



Resumen ejecutivo

Brechas de género en la minería:

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

Ander Arcos Alonso - Estefanía Rivera Guzmán

SOMOS
TESORO



ALIANZA POR LA
MINERÍA RESPONSABLE



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

Este documento resume los hallazgos del estudio de brechas de género en minería realizado por ARM durante el año 2018. **El estudio pretende comprender en profundidad la situación de la mujer en la minería artesanal y a pequeña escala (MAPE), a través de los pensamientos, visiones y percepciones sobre las relaciones de género de las personas que trabajan en la MAPE de oro y carbón colombiana.** También analiza las **brechas de género existentes** en las organizaciones del sector de la MAPE. Por último, en este estudio se analizan desde un enfoque de género, los marcos regulatorios y de política pública existentes en el país.

El estudio se ha realizado en **nueve municipios colombianos** ubicados en tres departamentos: Boyacá, Antioquia y Cauca, divididos en cuatro subregiones o provincias: provincia de Sugamuxi, Nordeste antioqueño, Bajo Cauca antioqueño y provincia del Norte del Cauca. Estos municipios tienen largas tradiciones mineras y en ellos se puede encontrar minería en diferentes escalas, además de grupos de mineros y mineras de subsistencia (seleccionadoras de mineral, chatarreras, barequeros y barequeras), razón por la que se convierten en personas idóneas para participar en el estudio de caso.

Gráfico 1. Mapa provincia de Sugamuxi

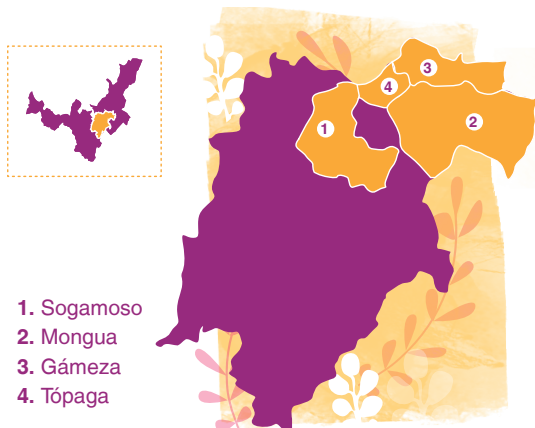


Gráfico 2. Mapa Nordeste antioqueño

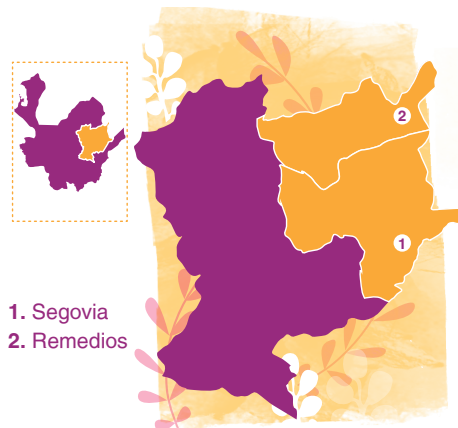
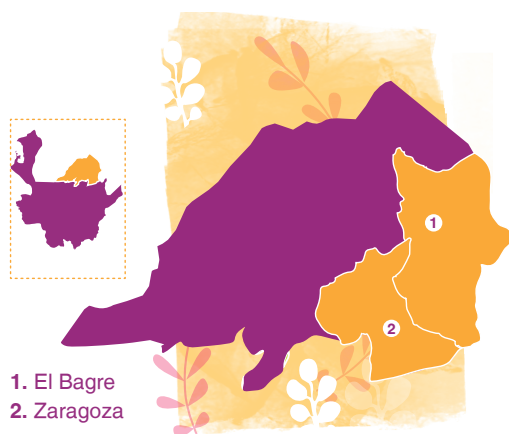
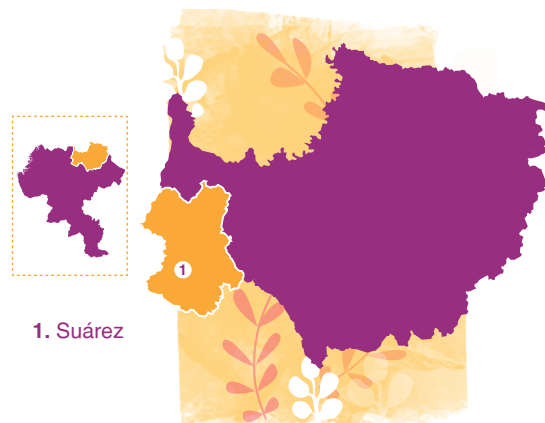


Gráfico 3. Mapa Bajo Cauca antioqueño



Fuente: elaboración propia.

Gráfico 4. Mapa provincia del Norte del Cauca



La metodología utilizada es de **corte cualitativo**, aunque combina técnicas cuantitativas (cuestionarios) y cualitativas (entrevistas y grupos focales), junto al análisis documental de normativas, leyes, informes y estudios académicos. En total, han participado en el estudio 513 personas mineras, hombres y mujeres con diferentes perfiles. Se hicieron 41 entrevistas: 17 en Boyacá, cinco en el Nordeste Antioqueño, 13 en el Bajo Cauca y seis en el Nordeste y norte del Cauca, y nueve grupos focales en los que participaron 36 personas: dos en Boyacá, tres en el Nordeste antioqueño y Centro de Cauca, dos en Bajo Cauca y dos en el Nordeste antioqueño y Norte de Cauca. Además, se aplicaron 482 cuestionarios: 374 de estereotipos de género, 63 de caracterización de la mujer minera y 45 de brechas de género en organización minera, en las diferentes zonas.



513

Personas Mineras participantes



41

Entrevistas

- 17 Boyacá,
- 5 Nordeste antioqueño
- 13 Bajo Cauca
- 6 Nordeste y norte del Cauca



9

Grupos focales



36

Personas

- 2 Boyacá,
- 3 Nordeste antioqueño y Centro de Cauca
- 2 Bajo Cauca
- 2 Nordeste antioqueño y norte del Cauca



482
Cuestionarios

374
De estereotipos de género

63
De caracterización de la mujer minera

45
De diagnósticos de brechas de género en organización minera

Con ello, se ha pretendido **abarcarse la complejidad de las relaciones de género en el sector**, combinando el estudio de las percepciones de mineros y mineras sobre las mismas, las condiciones de vulnerabilidad de las mujeres mineras y el análisis de prácticas organizativas, incluyendo perfiles laborales y todo lo que tiene que ver con ellos: salario, participación, cualificación y toma de decisiones, entre otros.

Este estudio pretende:

- 1** **Comprender el mundo de las mineras** desde sus propias vivencias y experiencias, para hacer recomendaciones que favorezcan la superación de su situación de vulnerabilidad y precariedad.
- 2** **Resignificar las relaciones de género en la MAPE** para que se puedan llegar a establecer prácticas políticas, educativas, culturales y económico-sociales que permitan la participación activa y comprometida de estas mujeres en la minería, con libertad, con autonomía de decisión, con posibilidades de crecimiento y desarrollo de sus capacidades.
- 3** **Introducir la percepción sobre la diversidad sexual en el sector, aportando un poco de luz a la situación de la población LGBTI en este contexto.** También fue necesario ampliar el conocimiento desde las voces de las mujeres mineras y de los hombres que conviven con ellas en diferentes situaciones laborales y personales. Sin duda, abordar las cuestiones de género no pasa solo por involucrar a las mujeres, sino por comprender cómo se viven las relaciones de género tanto entre hombres como entre mujeres.

Análisis normativo y de política pública: sector minero, protección a la mujer y población LGBTI

Es evidente la necesidad de **investigaciones con enfoques de género y diferencial**, que permitan la recolección de datos reales sobre la situación de mujeres y población LGBTI en las zonas mineras. También es necesario **caracterizar el lugar ocupado por ellas y por la población LGBTI en la cadena de producción minera** y especialmente respecto a las dinámicas de poder, imaginarios y estereotipos de género que se presentan en ese contexto.

Se considera importante hacer énfasis en los **mecanismos de participación de esta población** en todas las etapas de la exploración y explotación minera. Así como también es necesario indagar sobre las **barequeras y las seleccionadoras de mineral**, que evidentemente exponen su salud al realizar actividades de tipo informal, poco caracterizadas y poco atendidas por las diferentes normativas.

Tampoco se abordan los factores causales, de ámbito estructural y con una perspectiva de género, que explican la baja participación de las mujeres en este sector. Por ello, se considera necesario generar incentivos educativos para las mujeres en forma de **carreras, especializaciones y posgrados relacionados con la minería**, para que su participación en la industria minera pueda aumentar.



Otro aspecto relevante es la **necesidad de un diagnóstico en salud integral**, que contemple las condiciones, efectos y padecimientos diferenciales de mujeres y niñas que trabajan en la MAPE (especialmente de las mineras de subsistencia), pero también que habiten territorios aledaños a sectores de explotación. Estos estudios deberán basarse en las **realidades específicas de las comunidades**, ya que estas condiciones son cambiantes en cada territorio.

En cuanto a la transformación social y cultural para una MAPE más equitativa, es necesario identificar que no solo en el ámbito minero faltan estudios que puedan dar mayores luces sobre las decisiones que se toman en los territorios. La transformación de imaginarios y estereotipos sobre el trabajo en minería en el que se reproduce la violencia y se segrega a las mujeres y a la población LGBTI, **debe contemplar acciones integrales para disminuir estas lógicas sexistas**.

En cuanto a la normatividad y políticas públicas específicas de equidad de género en la minería colombiana, no se encontró mayor avance; aunque el país dispone de un amplio marco normativo y de política pública para la protección de la mujer aplicable al sector minero. Sin embargo, si se tiene en cuenta la normatividad internacional y nacional, la garantía a los derechos de las mujeres mineras se recoge en algunos ítems, lo cual podría nombrarse como un avance en términos normativos. Es de destacar que estos logros han sido producto de la lucha y visibilidad que las mujeres han logrado evidenciar de las problemáticas y discriminaciones que enfrentan.

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

Resultados de los casos: minería subterránea de oro y carbón; barequeo; selección de mineral y chatarreo de oro

Como se ha visto en diversos estudios anteriores (Chaparro y Lardá, 2009, Bermúdez et al., 2011, 2014, Salcedo, 2013, Güiza, 2013, Stefanovi y Saavedra, 2016) la situación de desigualdad en la minería (incluida la artesanal y de pequeña escala) es una realidad que hace que las mujeres tengan que vivir en situación de precariedad. Como muestran los resultados de este estudio, **son muy pocas las mujeres que ocupan cargos de responsabilidad en las organizaciones mineras**, aunque cada vez sea mayor el número de mujeres que, debido a su acceso a la educación, desempeña **cargos medios de supervisión, administración y coordinación**.

La MAPE colombiana de oro y carbón, a pesar del carácter familiar que la caracteriza en casos como el de Boyacá, **ocupa, proporcionalmente, menos mujeres**. Un breve repaso de los datos de participación de mujeres en el censo minero apunta a que en Boyacá hay 3,2 % de mujeres, en Segovia y Remedios, un 6 %, y en el Norte y Centro del Cauca, un 1,4 %. Según lo observado, parece que las chatarreras, seleccionadoras y barequeras no fueron censadas. Esto contribuye de forma notoria a su **invisibilización**. De hecho, no se encontraron datos desagregados en el Bajo Cauca, donde gran parte de las mujeres de la zona trabajan en este oficio. Se debe tener en cuenta que allí hay un alto número de minas irregulares o ilegales, lo que explica la ausencia de datos. **Esto oculta una realidad que tiene implicaciones para la población minera**. El problema, por lo tanto, no es solo su escasa participación, como se afirma en muchos estudios, sino también que **el trabajo que realizan no está considerado como minero**, y que son pocas las mujeres que pueden acceder al que sí se considera de esa forma.



Aunque los datos recogidos indican que la mayoría de mujeres (72 %) y algo más de la mitad de los hombres participantes en el estudio (53 %) consideran que la minería no es solo un trabajo de hombres, estos entienden que las mujeres solo pueden realizar algunos tipos concretos de trabajos en el sector minero. El grueso de los puestos mineros suele ser ocupado por hombres, **mientras que las mujeres ocupan, o bien los oficios de baja cualificación y menos reconocidos, o aquellos que requieren formación técnica, tecnológica o profesional.** Así pues, existe una considerable brecha de género en el acceso al trabajo minero.



Chatarra trabajando en Segovia, Antioquia ©Astrid Elena Villegas, Pact 2015

Los puestos o cargos feminizados en las organizaciones mineras artesanales y de pequeña escala **no alteran el rol de cuidado asociado al género femenino en el sistema patriarcal**, pues reproducen estereotipos de género como el que la mujer es buena para organizar, atender, cuidar, administrar y es más responsable que el hombre. El escaso número de mujeres integradas a las organizaciones de la MAPE se explica por este argumento, en el que ocupan determinadas funciones que no requieren fuerza física, dado que esto está reservado para los hombres que según los y las participantes, sí la tienen. Este argumento también se incluye como causa cuando se refieren a los puestos de dirección y gestión, ya que estos trabajos de decisión también son ocupados principalmente por hombres.

La **brecha salarial** también es un factor importante a analizar en este sector, dado que por un lado, **gran parte de las organizaciones mineras participantes (69 %) afirmaron no pagar el mismo salario a mujeres y hombres por el mismo trabajo**; por otro, los cargos feminizados¹ son menos remunerados a pesar de que requieran formación. Y finalmente, **donde se encuentra un mayor número de mujeres es en actividades mineras como la selección de mineral, chatarreo y el barequeo**, que aportan pocos e irregulares ingresos. Ello hace que vivan especialmente en situaciones de vulnerabilidad, aunque también les permite ser autónomas y criar a sus hijos. Muchas tienen hijos e hijas a su cargo y **deben cumplir con esta doble función: cuidar del hogar y trabajar en minería.** El estudio, sin embargo, pone de manifiesto que casi todas las mujeres, no solo las jefas de hogar, cumplen con esta doble jornada, junto con el trabajo de agricultura en algunas zonas. La interiorización del rol de madre, esposa o cuidadora, supeditado al del hombre, está muy clara y se vive de forma natural en aquellas mineras que están casadas o conviven con

1. Un cargo feminizado es aquel donde predomina la presencia de mujeres. En el caso de la MAPE, son aquellos relacionados con el cuidado, como la supervisión de labores mineras, de seguridad y salud en el trabajo, oficios varios, alimentación y limpieza. Además, en la minería de subsistencia también existen oficios altamente feminizados, como el chatarreo o la selección de mineral, e incluso el barequeo.



Barequeras en El Bagre, Antioquia ©ARM 2017

sus parejas. Sin embargo, **sus deseos de estudiar, de buscar un trabajo mejor o de tener más tiempo libre, se quedan en un anhelo que no llega a concretarse.** Por otra parte, a muchas de las participantes en este estudio les costó distinguir entre su tiempo libre y el tiempo dedicado a la familia, lo que muestra una notable **interiorización de su rol de género** presente en una cultura tradicional y machista, que deja pocas posibilidades a las mujeres de romper con ello.

La vulnerabilidad de estas mujeres no solo viene dada por la responsabilidad hacia sus hijos e hijas, lo que les puede llegar a obligar a realizar trabajos que no querrían hacer, sino porque ser mujer en un mundo de hombres les convierte en posibles víctimas de situaciones de violencia. Algunas mujeres consultadas vieron normal que los hombres se emborrachen y se gasten el dinero, que se enfaden con ellas, y después, que las agredan. Ante ello, algunas mineras se sienten culpables y toman medidas que pueden coartar la libertad de decisión sobre su vida, obligarlas a adaptar su forma de vestir o asumir como algo natural que la relación es la de dominación y fuerza. Tienen que demostrar que son fuertes en las minas y asumir actitudes masculinas para mantener su autoridad cuando asumen cargos de responsabilidad: técnicas, tecnólogas o ingenieras. Ello hace que se reproduzcan claramente los roles del sistema patriarcal, y que **la mujer asuma el comportamiento del hombre, es decir, se masculinice.** Sin duda, esta es una forma de opresión que hace que muchas mujeres no puedan expresar su propia identidad.

La situación no es mejor para el colectivo LGTBI. Aunque los datos indican que tanto los hombres como las mujeres manifiestan aceptar hasta cierto grado a las personas de este colectivo, independiente de su identidad y orientación sexual, lo cierto es que en este estudio se ha identificado **mucho silencio respecto a ello**, como si fuera un tabú. Se ve que hay mayor aceptación de las **mujeres, quienes son más tolerantes con la diversidad sexual que los hombres.** Parece ser que este asunto no es algo cotidiano, ni es parte del imaginario minero. Así pues, la aceptación y conversación sobre este tema es algo pendiente en este mundo tan masculinizado y heteronormativo (entendiendo que el modelo es de hombre heterosexual, fuerte y dominador).

Existe vulnerabilidad, pero también discriminación contra las mujeres, aunque ellas tengan dificultades para reconocerla en su vida cotidiana tanto en el trabajo como en el hogar. Los datos indican que **hay minas que no contratan mujeres** y, que las que lo hacen, es para trabajos cualificados y en un número escaso. No se tiene suficientemente en cuenta **a las que trabajan en ocupaciones subsidiarias a la mina** (limpieza, servicios), quienes constituyen un grupo de especial vulnerabilidad. De todos modos, la **participación de las que ya trabajan en las minas es pequeña**, y tienen dificultad de acceso a las actividades que se realizan de capacitación,

sensibilización y convivencia, entre otras. Debido a las condiciones laborales y los sueldos menores, **muy pocas están satisfechas con su economía** y, si pudieran, cambiarían de trabajo, a pesar de que la mayoría tiene una **fuerte identidad minera y dice sentirse muy orgullosa de serlo**. En sus condiciones laborales **apenas se contemplan los derechos de las mujeres y de los hombres a la conciliación de la vida familiar y laboral**, a pesar de que se puedan manejar permisos excepcionales y verbales. **Tampoco existen protocolos, políticas o normativas** que puedan prevenir y defender a las mujeres frente a las violencias de género, ni evitar que sean discriminadas.

En el caso de las **seleccionadoras, chatarreras y barequeras**, la informalidad, temporalidad e independencia de sus actividades las somete a la subsistencia y a diversos **riesgos**, tanto de discriminación como de violencias, aunque, también las libera en cierta medida. Son oficios muy compatibles con las obligaciones familiares y además **les permiten subsistir sin depender de los hombres**, aunque esa dependencia puede darse respecto a la voluntad de las personas dueñas de las minas (usualmente hombres). En este caso, pueden conciliar su vida personal, familiar y laboral si lo desean, aunque a costa de obtener menores ingresos y poner en peligro su pervivencia. Tampoco tienen ningún tipo de cobertura en caso de que se presenten accidentes y enfermedades laborales. Esto hace que su resiliencia sea aún menor.

El estudio también refleja el **silencio** que existe en relación con la violencia de género, particularmente en relación con **la violencia sexual**. Las comunidades mineras aceptan la violencia contra la mujer como una conducta natural que se advierte en el hogar. Aquí es importante analizar por qué no existen respuestas de las mujeres en este sentido, mientras que los hombres reconocen que la violencia es normal y forma parte de la relación con ellas. Por otra parte, es común la **revictimización de la mujer**, pues en cualquier caso se considera que ella es la responsable de lo que le pase. Esto también remite al sistema patriarcal de dominación y a la resignación con que las mujeres asumen estas circunstancias. Muchas de ellas no acuden a nadie cuando son víctimas de violencia, y consecuentemente sufren la situación. Además, no lo denuncian, muchas veces por la presión social. A pesar de esto, hay ocasiones en las que acuden a su círculo más cercano e inmediato.



Aquellas que se encuentran aisladas en su labor minera están más expuestas a la discriminación y a la violencia, tal como sucede en Boyacá, donde conviven varios hombres y una mujer en diversas minas informales. De ahí surge la **necesidad de que se reconozcan sus derechos y se disponga de mecanismos para defenderlos**.

Como dicen algunas mujeres participantes en este estudio, los ingresos de ellas son mayormente los seguros para la familia y también los que hacen que la comunidad pueda sostenerse, ya que en la cultura minera el hombre suele malgastar el dinero.

La progresiva **incorporación de mujeres formadas en el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA)**, con cualificación profesional, además de las ingenieras, promueve que las jóvenes con capacidad de mando y autoridad avancen hacia un cambio de la situación anteriormente expuesta. Estas son pocas todavía, pero atendiendo a la información que han suministrado para este estudio, **tienen claro que con la educación mejorarán sus condiciones de vida**. Además, existe un porcentaje, pequeño aún, de mujeres que además de trabajar están estudiando –incluso muchas de ellas son mineras de subsistencia–, lo cual muestra que tienen claras las vías para mejorar su situación y poco a poco comienzan a organizarse para luchar por sus derechos, lo que muestra **una creciente conciencia de colectivo**.

Una forma profunda de discriminación, invisible, es que las propias mujeres no llegan a saber cuáles son sus derechos. En razón a este desconocimiento, no distinguen la discriminación que sufren por la situación de pobreza en la que viven ni por ser mujeres. Respecto a esto, se presenta un contraste: las **cualificadas tienen más claros sus derechos, por lo que en este caso puede hablarse de empoderamiento y de un trabajo en organizaciones mineras más formalizadas con normativas y protocolos claros con respecto a sus derechos laborales**. La formación y la educación de la comunidad, y no solo de las mujeres, es una prioridad para superar la brecha de género que existe en la MAPE de oro y carbón colombiana.

Hay que destacar también que los trabajos hechos por las mujeres y que son más aceptados, como los realizados por las tecnólogas de seguridad y administración, lo son **bajo el estereotipo de que ellas son más ordenadas y más detallistas**, siendo un complemento útil a la fuerza de los mineros. Rara vez se reconoce su profesionalidad. Trabajar con los hombres y mujeres de la MAPE para que se reconozca el derecho a la igualdad de todas las personas, aunque desarrollen diferentes tareas u ocupaciones, es otro reto que se debe plantear la comunidad minera. La propia Constitución colombiana, en su artículo 7, prohíbe la discriminación por sexo, raza, religión y opinión política, aspecto que apenas se cumple en este subsector.



Las seleccionadoras de mineral trabajan en grupo afuera de las minas de oro. Suárez, Cauca. ©ARM 2018

Llama la atención cómo las mineras de Boyacá desempeñan su labor en condiciones de menor equidad, aunque también son las que menos defienden los estereotipos de género, las que tienen más claros sus derechos y reconocen con mayor facilidad las situaciones de discriminación. Ellas enfrentan la informalidad de la minería, trabajan aisladas en pequeñas minas y su condición rural las pone de cara a las actitudes machistas de algunos mineros. A fuerza de repetirse estas circunstancias, **ellas se empoderan cada vez más y asumen un rol cada vez más importante en un sector tradicional regido por preceptos patriarcales.** En cuanto a la **aceptación de la homosexualidad** en esta zona, los mineros tienden a desconocer la existencia de esta y muchos no se manifiestan muy dispuestos a trabajar con personas transexuales.

En razón de la informalidad, las organizaciones mineras de Boyacá están menos preparadas que las de los otros territorios analizados para afrontar la discriminación y las violencias de género, aunque en este mismo estudio **se ha detectado voluntad de ir cambiando esta situación.**



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

Si bien las **mujeres de la minería subterránea del Nordeste antioqueño** disfrutaban de una mayor formalidad laboral y mejores salarios, están condicionadas por unos estereotipos de género muy arraigados. Su capacidad para realizar actividades mineras diferentes a las feminizadas es anecdótica y, además, los mineros valoran muy poco su trabajo. Además, ellas mismas parecen tener interiorizados muchos estereotipos de género que conducen a su propia discriminación. Con un menor porcentaje de víctimas de violencia de género que en el Bajo Cauca, este es bastante mayor que en las otras dos zonas analizadas. En este territorio, **las mujeres se encuentran en una grave situación de precariedad y de dominación, trabajando en contextos mineros que rara vez disponen de sistemas y estrategias de protección para su trabajo en las minas.**

En el caso del **Bajo Cauca**, si bien el barequeo es una actividad reconocida, cotidiana y común, tanto para hombres como mujeres, **los roles de género están muy presentes en la mentalidad de barequeros y barequeras.** Aunque esta labor garantiza cierta independencia, las barequeras dependen de los dueños de las minas a cielo abierto donde se utiliza retroexcavadora y muchas veces se considera que “ayudan” a sus esposos o familiares. Aquí ellas realizan su actividad habitualmente en grupo, con otras compañeras, por lo que el riesgo de sufrir violencias de género mientras ejercen la minería es menor. Pero esto lo hacen porque les reporta mayor seguridad contra los peligros que tendrían que enfrentar si estuvieran solas: **casi la mitad de las mujeres participantes en el estudio había sufrido algún tipo de ataque por ser mujer o sido víctima de violencia sexual.** Así, en este territorio es donde las mujeres expresan menor satisfacción por la vida que llevan y, además, **la totalidad de las mujeres participantes querrían llevar otra vida y realizar otro tipo de trabajo fuera de la minería.**

Respecto a las seleccionadoras de mineral y chatarreras, es importante mencionar las diferencias entre las que habitan en el Nordeste antioqueño y el Norte del Cauca. Las primeras son menos valoradas y realizan sus actividades de forma más independiente, mientras que las segundas son más reconocidas en sus comunidades y trabajan sobre todo con familiares. Lo anterior expone que las primeras viven situaciones de mayor vulnerabilidad que las segundas, aunque las seleccionadoras del Cauca obtienen menores ingresos por la misma actividad. La discriminación se da en mayor medida en el Nordeste antioqueño, donde las chatarreras son a veces maltratadas por los mineros, mientras que en el Norte del Cauca, parece haber un trato más cordial entre mineros y seleccionadoras. Aún así, **un importante porcentaje de mujeres piensa que la minería es más propia de hombres; y un número representativo de ellas ha sido víctima de violencia armada, de género y sexual.** Esto puede explicar por qué las seleccionadoras tienen cierto nivel de organización y se reúnen en torno a un movimiento para reclamar sus derechos, mejorar sus condiciones de vida y reclamar mayor legitimidad de su actividad minera.

El análisis de las normativas y políticas públicas en Colombia confirma las hipótesis mantenidas en este estudio. **No se han encontrado abundantes normativas que adopten un enfoque de género para la minería, ni siquiera adoptando un lenguaje no sexista.** La regulación normativa viene dada por la firma de Convenios y acuerdos internacionales relacionados con la equidad de género. No obstante, se observa un esfuerzo por desarrollar leyes y normas que abordan cuestiones de género, como la Ley 1009 de 2006 por la que se crea el Observatorio de asuntos de género y el Decreto 1930 de 2013 por el que se adopta la Política Pública Nacional de Equidad de Género y se crea una Comisión Intersectorial para su implementación; aunque como pasa en otros casos, su implementación en los territorios mineros parece ser, cuando menos, deficiente (Arcos, 2018).

Ahora bien, como se ha dicho, **las normas desarrolladas no abordan medidas claras para avanzar en la igualdad y equidad de género en el sector de la MAPE,** teniendo en cuenta que una política de equidad de género tiene que responder a las necesidades, demandas y derechos de una heterogeneidad de personas y que afecta a toda la ciudadanía, sea cual sea su condición social, económica, cultural, étnica o sexual. En relación con la minería, **esta normativa debe incluir formas diferenciales que pueden afectar a los diferentes colectivos, como el LGBTI.** Por tanto, hay pocos avances en el desarrollo de normativas específicas y cuando se expiden o sancionan leyes se presentan dificultades para su aplicación. La misma sociedad no reconoce la igualdad de derechos de todas las personas, de ahí que se tienda a excluir y segregar a determinados grupos vulnerables como las mujeres que trabajan en la minería de subsistencia, las que realizan oficios varios o el colectivo LGBTI. Las comunidades mineras tampoco han incorporado el derecho a la igualdad y a la equidad y, pese a que la jurisprudencia aborda situaciones que reconocen los derechos, falta aplicar las normas.

La información disponible sobre el lugar de la mujer en el subsector de la MAPE colombiana es más bien escaso, pues **el censo minero de 2011 apenas contabilizó la existencia de algunas de ellas en las minas censadas. El mismo censo no incluyó variables de género, como la violencia y la discriminación y mucho menos la diversidad sexual.** La mayoría de la literatura disponible en Colombia se centra en el aspecto económico y familiar de las mineras, sobre todo de las mineras de subsistencia que viven en situaciones de vulnerabilidad; tampoco se analiza la situación de todas aquellas que realizan otras actividades en la MAPE. Otro aspecto importante a destacar es que, **para las mineras de subsistencia, la alternativa gubernamental se centra en su reconversión y no tanto por dignificar y regular su actividad en el ámbito laboral,** lo que resulta paradójico porque muchas de ellas se sienten plenamente identificadas con su trabajo como mineras (MinMinas-Fedesmeraldas2016).

La transformación de imaginarios y estereotipos sobre el trabajo en minería, donde se reproduce la violencia y segregación de las mujeres y población LGBTI, debe contemplar políticas, normas y acciones integrales para disminuir estas lógicas sexistas que ayuden a superar las brechas de género.

Estudio completo en:
<http://www.responsiblemines.org/estudio-genero-mape/>