

Emprendimiento, empleabilidad y políticas

Una mirada globalizadora



Editores

Neida Albornoz-Arias | Rina Mazuera-Arias



UNIVERSIDAD
SIMÓN BOLÍVAR

SARRANGUILLA Y CÚCUTA - COLOMBIA | VIGILADA MINEDUCACIÓN



Res. 23093, del MEN

Emprendimiento, empleabilidad y políticas:

Una mirada globalizadora

EMPRENDIMIENTO, EMPLEABILIDAD Y POLÍTICAS: UNA MIRADA GLOBALIZADORA

© Rina Mazuera-Arias • Neida Albornoz-Arias • Marisela Vivas-García • María-Antonia Cuberos • Myriam-Teresa Carreño-Paredes • Miguel Ángel Morffe Peraza • Miguel Vera • Antonio Enrique Tinoco Guerra • Magali Alba Niño • Fabián Ricardo Arias Contreras • Mauricio Enrique Sotelo Barrios • Pablo José Pérez Herrera • Andrea Johana Aguilar Barreto • Marcelo Roger Meneghatti • Luciana Oliveira de Fariña • Geysler Rogis Flor Bertolini • Marcel Mauricio Molina Monsalve • Dahyana Carolina Nimo Parra • Mary Carlota Bernal Jiménez

Editores: Neida Albornoz-Arias • Rina Mazuera-Arias

FACULTADES

ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS
CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
INGENERÍA

Grupos de Investigación

- Altos Estudios de Frontera (ALEF), Universidad Simón Bolívar, Colombia
Líder: Rina Mazuera-Arias
- Tecnologia de Agregação de Valor em Agroindústrias, Universidade Estadual do Oeste do Paraná, Brasil
- Estratégia e Competitividade, Universidade Estadual do Oeste do Paraná, Brasil
- Ciência e Tecnologia de Alimentos, Universidade Estadual do Oeste do Paraná, Brasil
- Interdisciplinar e Interinstitucional de Pesquisa e Extensão em Desenvolvimento Sustentável, Universidade Estadual do Oeste do Paraná, Brasil
- Pesquisa em Sustentabilidade no Agronegócio – GPSA, Universidade Estadual do Oeste do Paraná, Brasil

Proceso de arbitraje doble ciego

Recepción: Diciembre de 2017

Evaluación de propuesta de obra: Febrero de 2018

Evaluación de contenidos: Marzo de 2018

Correcciones de autor: Mayo de 2018

Aprobación: Junio de 2018

Emprendimiento, empleabilidad y políticas: Una mirada globalizadora

Editores

Neida Albornoz-Arias | Rina Mazuera-Arias

Rina Mazuera-Arias - Neida Albornoz-Arias - Marisela Vivas-García
María-Antonia Cuberos - Myriam-Teresa Carreño-Paredes
Miguel Ángel Morffe Peraza - Miguel Vera - Antonio Enrique Tinoco Guerra
Magali Alba Niño - Fabián Ricardo Arias Contreras - Mauricio Enrique Sotelo Barrios
Pablo José Pérez Herrera - Andrea Johana Aguilar Barreto
Marcelo Roger Meneghatti - Luciana Oliveira de Araújo - Geysler Rogis Flor Bertolini
Marcel Mauricio Molina Monsalve - Dahyana Carolina Nimo Parra
Mary Carlota Bernal Jiménez

Emprendimiento, empleabilidad y política: una mirada globalizadora / Editores Neida Alborno-Arias, Rina Mazuera-Arias; Marisela Vivas-García [y otros 18] -- Barranquilla: Ediciones Universidad Simón Bolívar, 2018.

357 páginas ; cuadros; 17 x 24 cm
ISBN: 978-958-5430-85-3

1. Desarrollo sostenible 2. Desarrollo económico y social 3. Globalización 4. Planificación económica 5. Integración regional 6. Políticas públicas I. Alborno-Arias, Neida, editor-autor II. Mazuera-Arias, Rina, Editor-autor III. Vivas-García, Marisela IV. Cuberos, María-Antonia V. Carreño-Paredes, Myriam-Teresa VI. Morffe Peraza, Miguel Ángel VII. Vera, Miguel VIII. Tinoco Guerra, Antonio Enrique IX. Alba Niño, Magali X. Arias Contreras, Fabián Ricardo XI. Sotelo Barrios, Mauricio Enrique XII. Pérez Herrera, Pablo José XIII. Aguilar Barreto, Andrea Johana XIV. Meneghatti, Marcelo Roger XV. Oliveira de Fariña, Luciana XVI. Bertolini, Geysler Rogis Flor XVII. Molina Monsalve, Marcel Mauricio XVIII. Nimo Parra, Dahyana Carolina XIX. Bernal Jiménez, Mary Carlota XX. Universidad Simón Bolívar. Grupo de Investigación Altos Estudios de Frontera (ALEF) XXI. Universidade Estadual do Oeste do Paraná. Grupo de Investigación Tecnología de Agregación de Valor em Agroindústrias XXII. Universidade Estadual do Oeste do Paraná. Grupo de Investigación Estrategia e Competitividade XXIII. Universidade Estadual do Oeste do Paraná. Grupo de Investigación Ciência e Tecnologia de Alimentos XXIV. Universidade Estadual do Oeste do Paraná. Grupo de Investigación Interdisciplinar e Interinstitucional de Pesquisa e Extensão em Desenvolvimento Sustentável Brasil XXV. Universidade Estadual do Oeste do Paraná. Grupo de Investigación Pesquisa em Sustentabilidade no Agronegócio – GPSA XXVI. Título

338.9 E558 2018 Sistema de Clasificación Decimal Dewey 22ª. edición

Universidad Simón Bolívar – Sistema de Bibliotecas

Impreso en Barranquilla, Colombia. Depósito legal según el Decreto 460 de 1995. El Fondo Editorial Ediciones Universidad Simón Bolívar se adhiere a la filosofía del acceso abierto y permite libremente la consulta, descarga, reproducción o enlace para uso de sus contenidos, bajo una licencia Creative Commons Atribución 4.0 Internacional.
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



©Ediciones Universidad Simón Bolívar

Carrera 54 No. 59-102

<http://publicaciones.unisimonbolivar.edu.co/edicionesUSB/>

dptopublicaciones@unisimonbolivar.edu.co

Barranquilla - Cúcuta

Producción Editorial

Editorial Mejoras

Calle 58 No. 70-30

info@editorialmejoras.co

www.editorialmejoras.co

Agosto de 2018

Barranquilla

Made in Colombia

Cómo citar este libro:

Mazuera-Arias, R., Alborno-Arias, N., Vivas-García, M., Cuberos, M. A., Carreño-Paredes, M. T., Morffe Peraza, M.Á., . . . Arias Contreras, F. R. (2018). *Emprendimiento, empleabilidad y políticas: Una mirada globalizadora*. Barranquilla, Colombia: Ediciones Universidad Simón Bolívar.

Capítulo V

La política de género y el empleo en la minería de Colombia*

Pablo José Pérez Herrera¹

"Un sexo no es superior o inferior respecto al otro.
Simplemente son distintos"

Gregorio Marañón

* Capítulo desarrollado en el marco del proyecto de investigación Política Minera y Ambiental en Norte de Santander que forma parte del grupo de investigación Altos Estudios de Frontera (ALEF) de la Universidad Simón Bolívar sede Cúcuta, Colombia.

¹ Abogado. Profesor asistente de la Universidad Católica del Táchira (Venezuela)
pjph104@gmail.com

RESUMEN

La incorporación de las mujeres al mercado de trabajo es un tema ya superado en la mayoría de legislaciones, sin embargo, se siguen presentando situaciones particulares en las que por motivos socioculturales –más que de otra índole– la presencia femenina es reducida, como es el caso del sector minero. Bajo una revisión de la realidad, normativa y políticas públicas a través de sus instrumentos institucionales (planes de desarrollo), se analizó la situación jurídico-laboral de la mujer en la minería de Colombia bajo un enfoque documental y con las herramientas propias de un diseño hermenéutico. Se reconoce la existencia de políticas inclusivas claras, la superación de barreras legales y un marco promotor de la igualdad de género que luchan contra una realidad que pudiese dejar sin efectos los avances logrados.

Palabras clave: discriminación, minería, política de empleo, igualdad de género, inclusión.

Gender policy and employment in mining in Colombia

ABSTRACT

The incorporation of women into the labor market is an issue that has already been overcome in most legislations, however, particular situations continue to arise where, for reasons of sociocultural rather than other reasons, the female presence is reduced, as is the case of the mining sector. Under a review of the reality, regulations and public policies through its institutional instruments (development plans), the legal and labor situation of women in mining in Colombia was analyzed under a documentary approach and with the tools of a design Hermeneutic. It recognizes the existence of clear inclusive policies, the overcoming of legal barriers and a framework promoting gender equality that fight against a reality that could leave without effect the progress achieved.

Keywords: discrimination, mining, employment policy, gender equality, inclusion.

INTRODUCCIÓN

Este capítulo presenta una reflexión sobre la situación y posibilidades laborales de la mujer en el ámbito del trabajo en la minería, tomando como punto de partida las políticas públicas enfocadas para esta área con el fin de conocer el papel que corresponde a los interlocutores sociales en la introducción, paulatina pero decidida, de materias de carácter social en la clásica relación de trabajo, así como la necesidad de reconocer un espacio para este grupo vulnerable dentro de las posibilidades que permite el ordenamiento jurídico-laboral. Es deber del Estado reconocer que el trabajo es una condición necesaria para el desarrollo social y económico del país y debe gozar, por tanto, de especial protección, particularmente para que las mujeres obtengan igualdad de oportunidades en el sector minero.

Con certeza se ha dicho que el siglo XX fue el siglo de las mujeres. Su incorporación a un mundo laboral estructurado por y para hombres marcó un hito en la historia; no obstante, en lo que va del siglo XXI persiste una situación diferenciada de las mujeres en el mercado de trabajo, que se manifiesta tanto en la tasa de empleo como en el acceso a puestos de responsabilidad y de dirección. Esta situación no es producto, salvo casos concretos, de prácticas discriminatorias, sino que responde a razones sociales profundas y a circunstancias históricas que solo paulatinamente tendrían que superarse. Sin embargo, es un hecho incontrovertido que las mujeres trabajadoras se fueron incorporando al trabajo extradoméstico. Quizás por ello el siglo XX fue denominado, con justicia, el siglo de las mujeres. El reto del presente siglo se encuentra en superar las barreras legales e institucionales que aún conviven dentro del sistema normativo, político y social colombiano.

La igualdad de derechos, el acceso a todos los niveles de educa-

ción, el acceso al trabajo y el control de la maternidad, son hitos que fueron transformando la vida de las mujeres. Frente al estatus clásico de las mujeres caracterizado por la sujeción, las nuevas mujeres han adquirido un estatus de independencia y libertad con el que han accedido a una nueva dignidad personal. Es cierto que se está produciendo una incorporación progresiva de las mujeres al mercado laboral, incluso en los sectores económicos y en puestos de trabajo en que no hay presencia femenina o es minoritaria. Pero se viene percibiendo que todavía persisten discriminaciones directas o indirectas hacia las trabajadoras. El siglo XXI trae consigo el gran reto de superar los esquemas históricos arraigados en modelos marcadamente masculinos, siendo una vía válida la política de discriminación positiva que se puede entrever en los planes y políticas públicas del gobierno.

Fundamentación teórica

Para una mejor comprensión del rol de la mujer en el trabajo en el sector minero se debe tener presente que el modelo de relaciones de trabajo que aún se mantiene en el mercado laboral de Colombia es una consecuencia del sistema fordista de producción fabril, en donde la mano de obra dominante es la masculina, en casi todos los sectores productivos, y en consecuencia, el paradigma que prevalece gira en torno a un trabajador varón de mediana edad y con cargas familiares. En el caso particular del sector minero, la minería se presenta como una actividad reservada al género masculino, siendo asimilada como natural la exclusión de las mujeres en dicha actividad. Aunado a esto, "la discriminación a las mujeres no solo se ha dado por la parte legal. Por tradición, se pensaba que la mujer no era fértil para las vetas, y por esto también han sido excluidas" (Gómez & Díaz, 2012, s/p). Expresiones populares simbólicas contienen verdaderas creencias que denotan la percepción negativa de la mujer en la

minería. Así se tiene por ejemplo, que entre los mineros de Bolivia se dice que “la mujer espanta la veta”:

(...) entre los trabajadores, sus esposas, y otros miembros de la comunidad, e incluso fuera de ella, en los centros urbanos, se considera un hecho incontestable que la presencia de las mujeres en el interior de la mina ocasiona el agotamiento o empobrecimiento de las reservas de mineral”. (Ruiz, 2013, p.107)

La discriminación en el trabajo

La discriminación laboral en razón de género en los centros mineros se ve reflejada en las relaciones de poder normalmente asimétricas, que se entrevén en representaciones simbólico-religiosas sobre las relaciones entre la femineidad y la producción de minerales. Esto consolida la división sexual del trabajo, la separación entre las esferas doméstica y pública o productiva y reproductiva. En los centros mineros, esto traslada el trabajo femenino a actividades laborales no remuneradas, o remuneradas como extensión del trabajo doméstico, jerárquicamente inferiores respecto al varón y con menores remuneraciones y beneficios (Ruiz, 2013).

(...) algunos estudios sobre mujer y minería señalan que el modelo extractivista consolida los roles y estereotipos de género tradicionales: los hombres laboran directamente en la mina y reciben salario, y las mujeres se encargan del cuidado de la fuerza laboral y de los servicios sexuales. (Olarte, 2015, p.13)

No puede establecerse exclusivamente que la discriminación hacia la mujer esté asociada directamente a un entorno de trabajo mayoritariamente masculinizado, sin embargo, toda una serie de elementos combinados (por ejemplo, proporción de hombres y mujeres, valoración del trabajo, ambiente y clima laboral, entre otros), pueden

explicar que en determinados casos sea más favorable la aparición de conductas discriminatorias. "A nivel político, las mujeres son en general excluidas de los procesos de negociación que se suelen emprender entre la comunidad y las empresas mineras y sus demandas son en general ignoradas o minimizadas" (Zorrilla, Sacher & Acosta, s.f., p.8):

Se señalan como problemáticas generales que afectan a las mujeres en el sector minero los bajos niveles de ingresos que además son insuficientes para cubrir los gastos del hogar, bajos niveles de formalidad laboral (las mujeres exceden las horas permitidas de trabajo al día y el número de días a la semana), bajo nivel de escolaridad, bajo porcentaje de mujeres profesionales y técnicas que incrementan el capital humano de la actividad minera, falta de asociatividad dentro de la población femenina que ejerce la actividad minera, falta de ofertas de empleo para las mujeres bachilleres y ausencia de buenas condiciones de salubridad de las mujeres mineras (Ministerios de Minas y Energía. Dirección de Formalización Minera, 2014).

En materia de impacto en el mercado de trabajo, la industria minera no ha sido un sector que se caracterice por una alta generación de empleo; al contrario, es una actividad, que por su estructura técnica y de capital, sólo implica una cantidad marginal de empleo con respecto a la estructura ocupacional en el país (Bermudez, 2015).

Contrariamente a lo que señalan los indicadores económicos, el impacto directo en la creación de puestos de trabajo es mínimo en contraste con el porcentaje de generación de riquezas de esta actividad extractiva.

La evolución reciente de la producción minera en Colombia se ve reflejada en el desempeño del empleo del sector. El empleo minero aumentó rápidamente durante los primeros años de esta década

en términos absolutos, al pasar de 120.000 a 180.000 puestos de trabajo durante el periodo 2001-2004 (...) ese incremento de 50 % en el número de trabajos generados en tres años no ha sido suficiente para elevar la participación en el empleo total por encima de 1 % que ha sido una constante en el pasado reciente. Es importante destacar que el sector genera además empleos indirectos (que no son contabilizados dentro de estas cifras). (Cárdenas & Reina, 2008, p.27).

Coexiste con este hecho la situación de la llamada pequeña minería, que en términos legislativos (Código de Minas) no encuentra diferenciación con la mediana y gran minería, pero que contribuye en la generación de trabajo en zonas de elevada pobreza.

(...) la minería en pequeña escala normalmente se lleva a cabo para la subsistencia y opera con la utilización intensiva de mano de obra y en algunos casos, con máquinas y herramientas simples, portátiles y rudimentarias. Esta característica la convierte en una importante fuente de generación de empleo y de beneficios colaterales productivos principalmente en las zonas rurales más apartadas y con mayores índices de necesidades básicas insatisfechas. (Güiza, 2013, p.113)

El rol de las mujeres trasciende la mera prestación de un servicio en los casos de trabajo dependiente o de trabajadoras autónomas, en los casos de minería artesanal e informal, "tradicionalmente las mujeres salvaguardan la cohesión social de la comunidad, razón por la cual son en muchos casos las más férreas opositoras a la entrada de las empresas". (Zorrilla, Sacher & Acosta, s.f., p.8).

Impacto en el empleo de la minería

Aunque se reconoce el valor en generación de empleo del sector minero, con menor incidencia en la creación de puestos de trabajo

directos, pero con un gran potencial en el llamado encadenamiento de puestos de trabajo, urge la necesidad de información oficial que permita mejores análisis del impacto laboral que tiene para el país.

(...) no se conoce el impacto que sobre este comportamiento ha tenido el sector minero debido a que en la actualidad no se cuenta con información específica y periódica para analizar la evolución del empleo minero en el país que permita incorporar este aspecto como un indicador de la industria. (Ministerio de Minas y Energía, 2012, p.56)

De forma general y conforme a datos generales del DANE las mujeres han aumentado su proporción como profesionales o técnicas en todas las ciudades al pasar de alrededor del 40 % en 1984 a un 50 % en 2012 del total de profesionales o técnicos del país Cárdenas, 2013). Como directoras y funcionarias públicas pasaron de alrededor del 15 % a un 40 % y como comerciantes y vendedoras pasaron de un 35 % en 1984 al 65 % en 2015. Específicamente en el sector de la minería se tiene que:

Se pudo establecer que a nivel nacional el 8 % de las mujeres trabajan en labores ejecutivas, el 45 % en servicios administrativos y el 47 % en labores operativas. El 72 % de las mujeres mineras que lleva a cabo labores operativas, la realiza en pequeñas minas sin el correspondiente título minero, lo que indica que la gran demanda de trabajo para la mujer en el sector se produce en la pequeña minería ilegal. (Gúiza, 2013, p.114)

Adicionalmente se han presentado barreras legislativas en muchos casos ilógicas en el contexto del reconocimiento que el gobierno ha hecho del trabajo femenino. Historias como la expuesta por Gómez & Díaz (2012) reflejan una realidad del trabajo femenino en la minería: "María tiene 21 años, es ama de casa y minera en Marmato. Hace labores que en Colombia se consideran ilegales, tales como entrar en la mina o arrastrar un coche con el mineral. En otras palabras

labores subterráneas" (s/p). En este sentido es importante resaltar que sobre el trabajo de las mujeres señalaba el Código Sustantivo del Trabajo de Colombia en su Artículo 242 inciso 3° que "las mujeres, sin distinción de edad, y los menores de 18 años no pueden ser empleados en trabajos subterráneos de las minas, ni en general, trabajar en labores peligrosas, insalubres o que requieran grandes esfuerzos". Con alarmante demora, la Corte Constitucional (2016) recientemente se pronunció en Sentencia C-586/2016 declarándolo inexecutable en los siguientes términos:

Se trataba de una norma claramente discriminatoria, contraria a las obligaciones contenidas en las convenciones internacionales ratificadas por Colombia, que imponía la necesidad de ejercer el control de convencionalidad sobre esos mismos enunciados, honrando de este modo las obligaciones de respeto y garantía adquiridas por Colombia en la Convención Americana sobre Derechos Humanos; la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, Convención de Belém do Pará; la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), recurrentemente citada y aplicada por la Corte Constitucional y el Convenio 111 de la OIT, lo que involucra el escrutinio no sólo sobre las normas del sistema interno, sino también sobre el desarrollo de prácticas estatales que conduzcan a la efectiva observancia de los derechos y garantías reconocidos por las normas internacionales.

Sin embargo, la realidad y la propia dinámica social sobrepasaron paralelamente a la limitación legal, al encontrar que "en la medida que ha avanzado y se ha venido tecnificando la minería, las cosas se hacen mucho más sencillas y el papel de la mujer cobra cada vez más relevancia en el sector" (Drummond, 2016).

Al parecer, las iniciativas de mujeres por trabajar en la minería son

a causa del descuido del gobierno a Marmato. "El Estado abandonó a Marmato entre el 2006 y el 2008; la multinacional compró y cerró minas y molinos. Hubo migración laboral de los hombres, ¿qué hizo la mujer? Meterse a la mina, porque son madres de familia y todas tienen sus hijos, así que, bienvenido el trabajo", expone la gobernadora indígena Adriana Palomino (Gómez & Díaz, 2012, s.p.).

Por otra parte, el mayor contraste ante la creciente participación de las mujeres en el mercado de trabajo se observa en que dicha situación no se corresponde con su presencia y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, ni en la negociación colectiva. Esta situación pone de manifiesto la generalizada ignorancia de la existencia de mujeres con problemas específicos, en determinados sectores productivos, la ausencia de regulación convencional en materias tales como la protección del embarazo, maternidad o acoso sexual en el trabajo (Pérez del Río, 1997). Señalan Navarrete y Rodríguez (2016) que la mayoría de los beneficios convencionales registrados en la actividad de negociación colectiva del sector minero se limita a aspectos de salarios, primas y bonificaciones extralegales, viáticos, beneficios en educación, beneficios en salud, beneficios en vivienda, estabilidad y entre otros aspectos de menor incidencia: permisos sindicales para reuniones, préstamos para comprar computador, auxilios económicos para matrimonio, maternidad, entre otros (pp.534-546), lo que refleja una ausencia total en materia de igualdad de género o normatividad convencional inclusiva o de medidas de discriminación positiva.

En materia de variables de discriminación por razones de género, "(...) las pocas mujeres que consiguen trabajos en las minas están expuestas a la discriminación laboral y sufren constantemente de acoso sexual" (Zorrilla, Sacher & Acosta, s.f., p.8).

Las mujeres son más vulnerables a las dificultades implícitas en el

manejo burocrático de trámites para consecución de títulos y derechos mineros, créditos y licencias ambientales. Súmese que casi como un ritual, las mujeres en general y en particular en áreas como América Latina, no son vistas como sujetos receptores de formación y entrenamiento en áreas técnicas tales como mecánica, electricidad, hidráulica, operación de máquinas y equipos. Este hecho dificulta aún más su acceso a niveles superiores de ingresos y de posicionamiento jerárquico en la minería (Chaparro, 2005, p.16).

Los representantes de trabajadores y empresarios, haciendo uso de su derecho a la negociación colectiva, deberían aprovechar la flexibilidad que caracteriza a este instrumento de regulación de las condiciones de trabajo para procurar una más rápida adaptación de las reglas en este terreno a las nuevas demandas y necesidades sociales, contribuyendo a eliminar cualquier posible vía de discriminación por razón del género (Argüelles, Martínez & Menéndez, 2004).

Las mujeres sufren mayores impactos en términos de salud psicológica y física. La llegada de hombres jóvenes en búsqueda de trabajo y la pérdida de soberanía económica empuja a muchas mujeres a prostituirse. Aumentan los casos de violación y los riesgos de contagio por enfermedades sexualmente transmisibles. La violencia hacia las mujeres aumenta drásticamente por el gran aumento de consumo de alcohol y drogas. (Zorrilla, Sacher & Acosta, s.f., p.8).

Se suma a esto que el trabajo de la mujer en la minería se ve afectado por una pendiente que lo desliza hacia el sector terciario de la actividad productiva generando un preocupante acercamiento hacia la tercerización en el trabajo. Al respecto señalan Bermúdez, Zambrano & Roa (2014) que:

(...) la exigua demanda laboral para las mujeres solo les ofrece la opción de desempeñarse en las áreas de servicios generales, aseo

y preparación de alimentos. Este tipo de trabajos tiene la particularidad de ser altamente flexibilizado y casi siempre en condiciones de precariedad: bajos salarios, contratos cortos, ausencia de seguridad social, inestabilidad e intensificación laboral. (p.41)

(...)Otra característica de estos empleos es que están tercerizados: las mujeres son contratistas, es decir, no tienen vinculación directa con la empresa minera, sino que establecen su contrato con la mediación de otra empresa. Así, son difíciles las posibilidades de organizarse a favor de sus derechos laborales, de sindicalizarse. En el caso del Cerrejón, solo una quinta parte de las 6 mil personas contratistas están sindicalizadas y en 2010 apenas 56 mujeres se encontraban organizadas en el sindicato. (Bermúdez, Zambrano & Roa, 2014, p.41)

Políticas de género y comportamiento del mercado de trabajo en la minería

La principal manera que tiene el gobierno para brindar medidas de igualdad se da a través de las políticas públicas. Unas se presentan de manera directa, otras a través de desarrollo normativo a diversos niveles, o incluso se deducen desde sus instrumentos institucionales, como es el caso de los planes de desarrollo gubernamentales:

El fin de la política pública consiste en delimitar los problemas y buscar soluciones con el fin de mejorar la calidad de vida de los ciudadanos mediante el acceso y la garantía a servicios que garanticen derechos como la salud, educación, trabajo, seguridad, entre otros. Es por ello que el ámbito de la política pública corresponde generalmente a la rama de la gerencia política, y es aplicable desde lo local a lo regional. (Cerde, Pérez, Pernía & López, 2017, p.3).

Así, el Departamento Nacional de Planeación, 2014 (DNP) rescata la necesidad de cumplir con los parámetros mínimos de La Organización Internacional del Trabajo para el trabajo decente. En este sentido,

La Ley 1753 de 2015 refiere los objetivos del Plan Nacional de Desarrollo para el período 2014-2018 para construir una Colombia en paz, equitativa y educada, en armonía con los propósitos del Gobierno nacional, con las mejores prácticas y estándares internacionales, y con la visión de planificación, de largo plazo prevista por los objetivos de desarrollo sostenible. Acá se resalta en el artículo 75 la importancia del mantener una política de trabajo decente en la generación de empleo para lograr una mejor protección tanto en el sector público como el privado. (Cerda, Pérez, Pernía y López, 2017, p.10)

El Ministerios de Minas y Energía (2013) reconoce el empuje en creación de empleo indirecto del sector minero por medio de la tesis de encadenamientos hacia adelante y hacia atrás. Son datos relevantes que apuntan a un probable crecimiento del sector terciario de la actividad económica derivado de él:

El último estudio realizado por Fedesarrollo (2013) para el sector de Minería a Gran Escala identificó los encadenamientos hacia adelante y hacia atrás del sector minero colombiano. Como resultado del mismo, y tomando en consideración que este es un sector intensivo en capital, se estableció que la minería tiene encadenamientos importantes hacia adelante y hacia atrás, menores que en los demás sectores de la economía, pero más altos que en el sector de hidrocarburos. (Ministerio de Minas y Energía, 2013, p.55)

Son datos relevantes para tomar en cuenta al momento del diseño de políticas públicas verdaderamente articuladas, puesto que los sectores encadenados requieren atención desde diversos ángulos: promoción del emprendimientos, apoyo institucional, formación profesional y técnica de recurso humano según los requerimientos del sector, entre otros:

Históricamente los malos periodos económicos van de la mano con

el problema del desempleo y justifican a su vez la activación de mecanismos tuitivos por parte de los gobiernos a los fines de evitar mayores afectaciones en la población trabajadora. De esta manera han surgido ordenamientos laborales encaminados a proteger a los trabajadores dependientes. Sin embargo, los cambios en los modelos económicos, así como las modificaciones en la creación de nuevas formas de empleo por parte de los actores sociales (sector empleador tradicional) han extraído de ese ámbito a buena parte de la población actualmente llamada ocupada. Esto ha llevado al surgimiento de medidas protectoras de mayor cobertura y que han venido tomando la forma de un ordenamiento complementario al laboral, denominado "de empleo", que busca principalmente comprender el fenómeno del desempleo para lograr erradicarlo o por lo menos, minimizarlo. (Cerdeña, Pérez, Pernía y López, 2017, p.2)

Para Fedesarrollo, teniendo como objetivo incrementar esos encadenamientos productivos, la política enfrenta dos tipos de enfoques o estrategias. La primera consiste en dar protección a los proveedores nacionales mediante instrumentos, los cuales pueden generar distorsiones, que generan sobre costos, disminución de calidad e ineficiencia. La segunda consiste en promover el desarrollo de capacidades locales mediante atracción de inversión, capacitación de trabajadores y empresarios, y proyección de información de las necesidades de mediano y largo plazo por parte de las empresas mineras. (Ministerio de Minas y Energía, 2013, p.58)

Es importante reconocer el encadenamiento que genera la actividad minera, así se tiene que:

(...) la mayor parte de los insumos requeridos por la minería provienen del sector servicios, en especial los de intermediación financiera, transporte, otros servicios a las empresas, y energía y gas de ciudad. Al revisar los principales encadenamientos, estas actividades se des-

tacan entre las más importantes para cada sector. Por ejemplo, 100 pesos adicionales de producción de carbón requieren un incremento de 10,8 pesos en la producción de servicios de intermediación financiera y 9,3 pesos de servicios de transporte terrestre. Otras actividades importantes para el carbón son los metales comunes y productos metálicos elaborados (8,8 pesos), el comercio (7,3 pesos) y los productos químicos básicos y elaborados (7 pesos), entre otros. De igual manera, para los minerales metálicos y los otros productos no metálicos las principales demandas (directas o indirectas) son por servicios, energía y por productos químicos derivados del petróleo. (Cárdenas & Reina, 2008, p.36)

El reconocimiento de la función social de las empresas del sector minero hace posible la materialización de reivindicaciones sociales históricas en Colombia, hecho que repercute positivamente en la percepción del trabajo allí prestado. "Las empresas mineras, independientemente de las dimensiones físicas y económicas de sus proyectos, han empezado a asimilar estas políticas y ya la mayoría está incluyendo en su gestión programas que aportan al bienestar social y económico de las comunidades involucradas" (Ministerio de Minas y Energía, 2006, p.100):

Las recomendaciones de la Resolución 1325 de Naciones Unidas son de elevada importancia ya que bajo sus preceptos se "promueve la participación de las mujeres y apunta a prevenir las violencias y a proteger a las mujeres que han sido víctimas de estas. Sus recomendaciones también son importantes dado que establecen criterios de exigibilidad para la incorporación del enfoque de género en todos los informes sobre la situación de sus derechos, su vulneración y su garantía". (Olarte, 2015, p.23)

Dentro de las funciones sociales de la actividad extractiva no se debe dejar de mencionar la penetración en zonas tradicionalmente abandonadas:

Si bien es cierto que la minería no es una industria intensiva en mano de obra, también lo es que al asentarse en regiones apartadas, donde otras industrias no considerarían establecerse, se consolida como una oportunidad de desarrollo para aquellas comunidades aisladas o en proceso de reconversión posterior a la erradicación de cultivos ilícitos. (Ministerio de Minas y Energía, 2012, p.58)

Desde 2006 se reconoce la importancia de articular políticas pasivas de empleo, específicamente de formación profesional y técnico adecuadas al sector minero. En este sentido reconoce el gobierno a través del Ministerio de Minas y Energía que:

Para el segmento de los mineros tradicionales, se requiere de programas de fomento que tengan por objeto la modernización de sus prácticas mineras y empresariales, en las que actualmente prevalece la informalidad. Con los mineros de este segmento, el Estado debe buscar un modelo de relaciones que congregue la cooperación de otras entidades, privadas y estatales, nacionales, internacionales y multilaterales en el desarrollo de soluciones sostenibles para los problemas sociales que genera este segmento. (Ministerio de Minas y Energía, 2006, p.91)

Señala también el gobierno colombiano el impacto de la no formalización de la minería y su efecto en la ausencia o débil cobertura de riesgos laborales:

El impacto de las extracciones ilegales y la débil fiscalización aumenta la percepción del riesgo que del sector minero tiene el sector asegurador incrementando las barreras de suscripción para la industria, lo que se traduce en un mayor grado de dificultad para la obtención de coberturas de riesgos profesionales que amparan una operación formal (...). (Ministerio de Minas y Energía, 2012, p.21)

Reconoce el PNDM la importancia y necesaria concertación social

entre los actores sociales que están destinados a contribuir con un desarrollo integral en el país para consolidar lo plasmado en dicho plan:

Para nadie es desconocido que las grandes potencias mundiales han trabajado en el fortalecimiento de las relaciones en tres actores: Estado, Empresariado, Academia, aprovechando las ventajas de cada uno de estos, para hacer de esta alianza un eje fundamental de desarrollo. En ese mismo sentido, el país y la industria extractiva en particular requiere un capital humano altamente competitivo para afrontar las barreras que se presentan en el crecimiento que se vislumbra del sector en los próximos años y consolidarlo como uno de los ejes centrales de la economía nacional, para lo cual el Plan Nacional de desarrollo propone: "Educar con pertinencia para la innovación y la productividad: fortalecer e implementar nuevos esquemas de articulación de educación media con superior, y diseñar estrategias para fomentar el emprendimiento en los establecimientos educativos". Otro aspecto relevante es formar capital humano en los niveles técnicos y profesionales, con el objeto de mejorar las prácticas de la actividad minera y la calidad de vida de los mineros. (Ministerio de Minas y Energía, 2012, p.79).

Las mujeres en general y las mujeres pobres en particular, se enfrentan a un conjunto de dificultades que operan como brechas para una adecuada inclusión en el mercado del trabajo. Estas remiten a la mayor precariedad del empleo ofertado y bajos salarios en comparación a los de los hombres, la segmentación del mercado laboral con un fuerte sesgo de género, que implica el predominio de oficios y funciones laborales reconocidos como la extensión del trabajo doméstico.

Astelarra (2004) analizó los informes a la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer y

los planes de igualdad de oportunidades de ocho países latinoamericanos. Según la autora, el énfasis de actuación en esos países ha estado en las medidas de conocimiento, información, sensibilización y formación sobre desigualdad de las mujeres. Pocos países colocan como objetivos cambios estructurales relativos a la equidad de género más allá de los cambios en la legislación laboral, pues la mayoría promueve una mayor inserción de las mujeres en los sistemas productivos vigentes. Consecuentemente, los principales colectivos destinatarios de las políticas de igualdad han sido las mujeres en situación de pobreza y marginalidad:

Dentro de las líneas estratégicas de la política de fortalecimiento del trabajo de la mujer en el sector minero colombiano resalta la inclusión diferencial y desarrollo social, cuyas principales actividades son: 1) realizar una caracterización de la participación de la mujer en actividades de minería a pequeña escala, 2) formular e implementar una estrategia para el fortalecimiento de la participación de la mujer en la actividad minera según lo establecido en la normatividad vigente y 3) elaborar un plan de seguimiento a la estrategia de fortalecimiento. Como resultado se espera tener un 40 % de mujeres en procesos de fortalecimiento para el desarrollo de la actividad minera (Dirección de Formalización Minera, 2014).

La tercerización laboral que se genera, la exclusión y la pobreza hacen surgir la necesidad de crear propuestas alternativas y políticas ajustadas a su realidad, encaminadas a introducirlas en el mercado de trabajo. Allí radica la función social y perdurable del derecho del trabajo. Se presenta la teoría de la base de la pirámide como una vía válida que a través de los negocios inclusivos podría solventar esta discriminación, no solo laboral sino económica:

La finalidad principal del esquema de trabajo a través de la estructura de la base de la pirámide responde necesariamente al papel de

responsabilidad del sector empresarial como generador de riqueza. En este orden de ideas se hace necesario acudir a las políticas públicas que son el canal a través del cual se ha fomentado y regulado el espíritu de emprendimiento tan necesario en la sociedad actual. De esta manera el apoyo institucional que ha brindado el gobierno colombiano a la empresa responde a una manera de ratificar las libertades económicas con la sutil pero necesaria intervención del Estado en su rol de garante de la paz social. (Cerdeña, Pérez & Pernía, 2017, p.6)

Normatividad

El Convenio C111 sobre la discriminación (empleo y ocupación) de 1958 señala en su artículo 1 que "(...) el término discriminación comprende (...) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de (...) sexo (...) que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación (...).

En el artículo 2 se dice que todo miembro para el cual este convenio se halle en vigor se obliga a formular y llevar a cabo una política nacional que promueva, por métodos adecuados a las condiciones y a la práctica nacionales, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto.

La Constitución Política de Colombia establece en el Artículo 13 que todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica. El Estado promoverá las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva y adoptará medidas en favor de grupos discriminados o marginados. Por su parte el Artículo 25

dispone que el trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado, lo que se complementa con el Artículo 43 cuando reseña que la mujer y el hombre tienen iguales derechos y oportunidades. La mujer no podrá ser sometida a ninguna clase de discriminación.

El Código Sustantivo del Trabajo regula en el Artículo 8 la libertad de trabajo al disponer que nadie puede impedir el trabajo a los demás, ni que se dediquen a la profesión, industria o comercio que les plazca, siendo lícito su ejercicio, sino mediante resolución de autoridad competente encaminada a tutelar los derechos de los trabajadores o de la sociedad, en los casos que se prevean en la ley. Esto en línea con el Artículo 11 que permite que toda persona tenga derecho al trabajo y goza de libertad para escoger profesión u oficio, dentro de las normas prescritas por la Constitución y la Ley. Sin embargo, en contraste (*supra* explicada su inexequibilidad), el Artículo 242 inciso 3° dice que "las mujeres, sin distinción de edad, y los menores de 18 años no pueden ser empleados en trabajos subterráneos de las minas ni, en general, trabajar en labores peligrosas, insalubres o que requieran grandes esfuerzos".

METODOLOGÍA

El fundamento epistemológico del presente capítulo descansa en el modelo de investigación jurídico-dogmático siendo que el objeto de estudio se desarrolló desde una óptica legal y formalista (Sánchez, 2007) acudiendo a las fuentes formales del derecho colombiano. En ese sentido se empleó el método sistemático tomando en cuenta que "(...) para que pueda haber un entendimiento total de las normas del derecho, debe tomarse en cuenta que ellas forman un conjunto y que por lo tanto establecen una relación entre sí" (Sánchez, 2007, p.45). Fueron analizadas las disposiciones normativas en todos los

niveles que rigen la materia minera y el trabajo de las mujeres, desde instrumentos propiamente jurídicos (leyes en sentido estricto) hasta instrumentos institucionales que contienen disposiciones vinculantes para la actividad minera y el trabajo de las mujeres (planes de desarrollo).

Se empleó la herramienta del análisis semántico para poder comprender el significado establecido en cada una de las categorías jurídicas objeto de estudio, junto con las técnicas del arqueo bibliográfico, que permitió evaluar en forma crítica las investigaciones realizadas para detectar las bases teóricas que sirvieron de fundamento en el desarrollo del marco teórico y el fichaje de información jurídica, a través del cual una vez organizada la información, se almacenó en fichas y se ordenaron de manera metódica las diversas fuentes de información jurídica localizadas, para su posterior procesamiento, que se llevó a cabo por medio del resumen lógico y el esquema analítico (Sánchez, 2007). El procesamiento de los resultados se realizó a través de la triangulación entre el análisis de la información suministrada con el análisis de las políticas públicas e instrumentos legales que rigen la materia.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

En Colombia en relativamente poco tiempo se ha pasado de una situación en la que pervivían importantes discriminaciones por razón de sexo, a desarrollar una legislación que no solo establece formalmente la igualdad, sino que sanciona la discriminación. A la vez se han creado instituciones públicas en todos los ámbitos de la administración, estatal, regional y local, encargadas de desarrollar políticas de igualdad de oportunidades para las mujeres.

Las mujeres se han incorporado a la educación y al mercado laboral.

Se han roto muchas barreras de las profesiones prohibidas, y cada vez más las mujeres participan en la toma de decisiones, en la política y en la cultura. Aunque es innegable que este avance no está exento de sombras entre las que se pueden señalar el acceso, permanencia y promoción en el empleo; la conciliación de la vida personal y laboral, el acceso a puestos de responsabilidad y decisión; y la violencia contra las mujeres, muy especialmente en el ámbito doméstico.

La experiencia ha demostrado que el mejoramiento de los niveles educativos constituye un mecanismo eficiente en la reducción de la pobreza y de la inequidad sobre la base de una mejor remuneración del empleo.

(...) se admite, en principio, una correlación entre el nivel educativo del trabajo y su eficiencia, en el sentido de que una población activa con mayor nivel educativo debe tener mayor eficiencia en el trabajo. Es pues, la formación para el empleo un aliado imprescindible para consolidar la materialización de los negocios inclusivos para la base de la pirámide. (Cerdeira, Pérez & Pernía, 2017, p.8)

Queda demostrado que las mujeres que trabajan en minería no son mineras de nacimiento, sino que influye mucho la identidad de ser mujer y ser minera, para que se pueda construir con el correr de los años y de la vida en sociedad una identidad minera, tanto individual como colectiva. Es pues, resultado de la práctica del trabajar diario, del habitar la mina siendo mujer (Soriano, Barrionuevo & Bard, 2013).

Ser mujer en la minería no consiste en adecuarse a los discursos de género tradicional definidos cultural y socialmente, o en desplegar estrategias que permitan demostrar competencias laborales para su legitimación, sino que se vincula de igual manera con la superación de su posición de subordinación a través de la desmitificación, la crítica y el empoderamiento (Jiménez, Rojas & Troncoso, 2014).

También se reconoce expresamente que hay colectivos como el de las mujeres que en los últimos años se han beneficiado mayoritariamente del proceso sostenido de creación de empleo, sin embargo, su situación laboral en el mercado refleja todavía algunos de los problemas estructurales (menores tasas de actividad y empleo, mayor desempleo, mayores tasas de temporalidad):

La ausencia de la perspectiva género es una de las razones por las cuales tanto en el diseño de políticas sociales como en la implementación de programas de atención a las necesidades a la población no se logra incidir con intervenciones pertinentes que impacten las brechas e inequidades de género. (Bermúdez, 2015, p.7)

En el contexto del trabajo femenino en el sector de la minería "de acuerdo con el censo minero, en Colombia el empleo de la mujer (...) solo representa el 5 % del total de empleos directos que genera la actividad" (Güiza, 2013, p.114). De manera general se encuentra que en materia de creación de puestos de trabajo:

Según el DANE la actividad minera origina 46.627 empleos directos e indirectos. Se estima que en Colombia existen un total de 9.600 títulos mineros que ocupan entre 100.000 y 200.000 personas (Serrano, Martínez & Fonseca, 2016, p.106)

"La minería a gran escala brinda limitadas oportunidades de empleo a la mujer y el sector de pequeña escala absorbe a las mujeres como trabajadoras contratadas o mediante trabajo forzoso en condiciones de severa explotación minera" (Olarte, 2015, p.15). No obstante que algunas de las dificultades y problemas que se señalan para la incorporación y mantenimiento en el empleo de los colectivos citados proceden del ámbito familiar o sociocultural, carencias e ineficiencias del sistema formativo y de la intermediación laboral, etc., la negociación colectiva puede contribuir a la corrección de posibles

fenómenos de desigualdad, promoviendo asimismo actuaciones concretas dirigidas a eliminar discriminaciones directas e indirectas. Se pretende contribuir al establecimiento de un marco equitativo para el desarrollo de las condiciones de trabajo de hombres y mujeres, propiciando aquellas actuaciones que eliminen los obstáculos para tal equidad, y, en su caso, acudiendo a la inclusión de acciones positivas, cuando se constate la existencia de situaciones desiguales de partida vinculadas a las condiciones laborales.

(...) la participación de las mujeres en escenarios de toma de decisiones es imprescindible para la eliminación de las distintas formas de violencias que las afectan de manera diferencial. La Resolución 1325 en sus párrafos 1, 2 y 3 insta a los estados miembros a garantizar la representación efectiva de las mujeres en todos los niveles de toma de decisiones en el marco de las disposiciones institucionales y en las políticas públicas. (Olate, 2015, p.25)

El reparto más armónico entre responsabilidades familiares entre hombres y mujeres es una premisa necesaria para corregir el sexismo en la división del trabajo, pero no es un problema que incumba al Derecho del Trabajo, no obstante, este puede ayudar a solucionarlo, facilitando la conciliación del trabajo y tareas familiares. Son necesarias sobre todo políticas fiscales, de protección social, servicios sociales, medidas educativas, cambios culturales, entre otros, que favorezcan la redistribución de las tareas familiares que liberen a las familias trabajadoras de cargas transferibles y que permitan a las mujeres ampliar las posibilidades de acceso a empleos libremente elegidos:

(...) la capacidad técnica, administrativa, financiera y logística de (...) la Agencia Nacional de Minería, las Corporaciones Autónomas Regionales, las Oficinas Departamentales y las dependencias del Ministerio de Minas y Energía y el Ministerio de Ambiente y Desarrollo son in-

suficientes, y en algunos casos, impiden el funcionamiento legal y organizado. (Pantoja & Pantoja, 2016, p.150)

La existencia de hábitos sociales muy arraigados que favorecen el rol subalterno de la mujer es quizás el principal elemento contra el que se debe luchar para lograr la tan anhelada igualdad entre mujeres y hombres. Aunque lamentablemente en los momentos actuales todavía es difícil encontrar en esas normas profesionales una posición decidida en ese sentido, tal vez por la propia inercia de los procesos de elaboración de leyes y programas, o quizá también porque las representaciones que negocian en nombre de los trabajadores siguen teniendo una composición muy tradicional, lo que les confiere un cierto sesgo en perjuicio de determinados grupos de trabajadores; siguen extrayéndose, por decirlo de otro modo, de una población laboral mayoritariamente masculina y acostumbrada a la estabilidad del empleo, muy distante ya de las preocupaciones propias de las mujeres (...) (García, 2006):

Ha sido en el Derecho del Trabajo donde más tempranamente se ha detectado que la discriminación en el empleo no es un asunto exclusivamente laboral, que es, ante todo, un reflejo de una situación global discriminatoria de la mujer en la sociedad, en la vida familiar, en la política, en la cultura, etc., y sin cuyo remedio no podrá lograrse satisfactoriamente la igualdad en el empleo. La experiencia más reciente confirma que el Derecho del Trabajo es un instrumento importante pero no suficiente para asegurar la igualdad en el empleo de las mujeres (Rodríguez Piñero, 2006, p.91).

CONCLUSIONES

El rol de la mujer en la minería va más allá de su vinculación al trabajo, de las discriminaciones que padece o de la exclusión legal recientemente superada. Interviene como miembro de una comunidad merecedora de mínimos que permitan el desarrollo sostenible.

Los logros que han tenido a lo largo de los últimos años las posicionan como legítimas trabajadoras. El reto se encuentra en sensibilizar a las poblaciones mineras del rol histórico que ha tenido la mujer y la importancia en el trabajo femenino que trascienda las labores que continúan la actividad doméstica fuera del hogar.

Aunque los datos estadísticos revelan un impacto que apenas se percibe en la generación de fuentes de trabajo, el encadenamiento de actividades representa una importante fuente de puestos de trabajo, fundamentalmente en el sector terciario de la economía. De igual manera, la situación de pobreza característica de las mujeres trabajadoras en la minería junto con la tercerización propia de su desempeño, permite la adecuada cohesión de ambas particularidades a los fines de crear estrategias sobre la fórmula de negocios inclusivos desde la base de la pirámide.

La igualdad de oportunidades entre trabajadores y trabajadoras progresará adecuadamente si se promueve la presencia del colectivo femenino, es decir, podrá conseguirse una mayor sensibilización y defensa en materia de igualdad y no discriminación cuando la composición de estos sea paritaria.

Las medidas contempladas en las leyes no alteran sustancialmente determinados automatismos socioculturales como aquellos por los que la mayoría de los hombres entienden que las principales esferas de decisión deben ser territorio masculino, o que el cuidado de los niños, enfermos y ancianos, o del mismo hogar, conciernen naturalmente a las mujeres.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Argüelles, A., Martínez, C. & Menéndez, P. (2004). *Igualdad de Oportunidades y Responsabilidades Familiares*. Madrid: Colección Estudios CES.

- Astelarra, J. (2014). Políticas de género en la Unión Europea y algunos apuntes sobre América Latina. *CEPAL Serie Mujer y Desarrollo*, 57. Recuperado de: <http://mediterraneas.org/IMG/pdf/lcL2154e.pdf>
- Bermúdez, R. (Coordinadora) (2015). *Mujer y minería. Ámbitos de análisis e Impactos de la minería en la vida de las mujeres. Enfoque de derechos y perspectiva de género*. Recuperado de: <http://censat.org/es/publicaciones/mujer-y-mineria-ambitos-de-analisis-e-impactos-de-la-mineria-en-la-vida-de-las-mujeres-enfoque-de-derechos-y-perspectiva-de-genero>
- Bermúdez, R., Zambrano, K. & Roa, L. (2014). *Los territorios, la minería y nosotras: las mujeres nos preguntamos guía de trabajo*. Censat Agua Viva – Amigos de la Tierra Colombia. Recuperado de: <http://censat.org/es/publicaciones/los-territorios-la-mineria-y-nosotras-las-mujeres-nos-preguntamos-guia-de-trabajo>
- Cárdenas, J. (2013). *El impacto de la participación femenina en el mercado laboral de los hombres en Colombia desde 1984 hasta 2012* (Trabajo de Grado). Universidad del Rosario. Recuperado de: <https://core.ac.uk/download/pdf/86437226.pdf>
- Cárdenas, M. & Reina, M. (2008). *La minería en Colombia: Impacto socioeconómico y fiscal. Cuadernos de Fedesarrollo*. Recuperado de: <http://www.repository.fedesarrollo.org.co/handle/11445/893>
- Cerda, M. R., Pérez, P. J. & Pernía, M. (2017). La base de la pirámide y la política de empleo en Colombia. En: M. E., Graterol Rivas, M. I., Mendoza Bernal, R., Graterol Silva, J. C. Contreras Velásquez, & J. F. Espinosa Castro, (Eds.). *La base de la pirámide y la innovación frugal en América Latina*. Maracaibo, Venezuela: Ediciones Universidad del Zulia.
- Cerda, M. R., Pérez, P. J., Pernía, M. & López, S. L. (2017). Política pública en empleo. En: M. I., Mendoza, R., Graterol, J. C. Contreras y J.F. Espinosa, (Eds.). *Políticas públicas desafíos en Colombia y Venezuela*. Maracaibo, Venezuela: Ediciones Universidad del Zulia.
- Código Sustantivo del Trabajo. Adoptado por el Decreto Ley 2663 del 5 de agosto de 1950 "sobre código sustantivo del trabajo", publi-

- cado en el diario oficial número 27.407 de fecha 9 de septiembre de 1950.
- Constitución Política de Colombia. Publicada en la Gaceta Constitucional No. 116 de 20 de julio de 1991.
- Convenio C111 sobre la discriminación (empleo y ocupación de fecha 25 junio de 1958, ratificado por Colombia el 4 de marzo de 1969).
- Corte Constitucional, Colombia (2016). Sentencia C586/2016. Recuperado de: <http://www.corteconstitucional.gov.co/RELATORIA/2016/C-586-16.htm>
- Chaparro, E. (2005). La mujer en la pequeña minería de América Latina: el caso de Bolivia. *CEPAL Serie Recursos naturales e infraestructura*, 87. Recuperado de: http://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/6280/S05111_es.pdf?sequence=1
- Departamento Nacional de Planeación (2014). *Bases del Plan Nacional de Desarrollo (PND) 2014-2018*. Recuperado de: <http://www.minagricultura.gov.co/planeacion-control-gestion/Gestin/Plan%20de%20Acci%C3%B3n/PLAN%20NACIONAL%20DE%20DESA-ROLLO%202014%20-%202018%20TODOS%20POR%UN%20NUEVO%20PAIS.pdf>
- Drummond Ltd. (2016). *II Foro Relianz: Desafío de las mujeres en la minería colombiana*. Recuperado de: <http://www.drummondltd.com/drummond-ltd-participo-en-ii-foro-relianz-desafio-de-las-mujeres-en-la-mineria-colombiana/>
- García Murcia, J. (2006). Impacto y perspectivas del principio comunitario de igualdad de trato: la experiencia española. *Justicia Laboral*, 26, 11-36.
- Gómez, C. y Díaz, A. (2012, 1 de Mayo). *Mujeres mineras: La minería no es solo de machos. La Patria*. Recuperado de: <http://www.lapatria.com/economia/mujeres-mineras-la-mineria-no-es-solo-de-machos-4397>
- Güiza, L. (2013). La pequeña minería en Colombia: una actividad no tan pequeña. *DYNA*, 80(181), 109-117. Recuperado de: <http://revistas.una.edu.co/index.php/dyna/article/view/35819/45320>

- Jiménez, C., Rojas, P. & Troncoso, R. (2014). Género, trabajo y subjetividad: el lugar de la mujer en la minería. *Persona y Sociedad*, 3(8), 65-95. Recuperado de: <http://personaysociedad.cl/ojs/index.php/pys/article/view/21/20>
- Ministerio de Minas y Energía. (2006). *Unidad de Planeación Minero Energética. Colombia país minero. Plan Nacional para el Desarrollo Minero visión al año 2019*. Recuperado de: http://www.upme.gov.co/Docs/PNDM_2019_Final.pdf
- Ministerio de Minas y Energía. (2012). *Unidad de Planeación Minero Energética. Plan Nacional de Desarrollo Minero al 2014. Sector minero de cara a la sociedad*. Recuperado de: http://www.upme.gov.co/Docs/Plan_Minero/2012/PNDM2014.pdf
- Ministerio de Minas y Energía. (2013). *Unidad de Planeación Minero Energética. Plan Nacional de Desarrollo Minero 2010-2018*. Recuperado de: <http://www1.upme.gov.co/sala-de-prensa/fotonoticias/plan-nacional-de-desarrollo-minero-2010-2018>
- Ministerio de Minas y Energía. Dirección de Formalización Minera. (2014). *Fortalecimiento del trabajo de la mujer en el sector minero colombiano*. Recuperado de: <http://www.equidadmujer.gov.co/oag/Documents/Resultado-apoyo-mujer-sector-minero.pdf>
- Navarrete, R. & Rodríguez, L. (2016). Experiencias de negociación colectiva en la industria minero energética: casos Drummond-Sintramienergética (2013-2016), Cerromatoso-Sintracerromatoso (2011-2015) y Cerrejón-Sintracarbón (2013-2015). En: Henao, J. y Restrepo, C. (Eds.), *Minería y Desarrollo. Tomo III: competitividad y desempeño en el sector minero*. Bogotá. Universidad del Externado de Colombia.
- Olarte, G. (2015). *Mujeres, conflictos socioambientales y resolución 1325 de las naciones unidas*. Bogotá: Red Nacional de Mujeres Recuperado de: <http://www.rednacionaldemujeres.org/phocadownloadpap/mujeres%20conflictos%20socioambientales%20resolucion%201325.pdf>
- Pantoja, F. & Pantoja, S. (2016). Problemas y desafíos de la minería

- de oro artesanal y en pequeña escala en Colombia. *Revista de la Facultad de Ciencias Económicas*, XXIV(2), 147-160. Diciembre 2016, DOI: <http://dx.doi.org/10.18359/rfce.2217>
- Pérez del Río, T. (1997). La discriminación por razón de género en el empleo y las condiciones de trabajo. *Gaceta Sindical*, 5, 313-344.
- Rodríguez Piñero, M. (2006). El Derecho del Trabajo y el empleo de la mujer. *Relaciones Laborales*, I, 87-100.
- Ruiz, A. (2013). Género y trabajo: análisis de las representaciones simbólicas en el centro minero de Huanuni. Bolivia. *ETNICEX*, 5, 105-119. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4761681>
- Sánchez, Z. (2007). *Técnicas y metodología de la investigación jurídica*. 3º Ed. Caracas, Venezuela: Livrosca.
- Serrano, A., Martínez, M. & Fonseca, L. (2016). Diagnóstico y caracterización de la minería ilegal en el Municipio de Sogamoso, hacia la construcción de estrategias para la sustitución de la minería ilegal. *Tendencias*, XVI(1), 104-109. Recuperado de: <http://www.scielo.org.co/pdf/tend/v17n1/v17n1a06.pdf>
- Soraire, F., Barrionuevo, L. & Bard, G. (2013). Mineras. Trabajar y habitar en las minas. Un análisis desde la antropología del trabajar, la producción social del hábitat y la perspectiva crítica de género. *Revista de Antropología Experimental*, 13, 129-149. Recuperado de: <http://revista.ujen.es/huesped/rae/articulos2013/10soraire13.pdf>
- Zorrilla, C., Sacher, W. & Acosta, A. (s.f). *21 preguntas para entender la minería del siglo 21*. Recuperado de: <http://rebelion.org/docs/138009.pdf>

Cómo citar este capítulo:

Pérez Herrera, P. J. (2018). La política de género y el empleo en la minería de Colombia. En R. Mazuera-Arias y N. Albornoz-Arias (Edits.), *Emprendimiento, empleabilidad y políticas: Una mirada globalizadora* (pp.209-238). Barranquilla: Ediciones Universidad Simón Bolívar.