a todo tipo de discriminaciones y violencias, en este sentido se requieren de una especial protección por parte del Estado ya que se encuentran más vulnerables a tipo de situaciones que amenazan y atentan contra sus derechos fundamentales, en este aspecto al de un trabajo y la generación de ingresos en condiciones de igualdad y dignidad y al de una vida libre de violencias.

- **¿Qué acciones por parte del gobierno se deberían de emprender para fomentar una cultura de equidad de género en los territorios mineros de pequeña escala y minería de subsistencia?**

Empezar por apropiarse e incorporar en la política Nacional Minera de forma transversal los postulados de la Ley 51 de 1981 "Por medio de la cual se aprueba la "Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer". Establece por discriminación contra la Mujer como toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo, que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer y de la Ley 248 de 1995 "Por medio de la cual se aprueba la Convención para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer". Define por violencia contra la mujer, cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado.

En este mismo sentido hacer una evaluación de cumplimiento de los postulados establecidos en CONPES 161 de 2013 "Equidad de Género para las Mujeres" especialmente lo relacionada con autonomía económica y generación de activos para las mujeres que se encuentran vinculadas al sector minero.

Contar con un enfoque territorial diferencial en razón al género que contemple la interseccionalidad que facilite la Identificación y reconocimiento de la diversidad y diferencia de las sujetas y los sujetos en relación a su sexo/género, identidades de género y orientación sexual para que se implementen medidas de atención integral y de protección, promoción y defensa de los derechos teniendo en cuenta esta multidimensionalidad, multidiversidad y multiculturalismo, porque las mujeres son diversas y distintas y en el marco de esto requieren acciones específicas que realmente contribuyan en mejorar sus condiciones de vida.

Adecuación de la infraestructura en los territorios donde se realiza la actividad minera para que cuenten con jardines infantiles que faciliten el ejercicio de cuidado y con centros de formación permanente que fomenten la cualificación y el desarrollo de las capacidades de las Mujeres Mineras.

LA NORMATIVIDAD MINERA Y EL ENFOQUE DE GÉNERO

Que en los espacios de participación del sector minero bien sean de la comunidad o mixtos (instituciones y población) se garantice la participación de las Mujeres, para que sus propuestas sean tenidas en cuenta en la formulación e implementación de planes, proyectos o políticas públicas.

Realizar procesos de sensibilización en los territorios mineros para reivindicar y visibilizar el trabajo de las Mujeres mineras y su aporte económico en el sector, en la región y en sus sistemas familiares.

- **El poco acceso de las mujeres a la titularidad minera y/o a liderar procesos de formalización minera debería conllevar a que exista normativa específica para permitir el acceso de mujeres al recurso minero? Sí, NO ¿Por qué?**

Si. En la medida en que las mujeres no sean titulares mineras y no puedan liderar los procesos de formalización, va a ser muy difícil el ejercicio pleno de sus derechos en esta actividad económica por lo tanto, se debería tener en cuenta esta situación como un soporte estructural para evidenciar y justificar el desarrollo de normas que permitan el acceso a la titularidad minera para las mujeres teniendo en cuenta el enfoque diferencial de género y que por ende se elaboren y pongan en marcha mecanismos que faciliten su priorización a la hora de entregar los títulos y/o acceder a los beneficios o programas que establezca el estado para este sector.

Adicionalmente es importante que se desnaturalice la violencia y el menosprecio que sufren las Mujeres Mineras y que se trabaje con la comunidad, el sector privado y el sector público para que su labor sea dignificada, valorada y regularizada.

LA NORMATIVIDAD MINERA Y EL ENFOQUE DE GÉNERO

Hugo Bastidas Bárcenas Magistrado Consejo de Estado

Preguntas Abiertas – Entrevista a expertos

“La evidencia empírica ha demostrado que un hogar tiene menos posibilidades de ser pobre cuando la mujer alcanza una autonomía que le permita una participación en la fuerza laboral” (Muhammad, 2000 citado por Lardé, 2008).

La minería es el sector en donde las desigualdades de género son las más altas dentro de los diferentes colectivos femeninos del país (Ulloa, 2016), exacerbado en los renglones de pequeña minería y minería de subsistencia en donde prima la informalidad económica, laboral y social y que requiere de acciones que fomenten la igualdad y la equidad de género y faciliten que se reconozca el gran aporte que las mujeres hacen al sector y a los territorios mineros.

- **¿Consideran que la normativa minera colombiana contempla aspectos diferenciales entre hombres y mujeres? Si, No ¿Como cuáles?**

Estimo que la legislación minera colombiana ordinaria no contempla aspectos diferenciales entre hombres y mujeres. Sin embargo, el Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera, en adelante el Acuerdo Final, sí contempla la obligación del Estado colombiano de adoptar políticas con enfoque de género, que no solamente incluye la protección de mujeres víctimas del conflicto sino, en general, a todo tipo de sujetos tradicionalmente discriminados. Ese Acuerdo Final, como se sabe, funciona como una ley especial en Colombia. En cualquier caso, por lo menos en teoría, algunas leyes de planes de desarrollo aluden a la necesidad de adoptar políticas específicas dedicadas a la minería, o para incrementar la participación de la mujer en la minería, bajo estándares distintos y diferentes a los que tradicionalmente se aplican a los hombres. Así se ve en el Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022 “Pacto por Colombia-Pacto por la Equidad”.

- **¿Consideran que las normativas mineras deberían de incluir explícitamente el enfoque de género? Si, No ¿Por qué?**

Considero que sí deben incluirse explícitamente reglas con enfoque de género en la legislación minera. A partir del hecho cierto de que la mujer también sufre discriminación en la actividad minera, incluso sufre violencia, acoso sexual e informalidad, entonces, con mayores veras, es indispensable que el país cuente con una política vertida en leyes que consagre acciones efectivas en favor de la mujer minera.

- **¿Consideran que plantear acciones de discriminación positiva dentro de las practicas mineras ayudaría para avanzar en la igualdad y equidad de género? Si, No ¿por qué?**

Sí considero que ejecutar acciones de discriminación positiva a avanzar en igualdad y en equidad de género en la actividad minera. Asegurar, por ejemplo, una remuneración igual, entre hombres

LA NORMATIVIDAD MINERA Y EL ENFOQUE DE GÉNERO

y mujeres; adoptar incentivos tributarios, o de otro tipo para capacitar y contratar mujeres para la actividad minera; adoptar políticas para ampliar la cobertura de riesgos laborales en favor de las mujeres trabajadoras en el sector minero. En fin, debido a la desigualdad rampante entre hombres y mujeres en la actividad minera, las acciones de discriminación positiva son indispensables.

- **¿Qué acciones por parte del gobierno se deberían de emprender para fomentar una cultura de equidad de género en los territorios mineros de pequeña escala y minería de subsistencia?**

Al Gobierno le corresponde una tarea de gran calado para fomentar la equidad de género en el territorio de minería de pequeña escala y de minería de subsistencia. Tengo entendido que el Ministerio de Minas y Energía ha trazado unos lineamientos sobre este punto, según documentos de marzo de 2020 que se pueden consultar en la internet. La pequeña minería y la minería de subsistencia son ámbitos en los que justamente la discriminación es más patente. En consecuencia, serían espacios para intensificar las políticas para disminuir la brecha de género y las desigualdades anexas.

- **El poco acceso de las mujeres a la titularidad minera y/o a liderar procesos de formalización minera debería conllevar a que exista normativa específica para permitir el acceso de mujeres al recurso minero? Sí, NO ¿Por qué?**

Conseguir titularidad minera en favor de las mujeres y fomentar la formalización de la actividad minera por parte de las mujeres, son dos tareas que deben enmarcarse en políticas públicas vertidas en normas, como es de ley en un Estado de Derecho. No deben ser solo discursos ni recomendaciones. Siempre es necesario una normativa específica, como dice la pregunta, para permitir el acceso de mujeres al recurso minero, como se plantea en el interrogante que estoy respondiendo. Esto es coherente con las respuestas anteriores en las que he planteado que es indispensable acciones fuertes pro enfoque de género, incluidas las acciones de discriminación positiva. Todo lo anterior porque, insisto, el sector minero es un sector tradicionalmente propenso a la discriminación por razón de género.

LA NORMATIVIDAD MINERA Y EL ENFOQUE DE GÉNERO

Referencias

- Abramo, L. &. (2006). *Inserción laboral y brechas de equidad de género en América Latina. Trabajo decente y equidad de genero en América Latina.*
- Anker, R. (1997). *La segregación profesional entre hombres y mujeres. Revista internacional del trabajo* 16(3), 343-370.
- Aranda, T. &. (2009). *Técnicas e instrumentos cualitativos de recogida de datos. Editorial EOS,* 284.
- Aranibar Jiménez, A. M. (2016). *Mujeres en la pequeña minería: caso de Bolivia. In La minería y la geología ambiental: herramientas para el desarrollo sostenible, para el presente y el futuro (pp. 201-212).*
- Arcos, A., & Rivera, E. (2018). *Brechas de género en la minería: La minería artesanal y de pequeña escala colombiana desde una perspectiva de género. Serie sobre la MAPE responsable.*
- Bolados García, P. &. (2017). *Una ecología política feminista en construcción: El caso de las "Mujeres de zonas de sacrificio en resistencia", Región de Valparaíso, Chile. Psicoperspectivas, 16(2), 33-42.*
- Carlier, , A., & Xavier, A. (2017). *Reporte de la conferencia "género, minería y recursos hídricos: interconexiones, retos y miradas a futuro". Canadian International Resources and Development Institute (CIRDI) Report 2017-05.*
- Chaparro Ávila, E. (2005). *La mujer en la pequeña minería de América Latina: el caso de Bolivia. CEPAL.*

LA NORMATIVIDAD MINERA Y EL ENFOQUE DE GÉNERO

Chaparro Avila, E., & Lardé, J. (2009). *El papel de la mujer en la industria minera de*

Centroamérica y el Caribe.

Constitución política de Colombia. (2020). Obtenido de

<https://www.corteconstitucional.gov.co/inicio/Constitucion%20politica%20de%20Colombia.pdf>

Constitucional, C. (s.f.). *www.corteconstitucional.gov.co.* Obtenido de

<https://www.corteconstitucional.gov.co/inicio/Constitucion%20politica%20de%20Colombia%20-%202015.pdf>

Daza Lagos, H. V. (2020). *Estrategias de acción para la equidad de género en el sector minero*

en Boyacá caso de estudio Sogamoso. Retrieved from

https://ciencia.lasalle.edu.co/negocios_relaciones/206.

Decenal, P. (s.f.). *www.plandecenal.edu.co.* Obtenido de

http://www.plandecenal.edu.co/cms/media/herramientas/PNDE%20FINAL_ISBN%20web.pdf

Desafios, M. y. (2020). *Consultado el 20 de febrero de 2021.* Obtenido de [https://fch.cl/wp-](https://fch.cl/wp-content/uploads/2020/09/mujermineriaccm_02-09-2020.pdf)

[content/uploads/2020/09/mujermineriaccm_02-09-2020.pdf](https://fch.cl/wp-content/uploads/2020/09/mujermineriaccm_02-09-2020.pdf)

Dinero, R. (2020). Minería aportó \$2.5 billones en regalías. *Dinero.* Obtenido de

[https://www.dinero.com/pais/articulo/regalias-por-](https://www.dinero.com/pais/articulo/regalias-por-mineria/282497#:~:text=El%20ministerio%20de%20Minas%20y,%242%2C5%20billones%20en%20regal%C3%ADas.&text=Seg%C3%BAAn%20Minminas%2C%20el)

[mineria/282497#:~:text=El%20ministerio%20de%20Minas%20y,%242%2C5%20billones%20en%20regal%C3%ADas.&text=Seg%C3%BAAn%20Minminas%2C%20el](https://www.dinero.com/pais/articulo/regalias-por-mineria/282497#:~:text=El%20ministerio%20de%20Minas%20y,%242%2C5%20billones%20en%20regal%C3%ADas.&text=Seg%C3%BAAn%20Minminas%2C%20el)

Educación, M. d. (s.f.). *www.mineduacion.gov.co.* Obtenido de

https://www.mineduacion.gov.co/1621/articles-85906_archivo_pdf.pdf

LA NORMATIVIDAD MINERA Y EL ENFOQUE DE GÉNERO

Ficha de caracterización Municipio de Marmato. Retrieved 22 January 2021, f. (s.f.).

www.funcionpublica.gov.co. Obtenido de

https://www.funcionpublica.gov.co/eva/admon/files/empresas/ZW1wcmVzYV83Ng==/archivos/1450104466_37f4fd239b1b3f13a33ffe5c821384d5.pdf

Función Pública. (s.f.). Obtenido de www.funcionpublica.gov.co:

https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma_pdf.php?i=77913

Gavilan.P.I. (2019). *Estudio sobre la minería artesanal y en pequeña escala: desafíos del sector; el caso de las cooperativas mineras bolivianas (Doctoral dissertation, UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN)*.

Gómez Urrutia, V. &. (2015). *Corresponsabilidad familiar y el equilibrio trabajo-familia: medios para mejorar la equidad de género. Polis. Revista Latinoamericana, (40)*.

Hamui-Sutton, A. &-R. (2013). *La técnica de grupos focales. Investigación en educación médica, 2(5), 55-60*.

Instituto Andaluz de la Mujer. (2009). *INVENTARIO El Mainstreaming de Género en la Práctica: Experiencias Ejemplares y Buenas Prácticas [Ebook]*. . Obtenido de Retrieved from

http://file:///C:/Users/57320/AppData/Local/Packages/microsoft.windowscommunicationapps_8wekyb

Lagarde, M. (1996). *La multidimensionalidad de la categoría género y del feminismo. Metodología para los estudios de género*.

Lardé, J., Chaparro Avila, E., & Parra, C. (2008). *El aporte del sector minero al desarrollo humano en Chile: el caso de la región de Antofagasta. CEPAL*.

LA NORMATIVIDAD MINERA Y EL ENFOQUE DE GÉNERO

Ley 21 de 1991. (2020). Obtenido de

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=37032#:~:text=A RTICULO%203%C2%B0-,1.,y%20mujeres%20de%20esos%20pueblos>

Ley 248 de 1995 . (2020). Obtenido de

https://www.defensoria.gov.co/public/Normograma%202013_html/Normas/Ley_248_19

Ley 51 de 1981. (2020). Obtenido de

http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p_lang=es&p_isn=36184&p_country=COL &p_count=619#:~:text=Nombre%3A-,Ley%20n%C3

Ley 742 de 2002. (2020). Obtenido de

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=37032#:~:text=A RTICULO%203%C2%B0-,1.,y%20mujeres%20de%20esos%20pueblos>

Ministerio de Minas y Energía. (2011). *Censo Minero Departamental 2010-2011*. Bogotá.

Ministerio de Minas y Energía. (2016). *Política Minera de Nacional, Resolución 40391 del 23 de abril de 2016*. Bogotá.

Ministerio de Minas y Energía. (2018). *Política en Derechos Humanos del sector Minero*

Energético. Obtenido de • Ministerio de Minas y

Ener<https://www.anm.gov.co/sites/default/files/DocumentosAnm/politica-derechos-humanos-sector-minero-energetico.pdf>

Ministerio de Minas y Energía. (2019). *Caracterización Minera*. Bogotá.

Ministerio de Minas y Energía. (2020). *La Minería y el Covid 19: De la Crisis a la Sostenibilidad*. Bogotá: Asamblea General Anual IGF.

LA NORMATIVIDAD MINERA Y EL ENFOQUE DE GÉNERO

- Ministerio de Minas y Energía. . (2019). *Formalización minera un camino más allá de la legalidad*. Bogotá.
- Ministerio de Minas y Energía. (2020). *Lineamientos de Género para el Sector Minero energético*. Bogotá.
- Naciones Unidas. (1995). *Informe de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer*. Beijing.
Obtenido de Naciones Unidas. (1995). Informe de la CuaRetrieved from
<http://file:///C:/Users/57320/Documents/MATERIA%20TFM/Beijing%20full%20report%20S.p>
- Onsalo, R. R. (2013). *Barreras de género en el desarrollo profesional de mujeres técnicas de la Construcción*. *Revista De La Construcción*, (Volumen 12 no 1).
- Oro. (22 de October de 2020). *Unidad de Planeación Minero Energética - UPME*. Obtenido de
<https://www1.upme.gov.co/simco/Cifras-Sectoriales/Paginas/oro.aspx>
- Peña, A. Q. (2006). *Metodología de Investigación Científica Cualitativa*. Obtenido de
<http://biblioteca.udgvirtual.udg.mx:8080/jspui/handle/123456789/2724>
- Planes de Desarrollo anteriores*. (7 de December de 2020). Obtenido de
<https://www.dnp.gov.co/Plan-Nacional-de-Desarrollo/Paginas/Planes-de-Desarrollo-antteriores.aspx>
- Ponce Muriel, A. e. (2019). *Riqueza enterrada (1st ed.)* (Vol. 1st ed). Bogotá: ECOE Ediciones. .
- Puleo, A. H. (2000). *Filosofía, género y pensamiento crítico*. Secretariado de publicaciones e intercambio editorial, Universidad de Valladolid.

LA NORMATIVIDAD MINERA Y EL ENFOQUE DE GÉNERO

- Ramos, F. (23 de October de 2020). *Proyecciones de población - DANE*. Obtenido de Ramos, F. (2020). Proyecciones de población <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/demografia-y-poblacion/proyecciones-de-poblacion>
- RESEARCH, S. I. (24 de October de 2020). *Qué es un Grupo Focal | SIS International Research*. Obtenido de Qué es un Grupo Focal | SIS International Research. (2020). Retrieved 24 October 2020, from <https://www.sisinternational.com/que-es-un-grupo-focal/que>
- Sánchez-Moreno, M. C. (2016). *Peru: El papel del Perú en el esfuerzo global para controlar y el mercurio en la pequeña minería y minería artesanal. Artisanal and Small Scale Gold Mining*.
- Sen, G. (1998). *El empoderamiento como un enfoque a la pobreza. Género y pobreza: nuevas dimensiones.* .
- Sulca Huamaní, D. G. (2000-2013). *(Master's thesis, Quito: FLACSO Sede Ecuador).* .
- Ulloa, A. (2009). *Extractivismos y desigualdades de género | Voces en el Fenix*. Recuperado el 24 de October de 2020, de Ulloa, A. (2009). Extractivismos y desigualdades de género <https://www.vocesenelfenix.com/content/extractivismos-y-desigualdades-de-g%C3%A9nero>
- Vázquez, M. D. (2015). *Desarrollo humano y equidad de género: el papel de la mujer en la producción artesanal*.
- Viale, C. (s.f.). *Objetivos de desarrollo sostenible, igualdad de género e industrias extractivas en Bolivia, Colombia, Chile, Ecuador y Perú*.