Orgullosamente minera

GUÍA PARA UNA MUJER MINERA EMPODERADA

ALIANZA POR LA
MINERÍA RESPONSABLE

AMMA

Financiado por
Canadá

Esta cartilla ha sido realizada a partir de las experiencias y vivencias de mujeres que trabajan en el sector de la minería artesanal y de pequeña escala (MAPE).

INTRODUCCIÓN

Según el censo minero departamental colombiano de 2010-2011, el 5 % de las personas trabajando en minería eran mujeres (MinMinas 2012) y según la Gran Encuesta Integrada de Hogares del Departamento Nacional de Estadística (DANE) de julio-septiembre de 2018, el 21,63 % de las personas que trabajaban de forma directa o indirecta en minería eran mujeres. Similares porcentajes pueden encontrarse en otros países.

Eso convierte a la minería en un sector de muy baja participación femenina en el cual pueden darse situaciones de discriminación y violencia de género.

Para ello, esta cartilla pretende orientar a aquellas mujeres que trabajan en el sector minero con el fin de evitar, gestionar e identificar situaciones de discriminación y violencia de género en el sector a través de una serie de recomendaciones.

Las recomendaciones que contiene esta cartilla fueron elaboradas durante talleres realizados con mineras y alfareras* que desempeñan diferentes cargos y tareas en el sector de la minería artesanal y de pequeña escala de la provincia de Sugamuxi en Boyacá (Colombia), pertenecientes de la Asociación de Mujeres Mineras Emprendedoras (AMME).

*Alfareras se denominan las mujeres que trabajan en los chircales de Boyacá, complejos compuestos generalmente por una mina de arena, arcilla o greda y un horno para fabricar tejas y ladrillos.

1 PRIMER CONTACTO

Cuando se va a empezar un trabajo en la mineria artesanal y de pequeña escala

Cuando se comienza a trabajar en una nueva organización minera se da el primer contacto. Este suele ser crucial y marca la relación de la nueva persona con el resto de trabajadores y trabajadoras.

Gestionar este primer momento es de vital importancia, dado que es aquí donde se pueden marcar, desde un inicio, los límites de las relaciones personales y de trabajo. Por ello, la forma en la que se dé condicionará la posterior relación laboral.

RECOMENDACIONES

1. Se debe realizar el correspondiente saludo y, en la presentación, indicar el cargo, la importancia que tiene este dentro de la organización minera, las funciones que se van a desempeñar y presentar, de forma informal y coloquial y la experiencia trabajando en el tema.

2 Dejar claros y marcar los límites en las relaciones interpersonales, siempre actuando con firmeza profesional.

No permitir observaciones ni comentarios sobre feminidad, aspecto, fuerza, sexo o relacionados.

3 Dejar claras y establecidas las funciones con la persona titular, administradora o tomadora de decisiones y personal minero a cargo, de manera que estas sean valoradas, reconocidas y respetadas. De igual forma enfatizar en las capacidades profesionales, experiencia y cómo esto puede aportar al crecimiento y mejora de la mina.

4 Exigir y hacer respetar el lugar otorgado por la persona titular, administradora o tomadora haciéndoles ver tanto las funciones como la utilidad del cargo.

5 Informar de manera clara sobre el sistema de trabajo, los límites de este y su objetivo, a los trabajadores y trabajadoras.

6 Demostrar seguridad en los momentos de expresarse, utilizando un lenguaje claro y sencillo. Evitar las imponerse, groserías y faltas de respeto hacia los demás.

7 Tener un trato adecuado y respetuoso (no hacer chistes, bromas, ni coquetear) para generar un ambiente de respeto.

2 RELACIONAMIENTO CON DEMÁS TRABAJADORES

Cuando se desempeña el trabajo

La relación de trabajo debe ser gestionada de forma armónica, evitando conflictos e identificando, desde el principio, indicios de discriminación.

Por ello, primero se recomienda revisar el discrimómetro y el violentométro para minería al final de ésta cartilla y después, revisar los tips que siguen a continuación.

RECOMENDACIONES

1. Medir y controlar las relaciones interpersonales.
   - Evitar situaciones de exceso de confianza.
   - Dejar clara la separación entre trabajo y vida personal.

2 Identificar las diferentes personalidades y relacionarse en función de éstas.

3 Demostrar buena actitud, motivación, disposición y carácter frente al desempeño de la labor.

4 No asumir tareas o actividades para las que no fue contratada y no se está preparada, dando lugar a críticas innecesarias.

5 Ser puntual, cumplir con los compromisos establecidos, de manera que se logre evidenciar el rendimiento, importancia y necesidad de contar con el cargo dentro de la mina.

3 POSICIÓN DE SUBORDINACIÓN

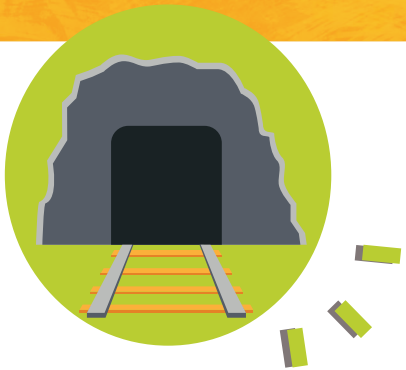
Cuando se reciben órdenes, directrices y lineamientos

Las posiciones de subordinación suponen relaciones de poder asimétricas, que pueden estar basadas en desigualdades de género y en las cuáles éstas pueden acentuarse. Por ello, es importante gestionar bien esta situación y saber identificar situaciones de explotación, discriminación y violencia de forma temprana.

Para ello, primero se recomienda revisar el discrimómetro y el violentométro para minería,al final de ésta cartilla y después, revisar los tips que siguen a continuación.

RECOMENDACIONES

1. Escuchar y atender atentamente las directrices y lineamientos, analizarlos y opinar si se considera necesario, proponiendo, de forma proactiva, ajustes o modificaciones.



2 Verificar la información que se recibe, especialmente en aspectos contractuales y/o que impliquen riesgos a la persona o los trabajadores. Consultar normativas si es necesario.

3 Tener buena actitud, paciencia y una comunicación efectiva y asertiva. Expresarse en un lenguaje claro, sencillo y amable.

4 Solicitar por escrito las ordenes, directrices o lineamientos que tengan consecuencias en la relación laboral, ya sean de seguridad o económicas. Igualmente aquellos llamados de atención, exigiendo detalle en los argumentos.

5 Si se tienen propuestas, ideas o sugerencias, realizarlas a los y las superiores buscando el momento adecuado para manifestarlas, de la mejor forma posible, argumentando y detallando la razón y beneficios de éstas.

4 POSICIÓN DE MANDO

Cuando se dan órdenes, directrices y lineamientos

Aunque en las posiciones de mando se tiene poder de decisión, no implica que no existan dificultades derivadas de las desigualdades de género. En ocasiones, el machismo tiene como consecuencia la insubordinación y el escepticismo hacia directrices impartidas por una mujer, situación que también debe ser gestionada de forma adecuada.

RECOMENDACIONES

1. Demostrar buena actitud, paciencia, comunicación efectiva y asertiva. Expresarse en un lenguaje claro, sencillo y amable.

2 Siempre saludar de forma cordial, interesarse por el bienestar y la integridad de las y los trabajadores.

3 Establecer un espacio de fácil acceso, agradable y llamativo para sugerencias, dudas y aclaraciones respecto a las directrices, lineamientos u órdenes dadas. Si algo no se entendió bien, volver a explicarlo con mayor detalle, de forma pausada y concisa.

4 Ser diligente, amable y precavida con las tareas asignadas. Explicar y hacer ver a los trabajadores la importancia, utilidad y razón de las decisiones y directrices propuestas.

5 Tomar decisiones de forma reflexiva y estando segura de que es lo más correcto. Si no lo esta, es mejor parar un momento y realizar un análisis para así poder evaluar pros y contras que lleven a tomar la mejor decisión.

6 Mostrar seguridad y respeto por las personas al comunicarse. Evitar trasmitir dudas sobre las directrices y órdenes dadas, aunque se puedan escuchar sugerencias.

7 Revisar que los trabajadores y trabajadoras cuenten con los equipos y elementos adecuados. También que el área de trabajo este acorde al desempeño de las labores.

8 Tener en cuenta las observaciones y recomendaciones de los trabajadores y trabajadoras, sin que eso signifique falta de autoridad.

9 Repartir las tareas de forma equitativa, sin preferencias por unas personas u otras. Evitar que esto sea influido por las relaciones interpersonales. Rotar las mejores tareas entre las personas, con el fin de que eso no genere problemas.

10

Inspeccionar siempre la tarea o actividad a realizar. Si no se hizo correctamente, realizar reinducción y así mismo solicitar corregirla, enfatizando en donde esta la falla de forma asertiva. Si el error o falla se repite, hacer un llamado de atención explicando las consecuencias de esto.

Ante falta de atención e incumplimiento de órdenes, directrices y lineamientos:

- Llamado verbal preguntando la causa del incumplimiento.
- Sensibilizar sobre la importancia de llevar a cabo el trabajo y cumplir las órdenes, directrices o lineamientos, recordando los reglamentosy procedimientos de seguridad establecidos.

- Recomendar al o la presidenta del comité de seguridad las inconsistencias presentadas con el trabajador o trabajadora y solicitar una reunión extraordinaria.
- Si el incumplimiento persiste, hacer un memorando y notificar al superior.
- Ante casos de gravedad, realizar un informe al superior con evidencias fotográficas y escritas, con apoyo y firma del comité de seguridad.

12

Hacer llamados de atención sobre actitudes inadecuadas, palabras vulgares, groserías, faltas de respeto, desacato de órdenes, saboteo entre otras, recordando que un lugar de trabajo confortable, mejora el ambiente y con ello el desempeño.

13

Asignar tareas y actividades de forma realista y equilibrada para garantizar un ambiente de trabajo agradable. Importante tener en cuenta las capacidades de las y los trabajadores.

14

No permitir ninguna expresión de violencia (verbal, física, sexual, psicológica…) en el trabajo y entorno. Si llega un caso, proteger a la víctima y llevar a cabo un proceso de investigación que aclare la situación, tomando las medidas oportunas en caso de que se confirme.

15

Recordar la importancia del cargo y el cumplimiento de las órdenes establecidas a modo de beneficio para todos y todas.

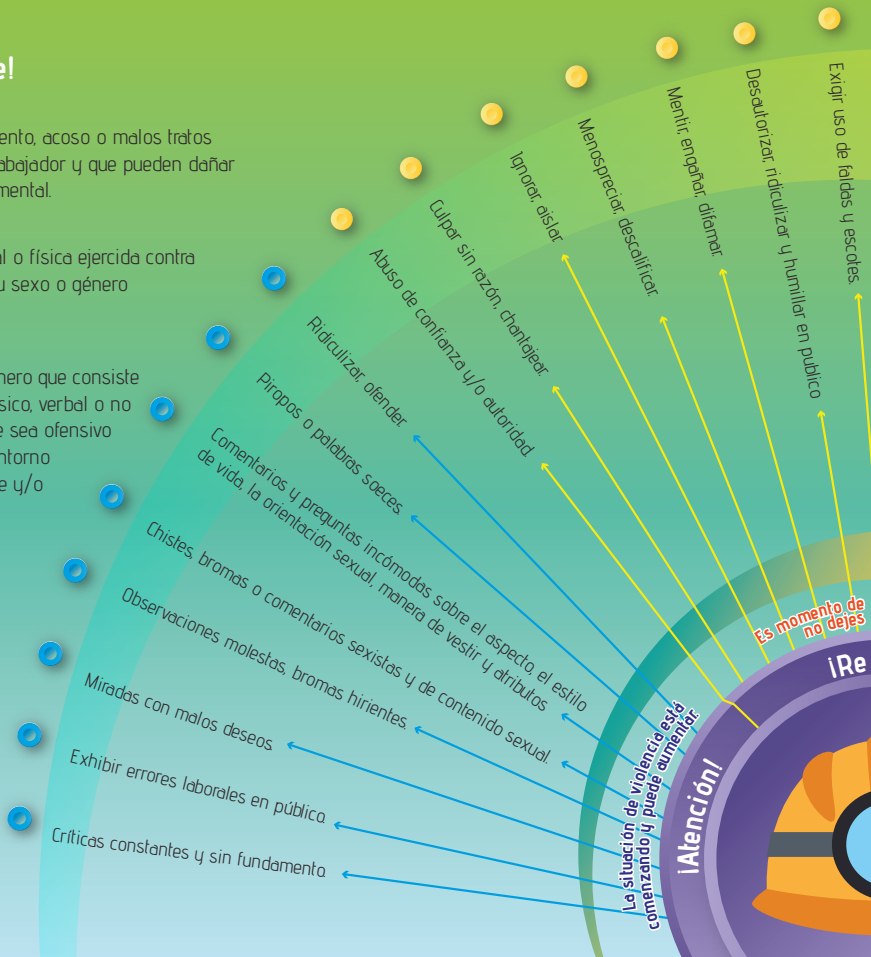
VIOLENTÓMETRO
PARA MINERÍA

¡Antes de nada ten en cuenta lo siguiente!

Violencia laboral
Son aquellos actos de hostigamiento, acoso o malos tratos en contra de una trabajadora o trabajador y que pueden dañar su integridad y/o salud física y mental.

Violencia de género
Es la violencia psicológica, sexual o física ejercida contra cualquier persona en razón de su sexo o género

El acoso sexual laboral:
Es una forma de violencia de género que consiste en un comportamiento de tipo físico, verbal o no verbal, en función del sexo y que sea ofensivo y desagradable, provocando un entorno laboral hostil, ofensivo, humillante y/o intimidatorio



*Este violentómetro fue elaborado por la Alianza por la Minería Responsable (ARM) en el marco del proyecto "Orgullosamente mineras", financiado por el Fondo Canadiense de Iniciativas Locales (FCIL). Para su definición, se contó con la participación y asesoría de mineras de carbón y alfareras de Boyacá, pertenecientes a la Asociación de Mujeres Mineras Emprendedoras (AMME).

Esta herramienta te permitirá identificar los grados de violencia laboral de género (donde se incluye el acoso sexual) que se pueden dar en el trabajo minero y según ello detectar a tiempo situaciones de violencia que puedas encontrarte; revísalo y sigue las recomendaciones para cada grado de violencia.

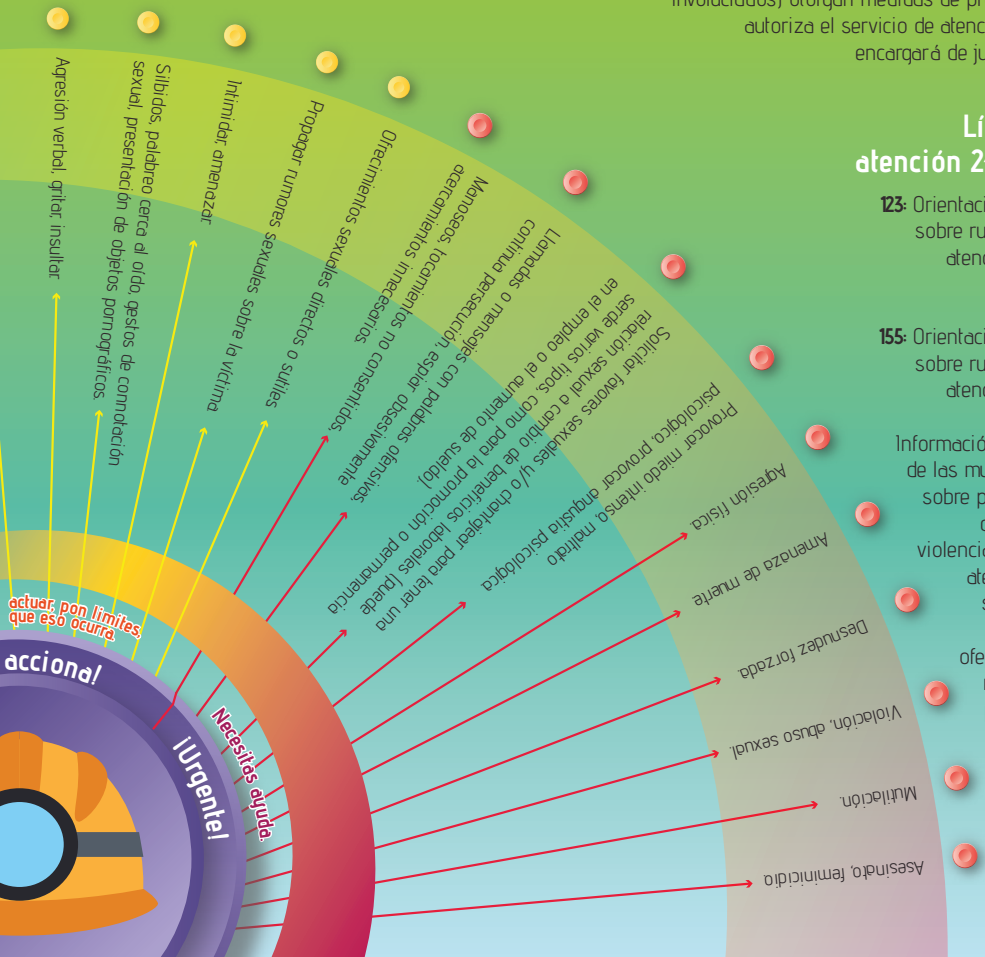
¿Dónde solicitar la ayuda?

Puedes acudir a la fiscalía (UR1), a la comisaría de familia más cercana, al ICBF (si hay niños, niñas y adolescentes involucrados), a la policía nacional o a la IPS más cercana. Las comisarías de familia, la fiscalía y el ICBF (si hay niños, niñas y adolescentes involucrados) otorgan medidas de protección y la EPS autoriza el servicio de atención. La fiscalía se encargará de judicializar el caso.

Líneas de atención 24 horas:

123: Orientación e información sobre rutas de atención y atención telefónica en emergencias.

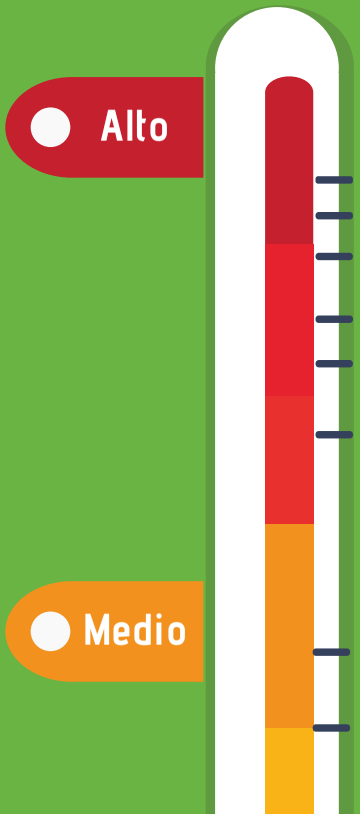
155: Orientación e información sobre rutas de atención y atención telefónica en emergencias. Información sobre derechos de las mujeres, orientación sobre procedimientos de denuncia, tipos de violencia y cómo obtener atención jurídica en salud. Además, se puede conocer la oferta institucional y mecanismos para prevenir, reducir y eliminar la violencia contra las mujeres.



DISCRIMÓMETRO PARA MINERÍA

Este instrumento te permitirá identificar aquellas situaciones de discriminación de género que se pueden dar en una organización minera y su intensidad, de forma gradual.

Las situaciones van desde una intensidad baja (azul), siguiendo por una intensidad media (amarillo), hasta llegar a una intensidad alta (rojo). Es importante que identifiques si sufres discriminación de género y su nivel, pues esta puede aumentar.



¡URGENTE!

NECESITAS AYUDA, BÚSCALA

Violencias de género (ver violentometro).

Proposiciones de tipo sexual o afectivo, ya sean reiteradas o esporádicas.

Acercamientos inadecuados como saludar de manera morbosa y tocamientos no consentidos.

Diferencias en los salarios entre hombres y mujeres por el mismo trabajo o actividad.

Pérdida de la autoridad: Incumplimiento de directrices, actividades y lineamientos; falta de atención, ignorar recomendaciones, directrices, consejos, lineamientos.

Exclusión en la toma de decisiones relacionadas con el cargo, la experticia y las capacidades.

¡ALERTA!

REACCIONA. ESTÁS SUFRIENDO DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO, NO DEJES QUE ESO OCURRA

Asignación de exceso de responsabilidades y de carga laboral, o limitaciones en las responsabilidades y en la carga laboral.

Los cargos y actividades de mayor importancia se asignan a los hombres sin criterios deexperiencia, o cualificación.

Bajo

Se manifiesta abiertamente que los motivos de contratación se deben a ciertos atributos comopor ejemplo:

a. Hombres. Fuerza, virilidad, compañerismo con el tomador de decisiones.
b. Mujeres. Belleza (mucha o poca), atributos sexuales, relación con la persona que toma las decisiones.

Comentarios y chistes de tipo sexual y morbosos que hagan sentir incomodidad.

Subestimar las capacidades para realizar alguna tarea o actividad.

Miradas inadecuadas y constantes que generen malestar e incomodidad.

¡PILAS! TEN CUIDADO, SON SÍNTOMAS DE DISCRIMINACIÓN Y PUEDEN AUMENTAR

Comentarios y chistes que se refieren a:

a. Fuerza y agilidad.
b. Estatura.
c. Aspecto, tanto físico como por forma de vestir.
d. Edad.
e. Valentía, berraquera, audacia.
f. Características biológicas femeninas.
G. Orientación sexual.

Preguntas incómodas sobre la vida personal y familiar.

a. Planes familiares, especialmente relacionados con la reproducción (tener hijos o hijas).
b. Situación afectiva, emocional o conyugal.

Actitudes diferenciadas por ser mujer.

a. Excesiva "caballerosidad".
b. Intromisión en el trabajo, con el fin de ayudar pero haciendo alusión a debilidad o incapacidad.

*Este discrimómetro fue elaborado por la Alianza por Minería Responsable (ARM) en el marco del proyecto de "Orgullosamente Mineras", financiado por el Fondo Canadiense de Iniciativas Locales (FCIL). Para su definición, se contó con la participación y asesoría de mujeres mineras de carbón y alfareras de Boyacá, pertenecientes a la Asociación de Mujeres Mineras Emprendedoras (AMME).

Orgullosamente minera

GUÍA PARA UNA MUJER MINERA EMPODERADA

Esta cartilla contiene una serie de recomendaciones para evitar, gestionar e identificar situaciones de discriminación y violencia de género en el sector minero recogidos a partir de las experiencias de mujeres mineras que trabajan en el sector.

ALIANZA POR LA MINERÍA RESPONSABLE

AMMA

Financiado por Canadá