

**LA MUJER EN LA MINERIA DEL CARBON EN SARDINATA, NORTE DE
SANTANDER**

*Yerlis Gil Saxby Cardenas Laguado
Genesis Camila Portillo García
Jairo Velandia*



**UNIVERSIDAD SIMON BOLIVAR SEDE CUCUTA
FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS SOCIALES
PROGRAMA ACADEMICO DE DERECHO
SAN JOSE DE CUCUTA
2019-1**

**LA MUJER EN LA MINERIA DEL CARBON EN SARDINATA, NORTE DE
SANTANDER**

*Yerlis Gil Saxby Cardenas Laguado
Genesis Camila Portillo García
Jairo Velandia*

*Producto de Trabajo de investigación presentado como prerrequisito para optar título de
Abogado*

Docente:
Dra. Andrea Aguilar

**UNIVERSIDAD SIMON BOLIVAR SEDE CUCUTA
FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS SOCIALES
PROGRAMA ACADEMICO DE DERECHO
SAN JOSE DE CUCUTA
2019-1**

Agradecimientos

En estas cortas líneas queremos Agradecer en primer lugar a Dios por bendecirnos y brindarnos las herramientas cada para sacar este proyecto adelante. A nuestras madres María Eugenia Garcia, Marisol Laguado y María Velandia por sus apoyo incondicional, en especial en aquellos momentos en donde el fracaso no hace parte de la vida, por su amor y comprensión en todo momentos.

CONTENIDO

	Pág.
TITULO	5
RESUMEN	6
1. PROBLEMA	8
1.1 Planteamiento y Formulación del Problema	9
1.2 Justificación	11
2. MARCO REFERENCIAL	12
2.1. Marco Teórico	20
3. OBJETIVOS	24
3.1. Objetivo General	24
3.2. Objetivos Específicos	24
4. METODOLOGIA	24
5. RESULTADOS DE LA INVESTIGACION	25
CONCLUSIONES	42
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	44

**LA MUJER EN LA MINERIA DEL CARBON EN SARDINATA, NORTE DE
SANTANDER**

RESUMEN

El presente artículo mostró como la mujer de Norte de Santander, busca incursionar en terreno ajenos para unos y poco explorado o asediados por ellas como lo es el sector de la minería de carbón, teniendo de presente al municipio de Sardinata, como mujeres pujantes, madres cabeza de hogar o simplemente les gusta igualarse con los hombres, en cuanto a cuestiones labores como el sector minero. Al tiempo se hará un análisis de género y la discriminación que sufre la mujer al pretender asediar terrenos pocos inspeccionados por ellas, como asegura William Daros (2014) al enunciar a Lipovetsky, que la mujer ha sido desvalorizada y despreciada (Pág. 3), por la exclusión recibida por el hombre.

Se mostrará al mismo tiempo la realidad de los hechos en relación con las labores que puede llegar a ejercer la mujer en la minería y el deber ser que tiene que ver con su profesión, teniendo como particularidad la mina de carbón en Norte de Santander. Es tan difícil, por parte de los hombres que las mujeres se puedan igualar a ellos en cuestiones de trabajo las cuales eran consideradas solo para el género masculino, buscando un equilibrio laboral con el hombre y ante todo mejorar su condición laboral y económica como madres cabeza de hogar o mujer emprendedora.

La metodología que se aplicará será de tipo cualitativa con enfoque introspectivo, para dar un énfasis a todo el andamiaje laboral y normativo con respecto a la igualdad de género para ejercer una laboral específica en el país.

LA MUJER EN LA MINERIA DEL CARBON EN SARDINATA, NORTE DE SANTANDER

*Autor: Yerlis Gil Saxby Cardenas Laguado
Genesis Camila Portillo García
Jairo Velandia*

Fecha: 17 de junio de 2017

Resumen

El presente artículo intentara mostrar como la mujer de Norte de Santander, busca incursionar en terreno, poco asediados por ellas como lo es sector de la minería en el municipio de Sardinata, son mujeres pujantes, madres cabeza de hogar o simplemente les gusta igualarse con los hombres, en labores como el sector minero.

Al tiempo se hará un análisis de género y la discriminación que sufre la mujer al pretender asediar terrenos pocos explorados por ellas. Se mostrará al mismo tiempo la realidad de los hechos en relación con el trabajo de la mujer en la minería de carbón y el debe ser que tiene con el mismo.

También se identifica como el mercado laboral para la mujer en la minería de carbón en Norte de Santander es tan difícil, cuando se busca un equilibrio laboral con el hombre. La metodología que se aplicará será de tipo cualitativa con enfoque introspectivo.

Palabras Claves Minería, mujer, género, trabajo

1. PROBLEMA

Tradicionalmente la minería ha sido el trabajo más antiguo del hombre, en la cual se ha ido trascendiendo de generación en generación. Dicha actividad presenta unos riesgos para su integridad física, entre esos podemos decir: riesgos ambientales, ergonómico, psicosocial, accidentes y derrumbes de tierras.

Colombia se encuentra con una ubicación de mayor privilegio desde el punto de vista metalúrgico pues en ella figuran dos grandes provincias geotectónicas: el Cinturón Andino y el Escudo Amazónico, ambas propicias para la exploración de recursos minerales y con probabilidad de concebir proyectos de gran categoría económica, mediante la aplicación de técnicas modernas de exploración sistemática en áreas potenciales.

En el mundo actual las relaciones de género se están transformando. Ahora se hace más visible la participación de las mujeres en las actividades productivas y en la toma de decisiones relacionadas con las mismas. En Colombia, la participación de las mujeres en el mercado laboral ha comenzado aumentándose esencialmente en las últimas décadas. Las mujeres han aumentado su participación en ocupaciones bien remuneradas pero aun la mayoría se concentran en ocupaciones de menor remuneración y mayor inestabilidad.

La presencia de las mujeres en el ámbito laboral es mayor y mucho más visible hoy que antes el cual ha ido aumentando la tasa de actividad femenina. El aspecto a destacar es que 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, como directoras y funcionarias publicas pasaron de alrededor del 15 % a un 40 % y como comerciantes y vendedoras pasaron de un 35 % en 1984 al 65 % en 2015.

En el Departamento Norte de Santander la mayor parte de sus exportaciones corresponde a productos de origen minero, como son el carbón y el coque, siendo así el tercer departamento exportador de carbón. Uno de sus municipios productores es Sardinata

Ubicado al Oeste del Departamento donde se explotan más de 8.000 toneladas de Carbón Mineral.

El propósito del siguiente proyecto de investigación es abordar las problemáticas laborales y sociales de la mujer en base al papel que ellas realizan en el ámbito laboral de la minería del carbón en el territorio de norte de Santander. Por consiguiente, el gran interrogante es ¿Cuál es la situación jurídica laboral de la mujer trabajadora en la minería del carbón en Sardinata, Norte de Santander?

1.3 Planteamiento y Formulación del Problema

Tradicionalmente la minería ha sido uno del trabajo más arcaico que el hombre haya podido realizar, en la cual se ha ido trascendiendo de generación en generación. Dicha actividad presenta unos riesgos para su integridad física, entre esos podemos decir: riesgos ambientales, ergonómico, psicosocial, accidentes y derrumbes de tierras.

Colombia se encuentra con una ubicación de mayor accesibilidad en el sector metalúrgico pues en ella figuran dos grandes provincias geotectónicas: el Cinturón Andino y el Escudo Amazónico, ambas propicias para la exploración de recursos minerales y con probabilidad de concebir proyectos de gran categoría económica, mediante la aplicación de técnicas modernas de exploración sistemática en áreas potenciales.

La transformación de la inclusión de género es una realidad, en Colombia, se ve desde los ámbitos laborales dirigiendo grandes compañías, directoras de las grandes cadenas radiales y audiovisuales en fin en las últimas décadas su presencia se ha hecho notar y es evidente. Las mujeres han aumentado su participación en ocupaciones bien remuneradas, pero aun la mayoría se concentran en ocupaciones de menor remuneración y mayor desigualdad.

La tasa de la actividad laboral femenina ha ido creciendo paulatinamente. El aspecto a destacar es que 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, como directoras y funcionarias publicas pasaron de alrededor del 15 % a un 40 % y como comerciantes y vendedoras han ido en aumento permanente.

En Norte de Santander la mayor parte de sus exportaciones corresponde a productos de origen minero, como son el carbón y el coque, siendo así el tercer departamento exportador de carbón. Uno de sus municipios productores es Sardinata Ubicado al Oeste del Departamento donde se explotan más de 8.000 toneladas de Carbón Mineral.

Pero en este caso la escasa participación femenina en la minería se da a la discriminación para las mujeres que deseen estar incorporada a una labor minera, este tipo de discriminaciones son tan sutiles que muchas veces pasan imprevistas tanto para quienes las reciben como para quienes las ejercen. La discriminación puede en ocasiones es de forma indirecta, en la cual los hombres la ejecutan desde la cotidianidad, asociando a las mujeres características sexuales más que una autorización propia del género y como aceptadas compañeras de trabajo. La mujer tiene un papel trascendental y absolutamente fundamental, no solo como líder de familia, sino también como actor importante en el ámbito económico, convirtiéndose en fuerza productiva y factor de cambio en los distintos escenarios

El propósito del siguiente artículo de investigación es abordar las inconvenientes que ha tenido que padecer el género femenino en aspectos sociolaborales con respecto a la minería del carbón. Según lo expresa Ordoñez (2016) al citar a Gómez que el verdadero origen de la brecha salarial entre hombres y mujeres reside en las propias expectativas salariales de la mujer antes de incorporarse al mundo laboral (Pág. 6). Por consiguiente, el gran interrogante es ¿Cuál es la ambiente jurídico-laboral que tiene que enfrentar la mujer trabajadora en la minería del carbón en Sardinata, Norte de Santander?

1.4 Justificación

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. Además, es una labor que se ha configurado como una sección típicamente de empleo masculino, donde las mujeres tienen una reducida participación. 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 su especial protección en este caso en las mujeres para que obtengan una igualdad de oportunidades al de los hombres en el sector minero.

Con el siguiente trabajo de investigación se pretende determinar la situación jurídica laboral de la mujer trabajadora en la minera de Sardinata, Norte de Santander, con el propósito de aportar recomendaciones para políticas públicas y mejorar en la coordinación intersectorial, en lo cual se abordaran las oportunidades y estrategias sectoriales que promuevan la incorporación de mujeres en ese sector, como también un taller orientado a identificar y priorizar las brechas en equidad de género en el sector minero de Sardinata.

Dentro de las implicaciones prácticas y dadas las características elementales en que aún se encuentran la minería subterránea, se puede mencionar que en pleno siglo XXI impiden que esta población, por el hecho de ser mujeres, sea empleada en trabajos peligrosos, insalubres o que requieran grandes esfuerzos en lugar de ser una medida de protección es una forma de discriminación, dado que las desvalorizan a una condición inferior a la del hombre, reforzando así el estereotipo del llamado sexo débil.

Los resultados que se logren obtener tienen la información más reciente de las situaciones que pueden estar afectando la estabilidad económica y bienestar de una población femenina que a nivel nacional, departamental y municipal genera discriminación en la mujer.

La actual investigación sobre la situación actual que carece la mujer en la minería, nos permitirá como estudiantes de Derecho reforzar y establecer competencias para la correcta

interpretación y aplicación de la normatividad establecido por el Ministerio de la Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

2. MARCO REFERENCIAL

Bermúdez, Rodríguez & Roa (2011) publicaron un documento titulado “MUJER Y MINERIA Ámbitos de análisis e Impactos de la minería en la vida de las mujeres -Enfoque de derechos y perspectiva de género.”, en la revista **CENSAT**. El objetivo de este artículo consistió en analizar como las actividades generales y específicas de la minería impactan la vida de las mujeres. Las principales conclusiones a las que se llegaron señalan que:

Este documento centra su atención en las implicaciones sociales, económicas y ambientales que sobre la vida de las mujeres está ocasionando la industria minera en los diversos territorios donde las grandes empresas transnacionales están desarrollando proyectos de explotación minera en Colombia.(Bermúdez, Rodríguez & Roa, 2011,p.5)

Este antecedente aporta a la presente investigación porque con su propuesta de fortalecimiento del rol de las mujeres en esta problemática y sugiriendo algunos ámbitos de intervención en la perspectiva de construir un plan de acción política para la defensa y protección de los derechos de las mujeres, nos permite esclarecer si las propuestas que se han realizado para la mejora de esta problemática se han ejecutado o no.

Jiménez , Rojas & Troncoso (2014) publicaron un documento titulado “Género, trabajo y subjetividad: el lugar de la mujer en la minería” en la revista Persona y sociedad. El objetivo general de este artículo es analizar los significados de ser mujer en la mina El Teniente a partir del emergente fenómeno de inserción laboral femenina en faenas productivas. La principal conclusión la que se llego es:

Que ser mujer en la minería no tiene que ver únicamente con adecuarse a los discursos de género tradicional definidos cultural y

socialmente, o desplegar estrategias que les permiten demostrar competencias laborales para legitimarse, sino que también se vincula con la superación de su posición de subordinación a través de la desmitificación, la crítica y el empoderamiento. De tal manera acontecen procesos de subjetivación que nos permiten hablar de la conformación de nuevas identidades de género en minería, junto con una emergente disputa de los significados de género al interior de la cultura minera.(Jiménez , Rojas & Troncoso,2014,p.1)

Este antecedente aporta a la presente investigación porque resalta la realización de cambio desde el punto en donde la mujer es identificada como una persona débil hasta donde la misma busca cambiar ese idea; ser mujer, para estas trabajadoras, es superar aquel lugar de desventaja desde el cual están situadas según los discursos y significados dominantes del sistema sexo-género, es reconstruir su dignidad a partir de un yo propio, independiente de aquellas categorías de identidad impuestas por la sociedad y la cultura. (Dubet, 2010).

Gómez & Díaz,(2012) publicaron un artículo titulado “Mujeres mineras, La minería no es sólo de machos” en la revista la patria. El objetivo general de este artículo es la igualdad de género es un derecho fundamental en el trabajo. La principal conclusión a la que se llega es que la minería es un trabajo inestable y poco rentable cuando se corre con mala suerte. Sus ganancias son muy variadas. La discriminación a las mujeres no solo se ha dado por la parte legal también por tradición, se pensaba que la mujer no era fértil para las vetas, y por esto también han sido apartadas. Este antecedente aporta a la presente investigación porque observamos que la mujer sin importar que sea un trabajo ilegal trabaja dentro de la mina y la importancia de establecer equidad de género en esta labor.

Minería en Colombia vulnera derechos de trabajadores: Defensor del Pueblo (2011, 27 de Enero). Elpais.com.co, p.1.El objetivo general es analizar las condiciones laborales y técnicas que enfrentan los mineros por el riesgo que representa para su salud. La principal conclusión es la manifestación de la vulneración de los derechos de los mineros porque laboran en condiciones de altos riesgos para sus vidas. Este antecedente aporta a la presente

investigación porque se observa como los empleadores no consideran la vida del trabajador con valor alguno, permiten riesgos para sus vidas, negligencias de seguridad y esto trae como consecuencias las mayores problemáticas de esta actividad.

Ruiz & Arrieta,(2013) elabora una tesis titulada “Género y trabajo: análisis de las representaciones simbólicas en el centro minero de Huanuni, Bolivia” en la universidad de San Francisco Xavier de Chuquisaca .El objetivo general de esta tesis es analizar la discriminación laboral en razón de género, en el distrito minero de Huanuni. Las principales conclusiones a las que llegaron señal que:

La discriminación laboral en razón de género en el centro minero de Huanuni expresa de relaciones de poder asimétricas, asentándose, parcialmente, en las representaciones simbólico-religiosas sobre las relaciones entre la femineidad y la producción de minerales. La reificación de estas creencias, expresa, a su vez, la naturalización de determinadas relaciones asimétricas, que traducidas en el plano simbólico-religioso, aparecen como aún más “tradicionales” e inmutables; esto es la división sexual del trabajo, la separación entre las esferas doméstica/pública o productiva/reproductiva. En los centros mineros, esta compartimentalización, confina a las mujeres a actividades laborales no remuneradas, remuneradas como extensión del trabajo doméstico, jerárquicamente inferiores respecto al varón y con menores remuneraciones y beneficios. En cualquier caso, las representaciones simbólicas sobre la antinomia femineidad/producción de mineral impiden que las mujeres accedan a un trabajo estable y bien remunerado, manteniendo condiciones de subordinación y opresión. (Ruiz & Arrieta, 2013,p.116)

Este antecedente aporta a la presente investigación porque nos muestra dos puntos esenciales para identificar la discriminación laboral de género, y la mala remuneración que se le daba a la mujer al tratarlas inferior al lado de un hombre.

GÜIZA, (2014) elabora una tesis titulada “La minería manual en Colombia: una comparación con américa latina” en la universidad del Rosario, Bogotá DC. El objetivo general de esta tesis es analizar las condiciones socio-económicas de los mineros que utilizan técnicas manuales y maquinas simples y la ausencia de estratificación ha producido tasas muy altas de ilegalidad en la actividad minera. Las principales conclusiones a las que se llegaron señal que:

La minería manual se caracterizada por ser esencialmente manual y rudimentaria cuya dimensión generalmente no sobrepasa las 20 hectáreas o las 5 toneladas trabajador/día, es una actividad de la que subsisten familias de bajos ingresos en el sector rural, es alternada con el trabajo agrícola y utiliza métodos de bajo impacto ambiental. Además, su población es esencialmente rural, posee un nivel bajo de escolaridad, de estrato socioeconómico y de cobertura de los programas sociales del Estado. Esta actividad ha sido estigmatizada y perseguida debido a que las políticas públicas no la han diferenciado de la minería mecanizada, por lo que el principal y más urgente desafío que tienen los Estados frente a la MM es su reconocimiento y formalización. De acuerdo con este estudio se logró determinar que en más del 50% de los países de América Latina, se exige a los mineros que utilizan técnicas manuales las mismas condiciones para legalizar su actividad que a las grandes concesiones mineras. (GÜIZA, 2014, p.43)

Este antecedente aporta a la presente investigación porque se describirán las barreras jurídicas que tienen los trabajadores que realizan la actividad de manera manual o con máquinas en Colombia y se realiza la comparación con los ordenamientos jurídicos de América Latina, para que esta problemática no siga sucediendo es necesario que las normas se adapten a la realidad de la minería.

GÜIZA, (2013) elabora una tesis titulada “La pequeña minería en Colombia: una actividad no tan pequeña” en la universidad del Rosario, Colombia. El objetivo general de esta tesis es

la realización de una caracterización cuantitativa y cualitativa de los principales aspectos sociales, económicos, ambientales y de política pública que rodean la pequeña minería en Colombia. Las principales conclusiones a las que se llegaron señalan que:

Resulta paradójico que casi las tres cuartas partes de la actividad minera en el país se desarrolla a través de la pequeña minería y que la mayor parte de las normas y políticas mineras sólo auspician y benefician a la gran minería. Las cifras aquí presentadas evidencian que es totalmente inadecuado pensar en una política pública que fomente la gran minería sin que se reconozcan los derechos de los pequeños mineros que mayoritariamente son mineros tradicionales que llevan a cabo la actividad como medio de subsistencia en las zonas rurales. Así mismo, es contraproducente para el país tener cifras tan altas de ilegalidad minera principalmente aportadas por la pequeña minería ya que esto trae como consecuencia graves impactos ambientales y detrimentos fiscales por el no pago de las contraprestaciones económicas que se derivan de la actividad. En el país, las políticas públicas no han sido coherentes con la necesidad de formalizar la pequeña minería por lo que los avances en la materia han sido muy precarios lo que se traduce en altos índices informalidad en el sector. Es importante destacar que buena parte de los grupos étnicos del país que llevan a cabo actividades mineras, también lo hacen en la ilegalidad debido a las dificultades que tienen para acceder a los títulos mineros. (GÜIZA, 2013, p.116)

Este antecedente aporta a la presente investigación porque se puede identificar las falencias por las cuales los mineros de pequeña escala siguen operando en el sector informal. Los trabajadores carecen sobre el conocimiento de los requisitos legales que protegen su vida en el ámbito laboral de la minería

Soraire, Barrionuevo & Bard, (2013) publicaron un artículo titulado “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” en la revista de Antropología Experimental. El objetivo general de este artículo es analizar las categorías provenientes de diferentes perspectivas (Antropología del Trabajar, Producción Social del Hábitat y Perspectiva Crítica de Género), llegando así a estructurar el estudio de caso en cuestión. Las principales conclusiones a las que se llegaron señalan que:

Se presenta, a partir del estudio antropológico de un caso concreto (minería La Alumbrera), un pantallazo general sobre el fenómeno contemporáneo de la mega minería a cielo abierto en Argentina. Acercando elementos de diferentes corrientes teóricas (hábitat y perspectiva de género) hemos presentado un acercamiento preliminar en lo que concierne al trabajo de “mujeres mineras”. Así, trabajando a partir del estudio de caso y la propuesta teórica-conceptual de algunos autores, hemos ido construyendo algunas nociones que pueden ser útiles a tal fin. Las mujeres que trabajan en minería en Argentina no “son mineras de nacimiento”, la identidad de ser “mujer” y ser “minera” se construye con el correr de los años, de la vida en sociedad. La identidad minera se construye, tanto individual como colectivamente. Es resultado de la propia práctica del “trabajar diario”, del habitar la mina siendo mujer. Vemos en esta oportunidad cómo el lugar donde trabajar y cómo son en él significadas y organizadas las mujeres, suman en el proceso de transformación que desencadena el trabajar en una mina y verse demandadas mineras. (Soraire, Barrionuevo & Bard, 2013,p.145)

Este antecedente aporta a la presente investigación porque el análisis que se realiza en todo el trayecto de este artículo, nos muestra como la mujer puede ser afectada al estar en un hábitat que según no es el indicado para ella porque siempre se ha estigmatizado que las mujeres (con sus supuestas incapacidades innatas) aparecen como débiles, carente de fuerzas

y sentimentales; por lo que no podrían ser consideradas aptas para trabajos que requieran de mucho esfuerzo físico.

Ospina, Manrique & Guío (2010) publicaron un artículo titulado “Salud y trabajo: minería artesanal del carbón en Paipa, Colombia” en la revista unal. El objetivo general de este artículo es describir condiciones de trabajo y estado de salud en una muestra de mineros informales del carbón en Paipa, Boyacá. Las principales conclusiones a las que se llegaron señalan que:

Tanto la morbilidad autorreportada como los antecedentes y exploraciones de salud muestran prevalencias altas de manifestaciones de enfermedad respiratoria, trastornos osteomusculares y antecedentes de lesiones de causa externa por accidente de trabajo, que se corresponden con los factores y exposiciones identificados en la exploración del panorama de riesgos. El trabajo adelantado constituye un punto de partida para desarrollar un programa de vigilancia y monitoreo de los riesgos laborales en la minería del carbón y el impacto de las medidas preventivas que se puedan implementar en el futuro. (Ospina, Manrique, Guío. 2010, p.108)

Este antecedente aporta a la presente investigación porque nos demuestra el riesgo en el que están expuestos los trabajadores por causas estructurales, por eso se dice que es importante la influencia positiva de las políticas públicas. Es muy claro que ese hábitat en el que se puede ver expuesta una mujer es peligroso y perjudicial para su salud.

Stevenson (2003) publicó un artículo titulado “La discriminación de género en el ámbito laboral” en la revista de Ciencias Sociales. El objetivo general de este artículo es analizar y demostrar cómo las activistas feministas y defensoras de los derechos laborales han aprovechado espacios locales, nacionales y transnacionales de trabajo en México, para

luchar contra la discriminación de género. La principal conclusión a la que se llegó señala que:

Este tema fue abordado por Redes transnacionales de defensa. Un aspecto en particular de este tema es el alto grado de colaboración y/o traslape de las diferentes redes de defensa, para enfrentar el problema y colaborar en alcanzar alguna forma de solución. Tal y como se mencionó anteriormente, la organización de movimientos transfronterizos es un factor que merece más comparación e investigación en el futuro. Finalmente, tal y como se delineó antes, la pregunta principal que este tema sugiere es ¿cómo catalogar mejor la serie de acciones colectivas que han ocurrido? Los datos presentados en este trabajo agregan al creciente número de casos que demuestran cómo la gente que lucha por los derechos laborales y la igualdad de género en el trabajo lo hace junta, y en forma tal, que bien puede estar convirtiéndose en un movimiento social transnacional, definido por Tarrow como "... un reto colectivo, basado en propósitos comunes y solidaridad social, en interacción sostenida con las elites, los oponentes y las autoridades" (1998: 177). Con el espectro de un NAFTA ampliado en el horizonte, el Tratado de Libre Comercio de las Américas (TLCA) diseñado para extenderse desde Alaska hasta Argentina, mi expectativa es que las múltiples acciones, respuestas y luchas tanto de grupos de mujeres como de sindicatos, nos proporcionarán más acciones para revelar más claramente un movimiento transnacional creciente que luchará por los derechos de las mujeres trabajador. (Stevenson 2003, p.40)

Este antecedente aporta a la presente investigación porque observados el cambio en la proporción de mujeres que trabajan, significa que hay más mujeres que se enfrentan a las dificultades de pago desigual y un ambiente de trabajo hostil. Este cambio significa que hay más mujeres con las cuales unirse para luchar por la igualdad en el pago, salarios comparativos, permisos de maternidad, servicio de guardería infantil y otros, con el fin de

crear ambientes de trabajo donde las mujeres sean bienvenidas, productivas y protegidas cuando esto sea relevante.

Carabalí & Ladino (2014) publicó un artículo titulado “Vida cotidiana de las mujeres mineras de Higuerrillos, municipio de Buenos Aires, Cauca. Una mirada a sus familias, su trabajo y su participación política” en la revista de Trabajo Social e Intervención Social. El objeto general de este artículo es el análisis sobre la vida cotidiana a partir del estudio de las familias, el trabajo y la participación política de las mujeres mineras de Higuerrillos, municipio de Buenos Aires, en el departamento del Cauca. La principal conclusión a la que se llegó señala que:

La vida familiar, las jornadas de trabajo, los escenarios de participación, la toma de decisiones y en general todo el ámbito de participación de las mujeres mineras, son una expresión del gran entramado social, de las relaciones sociales, de las costumbres, de la norma social y de lo aceptado colectivamente. (Carabalí & Ladino, 2014,p.273)

Este antecedente aporta a la presente investigación porque nos describe los diferentes roles a los que está sujeta la mujer minera, de los cuales realiza y mantiene con la mejor disposición. Se destaca los valores primordiales de la mujer pero principalmente su perseverancia para salir adelante y tener como proveer a su familia.

2.1 Marco Teórico

Inclusión de la mujer en políticas del sector minero

El contexto internacional, y la globalización e implementación de nuevas tecnologías han hecho que la producción y por ende el comercio del sector haya tenido una mejoría y un cambio industrial a como era extraído el mineral (carbón), en tiempos pasados, pero a su vez esta reestructuración ha traído cambios no solo industriales

sino también en el campo donde el hombre era el que dominaba estos sector sin ningún contratiempo; ahora es el momento de que la mujer ocupe un lugar en donde antes no era tomada en cuenta sino para las labores domésticas. Como lo consideran Horwath y García el nuevo régimen mundial de acumulación (Pág.2), centrado en la capitalización mundial de las industrias

Es indiscutible que en Latinoamérica el sector minero, es dominado por los hombres eso no se puede ocultar, pero la inclusión del género femenino se siente por doquier y con ansias de ser parte de grupos de hombres que viven bajo la tierra trabajando y llevando el sustento para sus casas. La discriminación de la mujer es notable, más ella busca poder laborar en la minería de carbón y que desaparezcan los escepticismos que es un trabajo solo para los hombres.

No se puede negar que las mujeres del país laboran largas jornadas con el único cometido de llevar un sustento para su hogar, en condiciones de desfavorabilidad laboral, ya que no cuentan con seguros médicos, con estabilidad en su trabajo, pues lo hacen de manera informal, con el propósito de garantizar en su hogar la alimentación y el estudio para sus hijos, esta flexibilidad laboral perturba tanto a hombres como a mujeres.

El mercado de trabajo formal tiende a dualizarse, es decir; se controvierte la idea de cómo existe un grupo de individuos calificados para ejercer determinadas labores que van a ser bien remuneradas, con estabilidad en sus puestos laborales y ubicados en grandes compañías nacionales e internacionales, pero así mismo existe un grupo de sujetos que se encuentran relegados, con largas jornadas de trabajo y malos pagos por las compañías donde laboran y donde la amenaza por parte de los empleadores es notable, la mujer hace parte de este grupo donde la inclusión no es verdaderamente posible, prevalece más la discriminación y poca representatividad laboral.

Para Aida Rivera y Luis Pardo destacan a Arturo Escobar cuando afirma sobre la comprensión del desarrollo (Pág.3). En definitiva, Los hombres ocupan las cargas más altas dentro de las empresas donde laboran; la remuneración es otro aspecto a tener en cuenta, ya que la mujer recibe un promedio inferior que ellos. Respecto a la seguridad social sigue siendo menor en el género femenino que en el masculino al igual que los puestos laborales;

existe en el campo laboral la doble presencia entre las mujeres ya que no dejan de lado la responsabilidad prenatal, social, cultural en el hogar.

En 1990 esta alcanzaba al 30,6% frente al casi 43% que indica la encuesta CASEN 2006. Los análisis son coincidentes en señalar que esta información es favorable, aunque, hasta ahora, todavía el país presenta una tasa de participación por debajo del promedio de América Latina.

Las mujeres están subrepresentadas en el trabajo como patrón o empleador, con una fuerte presencia en oficios de trabajo doméstico, vendedoras y demostradoras de tiendas y almacenes, cajeras, secretarias o actividades del hogar.

Las mujeres de bajos recursos, 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 con los hombres, sea 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, y la brecha de desocupación propiamente tal.

Como se ha destacado insistentemente, esta situación de desigualdad y de desequilibrios en el campo laboral afecta de una forma más sustancial a las mujeres, teniendo responsabilidad en sus labores domésticas y el cuidado de los miembros de su familia, coloca restricciones ciertas a sus posibilidades de inserción de un empleo formal o el impulso de una actividad independiente destinada a generar ingresos suficientes para la resolución de sus necesidades.

La mujer al ser discriminada laboral impacta de alguna forma en el crecimiento económico, del país que está encaminadas a el reconocimiento de sus derechos. Según Mora y Suarez (2016) enuncian a Cahuc y Zylberberg la teoría de la oferta laboral, fundamentado en el modelo neoclásico de consumo y ocio, donde se explica la decisión y las condiciones de participar en el mercado de trabajo (Pág. 13), con relación a la variable que se pueda presentar entre el ocio y el consumo en vista de una utilidad laboral.

Las prioridades en las políticas de inserción deberían concentrarse;

a) Enfocarse en programas donde prevalezca la capacitación humana y técnica, que permita a las mujeres capacitarse de baja calificación y que los prepare, tanto para el autodesarrollo personal, como para emprendedurismo, la empresariedad y con el suficiente conocimiento de los procesos productivos involucrados, incluyendo la comercialización y el consumo.

b) Estimular y favorecer la creación de empleo digno a través del fomento de las inversiones privadas y públicas, empresariedad y el emprendedurismo de mujeres de baja calificación, mediante la promoción a nivel macro de una política económica que integre lo social con lo económico y que en esa medida favorezca efectivamente la creación de empleo formal.

c) Se necesitan políticas específicas que permitan a la mujer insertarse en el espacio laboral. Que contengan tres elementos: acceso a salud, acceso a activos y acceso a una red de economía del cuidado, con una visión integral del desarrollo.

Los cuales vendrá de políticas organizadas a nivel mundial como las propuestas por la OIT y de la ONU, donde se buscará integralmente a las legislaciones nacionales para la inclusión laboral de la mujer por igual. Con un problema extra donde las mujeres líderes no tienen los conocimientos óptimos para ser líderes en cuanto al momento de negociar de forma colectiva y defenderse de políticas excluyentes, en relación con sus trabajos, haciendo más difícil la defensa de sus derechos de forma por igual con los hombres que lleguen a tener conocimientos superiores que ellas y puedan dominar una contienda por igual al momento de defender sus derechos laborales, ya sea desde el campo internacional o nacional.

Teniendo de presente que la inserción laboral de las mujeres es un gran problema pues, desde aspecto internacionales se evidencia que las mismas deben ser fortalecida en cuanto a su capacidad institucional, por medio de programas, capacitaciones regionales y nacionales y desde la empleabilidad y competencias laborales de mujeres de bajos ingresos.

Es claro que los Estados del continente buscan la manera como poder combatir la discriminación de género desde el campo laboral, a través de asesorías y promociones, donde existan consensos de la mujer sobre la exclusión laboral y que haya también información de

políticas públicas que mejores su actividad laboral. Por otro lado, las garantías institucionales serán de gran relevancia en todo el sistema laboral y así poder disminuir las quejas sobre discriminación que vulnera a las madres cabeza de hogar, donde su objetivo primordial es el bienestar de sus hijos y sus familiares como el propio.

La focalización de programas donde se estimule el agro y la pequeña empresa, podrán beneficiar de alguna manera a la mujer emprendedora, ya que podrán mejorar su situación económica por medio de políticas integrales con ellas.

3. OBJETIVOS

3.1 Objetivo General

Analizar la situación jurídico-laboral de la mujer en la minería de carbón en el municipio Sardinata, Norte de Santander

3.2 Objetivos Específicos

Describir el marco jurídico y las políticas públicas de igualdad de género en el ámbito laboral en la minería del carbón.

Indagar sobre la realidad de los hechos en el trabajo de la mujer en la minería de carbón en Norte de Santander

Relacionar el deber ser con la realidad del trabajo de la mujer en la minería del carbón en Sardinata.

4. METODOLOGIA

El presente estudio, está en marcado específicamente en lograr determinar cuál es la verdadera situación en materia jurídica de las mujeres en la minería y su relación con la defensa de sus derechos en este campo, por tal motivo se enfoca en una investigación de tipo cualitativo. El estudio va encaminado a determinar si existe una protección jurídica en el contexto laboral, para ello el enfoque cualitativo resulta sumamente determinante, por ese patrón sensibilizador dentro de un esquema de alta rigurosidad.

Siguiendo lo planteado por varios autores, el estudio se regirá por un paradigma racionalista realista, utilizando un método hermenéutico porque es el que más se identifica con el objeto propuesto, debido a que solo se analizar los contenidos normativos y su ajuste a la realidad del contexto social de las mujeres, aplicando un enfoque introspectivo, en este caso siguiendo a José Padrón (2007):

la introspección es un método válido para investigar, que va del estudio de los hechos y problemas en un contexto sociocultural determinado...a la aplicación de técnicas, instrumentos y estrategias (secuencias operativas) que le garanticen el camino más idóneo para llevar a cabo la investigación, cumplir con los objetivos y tener acceso al conocimiento como mecanismos de producción científica. (Camacho, H; Marcano, N. 2003).

El método cualitativo determina que las técnicas que darán lugar a la observación de los fenómenos, que están relacionados con el contexto jurídico-laboral de las mujeres que laboran en las minas de Sardinata. Por consiguiente, en el objetivo general; se hace necesario entender la regulación normativa que al respecto está vigente y para ello se utilizaran las técnicas de análisis documental y de entrevista, requiriendo como instrumentos, de una matriz de análisis legal -jurisprudencial y de guion de entrevistas.

El análisis legal y jurisprudencial tendrá que actuar acorde a norma laboral, el problema jurídico, la ratio decidendi, y su aplicación en la controversia planteada. De la misma manera en la entrevista se observarán los aspectos más relevantes en cuanto al conocimiento de la normatividad legal laboral de ellas en la minería, así como conocer los planes de mitigación de sobre seguridad social para ellas al llegar a ser contratadas en laborales iguales que la de los hombres.

5. RESULTADOS DE LA INVESTIGACION

La inclusión de género en el trabajo

Durante más de 2000 años de existencia la mujer ha vivido a expensas del hombre, ya sea desde la labores del hogar, pasando por su lucha de reconocimiento en cuanto

a derechos civiles y políticos, siempre ha quedado condicionado hacer parte de labores que el hombre pensaba, ser el único en realizar pues hasta los menores de edad eran considerado incapaces para realizar un hecho, considérese legal o no; del mismo modo la mujer se ha visto relegado en el aspecto laboral, como hacer parte de un tipo de trabajo o porque se consideraba que no tenía las capacidades necesarias para coordinar y dirigir un puesto de trabajo y mucho menos un empresa

Es decir, el sistema de género no sólo establece diferencias, sino que construye desigualdades simbólicas y materiales. Al haber una jerarquización de los roles y las identidades de género que otorgan más valor a las masculinas, se generan unas relaciones de poder desiguales que determinan que las mujeres se encuentren en una posición subordinada respecto a los hombres. Estas relaciones de género también vienen determinadas por el valor o significado de otras categorías sociales como la edad, la clase y la etnia.

Algunas aproximaciones más estructurales afirman que el género, más allá de una categoría social de análisis, es una reivindicación política de las desigualdades sociales de género y una institución social que configura las estructuras sociales de poder y desigualdad, y que configura el orden social en el que tienen lugar las relaciones sociales de género. Las definiciones de género que parten de esta concepción son diversas:

El concepto de género ha surgido como una forma de distinguir entre las formas biológicas y las inequidades surgidas socialmente. Kabeer, (1994), el género se refiere al nivel interpersonal y estructural, y describe y una determinación social de roles femeninos y masculinos se desarrollan y establecen. (Pág. 2)

Elida Giraldo (2017), destacando a Loorber acerca de que el feminismo posmoderno es el que más lejos va en retar las categorías de género como duales, opuesta y fijas, es decir; el género es una institución social que determina las formas de organización social de una sociedad, la economía, la ideología, la familia, la política, y que es una dimensión en sí misma. (Pág. 8).

Es importante remarcar los recientes avances de género; se parte de la concepción y las formas de hacer son procesos que crean y reproducen las mismas estructuras sociales de género con singularidades propias de cada organización a través de los procesos que

destaca Clara Bastardes Tor Laia Franco Ortiz (2006) cuando destaca a Navarro en los llamados procesos genderizantes.(Pág. 16), siendo una forma de considerar el género no sólo como una calidad sino como una acción, reforzando el significado activo originario del concepto género en inglés, vender.

Referirse a genero tiene que ver con la diferencia entre hombres y mujeres, con respecto a labores que realizan en su diario vivir, teniendo presente su identidad, hábitos, habilidades físicas y culturales dentro de los entornos a seguir en el ámbito laboral, siendo los aspectos públicos para el hombre y lo privado para las mujeres.

Como afirman Gómez & Angelcos (2018) al enunciar a Díaz que Las empresas conciben la necesidad de integrar fuerza laboral femenina, argumentando que la acción trae consigo una serie de avances que posibilitan mantener el carácter competitivo de las empresas en un contexto global (Pág. 3), difícilmente ocurre en todos los aspectos laborales de una compañía.

pues se tiene la idea de un estereotipo para que ejerzan una determinada tarea para los hombres igualmente otra para las mujeres; por ejemplo, saliendo de contexto, casi nunca se percibe en una empresa que exista un hombre como secretario atendiendo llamadas telefónicas y público, la sociedad percibe que lo debe hacer es una mujer, y ya.

Si se les pregunta de forma general, en dicha entidad donde existe un hombre como secretario, afirmaría que no es normal que debería ser una mujer quien ocupe ese cargo, etc. El estereotipo creado en la sociedad en cuanto es puestos laborales no es nada fácil de cambiar, en particular a la sociedad que tiene un arraigo más conservador. Se evidencia igualmente la desigualdad entre las partes, ya que se considera que la mujer no cuenta con muchas aptitudes que el mismo hombre para realizarla o para coordinarla, y es totalmente falso. Las capacidades intelectuales de las mujeres son tan esplendidas como la del mismo hombre solo hay que permitirle que las ponga en prácticas y la respuesta será diferente para los escépticos en cuestiones laborales.

Para Corté, Zapata, Ayala y Vargas (2018) al destacar a Alfama sobre la equidad expresa que desde un enfoque más atento y amplio ha revelado que las mujeres son mayoría y tienen un papel muy activo e importante; pero su presencia es insuficiente en espacios visibles y

formalizados (pág. 3). La desigualdad y discriminación hacia la mujer ha estado inmersa en todos los campos laborales, si bien hoy día se ve en altos cargos públicos o privados, no fue nada fácil para ellas llegar la lucha social por su renacimiento y equidad entre los hombres ha sido constante y en ocasiones estruendosa con el fin de no ser relegados en aspectos laborales, sociales, culturales y educativos

Liga igual al momento de recibir los pagos por las labores ejercidas y en este punto también la mujer se encuentra en desigualdad con los hombres como afirman Rodríguez y Castro (2014) al destacar a McDonnell que las mujeres ganan menos que los hombres por hacer el mismo trabajo (Pág. 4). En términos más técnicos, existe discriminación salarial cuando las diferencias salariales no se deben a la presencia de diferencias en productividad, una realidad clara de lo que sucede actualmente en Colombia y en Norte de Santander, donde la mujer se ve obligada de alguna forma a ejercer su labores diarias ya que no cuenta con otro ingreso salariales para el sustento de sus familias, además de no ser una persona capacitada, para remediar dicha falencia antes los hombres.

El ámbito laboral es el espacio más revelador para la discriminación y la exclusión social desde que en él confluyen e interactúan los aspectos socioculturales, educativos y económicos que condicionan y enmarcan las interrelaciones sociales. El ingreso tardío de la mujer al mercado laboral se ha efectuado en condiciones de desigualdad y a partir de peculiaridades y sobre exigencias notorias.

la participación femenina en aspectos laborales ha ido creciendo poco a poco, las edades entre 25 y 34 son las que más aumento laboral fueron apetecidas por los empleadores siendo las mujeres casadas la de mayor representatividad. La participación de la mujer dentro del campo laboral ha tomado fuerza y en especial, que ya no son vista como para puestos secundarios dentro de una empresa, sino por lo contrario son mujeres que ocupan los más altos cargos dentro de una compañía o liderando un país como ocurren en Alemania con su canciller Angela Merkel o la presidente de Croacia Colinda Grabar-Mitrovic, han incursionado como líderes mundiales de forma notable.

La mujer necesita simplemente que crean en ellas y que les permitan ser iguales y tener las misma oportunidades con respecto a la capacitación y el aspecto laboral al

momento de ejercer un cargo como se demostró anteriormente son mujeres empoderadas dirigiendo la primera una gran nación como la alemana y la segunda una que tuvo un conflicto interno significativo hace unos años, no están dirigiendo sin menospreciar un país subdesarrollo, son líderes mundiales que se destacan con valor por su capacidades y habilidades de coordinar una Nación

La responsabilidad es de vital importancia para que la mujer demuestre todas sus capacidades y habilidades al momento de ejercer una determinada profesión en este caso en particular de laborar de tu a tu con los hombres en una mina y de realizar las mismas practicas laborales que ellos ejecutan durante sus jornadas de trabajo y sin llegar a tener ningún condicionamiento físico, debido a que muchos hombres ni si quiera se atreven a pisar una mina, ni muchos menos le pasa la idea de entrar en una de ellas, entonces porque prohibirle a la mujer que demuestre sus habilidades sin ninguna discriminación.

División social del trabajo por sexo

La definición tradicional de trabajo lo restringe al trabajo mercantil, es decir, el que produce bienes y servicios que se venden en el mercado. La teoría de genero extiende el concepto de trabajo hacia el trabajo doméstico, asignado a las mujeres por razones culturales, que se realiza en el hogar y generar ingresos económicos para el sostenimiento de los miembros de su familia, con forme al trabajo reproductivo.

La visibilización del trabajo doméstico ha permitido acuñar el concepto división social de trabajo por sexo, considerado determinante básico de la desigualdad de oportunidades que tienen las personas de distinto sexo para acceder a los recursos materiales y sociales (propiedad del capital productivo, tecnología, trabajo remunerado, educación y capacitación) así como para participar en la estrategias y planes político, social y económico de proyección empresarial en una determinada compañía.

Así mismo la vinculación laboral entre hombre y mujeres sigue siendo desigual como lo señala el DANE, siendo las mujeres entre edades de 14 a 28 años las más

desocupadas, correspondiente a un 47.9 %, en comparación con los jóvenes de sus mismas edades que representan un 45.8% de personas que andes sin trabajo, esto quiere decir que entre enero y marzo de 2019 la tasa de desempleo en el país para los mujeres fue un 15.3% y la de los hombres de un 9.1%. la desigualdad y la discriminación son el pan de cada día para todas estas mujeres que desean incursionar en el ámbito laboral y como la ratifica Chávez y Ríos al señalar La Oficina Internacional del Trabajo (2001);

La edad aumenta la discriminación laboral hacia la mujer, independientemente de su ocupación, posición política o preferencia sexual, lo que hace que muchas mujeres lleguen a la edad de jubilación con muy pocos o incluso ningún derecho a una pensión por derecho propio, ya sea porque su labor no remunerada de cuidado de otras personas les ha impedido participar en una actividad laboral retribuida o porque esa labor les ha obligado a participar únicamente en formas de trabajo periféricas, que no están bien pagadas ni cubiertas por los sistemas de seguridad social(Pág.3).

El tipo de vinculación que tienen hombres y mujeres puede ser de tres formas: contrato laboral, cuando se forma y hace parte del equipo técnico; voluntariado político, cuando se forma y es incluida en la parte de los órganos políticos representativos y directivos: juntas y patronatos), y voluntariado laboral, su labor ha de ser con el desarrollo de las actividades de la entidad.

Las condicionadas en cuanto a la minera como aseguran Arcos y Rivera (2018) al destacar Beauvoir y Butler, cuando afirman que las características físicas y biológicas de las mujeres han sido un argumento utilizado tradicionalmente para negar su capacidad para trabajar en la minería (Pág. 40).

Empero, de alguna forma la inclusión ha sido poco y para determinados aspectos mineros, más donde la mujer tenga unas capacidades técnicas, es decir como topógrafos o ingenieros, que no efectúan labores pesadas como la de los mineros rasos, es decir; no es común ver mujeres ejerciendo las mismas labores que los hombres dentro una mina de carbón.

Son relegadas a estas formas de trabajo; logra entender y explicar cómo la diferencia sexual se ha convertido en una desventaja social para las mujeres, porque esta diferenciación sexual genera desigualdades y discriminaciones, dando lugar a una situación injusta que dificulta el desarrollo pleno de los hombres.

Actualmente muchos países del mundo han introducido en su legislación el principio de igualdad como derecho fundamental, regulado en el artículo 13 de la Constitución Política (2015) que expresa que toda persona gozará de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo. (Pág. 1), es una realidad muchas veces plasmada en el papel, porque la verdad verdadera es que las mujeres no tienen una igualdad real.

Para conseguir la igualdad real es necesario abordar un cambio más profundo en los valores e ideas que son los que provocan la desigualdad. Afirma Marta Lamas (2015) La esencia de la justicia es tratar igual a los iguales o equivalentes que no es decir a los idénticos (Pág. 4). la igualdad entre los seres humanos, se establecerán los pasos que conduzcan a un cambio en el estatuto de las mujeres. No se quiere con ello que hombres y mujeres se conviertan en iguales, sino que, tengan las mismas oportunidades laborales, respetando sus diferencias y capacidades para que puedan tener acceso al mismo trato y a las mismas oportunidades a esto se le denomina equidad de género.

Mercado laboral para la mujer

Se ha visto en los últimos años un aumento considerable en cuanto a las oportunidades laborales y el posicionamiento de los puestos laborales; no siempre fue así durante los años 90 el mercado laboral trajo un leve crecimiento en su prospecto laboral, pero al tiempo hubo un deterioro y progresivo con el desarrollo neoliberal que se apoderaba de la economía Colombia, estos cambios políticos y económicos trae a los países pobres más problemas que soluciones, pues el cambio económico y empresarial es evidente en cuanto a proyección laboral.

El acelerado cambio generó múltiples desempleos y por ende se deterioraron las condiciones de trabajo, este cambio es conocido en el campo económico-laboral como la precarización de los mercados laborales. Estos cambios en Latinoamérica han incidido para que la creación de nuevas formas de trabajo sobre todo en aspectos de producciones muy bajas e informal, reduciendo por consiguiente una participación en cuanto a puestos de trabajos formales, se puede afirmar claramente que los cambios efectuados en los años 90 trajeron debilidad económica y comercial. La reestructuración laboral se vio inmersa en muchos aspectos, desde las políticas que se ajustaron a solucionar los problemas laborales, como la de mejorar su situación de riesgos dentro de las minas, con el fin de mejorar la economía y los beneficios empresariales y productivos de la región.

Otro asunto que se tuvo en cuenta, fue el conocimiento técnico y laboral de los empleados y la formación educacional que tenían para desempeñar determinado labor, aun previendo los cambios tecnológicos e industriales que se venían presentando en todo el país, siendo los espacios productivos agrícolas que no logran mejorar sus procesos con la globalización e industrialización, siendo por lo tanto excluyente con la pequeña y mediana empresa y al tiempo discriminadora contra aquellas empresas que querían entrar en el mercado laboral.

Andrea Bohórquez (2015) señala como Chacón cita al doctor Daniel Castellanos García, quien plantea la siguiente cuestión: ¿Quién, qué modelo económico, qué esquema mental está realmente sacrificando a la gente? Y él mismo contesta:

En Colombia impera la noción económica de que gastar alocadamente en consumo y no invertir, es lo que genera la riqueza, y la noción de que la actividad política debe ser feriar el presupuesto, de que los partidos políticos son partidos de partidas presupuestales, seguiremos siendo esclavos de unos esquemas mentales que nos mantienen en la pobreza y en el atraso. A Colombia le hace falta repetir, con Descartes “pienso, luego existo (Pág. 20)

Es evidente que el mercado laboral para las mujeres es excluyente, derivados de cambios económicos y políticos que benefician solamente a la población más rica del país y

la gente de clase baja las mujeres cabezas de hogar las más golpeadas por este fenómeno capitalista y de globalización mercantil que ha traído beneficio a unos cuantos.

Por consiguiente, la mujer se ha visto relegada a buscar otras formas de ingresos laboral inclinándose incesantemente por la informalidad, debido a que ya no son contratadas por su edad o porque el horario que les imponen no está acorde con su vida, pues sus hijos dependen 100 por ciento de ella y no se pueden dar el gusto de estar cumpliendo un horario de trabajo donde se exige rendimiento laboral y puntualidad en el mismo.

Según cifras del DANE en el 2002 la informalidad para hombres era de 60% y para las mujeres de un 63% y en el 2005 bajo a un 58% y un 60% respectivamente. En la actualidad las cifras pueden llegar a ser muy variables con toda la migración que ronda en el país con los compatriotas venezolanos y donde la mayoría llega a trabajar desde lo informal, buscando como subsistir ante la adversidad de su país.

La mujer sigue teniendo los índices más altos de desempleo e informalidad en el país, posibilitando a que la mujer en épocas difíciles, tome la decisión de acceder a cualquier tipo de trabajo formal sin la inclusión de poder el que más está acorde con sus capacidades intelectuales y técnicas y si por el contrario sus conocimientos de educacionales son muy bajas, se ven inmersas a emplearse de cualquier forma con tal y tener un sustento para ellas y para los suyos.

El ámbito laboral de servicios laborales, el espacio donde se intercambian productos de trabajo por salario, que es el precio del trabajo realizado por las personas trabajadoras. Lo que realmente sucede ambiente laboral es que las empresas, o quienes pretenden emplear a otras personas, ofrecen determinados empleos en espacios de tiempo definido y en ocasiones por un tiempo limitado y determinado.

En Colombia la relación entre empleador y empleado no es una relación equitativa y para evitar que se produzcan abusos por parte del empresariado y garantizar los derechos con carácter universal a todas las personas trabajadoras de un país, el Estado es el garante de la imposición de normas reguladoras que tienen la característica de norma mínima y establecen derechos y obligaciones irrenunciables (salario mínimo, jornada laboral máxima,

descanso semanal...etc.), es decir nadie puede renunciar a lo que es suyo son derechos inherentes.

Dentro de los inconvenientes más recurrentes es que algunas no están capacitadas, el contrato laboral que reciben es inequitativo, un nivel de educación es bajo y con respecto a la remuneración es diferente y desigual sin importar las funciones que ejerza dentro de una compañía.

Frente a esta discusión se proponen fórmulas para que la mujer pueda crecer laboralmente y disponer de tiempo para ellas puedan terminar estudios superiores y se conviertan en grandes profesionales con las habilidades óptimas para la coordinación y el desempeño laboral.

La mujer desea es la oportunidad de incursionar en cualquier ámbito laboral que practiquen los hombres, pues consideran tener las mismas capacidades intelectuales y físicas que ellos y no consideran justa que sean relegadas y tratadas de forma desigual que ellos por su condición de mujer solamente.

Según Omara Castro (2012) al destacar a Leviga sobre que el trabajo que dignifica y permite el desarrollo de las propias capacidades no es cualquier trabajo; no es decente el trabajo que se realiza sin respeto a los principios y derechos laborales fundamentales, ni el que no permite un ingreso justo y proporcional al esfuerzo realizado, ni el que se lleva a cabo sin protección social, ni aquel que excluye el dialogo social y el tripartitos (pág.8), un tema demasiado controvertido con los empleadores del país que buscan y crean estrategias con el fin de no cancelar a sus trabajadores lo correspondiente con salud, horas extras y prestaciones sociales, y donde el Estado los exhorta en muchas ocasiones a cancelarla el empleado lo que una vez fue suyo por las labores que ejerció.

Las mujeres en el país han hecho crecer el nivel socioeconómico no solo de su hogar sino también de la sociedad, pues son creadoras e innovadoras de proyectos que indican como microempresa y crecen de forma exponencial que llama la atención a cualquier individuo de la sociedad, por su forma como lidera la empresa y como la proyecta a futuro con deseos de competir por igual con las grandes compañías lideradas por los hombres.

El mercado laboral colombiano ha experimentado durante las últimas décadas un aumento de oferta laboral femenina mayor al promedio latinoamericano, este incremento no ha sido homogéneo dentro los grupos de educación ni por ocupaciones. Las mujeres han mejorado sus competencias laborales acumulando más años de educación lo que ha llevado que participen más actividades con alto nivel calificación, pero todavía gran parte de su oferta laboral se concentra en ocupaciones más inestables como el comercio y servicios.

Las diferentes especificaciones indican que existe un crecimiento de la mujer en el ámbito laboral que trabajan como independientes. En consecuencia, la participación de la mujer ha ido en aumento, afectado a los hombres en buena parte por la mayor competencia laboral donde la mujer se ha venido constituyendo en un sustituto del hombre, afectando especialmente a los trabajadores independientes.

Utilizan un pseudo panel con las encuestas de mercado laboral en Colombia desde 1984 al 2012 se encontró que este aumento de participación femenina ha tenido repercusiones sobre la estructura de empleos e ingresos de los hombres. Los resultados sugieren que las mujeres están entrando a competir junto con los hombres a por igual en el campo laboral y la demanda no ha crecido lo suficiente para absorber esta mano de obra creciente por lo que ha habido un proceso de transformación donde cada vez más se incorporan mujeres a la parte laboral, pero con pérdidas en empleo para los hombres y en ingresos para los hombres independientes.

Es decir; hay un cambio del hogar en donde la mujer trabaja de manera formal y el hombre al ver que no lo contratan, se convierte en trabajador informal sin ninguna prestación ni beneficio que puede tener como empleado formal de una determinada empresa.

Por lo tanto, no es incentivar solamente a que la mujer tenga oportunidad laboral, sino que por el contrario lo que se hace necesario es crear nuevas alternativas dentro de las compañías para mejorar el desempeño laboral y el crecimiento económica de las empresas.

La seguridad social en la minería

La seguridad es un aspecto de suma importancia para cualquier trabajador de una mina y más de carbón sin importar si es hombre o mujer, aquí prevalece es el bienestar del ser humanos en unas condiciones óptimas para que pueda efectuar su trabajo con lo que respecta a seguridad laboral. Jiménez, Zabala e Idrovo (2019) señala algunas de las problemáticas más comunes entre los trabajadores de una mina como los problemas osteomusculares los trastornos respiratorios y los auditivos. Asimismo, el estudio permitió identificar algunas condiciones de trabajo que se percibían como asociadas con los trastornos osteomusculares (Pág.8), en que se labora en los socavones son muchas veces precarias y donde la seguridad es muy bajas por parte de las empresas, encargadas de explotar la mina.

En otros campos laborales como la agricultura, las mujeres realizan las tareas más difíciles con respecto a su salud como el aplicar los insecticidas a los cultivos, cultivar sin ninguna seguridad social, entre muchas labores ha parte de no tener ningún reconocimiento por su desplazamiento como si ocurre en la ciudad

Por otro lado, la Ley 1562 de 2012 regula lo concerniente a los riesgos laborales, es decir con respecto a las labores efectuadas y la seguridad social tanto para hombres como para las mujeres donde ellas han sido minusvaloradas y olvidadas en comparación con los de los hombres, en relación a la investigación y la prevención. Este desequilibrio debe ser abordado en investigaciones, sensibilización y actividades de prevención. Las mujeres no son un grupo homogéneo y no todas las mujeres trabajan en las tradicionales profesiones femeninas. Lo mismo se aplica a los hombres. Un enfoque global necesita tomar en cuenta la diversidad. Las acciones para mejorar la vida laboral deben tomar en cuenta las características del trabajo tanto de hombres como mujeres y ser diseñadas para que sean adecuadas para ambos.

El convenio 155 da regula lo concerniente con los riesgos laborales en el sitio donde se labora y lo define como “todos los sitios donde los trabajadores y trabajadoras deben permanecer o adonde tienen que acudir por razón de su trabajo, y que se hallan bajo el control directo o indirecto del empleador”, es decir, debe haber una relación contractual entre quien trabaja y el empleador, y por ende, se entiende que es el empleador quien dispone sobre las condiciones y maneras en que se trabaja.

De especial relevancia es el contenido del Convenio 161, y la recomendación 171, sobre servicios de salud en el trabajo, los cuales deben ser establecidos y aplicados progresivamente para todos los trabajadores en las actividades económica y comerciales, marca las funciones de estos servicios médicos, en quienes se delega por parte del empleador las actividades preventivas, y que deben prestar asesoramiento tanto al empleador como a las trabajadoras y los trabajadores, estando por tanto al servicio de ambos. No se puede dejar de lado las figuras sindicales, para canalizar esta participación son sugeridas en la Recomendación 164, donde se propone, para asegurar la labor el compromiso de todas las personas al momento de ejercer sus funciones laborales según el C. no 155, el nombramiento de delegados y delegadas de seguridad, los comités obreros de seguridad o higiene o comités paritarios de seguridad o higiene.

La maternidad

En la actualidad la mujer se encuentra en mejor posición que hace 50 años debido a que ha ido conquistando niveles de independencia que le han permitido ganarse el respeto del hombre; estas libertades de alguna manera le han facilitado crecer profesional y personalmente, aunque muchas de ellas pertenecientes a estratos bajos de la sociedad no están en la misma condición por sus condiciones económicas, la que las ha llevado a buscar por sus propios el sustento para su hogar. Las mujeres embarazadas, que han dado a luz recientemente o que están lactando constituyen un grupo de trabajadoras especialmente vulnerables para ejercer determinadas funciones labores debido a los cambios biológicos que se producen en sus cuerpos, con el atenuante a dañar la vida del que esta por nacer y la de ella misma al laborar en esas condiciones en tareas tan arduas como lo es la minera de carbón. Allí las jornadas labores son largas comenzar en las primeras horas del día y pueden pasar 12 horas seguidas sin salir de los socavones, hasta terminar la jornada.

Los cambios en el organismo de la mujer están presentes en todo momento durante el embarazo, se presentan náuseas, vómitos o el embarazo puede ser de alto riesgo y necesita mucho reposo con el fin de proteger la vida del que esta por nacer y como tal tiene derechos adquiridos desde su gestación

Algunas condiciones de trabajo pueden provocar fatiga, estrés, tóxicos, debido a las condiciones ambientales, etc., y puede por ende disminuir la capacidad laboral de la mujer y también debe evitar cuando se encuentra en estado de lactancia tener contacto directo con productos tóxicos que puedan poner en riesgo la vida del bebé, además debe evitar hacer esfuerzos físicos como prevención para que el nasciturus no tenga problemas más adelante o de otros tipos. La protección durante el embarazo y la maternidad responde a una doble finalidad: proteger la salud de la madre y de su recién nacido, y brindar una cierta seguridad en el empleo, prevención de los despidos y la discriminación, el derecho a reincorporarse al término de su licencia, y mantenimiento de los salarios y prestaciones durante la maternidad.

La asistencia sanitaria es fundamental durante todo el proceso de gestación, alumbramiento y postparto, y en este sentido se hace necesario los servicios de salud públicos para que garanticen ciertos colectivos de mujeres como las autónomas, auto empleadas, cuanta-provistas, y quienes trabajan fuera del marco regular de las relaciones laborales, que, más allá de los indicadores habituales para el seguimiento de cualquier embarazo, se tengan presente las condiciones labores y protección de la vida, así como la interacción entre ambas, para poder ofrecer unos servicios de cuidado y atención a la maternidad lo más adecuadas posibles a la particularidad de cada mujer, con especial énfasis en las posibles exposiciones laborales a factores de riesgo.

En un embarazo normal hay cambios fisiológicos y anatómicos que pueden influir en el rendimiento laboral la mujer al momento de ejercer sus labores diarias como trabajadora y se debe tener presente sus condiciones en que ejerce su trabajo, como desempeña su actividad pueden repercutir en su salud, en el curso del embarazo, en el futuro niño o niña y sobre la lactancia.

No obstante, los puestos de trabajo de mujeres en situación de embarazo o lactancia natural hay que evaluarlos pues por los propios cambios fisiológicos de la trabajadora embarazada o por los riesgos existentes en las instalaciones del centro de trabajo puede ser necesaria la adopción de acciones o mejoras en los puestos de trabajo para mejorar la calidad de la mujer en estado de embarazo

A continuación, se indican aquellos más importantes: Posturas, movilidad extrema y carga física, al realizar trabajos que supongan; bipedestación prolongada, paradas con inclinaciones por debajo de la rodilla, manipular pesos. En cuanto a las Radiaciones: ionizantes rayos X, isótopos radiactivos, etc., no ionizantes: microondas, campos electromagnéticos, ultrasonidos, etc. Vibraciones: manejo de equipos que generen vibraciones en el cuerpo. Ruido. Temperaturas extremas ya sea de frío o calor. Agentes químicos peligrosos, establecidos en la normativa específica. Agentes biológicos que puedan contagiar al futuro niño o niña a través de una infección de la madre embarazada, relacionados en la normativa específica. Realizar actividades peligrosas, como trabajos con aire comprimido o sobrepresión.

Según Ana Sangurima (2018) cita a McCourt sobre que la maternidad no es fecundar un hijo sino es más bien un proceso social debido a que las personas son seres sociales y culturalmente moldeados (Pág. 16), por consiguiente, es un trabajo mancomunado entre seres sociales de velar por la protección del que está por nacer. Siendo trascendental la información del embarazo y la lactancia natural es fundamental para poner en marcha los mecanismos que permitan prevenir riesgos laborales y proteger la maternidad.

La minería y el cambio de género

A lo largo de la vida la mujer ha tenido ese imputo de poder igualarse con el hombre no solo en cuanto a sus condición físico sino con respecto a sus capacidades intelectuales y sociales, encaminadas a un cambio sobre la equidad de género, donde la tarea ha sido arduo y permanente y no se han doblegado ante tanta adversidad social en cuanto a sus posibilidades de conseguir empleo en particular en un labor poco frecuentada para las mujeres como lo es las minas de carbón.

Su visión no se centra específicamente, en sacar al hombre de estos ambientes laborales e incursionar poco a poco en mismo, sino que por el contrario con tanto desempleo y pocas oportunidades laborales, lo que buscan es una oportunidad laboral donde ellas puedan tener una mejoría en la economía de su hogar para protegerse y proteger a los miembros de su familia llevando el sustento para su hogar en condiciones

que satisfaga hacer parte de una labor minero. Según Eduardo Chaparro (2006), al destacar a Rico sobre que

La modificación de las reglas del juego, que rigen el ámbito en que lo biológico, la fuerza del trabajo y lo socio cultural se reproducen para la sustentación de las sociedades y en el cual las mujeres son protagonistas indiscutidas, constituye una prioridad para equiparar espacios, tiempos, prestigio y poder entre sexos. A fin de que los cambios en el terreno productivo sean equitativos, se requiere modificaciones en la reproducción y en la distribución del poder, esto se funda en que las mujeres queden fuera de esta o cualquier otra propuesta de desarrollo (Pág. 10).

La práctica de la minería se ha condicionado solamente para los hombres, pero la mujer de hoy día quiere y desea incursionar en dicha practica laboral, pues desde allí puede satisfacer sus necesidades básicas y brindar un bienestar a todo su entorno familiar y como que sea solo para machos cabríos que pretender ser lo mejor en dichos asuntos laborales. Si bien la mujer ha incursionado en dicho practica la misma ha sido muy fugaz dentro del entorno minero.

Conforme a lo expuesto anteriormente, las mujeres han logrado incursionar en la minera a nivel internacional en África se han desprendido del estereotipo tradicional y ahora son vistas como productoras y comercializadores de minerales como el oro; en cuanto a los países latinoamericanos Perú, Bolivia y Colombia ha hecho lo propio y donde la mujer a pequeña escala comercializa los metales preciosos provenientes de estas regiones sin dejar de lado su condición y su entorno social de mujeres con responsabilidades hogareñas.

Uno de los mayores inconvenientes, será el que colearse hombro a hombro con los hombres y de igualarse a los mismos al momento de entrar al socavón y tomar una pica en sus manos para extraer el mineral. Según Stefanovic y Saavedra (2016) afirman que es interesante observar que en la gran industria minera las mujeres tienen mayores niveles de

profesionalización a condiciones iguales de cargos, que los hombres, considerado en términos de educación terciaria (Pág.22), las mujeres pueden tener los mismo conocimientos técnicos en cuestión de aptitudes profesionales o técnicos, a la mujer se le exige aún más capacitación para ocupar aquellos cargos que si ocupan los hombres. La discriminación una vez más es latente en todo este vaivén de inclusión laboral de la mujer en la minería.

En la labor minera se ve más desde el aspecto de empresarios que dentro como trabajadoras dentro de la mina, ya que se considera que su contribución desde la dirección puede ser mejor y desde allí puede coordinar y capacitar a las mujeres para que tengan un ingreso extra y mejoren sus condiciones de vida. El único inconveniente es que tienen que ser mujeres capacitadas para que puedan ejercer dichas cargas directivos.

La mujer fue ganando posicionamiento en cuanto a sus funciones labores pues la corte declaro exequible el inciso 3 del artículo 242 del código sustantivo de trabajo que prohibía las mujeres sin distinción de edad, ejercer actividades laborales, pues “no pueden ser empleados en trabajos subterráneos de las minas ni, en general, trabajar en labores peligrosas, insalubres o que requieran grandes esfuerzos”. Un artículo sumamente discriminatorio en todo sentido y excluyente para la mujer.

Las antiguas creencias decían que estas traían mala suerte en los piques, idea que reforzaba el hecho que la industria minera estuviese integrada en su mayoría por hombres. Es el caso de la geología y la ingeniería especializada en procesamiento, que cuentan con un 19,2% y 15,4% de participación respectivamente.

Con el pasar de los años, la industria minera ha buscado distintas alternativas para que más mujeres se integren a un mundo que por años fue relegado a los hombres. Sin embargo, según el estudio de Fuerza Laboral 2014-2023, actualmente la participación femenina en la minería sólo llega a un 7,5%. A pesar de esto, es posible ver un incremento de esta cifra anualmente.

Un estudio publicado por PWC reveló que la minería es el sector con menos participación gerencial de mujeres. Debido a que la demanda laboral puede ser de tan solo un 5 % en los cargos directivos de más de 500 empresas mineras a nivel mundial. Esa

desproporcionalidad es causada solo por aquellas que tienen unos conocimientos de formación técnica o profesional en asuntos como contabilidad, ingeniería y derecho, por consiguiente, siguen excluidas.

En países como el Perú existen más de 200 mujeres en jefaturas de empresas mineras. Y, aunque el número es bajo aún, las proyecciones de crecimiento para los próximos años son bastante alentadora. Desde el área de Gobernanza y Sostenibilidad Corporativa de EY se realizó una masiva sobre el enfoque de género y minería, llegando a la conclusión de que el nuevo perfil debe conocer su entorno tanto como a su empresa, así como dominar varios idiomas y tener poder de negociación y comunicación.

Susana Vilca, presidente del Consejo Directivo del Instituto Geológico Minero y Metalúrgico (ingemmet) Las mujeres tenemos un poco más de agallas, considero que somos más responsables y vemos todo siempre como una empresa cuidando la economía y los resultados. Siempre queremos hacerlo todo bien; es una característica general de las mujeres. En la actualidad, se busca que la minería y energía pase de ser un sector de técnicos a una industria más humana, ligada a conceptos de bienestar, valor compartido, respeto y vulnerabilidad.

Estos cambios de perfiles profesionales se generan en la industria minera, hidrocarburífera y energética, debido a las críticas y conflictos por asuntos medioambientales que se han convertido en el talón de Aquiles de estos sectores, en los últimos años. Hoy se requiere profesionales capaces de estrechar lazos estratégicos con las comunidades aledañas a los proyectos. Hoy se requieren más que competencias técnicas, competencias soft, que ayuden a mejorar la imagen de la industria minera y la inclusión de la mujer como parte de un integración social y laboral.

CONCLUSIONES

Dentro del contexto nacional, se puede evidenciar que la participación de las mujeres en cuanto a la minería de carbón es un bajas, dado que es estigmatismo de la sociedad

y en particular de las compañías que contratan no tienen en cuenta a las mujeres para ejercer dicha labor en igualdad de condiciones y equidad que la de los hombres donde cultura paternalista, burocrática, sindicalizada, tienen un alto poder de adquisición y consumista, pero también de mucho machismo dentro de los mismo cargos laborales que se tienen en cuanto la minera.

El trabajo llevado en campamentos es predominantemente masculino, lo que favorecen las concepciones de lo que es masculino y femenino, en donde lo masculino esta acentuado por la virilidad, la fuerza y el carácter proveedor. Este patrón tiende a observarse más en aquellos trabajadores más antiguos, sin embargo, es reconocido que estas características son propias de los mineros. En la misma línea de lo que es concebido como machismo, dentro del imaginario colectivo asociado a la faena minera, las mujeres se presentan como subordinadas, y donde principalmente cumple funciones reproductoras.

La fuerza de una cultura particularmente machista, no solo desde los espacios laborales concebidos como predominantemente masculino, sino también desde el lugar que se le confiere a la mujer. Es importante mencionar que la mujer ha tenido cabida poco a poco dentro de este ámbito laboral, solo se espera que los empresarios, garanticen el bienestar de la mujer al ser contratadas y por ende su seguridad social como un empleado más de la compañía con un salario justo donde se les garantice el mínimo vital para ella, y así poder sostener a sus familiares de una manera digna y honrada.

El crecimiento de las mujeres en la minería es una realidad, se ha generado un creciente conflicto de géneros, en especial porque se presenta una subvaloración de la mujer, lo que a su vez se ve reflejado en la desigualdad de oportunidades al interior de la organización, en especial en cargos asociados a las áreas operativas, y se requiere equidad e igual de oportunidad en términos de desarrollo profesional.

Es importante destacar la lucha de la mujer por incursionar de igual en labores tan arduas como lo es la minería de carbón más su tenacidad se ha de recompensar al momento en que sean contratadas de forma digna y con las condiciones laborales pertinentes.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Daros, William Roberto (2014). La mujer posmoderna y el machismo. Francisca núm. 162, Vol. vi: 107-129.
- Giraldo-Gil, E. (2014). Revisando las Prácticas Educativas: una Mirada Posmoderna a la Relación Género-Currículo. Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud, 12 (1), pp. 211-223.
- Kabeer, N. (1994). Género, desarrollo y capacitación: aumentar la concienciaban en el proceso de planificación, 1-6
- Padrón, J. (2007). Tendencias Epistemológicas de la Investigación Científica en el Siglo XXI. Cinta moebio 28: 1-32
- Rivera, A., Becerra, L. (2014). ¿Qué minería aurífera, por quiénes y con fines de qué desarrollo? Una mirada a la minería aurífera en la Zona Minera Indígena Remanso Chorrobocón. OPERA, No 14 enero-junio 2014 • pp. 95-117
- Gómez, S., Angelcos, N. (2018). Equidad de género en la gran minería del cobre de Chile. Experiencias de inserción laboral femenina en espacios masculinizados. REVISTA TEMAS SOCIOLÓGICOS N.º 22 · 2018 · ISSN 0719-6458 · pp. 49 - 85
- Cortés, E., Zapata, M., Ayala, R., Vargas. (2018) MIRADAS DE GÉNERO HACIA EL INTERIOR DEL MOVIMI. Revista Sociológica de Pensamiento Crítico Vol. 12,1-15
- Chávez, N. M. y Ríos, H. (2014). Discriminación salarial por género efecto techo de cristal. Caso: siete áreas metropolitanas de Colombia. Revista Dimensión Empresarial, vol. 12, núm. 2, p. 29-45. JEL: J16, D86.
- Lamas, M. (2015). La perspectiva de género. Grupo de información en Reproducción elegida, 1-10
- Arcos, A. y 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 volumen 12, 1-328

- Bohórquez, A. (2015). Caracterización del mercado laboral femenino en Colombia frente al neoliberalismo: una mirada al sector rural. Universidad Nueva Granada, 1-36
- Castro, O. (2012). Panorama Laboral de la Mujer en Colombia, una Mirada desde El Espinal Tolima. Revista Virtual Vía Inveniendi Et Iudicandi. Edición 13, Vol. 7, No 1, enero – junio, 1-43
- Jiménez, F., Zabala, & Idrovo A (2015). Percepción de los mineros del carbón de sus condiciones laborales y morbilidad. Biomédica 2015;35(Supl.2):77-89
- Ley 1562 (2012). POR LA CUAL SE MODIFICA EL SISTEMA DE RIESGOS LABORALES Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES EN MATERIA DE SALUD OCUPACIONAL.
- Sangurima, A. (2018). ROL DEL TRABAJADOR SOCIAL FRENTE A LOS DERECHOS LABORALES Y SEGURIDAD SOCIAL DE LA MUJER EN ESTADO DE GRAVIDEZ. Universidad Técnica de Machala, 1-30
- Constitución Política (2015). Editorial Atenea, 1-189
- Stefanovic, A., Saavedra, M (2016). Las mujeres en el sector minero de Chile Propuestas para políticas públicas de igualdad. Naciones Unidas, 3-44
- Ordoñez, L. (2016). Discriminación laboral por razón de género Leyre Ordóñez. Escuela Universitaria de Relaciones Laborales (UPV/EHU), 1-16
- Mora, R., Suarez, D (2016). Determinantes de la participación laboral femenina en Bogotá. 2008 y 2014. Universidad de la Salle, 1-38
- Horbath, J., Gracia, A. (2014). Discriminación laboral y vulnerabilidad de las mujeres frente a la crisis mundial en México. Economía sociedad y Territorio. vol. XIV, número 45, 465-495