



**UNIVERSIDAD DE CHILE
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES
DEPARTAMENTO DE SOCIOLOGÍA
ESCUELA DE POSTGRADO**

Programa de Magíster en Ciencias Sociales Mención en Sociología de la Modernización

**Mujeres en la minería:
Una aproximación a la construcción de los géneros**
Tesis para optar al grado de Magíster en Cs Sociales Mención Sociología de la
Modernización

MACARENA DEZEREGA CARVAJAL

PROFESORA GUÍA: SILVIA LAMADRID ÁLVAREZ

Santiago, Chile
2015

A Julio, mi amigo

Agradecimientos

Agradezco a mi familia completa por su paciencia y disposición. Sobre todo a mi madre Mariana y a mi padre Arnaldo que con un amor incondicional me enseñan cada día a enfrentar la vida con humildad y resiliencia. A mi hermana y mejor amiga Constanza, quien con su ejemplo me enseñó la perseverancia. A Luis Aravena, mi compañero de vida, que me apoyó a lo largo de este proceso incentivándome constantemente. A Ida Traslaviña, amiga entrañable, consejera y guía. Y a la profesora Silvia Lamadrid por traspasarme sus conocimientos. Sus certeras opiniones y extendidas conversaciones iluminaron este trabajo. Gracias por confiar en mí.

ÍNDICE

PRÓLOGO	6
CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN	8
1.1) MINERÍA CHILENA: ANTECEDENTES CONTEXTUALES E INSERCIÓN LABORA FEMENINA	8
1.1.1) SITUACIÓN LABORAL DE LAS MUJERES CHILENAS A NIVEL MUNDIAL.....	8
1.1.2) TRABAJO FEMENINO EN CHILE	8
1.1.3) FACTORES QUE INCIDEN EN LA INCORPORACIÓN LABORAL DE LA MUJER	10
1.1.4) IMPORTANCIA DE LA MINERÍA EN LA ECONOMÍA CHILENA	16
1.1.5) FUERZA LABORAL EN LA MINERÍA CHILENA	17
1.1.4) NUEVOS ESPACIOS PARA LA MUJER EN LA MINERÍA.....	20
1.1.5) EL COMPROMISO DE LAS EMPRESAS MINERAS CON LA MUJER.....	22
1.1.6) EL COMPROMISO DEL GOBIERNO CON LA MUJER MINERA	23
1.2) PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	23
1.2.1) PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN.....	24
1.2.2) OBJETIVOS.....	24
1.2.3) HIPÓTESIS.....	25
1.2.4) ESTRATEGIA METODOLÓGICA	25
1.2.4.1) Enfoque metodológico.....	25
1.2.4.2) Técnicas de producción de la información.....	27
1.2.4.3) Procedimientos para el análisis de la información.....	28
1.2.4.4) Muestra	30
CAPÍTULO II: MARCO CONCEPTUAL	41
2) PRINCIPALES DISCUSIONES EN TORNO A LA CONSTRUCCIÓN DE GÉNERO FEMENINO	41
2.1) CONSTRUCCIÓN DE GÉNERO.....	41
2.2) IDENTIDAD DE GÉNERO FEMENINO	46
2.3) ROL SOCIAL DEL GÉNERO FEMENINO	49
2.4) GÉNERO FEMENINO Y ESTRUCTURA SOCIAL Y LABORAL.....	52
2.5) PROPIEDADES DE POSICIÓN TRANSHISTÓRICAS DEL GÉNERO FEMENINO.....	56
2.6) RESIGNIFICACIÓN (RSG)	62
CAPÍTULO III: RSG FEMENINO Y EMPODERAMIENTO LABORAL	65
3) OPERARIAS DE CAMIÓN Y PROFESIONALES DE LA GEOLOGÍA: SU EXPERIENCIA LABORAL	65
3.1) MOTIVACIONES, ASPIRACIONES Y PROYECCIÓN LABORAL DE LAS MUJERES	67
3.1.1) OPERARIAS DE CAMIÓN.....	67
3.1.1.1) Cultura minera local	68

3.1.1.2) Familia, capacitación y redes sociales	74
3.1.1.3) Bienestar económico.....	86
3.1.2) PROFESIONALES DE LA GEOLOGÍA	93
3.1.2.1) Cultura.....	94
3.1.2.1.1) Familia promotora de capital cultural.....	95
3.1.2.1.2) Entorno y cultura universitaria.....	100
<u>CAPÍTULO IV: RSG FEMENINO EN LAS RELACIONES LABORALES.</u>	109
4.1) FORMAS DE LENGUAJE Y COMUNICACIÓN: LA DISTINCIÓN EN LOS DISCURSOS IMPLÍCITOS DEL GÉNERO.....	110
4.1.1) LENGUAJE Y SU ROL EN LA RESIGNIFICACIÓN	110
4.1.2) EL VESTUARIO Y SU ROL EN LA SIGNIFICACIÓN	118
4.1.3) LA COQUETERÍA Y SU ROL EN LA SIGNIFICACIÓN	125
4.2) MUJERES JEFAS: RE-SIGNIFICACIÓN DEL GÉNERO FEMENINO DESDE UNA POSICIÓN DE PODER.	130
<u>CAPÍTULO V: TRABAJO Y FAMILIA</u>	140
5.1) MATERNIDAD.....	142
5.1.1) OPERARIAS DE CAMIÓN.....	142
5.1.2) PROFESIONALES DE LA GEOLOGÍA	157
5.1.2.1) Profesionales que aún no son madres	157
5.1.2.2) Exitismo y maternidad	159
5.1.2.3) Profesionales madres.....	167
<u>VI) CONCLUSIONES</u>	172
<u>BIBLIOGRAFÍA.....</u>	184

PRÓLOGO

La presente investigación surge a partir de las condiciones actuales en que las mujeres construyen socialmente su identidad de género, en distintas esferas de su vida. Si los atributos de género son una creación social, ¿El escenario laboral y profesional en el cual se desempeñe una mujer, afectará su identidad de género? ¿En qué sentido un ambiente laboral masculino, incide en la construcción de género femenino?

Al interior de los yacimientos mineros conviven cientos de historias que se mezclan con la aridez del paisaje. Entre el polvo y el calor nortino, surgió un oficio histórico que desde el tiempo de los atacameños transformó al metal rojo en el principal mineral de nuestro país. Desde el siglo XVI hasta la fecha, esta actividad productiva ha sido comandada por los hombres, pero hoy la paulatina inserción de las mujeres en este espacio, pretende desafiar y modificar esta hegemonía acabando con una tradición masculina de exclusión y discriminación.

La construcción de las identidades femeninas y masculinas surgen a partir de un sistema sexo/género, el cual genera prácticas en los sujetos, distinciones entre ambos, símbolos y significados particulares para cada uno, representaciones culturales y sociales, normas y valores. El género como categoría analítica, debe ser considerado como un constructo social y cultural continuo y cambiante. Gracias a los avances de la modernidad, las identidades integran, como parte fundamental de su conformación, las experiencias, posiciones, y situaciones que los individuos van experimentando. De esta forma el lugar que ocupen en la estructura social y laboral, determinará en gran medida sus características. Cuestión que nos interesa indagar en esta Tesis.

De la misma forma, la división sexual del trabajo articula y ordena este espacio desplegando en ella formas de dominación y tejiendo relaciones de poder en torno al género. Aquí se conjugan las construcciones societales formadas en el ámbito público y privado, modelando comportamientos y perspectivas de comprensión sobre la realidad y

la identidad de cada actor.

Esta investigación explora y analiza las tensiones a nivel identitario que experimentan las mujeres en este escenario masculinizado y da cuenta de los avances que nuestro país ha logrado en políticas en esta área. A su vez, pretende generar conocimientos de tipo teórico, sobre cómo se construye el género en este contexto. Sirve para explorar la realidad profesional y laboral de las mujeres. En otras palabras, cómo las mujeres se han ido adaptando a espacios dentro del ámbito profesional y laboral que antes le eran ajenos, y cómo se ha incluido a la mujer dentro de programas de capacitación para que logre cumplir nuevos desafíos.

En este sentido servirá para aportar nuevos conocimientos a los futuros investigadores, ya que abre nuevas líneas de exploración sobre la comprensión del fenómeno de la construcción de género. Posibilita la comparación de trabajadoras que no pertenecen al sector de servicios –que es donde se desempeña laboralmente el mayor número de las mujeres– vale decir, entre profesionales de altos mandos y trabajadoras operarias que trabajan en las faenas mineras. En otras palabras, se analizarán los discursos de mujeres en diversos estatus laborales dentro de un mismo rubro: la minería.

Así mismo, su importancia política se produce por la cooperación para el entendimiento de la inserción de la mujer en este sector productivo. En Chile existen estudios que intentan describir el fenómeno de la inserción femenina en los ámbitos del trabajo, pero existe escasa información analítica sobre las líneas comparativas del desarrollo profesional y laboral, y en particular, sobre la construcción de género en ambientes convencionalmente masculinos.

CAPÍTULO I: Introducción

1.1) Minería chilena: Antecedentes contextuales e inserción labora femenina

Para tener una idea más clara sobre el trabajo de las mujeres chilenas, vamos exponer brevemente las cifras de participación femenina desprendidas de estudios realizados a nivel mundial y regional. Luego expondremos las cifras de participación femenina según área y actividad económica en Chile. Para finalizar con una evaluación general sobre la industria minera, el perfil de sus trabajadores, y la paulatina inserción de la mujer en este rubro.

1.1.1) Situación laboral de las mujeres chilenas a nivel mundial

Según el Global Gender Report de 2014, de un total de 142 países, Chile ocupa el lugar 66 respecto a igualdad de género en criterios relativos a la economía, la política, la educación y la salud. Esto quiere decir que nos encontramos dentro de los 80 países con menores tasas de equidad, pero sobre la media a nivel mundial. Además logró subir 25 lugares en el ranking desde 2013.

El informe muestra que, en general, las mujeres chilenas ganan la mitad que los hombres, ubicándonos en el lugar 128 en la categoría de la igualdad salarial. Educación y salud representan las áreas más fuertes de la nación en términos de igualdad de género, ubicándose en los lugares 30 y 36 del ranking respectivamente.

A pesar de que mejoramos en la clasificación, nuestro país continúa siendo superado por sus vecinos Argentina y Perú, ocupando el decimoquinto lugar, dentro de los 26 países de la región de América Latina y el Caribe. Sin embargo, se ubica en mejor posición que Brasil (71) y México (80).

1.1.2) Trabajo femenino en Chile

Si bien los datos anteriormente expuestos dan cuenta de un retraso en esta materia, en los últimos 30 años, nuestro país ha experimentado un aumento gradual respecto a la tasa de ocupación laboral femenina (Ver gráfico 1).

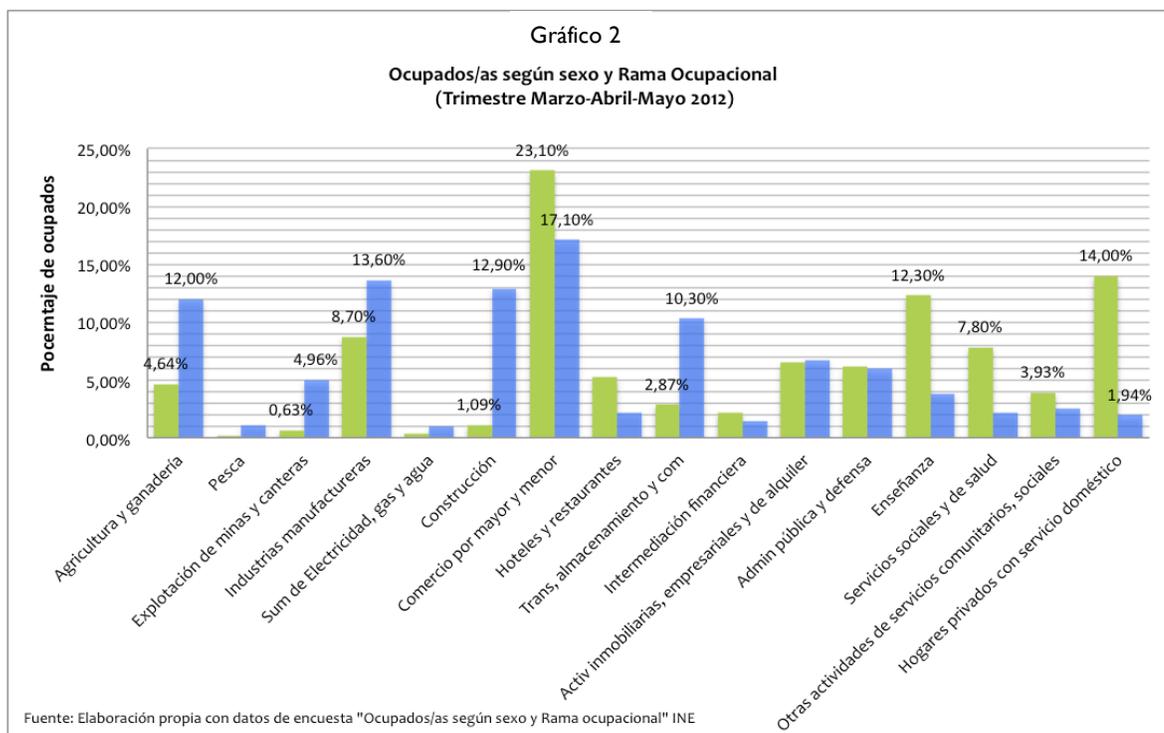


Según cifras del INE, la Encuesta Nacional de Empleo Trimestre Julio-septiembre 2014, nuestro país registró una fuerza laboral de 7.090.000 personas de

las cuales el 39% corresponde a mujeres (2.758.000).

Frente a este panorama, ¿en qué sectores productivos se están desarrollando las mujeres hoy? El gráfico 2, muestra cuatro sectores relacionados con el área de servicios, donde se concentra el trabajo femenino: comercio con un 23% (aumentó un 4% desde el año 2010), trabajadoras domésticas con un 14% (disminuyó 2% desde el año 2010), enseñanza 12,3% y los servicios sociales y de salud con un 7,8%.

Las actividades con menor participación femenina son las áreas relacionadas con pesca (0,15%), construcción (1,09%), y extracción de minas y canteras (0,63%). Este último, representa el segundo sector productivo en que menos se insertan laboralmente las mujeres.



1.1.3) Factores que inciden en la incorporación laboral de la mujer

En la literatura es posible encontrar investigaciones que exploran cuáles serían los factores de mayor incidencia en la incorporación de la mujer al trabajo. En este sentido, la publicación de los ingenieros Contreras y Plaza (2007) “Participación laboral femenina en Chile. ¿cuánto importan los factores culturales?” analiza las variables clásicas de participación (edad, escolaridad, estado civil y número de hijos) corroborando que “a mayor escolaridad, mayor es la participación de la mujer, a su vez, a mayor edad, mayor es la participación, pero dicho efecto crece a tasas decrecientes. Mujeres casadas o convivientes exhiben una menor participación. La evidencia también sugiere que el número de hijos se relaciona negativamente con la decisión de participar en el mercado del trabajo” (p.2). Pero para efecto de nuestra Tesis, los hallazgos relacionados con la influencia cultural en la participación fueron los más relevantes. Respecto a las características de esta dimensión se confirmó que el ingreso laboral femenino se encuentra sujeto a factores como el nivel de machismo en la sociedad los cuales inciden en la conformación y estructuración de valores asociados al género.

“La evidencia indica que a mayor grado de machismo en el entorno de la mujer,

menor será la participación en el mercado del trabajo. Adicionalmente, mientras más conservadora es la mujer en temas valóricos, menor es también su participación. Por último, los factores culturales en conjunto más que compensan el efecto positivo de las variables de capital humano. La existencia de estos factores culturales explicaría la baja participación femenina en Chile a pesar de buenos indicadores de educación” (Contreras y Plaza, 2007, p.2).

Respecto a esto se decidió incursionar más a fondo sobre la cultura minera y sobre el entorno social cultural de las entrevistadas. Respecto a la primera, las relaciones sociales y la distribución de la posición y rol de los agentes participantes al interior de los yacimientos es por sí mismo un objeto de estudio. Thomas Klubock, historiador de la Universidad de Virginia, realizó interesantes hallazgos sobre el tema. En su publicación “Hombres y mujeres en El Teniente: La construcción de género y clase en la minería chilena del cobre 1904-1951” realizó una caracterización sobre la construcción de la “hombría” como elemento central en la combatividad de ese sector durante la segunda mitad del siglo XX. Además presta especial atención al lugar que ocupan las mujeres, recalcando su invisibilidad a lo largo de la historia de los mineros y de esta clase trabajadora en general. Respecto a esto, su investigación aborda los mecanismos a través de los cuales las ideologías de género y las construcciones de la sexualidad moldearon la formación de género al interior de la mina El Teniente.

Para esta Tesis es fundamental comprender los mecanismos a través de los cuáles puede producirse un proceso de resignificación en las mujeres, y por ello Klublock amplía el espectro de análisis hacia los esfuerzos estatales y de la compañía por administrar su sexualidad y redefinir el significado de su género.

“Las trabajadoras solteras y las mujeres casadas empleaban estrategias distintas para enfrentar los regímenes de género de los campamentos. Las solteras, con frecuencia, reafirmaban tanto su independencia económica como social, a pesar

de los códigos morales populares que condenaban su comportamiento y de los esfuerzos del Estado, la compañía y los mineros por controlar sus cuerpos y su trabajo. Establecían contratos y relaciones informales con los hombres, con lo cual mejoraban su posición económica y adquirían cierta libertad sexual. Las mujeres casadas, por su parte, para proteger su posición económica y defenderse de las aspiraciones de dominio total de sus compañeros, recurrían a la ideología de la domesticidad y a los derechos y privilegios que ésta concedía a las mujeres casadas y a las madres. A la larga, la mayoría de las mujeres se casaba, formaba una familia y trabajaba como dueña de casa. Al interior del espacio privado de la familia nuclear, las mujeres recurrían así a los códigos culturales dominantes y a las instituciones sociales en que se basaba el régimen de género en los campamentos, con el objeto de resistir la completa subordinación económica y sexual” (Klubock 1995, p.113).

Respecto a la influencia del entorno social y cultural, “El trabajo se transforma: Relaciones de producción y relaciones de género” (Todaro y Yáñez, 2007) revela un conjunto de investigaciones realizadas por el equipo del Centro de Estudios de la Mujer en los últimos años. Inspirado en la necesidad de comprender la forma en que “las relaciones de género sustentan el orden económico-social e inciden en su evolución y, a la vez, cómo los cambios en este orden afectan el sistema de género” (p.16), el equipo reflexiona de manera conjunta sobre la relación entre el contexto social y económico, con la flexibilidad laboral y las nuevas formas en que se está organizando el trabajo, teniendo como eje central la interacción de éstas con la reproducción. El resultado de los estudios permitió visibilizar las prácticas laborales dominadas por relaciones desiguales de poder. Las investigadoras chilenas Virginia Guzmán y Amalia Mauro (en Todaro y Yáñez, 2007) estudiaron en particular las trayectorias laborales femeninas en un contexto de cambio postulando que los factores que inciden o no en la socialización de las mujeres hacia el empleo son: la familia de origen, las redes de apoyo, la necesidad económica, la autorrealización, y la movilidad ocupacional (las mujeres suelen

permanecer más tiempo que los hombres en un mismo empleo).

Respecto a la familia de origen y las redes de apoyo, los principales hallazgos útiles para esta investigación, son que ambos factores influyen en la configuración de oportunidades y percepciones sobre el empleo femenino y masculino. Por un lado, postulan que los padres son quienes distribuyen las oportunidades e inculcan habilidades y actitudes que les proporcionen los conocimientos necesarios para el éxito del desempeño laboral de sus hijas. Por otro agregan que las redes de apoyo (que se amplía a las relaciones de amistad y conocidos) se relacionan con las oportunidades laborales ya que “sirven como principal fuente de información acerca del mundo laboral en general y sobre las particularidades del mercado de trabajo” (p.213).

Las investigadoras del Departamento de Trabajo Social de la Universidad Nacional de Colombia, Perilla y Zapata (2009) profundizaron sobre el concepto de red social a través de tres dimensiones: “como proceso vincular intersubjetivo, como prácticas de colaboración y apoyo a quienes hacen gestión social, y como entrelazamiento de los significados que interpretan y explican la cotidianidad de individuos, grupos y organizaciones” (p.147). Su marco analítico nos brindó una clara noción sobre su significado, el cual entenderemos como: “tiene que ver con redes más cotidianas y que podríamos llamar las redes de la vida, las cuales, aunque pueden tener perspectivas sociales, políticas y culturales amplias, son aquellas que emergen en la medida que establecemos vínculos y enlaces con otras personas (...) Las redes dan cuenta de la manera como se establecen las relaciones sociales, las cuales corresponden a un entramado de acciones, significados y emociones entre sujetos individuales y colectivos (p.148-149).

Por otro lado, Guzmán y Mauro (en Todaro y Yáñez, 2007) insertan en su estudio la discusión sobre la doble presencia de las mujeres en los ámbitos productivos y reproductivos. “El espacio familiar y el laboral, en los que las mujeres están

simultáneamente presentes, no sólo se organizan en torno a tareas diferentes, sino que además están regidos por lógicas aparentemente contradictorias: la del afecto, la solidaridad y las relaciones personales en el primero; la del rendimiento, la disciplina y la productividad en el otro. Esta doble presencia las obliga a depositar energías y expectativas en uno y otro espacio, y a distribuir el tiempo entre las exigencias y demandas de cada uno de ellos”. Con ello se revela una lucha entre poderes y atributos del habitus femenino que terminan por dar explicación a la inhibición o ampliación de los grados de libertad que tienen las mujeres a la hora de desarrollar sus trayectorias laborales.

Además, a través de un análisis comparativo de las trayectorias personales de diversas mujeres con diferentes edades, lograron comprobar que en los últimos años se ha producido un aumento de la reflexividad en las mujeres en el ámbito privado, con lo cual se han modificado las relaciones al interior del matrimonio, con los hijos y las amistades. El análisis sobre este ámbito podría revelar si nuestras entrevistadas han sufrido proceso de resignificación al experimentar cambios en su vida familiar producto de este nuevo trabajo, el cual les implica distanciarse de sus familias por periodos prologados, además de modificar su nivel adquisitivo y con ello transformarse en las principales sostenedoras económicas de sus familias. Lo cual desencadenaría nuevas formas de relación y definición de rol al interior de éste núcleo.

Como hemos visto hasta el momento, cuando reflexionamos sobre los desafíos y cambios que enfrentan las mujeres producto de su incorporación al trabajo, encontramos una serie de ámbitos que se interrelacionan (el contexto social cercano, el grado de machismo en la sociedad, la cultura, el contexto laboral al cual se enfrentarán, la familia de origen y las redes sociales). Existen estudios recientes sobre cómo las mujeres modernas, al cumplir con la “doble presencia” productiva y reproductiva, deben generar estrategias para mantener el resguardo del cuidado de sus hijos. Los antecedentes disponibles sobre este fenómeno revelan que “el funcionamiento de las sociedades

todavía supone que hay una persona dentro del hogar dedicada completamente al cuidado de la familia. Los horarios escolares y de los servicios públicos, de hecho no son compatibles con los de una familia en que todas las personas adultas trabajan remuneradamente. Y no se ha generado un aumento suficiente en la provisión de infraestructura y servicios de apoyo para cubrir las necesidades de niños, niñas y otras personas dependientes” (OIT-PNUD, 2009 p.66).

Respecto al sentido de la maternidad en la sociedad actual y su relación con el empleo, las antropólogas Ximena y Teresa Valdés, han concluido que “para que las mujeres trabajen y logren llevar a cabo sus proyectos individuales, buscan distintas estrategias: presionar a sus parejas para que colaboren, tener servicio doméstico, o recurrir a la parentela femenina o una combinación de todas ellas. Algunas construyen un escenario doméstico de sustitución de la figura materna. No tienen confianza en la "nana" que raramente vive en la casa, o no tienen suficientes recursos para contar con una empleada "puertas adentro" y agregan al cuidado infantil a la abuela materna, ya sea llevándosela a la casa o llevando al hijo/a cotidianamente a su casa”. (Valdés y Valdés 2005, p.195)

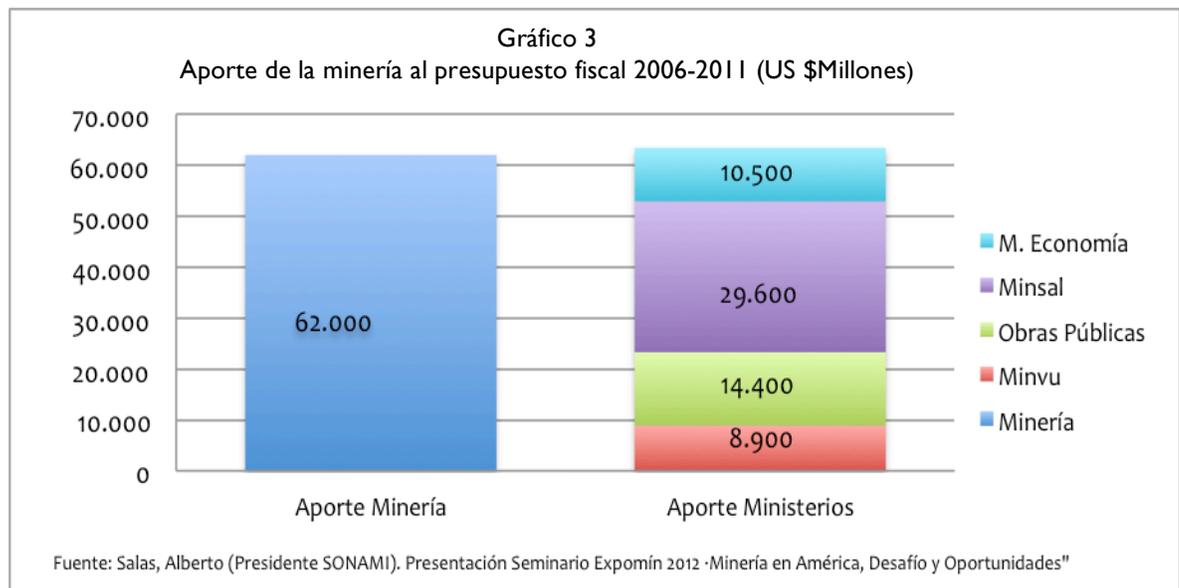
Mestre-Miquel et. al. (2012) realizó un estudio crítico sobre la situación parental española en un contexto donde el Estado se caracteriza por ser familiarista. Chile no queda exento de esta realidad, y es que las obligaciones sobre el bienestar de la familia en nuestro país, pasan en gran medida por la unidad familiar. Cuando ambos progenitores trabajan, por lo general se recurre a las abuelas para el cuidado de sus propios hijos. El fenómeno de las “abuelas cuidadoras” desarrollado en esta investigación revela la falta de políticas sociales que se comprometan con entregar una respuesta eficiente a la conciliación entre el trabajo y la atención a los hijos. “Los abuelos y abuelas han tenido siempre un papel muy importante en la transmisión de valores y en la muestra de afectos hacia sus nietos y nietas, pero sobre todo en las últimas décadas este papel ha cambiado asumiendo el cuidado, crianza y educación” (p.231). Es atinente reflexionar sobre este fenómeno ya que la gran mayoría de nuestras

entrevistadas cuentan con una situación familiar monoparental.

1.1.4) Importancia de la minería en la economía chilena

Vamos analizar algunas cifras para comprender el escenario actual de la minería en Chile y su importancia. Nuestro país es el mayor productor de cobre, nitratos naturales, yodo, renio y litio del mundo. La producción y explotación de cobre representa más de un tercio del total mundial alcanzando un 32% (SONAMI, 2013).

Según las últimas cifras entregadas por el Consejo Minero (entidad que agrupa a las grandes empresas de este sector) en 2013, esta industria aportó con el 11,1% del Producto Interno Bruto (PIB) del país, el 3,1% del empleo (considerando sólo el empleo directo), el 10,1% de los ingresos fiscales y el 59,6% de las exportaciones chilenas. El gráfico tres, nos indica el aporte anual de la minería al presupuesto fiscal en el sexenio 2006-2011.



Según datos recogidos de este gráfico, la contribución de la minería al presupuesto fiscal permite financiar a cuatro ministerios de gobierno: Vivienda, Economía, Obras Públicas

y Salud. En otras palabras, por cada cuatro pesos del fisco, uno proviene de las actividades desarrolladas por la minería.

1.1.5) Fuerza laboral en la minería chilena

En Chile, la minería posee la tasa más alta de productividad laboral. Según los últimos datos del Ministerio de Minería, a nivel de empleabilidad, generó hasta marzo de 2013 trabajo directo y calificado a 235 mil personas, de las cuales 18 mil son mujeres. Además, es el sector productivo con las mayores tasas de remuneraciones del país con un sueldo promedio mensual de 2.200 dólares, más del doble considerando que el promedio de salarios a nivel nacional alcanza los 1.050 dólares (SONAMI, 2012).

A continuación revelaremos un resumen de la información expuesta en el último informe de caracterización de la fuerza laboral en minería, correspondiente al 2014, realizado por Innovum de Fundación Chile junto al Consejo Minero, el cual se titula: “Fuerza Laboral de la Gran Minería Chilena: 2013-2022”. En términos cuantitativos, este informe da cuenta de los requerimientos proyectados de capital humano por perfiles de cargos, por parte de once de las grandes compañías mineras (que representan datos del 98% de dotación) y 20 de sus empresas proveedoras (41% de la dotación).

Para el 2022 la industria necesitará 33.420 nuevos trabajadores. Los perfiles que presentan déficit acumulado para esa fecha son: mantenedor mecánico (10.758), operador de equipos móviles (7.715), operador de equipos fijos (4.266), mantenedor eléctrico (3.291), supervisor de mantenimiento (1.125), profesional de mantenimiento (131) e ingeniero especialista en mantenimiento (71).

Dicho resultado, refleja que el desafío será fomentar el desarrollo y formación de especialistas para mantenimiento en minería; aumentar la inserción de egresados de educación Técnico Nivel Superior en los perfiles de operadores y mantenedores; y

continuar fomentando la generación de instancias para la formación de personas en oficios con foco en esta misma área.

Según este estudio, ¿cuál es el perfil general de los trabajadores?. El promedio de edad es de 44 años y el 93% de su fuerza laboral está compuesta por hombres. La cifra de participación femenina es 7,1%. El 54% alcanzó la educación media y 44% completó algún nivel de educación superior. En las empresas mineras, un 33,5% de los trabajadores son operadores de equipos móviles. En las proveedoras un 24,6% son mecánicos.

Un 33% de los trabajadores residen en la ciudad de Antofagasta y el promedio de antigüedad al interior de la empresa es de ocho años.

Respecto a los jóvenes, un 17% de la fuerza laboral en la minería tiene menos de 30 años. De los cuales un 13% de esta dotación corresponde a mujeres en las empresas mineras, mientras que en las proveedoras representan el 6%.

Como habíamos mencionado la participación de la mujer en minería alcanza un 7,1%, lo que evidencia un aumento sustancial en los últimos cinco años (en 2005 era de 4,4%). Pese a este incremento se evidencia una baja de 0,2% respecto al 2012. Además su presencia es mayor en la empresas mineras (8%) que en las proveedoras (5,5%).

En los países referentes para Chile en materia de minería, las cifras son bastante alejadas a nuestra realidad. En 2013 la participación femenina en minería alcanzó el 16% en Canadá y el 15% en Australia.

El promedio de edad de las mujeres que trabajan en minería es de 37 años, llevan seis en la empresa y se han mantenido 2,5 años en el mismo cargo. En otras palabras, en promedio su perfil demuestra que son cinco años más jóvenes que los hombres y tienen

cinco años menos en las empresas, pero la misma antigüedad laboral en el cargo que ellos.

Según el mismo estudio, su desempeño se concentra principalmente en el área de staff (54%), vale decir en las tareas relacionadas con la administración, finanzas y soporte. Tan sólo el 4,2% forma parte de la cadena de valor principal en la faena y se encuentran mayoritariamente en perfiles de extracción en rajo abierto como profesionales de apoyo a la operación.

PROCESO	PERFIL	% Mujeres	Núm.	% Hombres	TOTAL
EXTRACCIÓN	GEÓLOGO	20,4	89	79,6	436
	PROFESIONAL DE EXTRACCIÓN EN MINAS	2,3	6	97,7	258
	SUPERVISOR DE EXTRACCIÓN	2,4	47	92,4	622
	OPERADOR DE EQUIPOS MÓVILES	3,7	431	96,2	11532
	OTRAS OCUP. DEL ÁMBITO DE GEOLOGÍA	5,1	34	94,8	659
PROCESAMIENTO	PROFESIONAL DE PROCESAMIENTO	10,8	45	89,2	417
	ING. ESPECIALISTA EN PROCESAMIENTO	15,4	137	84,5	888
	SUPERVISOR DE PROCESAMIENTO	4,4	34	95,6	775
	OPERADOR DE EQUIPOS FIJOS	2,2	150	97,8	6921
MANTENIMIENTO	PROFESIONAL DE MANTENIMIENTO	1,9	9	98,1	485
	ING. ESPECIALISTA EN EXTRACCIÓN	8,2	38	91,8	466
	ING. ESPECIALISTA EN MANTENIMIENTO	5,2	47	94,8	905
	SUPERVISOR DE MANTENIMIENTO	0,8	8	99,2	1045
	MANTENEDOR MECÁNICO	0,5	26	99,5	5626
	MANTENDOR ELÉCTRICO	1,1	36	98,9	3302

Fuente: Elab. propia en base a informe: "Fuerza laboral de la gran minería Chilena 2013-2022" CCM e Innovum de FCH

El perfil laboral con mayor presencia femenina es el de geólogo con un 20,4%. Si bien el perfil de operador es donde se puede observar un fuerte ingreso de la mujer en la minería tan sólo representa un 3,7% del universo total de trabajadores de dicha área, cifra menor al promedio.

El segundo perfil con mayor participación femenina es el de ingeniero especialista en procesamiento, seguido de las profesionales de procesamiento. Con ello se podría decir que la participación de la mujer en minería al interior de un yacimiento, se concentra mayoritariamente en los cargos que requieren nivel de educación universitaria.

Ahora bien, los perfiles de menor participación son el de mantenedor mecánico con un 0,5% y supervisor de mantenimiento con un 0,8%.

Los datos del estudio “Fuerza laboral de la gran minería chilena: 2013-2020” del CCM y Fundación Chile, no contemplan un desglose con la participación de la mujer en los altos cargos ejecutivos. Respecto a este ítem, según las últimas cifras publicadas por las empresas que representan la gran minería chilena, sólo dos compañías cuentan con la participación femenina en sus directorios. Estos son los casos de Vivian Blanlot (Directora Ejecutiva de Antofagasta Minerals) y María Olivia Recart (Vicepresidenta de Asuntos Corporativos de BHP Billiton). Según las cifras entregadas por Sernam el 2010, las ejecutivas de altos mandos en este sector, sólo alcanzan el 1%. En base a estos datos, se puede inferir que el protagonismo del género femenino, en la toma de decisiones del sector económico-productivo más relevante de nuestro país, aún es tremendamente escaso e incipiente.

A lo largo de la historia de nuestro país, sólo dos mujeres han logrado alcanzar el cargo de Ministro en la cartera de Minería: Karen Poniachik (entre 11 de marzo de 2006 y el 8 de enero de 2008) y Aurora Williams (desde el 11 de marzo a la fecha). Ambas fueron nombradas por la Presidenta Michelle Bachelet.

Como punto a parte, cabe señalar que esta baja participación no sólo afecta al sector minero. Parece ser una tendencia general en Chile. A nivel nacional 9 de los 340 directivos de empresas chilenas son mujeres (CEM, 2010). Su participación en altos cargos sólo alcanza un 5,2% (IDH-PNUD, 2010).

1.1.4) Nuevos espacios para la mujer en la minería

Se estima que la industria minera enfrenta un déficit de trabajadores calificados para su desarrollo en los próximos 10 años. Las proyecciones realizadas por expertos en la

materia, indican que para la próxima década se espera el mayor ciclo de inversión minera, trayendo consigo un 23% de aumento en la producción nacional de cobre y para ello se necesitará contratar más trabajadores sobre todo para los procesos de extracción, procesamiento y mantención, ya sea en condición de dotaciones internas o de contratistas permanentes.

La gran minería chilena está conformada por trece empresas, que operan en 32 complejos mineros en diversas regiones del país:

TABLA 2			
DOTACIÓN FEMENINA EN LA GRAN MINERÍA CHILENA			
EMPRESA	COMPLEJO MINERO	MINERA	DOTACIÓN FEMENINA
Codelco	El Teniente	División El Teniente	8,5%
	Ministro Hales	Ministro Hales	
	Chuquicamata	División Codelco Norte	
	El Salvador	División El Salvador	
	Andina	División Andina	
	Ventanas	Minera Ventanas	
	Gabriela Mistral	Minera Gabriela Mistral	
	Radomiro Tomic	División Codelco Norte	
Anglo American Chile	Mantos blancos	Mantos blancos y Manto Verde	11,5%
	Sur Andes	Los Bronces, El Soldado y Fundición Chagres	
Antofagasta Minerals	Centinela	Minera Esperanza S.A	10%
		Minera El Tesoro	
	Michilla	Minera Michilla S.A	
BHP Billiton	BHP Billiton Pampa Norte	Spence	*
		Cía. Minera Cerro Colorado	8%
	Escondida	Minera Escondida S.A	
Barrick Gold	Minera Zaldívar	Cía. Minera Zaldívar	*
Freeport -McMoRan	La Candelaria	SCM La Candelaria	*
	El Abra	SCM El Abra	
	Ojos del salado	Ojos del salado	
Teck Aur Resources	Quebrada Blanca	Cía. Minera Quebrada Blanca (Teck)	5,4%
	Carmen de Andacoyo	Carmen de Andacoyo	
Yamana Gold	El Peñón	El Peñón	*
	Florida	Florida	
Minera Lumina Cooper	Caserones	Caserones	*
Kinross	La Coipa	La Coipa	*
	Maricunga	Maricunga	
KGHM Polska Międz	Sierra Gorda	Sierra Gorda	*
	Franke	Franke	
Glencore	Lomas Bayas	Cía Minera Lomas Bayas	*
	Altonorte	Complejo Metalúrgico Altonorte	

	Altos de Punitaqui	Minera Altos de Punitaqui	
Collahuasi	Doña Inés de Collahuasi	Cía. Minera Doña Inés de Collahuasi SCM(Glencore 44%, Anglo American Chile 44% y JCR 12%)	2,9%
Fuente: Elaboración propia, en base a memorias anuales, sitios web oficiales de las empresas, e información de Consejo Minero, sobre la dotación interna. * Datos no publicados.			

Las primeras cinco disponen de los mayores volúmenes de producción y dotación en la gran minería chilena y son responsables del 83% de la producción cuprífera nacional.

1.1.5) El compromiso de las empresas mineras con la mujer

En los últimos años las empresas mineras han realizado pequeños esfuerzos por fomentar la participación de las mujeres dentro de su mano de obra. Vamos a revisar en breve los casos de dos empresas que han sido consideradas pioneras en este ámbito:

Minera Gaby, de CODELCO, ubicada en Calama en la comuna de Sierra Gorda, incorporó dentro de sus compromisos fundamentales la promoción de la participación de la mujer en su fuerza laboral. Hoy la mina cuenta con un total de 571 trabajadores internos, de los cuales 104 son mujeres, lo que representa un 18,2% de la dotación interna, cifra superior al promedio del sector. Este hecho les significó recibir en 2009 una distinción por parte del Gobierno de Chile y el SERNAM por buenas prácticas laborales y contribución a la equidad de género.

Por otro lado, Minera Esperanza de Antofagasta Minerals, en 2008 firmó un Convenio de Buenas Prácticas Laborales de No discriminación de género, impulsado por el SERNAM. Actualmente, del total de trabajadores de Minera Esperanza, un 12% son mujeres. Si se considera solamente el área de operaciones de la mina, esta cifra alcanza el 20%, algo muy superior al promedio del sector.

Anglo American instauró, dentro de sus políticas internas desde 2007, un programa corporativo de diversidad de género. El primer trimestre del 2014 las mujeres alcanzaron el 11,5% de participación al interior de la empresa y se aspira llegar al 13% a fin de año.

Además tanto las autoridades del Estado, en conjunto con diversos organismos privados, y las empresas mineras, han ofrecido diversos programas de reclutamiento local de aprendices dentro de las comunidades de las regiones que desarrollan este rubro. Los cuales promueven la contratación local e incentivan la incorporación y participación de mujeres, sobre todo en las áreas de operación de equipos móviles.

1.1.6) El compromiso del gobierno con la mujer minera

Dentro de los esfuerzos gubernamentales que se han llevado a cabo para potenciar la inserción y participación laboral de la mujer en este ámbito productivo, la ex Ministra del Trabajo y Previsión Social, Evelyn Matthei, lanzó en 2012 el programa “Mujer Minera”, con el cual alrededor de 1.300 mujeres de 7 regiones del país fueron capacitadas.

La iniciativa (gratuita para los alumnos) implicó una inversión por parte del ejecutivo de \$1.400 millones. Los cursos fueron diseñados para capacitar a mujeres de entre 18 y 50 años de edad, con baja calificación laboral, cesantes o que buscaban trabajo por primera vez, a fin de mejorar sus competencias y facilitarles el acceso a un empleo o actividad de carácter productivo relacionado con las labores mineras.

Hoy, el gobierno de la Presidenta Michelle Bachelet, ha creado instancias que continúan colaborando con la inserción especialmente de jóvenes y mujeres en la industria, a través de su “Programa de Aprendices de SENCE” y “+Capaz”, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

1.2) Planteamiento del problema

A modo de introducción expondré más ampliamente el problema de investigación, la pregunta central y las preguntas que derivan de ella, como también los objetivos y la hipótesis que guiaron el trabajo. Además detallaremos el método, diseño y muestra del estudio.

1.2.1) Pregunta de investigación

¿Cómo y en qué sentido las mujeres que trabajan en la minería, una vez insertas en este escenario laboral predominantemente masculino, resignifican su identidad?

1.2.2) Objetivos

Objetivo General

Conocer los procesos de significación y re-significación de las construcciones sociales de identidad de género femenino en las mujeres que trabajan en la minería, a través de sus discursos.

Objetivos Específicos

1. Describir las tareas que ejecutan las mujeres en las faenas mineras.
2. Describir y comprender las trayectorias personales, educacionales, familiares y laborales que impulsaron a estas mujeres a trabajar en la minería.
3. Indagar los atributos de género que se visibilizan en la interacción laboral entre las mujeres y sus compañeros de trabajo.

4. Analizar la evaluación que tienen las mujeres técnicas y profesionales sobre la relación laboral que tienen con sus compañeros y compañeras de trabajo.
5. Identificar los problemas que enfrentan para equilibrar el trabajo y la vida familiar.

1.2.3) Hipótesis

Cuando las mujeres se insertan en un contexto definido, tradicionalmente como masculino, como la minería, re-significan su identidad de género a través del desarrollo de nuevas prácticas y estrategias para su adaptación y desempeño laboral tales como:

- a) La adopción e incorporación de atributos de géneros masculinos a través del lenguaje y la actitud para establecer relaciones simétricas con sus compañeros de trabajo.
- b) Mayor empoderamiento y libertad de acción a partir de su independencia económica.
- c) Cambios en los roles al interior de la familia.
- d) Adopción de una visión más crítica sobre la percepción y consideración de la maternidad, conyugalidad y trabajo doméstico.

1.2.4) Estrategia metodológica

1.2.4.1) Enfoque metodológico

El enfoque metodológico que se utilizó para abordar la problemática de esta investigación, y responder a los objetivos, fue el enfoque cualitativo. Ya que consideramos que para analizar la teoría y comprender la construcción del género, es esencial captar su construcción desde el sujeto que en este caso son las mujeres que trabajan en la minería. Nuestro interés radica en explicar los fenómenos, rescatando la descripción de los hechos observados para interpretarlos y comprenderlos en el marco del contexto en el cual se suscitan.

Una de las ventajas que nos brinda esta perspectiva metodológica, aplicada a nuestro caso de estudio, es descubrir la especificidad cultural de nuestros actores, permitiendo develar aspectos de su vida social. Además de permitir describir y explorar las percepciones y actitudes de las mujeres sobre su trabajo en la minería.

Para concretar el desafío de profundizar en los rasgos, cualidades y discursos que construyen y re-significa el género femenino, se deberá relevar el rol de éstas mujeres como constructoras de su propio conocimiento e imagen de mundo. Para estudiar estos fenómenos “es necesario crear una imagen mental de la realidad, pasarla por el cedazo de la realidad y ver si esa imagen es capaz de explicar la realidad que estaba imaginando” (Becker, 2010).

Esta investigación explora la realidad actual en escenarios laborales masculinos como la minería chilena, y cómo la inclusión paulatina de este nuevo actor social re-significa su identidad, no sólo como sujeto histórico, sino como sujeto de acción. Será fundamental entonces, reflexionar sobre: contextos, las acciones y las relaciones entre estos sujetos y su relación con el ambiente (Canales, 2006). Para lograr aquello el método cualitativo nos permitirá conocer cómo las mujeres que trabajan en la minería tejen y estructuran su discurso, cómo se ven a sí mismas en cuanto al rol, características y cualidades que asumen en este escenario; además de su trayectoria personal.

Desde esta perspectiva, el enfoque nos permite analizar sus discursos reconociendo la percepción que tienen sobre sí mismas, incluyendo variables subjetivas, y además permite relevar la auto reflexión del grupo estudiado. Además de guiar los caminos de la investigación hacia el conocimiento sobre este fenómeno.

Cuando se plantea la subjetividad como objeto del análisis cualitativo, se refiere a que pasará a transformarse en “condición y modalidad constituyente del objeto, además de integrar sus propias distinciones y esquemas cognitivos y morales” (Canales, 2006,

p.21). Un aspecto interesante en este enfoque, es que si bien los sujetos están cargados de atributos que enriquecen el análisis, es igualmente importante lo que representan los sujetos para el contexto en el cual se encuentran insertos.

En otras palabras, insertar a las mujeres y prestarle importancia al escenario, me servirá para comprender parte de su realidad social. El contexto incide en las acciones de las mujeres, y además entrega un marco, que genera recursos y oportunidades. Son por ende elementos que contextualizan esta acción social para la búsqueda y exploración de procesos complejos e incapaces de ser abordados por otro tipo de técnicas. No sólo centrarse en las mujeres en minería sino que comprender y explicar las prácticas sociales en las cuales están insertas, y la posición social de la cual son parte.

1.2.4.2) Técnicas de producción de la información

Se utilizó la entrevista en profundidad semi-estructurada como técnica para lograr recabar los relatos y opiniones de las mujeres entrevistadas. Esta técnica se aplicó con el objetivo de relevar, a través del discurso, las historias de vida de las mujeres en la minería. Además gracias a ésta obtuvimos el registro de sus discursos, los cuales fueron analizados para determinar la auto percepción que tienen las mujeres en la minería respecto de su función y cargo dentro de la empresa, y visibilizar los atributos de género que surgen a partir de la interacción laboral con sus compañeros y compañeras de trabajo.

La pauta para estos encuentros se abordó bajo temas ejes que guiaron la conversación hacia las esferas que se decidió explorar.

TABLA 3			
OBJETIVO GENERAL	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	DIMENSIÓN	SUB-DIMENSIONES
Conocer los procesos de significación y resignificación de las	Describir las tareas que ejecutan las mujeres en las faenas mineras.	Esfera Productiva: Espacio o campo en el que confluyen relaciones sociales	Cultura laboral

	Indagar los atributos de género que se visibilizan en la interacción laboral entre las mujeres y sus compañeros de trabajo.		Contexto laboral
			Relaciones laborales
			Relaciones de poder
	Comprender las trayectorias personales, educacionales, familiares y laborales que impulsaron a estas mujeres a trabajar en la minería.	Esfera Social: Espacio o campo en el que confluyen relaciones sociales determinadas por la comunidad en la cual habita un sujeto.	Cultura local
			Rol y posición social
	Identificar los problemas que enfrentan para equilibrar el trabajo y la vida familiar.	Esfera Familiar: Espacio o campo representado por el hogar y/o la familia (entorno social más cercano al sujeto).	Rol familiar
			Vida en pareja / conyugalidad
			Maternidad
			Trabajo doméstico

1.2.4.3) Procedimientos para el análisis de la información

En consideración de las técnicas de producción de información escogidas y el enfoque metodológico de la investigación se decidió utilizar dos modelos de análisis del lenguaje: a través del análisis crítico del discurso de Van Dijk (1999, 2003) y el propuesto por Bourdieu.

El análisis de discurso (Van Dijk, 1999, 2003) implicó la atención en la forma en que se utilizan las palabras y el valor que adquieren los conceptos con el objetivo de conocer y comprender la estructura social, y los procesos de significación y construcción del sentido de las mujeres respecto a su inserción en este medio laboral. De esta forma, es posible observar la fuerza y el rol que adquiere el contexto social y la posición en el cual se encuentran los individuos, para legitimar el poder del lenguaje en las relaciones y sus significancias simbólicas, desde la perspectiva de género.

El modelo de Bourdieu se consideró desde una perspectiva práctica, ya que su método de análisis de discurso, replica la génesis de su teoría social sobre el campo y habitus, el cual utiliza como herramienta para desarrollar diversos temas como por ejemplo, la dominación masculina. Su utilización genera concordancia con la línea teórica central de la tesis. Además de recalcar la problemática sobre cómo los discursos cobran su valor y

sentido, en relación a su uso, la forma en que se emplea, y su interpretación, a partir de la significancia que adquiere para los individuos y para el entorno social que los rodea. Bourdieu (1985) menciona que la importancia del análisis del lenguaje a través de los discursos, recae no sólo su capacidad de producción de realidad, sino también como capacidad de apropiación de los capitales simbólicos que delimitan el campo en el que se realiza la interacción comunicativa. Cabe señalar además, que dichas instancias de diálogo, surgen mediante situaciones sociales desiguales y por ende implican procesos de dominación y censura estructural de unos discursos sobre otros. Este fenómeno será visibilizado en los siguientes capítulos, a través de las experiencias de las entrevistadas. A su vez, el análisis de discurso permite visualizar la relevancia social y política del texto, y con ello revelar de manera amplia el escenario más allá de una situación concreta (Alonso et.al 2004).

En resumen, en base a lo anteriormente expuesto, la escogencia de ésta técnica en particular se debió a que es una manera óptima de distinguir las estructuras sociales de dominación que operan sobre el discurso de las mujeres, así como también las relaciones de poder en las interacciones cotidianas. “El análisis crítico del discurso es un tipo de investigación analítica sobre el discurso que estudia primariamente el modo en que el abuso del poder social, el dominio y la desigualdad son practicados, reproducidos, y ocasionalmente combatidos, por los textos y el habla en el contexto social y político” (Van Dijk, en *Anthropos*, 1999 p.23).

En otras palabras a través del análisis de discurso nos concentramos en actos y actitudes que se evidenciaron a lo largo del relato y que indicaron las relaciones de poder y rasgos androcéntricos. Van Dijk recalca que esta técnica “se sitúa en una perspectiva de disenso, de contra-poder; es una ideología de resistencia y al mismo tiempo de solidaridad” y por lo mismo fue relevante para nuestra investigación, en el sentido de que nos permitió dar cuenta de las tensiones que experimentan las mujeres bajo la perspectiva teórica de la dominación masculina de Bourdieu (2000).

Y por parte de la teoría desarrollada por Bourdieu, “el análisis del discurso se convierte por ello en un análisis estructural de las relaciones de clase, lo que implica tener en cuenta no sólo determinaciones económicas, sino también prácticas culturales y cadenas simbólicas que constantemente reproducen las formas de subjetivación del sistema de posiciones sociales y las formas de exteriorización de la subjetividad como jugadas de posicionamiento y reposicionamiento en la red de relaciones sociales” (Alonso, en Alonso et.al 2004, p.222).

En este sentido ambas técnicas, permiten captar e identificar los tópicos o temas más relevantes para las entrevistadas, en los ámbitos laborales y privados, para luego relacionarlos entre sí y con el contexto laboral, cultural y social, en el cual se desenvuelven. Vale decir, nos ayudó a observar la dimensión performativa de los discursos expresados en las mujeres, para identificar posibles actos que puedan suscitarse a través de su relato, que revelen aspectos no sólo relacionados con el orden social dado en este contexto, sino que también nos permitió encontrar la manera en que estos actores legitiman, ejercen o bien se resisten al poder y la dominación re significando sus construcciones sociales de género femenino.

1.2.4.4) Muestra

La población comprende a mujeres que trabajan en la minería, y que desarrollan su trabajo al interior de la faena minera. Tanto profesionales de la geología y técnicos, que han recibido algún grado de capacitación para ejercer como operarias de camiones.

La muestra intencionada tiene como objetivo identificar los rasgos y características discursivas al interior de cada contexto y situación laboral de las mujeres en diferentes cargos. Esta población representa una muestra estructural asociada a la noción de “colectivo” (Canales, 2006). Con esto nos referimos a que la muestra de esta investigación debe contar con sujetos, colectivos o informantes cuyas características

reflejen y develen ámbitos que aporten y sean asociados a la descripción y exploración del fenómeno de construcción y re significación del género femenino.

Cada mujer será comprendida como alguien que puede desde su singularidad, aportar información relevante. Además serán relevantes para la muestra los atributos de posición y jerarquía que se encuentran dentro de la empresa. Por ende esta población será observada desde diversas posiciones estructurales según esferas que queremos abordar. “En los procesos del Investigación Social Comunitaria, la realidad se asume a través del reconocimiento de hechos, situaciones, experiencias y eventos (...) Todo registro es un punto de partida para el análisis de la realidad” (Canales, 2006, pp.356-358).

La muestra entonces comprendida como “unidad de análisis o un grupo de personas, contextos, eventos o sucesos de análisis, sobre el cual se habrá de recolectar datos, sin que necesariamente sea representativo del universo o población que se estudia” (Hernández, et al 2003, p.302) serán y contarán con los siguientes atributos de identidad:

MUJERES QUE TRABAJEN EN LAS FAENAS MINERAS: Las variables para seleccionar a las mujeres entrevistadas fueron: (a) el estado civil reveló la importancia que las mujeres otorgan a la articulación entre su vida laboral, familiar y el trabajo doméstico que realizan en el seno de su familia. Y (b) el nivel de profesionalización, ocupación o nivel educacional, que nos ayudará a generar comparaciones entre los distintos cargos o actividades que desempeñan dentro de la estructura organizacional. Esta decisión se tomó con el objetivo de retratar sus vivencias y tomar registros sobre el contexto en que desarrollan las relaciones sociales y laborales con sus compañeros, así como también las percepciones que tienen sobre este escenario laboral.

A continuación definiremos las características de quienes nos van a informar en nuestra investigación.

TABLA 4 RESÚMEN INFORMANTES					
NOMBRE	EDAD	ESTADO CIVIL	Nº DE HIJOS	EDUCACIÓN	TRABAJO ACTUAL
Evelyn	41	Soltera	1	Técnico en Secretariado	Operaria de equipos móviles
Josefina	40	Casada	5	4º Medio	Operaria de equipos móviles
Karen	33	Soltera	1	Técnico en Secretariado	Operaria de equipos móviles
Rosario	27	Soltera	1	Técnico en Secretariado	Operaria de equipos móviles
Sandra	35	Soltera en pareja	1	4º Medio	Operaria de equipos móviles
Catalina	33	Soltera	3	Técnico en Secretariado	Operaria de equipos móviles
Laura	37	Casada	3	Técnico en Secretariado	Operaria de equipos móviles
Paola	31	Soltera	0	Geóloga	Exploración geológica
Francisca	28	Soltera	0	Geóloga	Consultora en exploración
Gabriela	31	Soltera	0	Ing. Física. Mg en Geofísica	Exploración geológica
Andrea	28	Soltera	0	Geóloga. Mg. en Hidrogeología	Hidrogeología
Rossana	44	Casada	3	Geóloga	Especialista GIS Senior
Valentina	35	Casada	1	Geóloga	Exploración geológica

1. Evelyn:

Evelyn es una mujer de 41 años. Egresó de un liceo técnico como secretaria ejecutiva con mención en computación. A los 20 años, tuvo la primera oportunidad de ingresar a la minería, pero sus ganas de hacerlo fueron mermadas por la idea de que las mujeres no se debían realizar trabajos para hombres. Por esto, decidió desempeñarse como secretaria en un laboratorio de obras civiles, lugar donde siempre estuvo acompañada de varones. En este ambiente se sentía cómoda, respetada y cuidada.

Pese a esto, decidió cambiar de empleo y por los últimos ocho años trabajó en el área administrativa de un hospital psiquiátrico. Gracias al programa de capacitación de los ministerios del Trabajo y Previsión Social “Mujer Minera”, logró cumplir el sueño que abandonó dos décadas antes. Hoy vive siete días en la minera, y siete días junto a su hija de 16 años, y mantiene una relación de pareja fuera de su hogar.

2. Josefina:

Josefina es oriunda de Osorno, tiene 40 años, es católica y está casada con Alexis. Juntos formaron una familia y tienen cinco niñas. En el sur, Alexis era vendedor en una reconocida empresa dedicada a la producción de proteína animal, Josefina era dueña de casa, y trabajaba de vez en cuando como promotora. Hace aproximadamente cuatro

años, la empresa de Alexis lo trasladó a la ciudad de Antofagasta para generar negocios. La familia, optando por la posibilidad de un mejor pasar económico, decidió acompañarlo y trasladarse a esta ciudad.

En este lugar Josefina, a través de un contacto del colegio de sus hijas, se enteró que habían mujeres que trabajaban en la minería y que tanto las remuneraciones, como los seguros asociados a salud, y educación, superaban las expectativas salariales que su familia necesitaba. Además permitía que su esposo redujera su jornada laboral, que en ese entonces superaba las 18 horas diarias. Cuando conversó con Alexis sobre el tema, decidieron optar por este empleo.

Pese a que no sabía manejar automóviles, su marido la convenció para que tomara esta oportunidad laboral. Hace un año ingresó a una empresa minera como operaria de camiones, a través de un programa de aprendices destinado a mujeres sobre 30 años. Con ello, Alexis cambió su trabajo a uno part-time en una AFP. Trabaja desde su casa y es quien se encarga de las labores domésticas y crianza de las niñas los siete días en que Josefina se encuentra trabajando fuera del hogar en la mina.

3. Karen:

Karen nació y creció en Antofagasta. Tiene 33 años, es alegre y coqueta. Está separada hace más de cinco años del padre de su hija. Vive en la casa de su madre junto a su hija (12 años), su hermana mayor Sofía y sus dos sobrinos. Estudió secretariado en un liceo técnico, y cuando cumplió su mayoría de edad, se desempeñó en este rubro hasta que ingresó a trabajar como operaria de camiones en una empresa minera a final del 2012.

El 2007 Karen y Sofía realizaron un curso teórico sobre maquinaria pesada para tener conocimientos básicos en este rubro y demostrar que podían dedicarse a la misma labor que sus ex maridos. Pese a que su hermana ingresó a trabajar como operaria de camión minero, al finalizar la capacitación, Karen retomó su trabajo como secretaria porque

consideraba que su hija era muy pequeña para dejarla sola durante una semana a cargo de su madre, mientras ella cumplía con los turnos que este trabajo demanda. El año pasado, Sofía le contó que la empresa buscaba reclutar mujeres para desempeñarse en esta labor. Una vez que evaluó la remuneración del empleo y la madurez de su hija, decidió probar suerte y logró quedarse con el trabajo.

4. Rosario:

Rosario es una joven antofagastina de 27 años. Es soltera, tiene una hija de cinco años y comparten su hogar con su actual pareja. La pasión que desarrolló por los camiones nació gracias a su padre. Este hombre, en la actualidad jubilado, dedicó su vida a operar maquinaria pesada en la minería. Ella siente gran admiración por él, y recuerda que desde pequeña paseaban juntos por la faena en el camión cargador. Rosario es la menor de tres hermanas, y dice que su padre siempre la ha considerado como el hijo que nunca tuvo, es por esta razón que la apoda “Roso”.

Antes de relacionarse laboralmente con la minería, Rosario trabajó como promotora. Hace dos años postuló a un trabajo en una empresa de transportes en el área de logística como operaria de grúa horquilla. Este trabajo fue decisivo para que ella determinara que su futuro laboral sería como operaria de maquinaria pesada en faenas mineras. A principios del 2012 se cambió de empresa y consiguió el contrato indefinido.

5. Sandra:

Sandra es madre y vive con su actual pareja hace ocho años. Todos los hombres en su familia manejan vehículos, pero ella siempre soñó con manejar los camiones mineros que veía por la televisión. Ella sabía que para llegar a ese lugar debía prepararse, ya que no sabía manejar vehículos y ningún hombre en su familia le quería enseñar, es más se lo prohibían.

Para conocer de manera interna cómo funcionaba la industria, decidió trabajar en una empresa de aseo profesional que le prestaba servicios a una reconocida minera. Si bien no logró ver los camiones de cerca, logró conocer las historias de los hombres que trabajaban en el lugar y con ello captó la esencia del ambiente laboral y nutrirse con las anécdotas que comentaban.

Su padre, camionero de carretera, se negó a prestarle ayuda para aprender, por ende decidió practicar sola y escondida en el Charade de la familia, mientras él, su hermano y su pareja no estaban en la casa. Cuando logró dominar la técnica decidió trabajar como colectivera. Pese a que esto causó una revolución en su familia, ya que estaban en desacuerdo, logró integrarse a una flota de radio taxis. En este trabajo se mantuvo por dos años. Pero su fascinación por la mecánica y la minería, la llevó a tomar un costoso curso en la Fundación Minera Escondida, y una vez finalizado el programa teórico, postuló al cargo de operaria de camión en una mina y hace un año que se desempeña en este trabajo.

6. Catalina:

Catalina es una mujer introvertida. Nació en Antofagasta, y se separó hace cinco años del padre de tres hijos (17, 15 y 13 años). Sus padres fallecieron y la relación que tiene con su familia es lejana. Antes de ingresar a su actual trabajo, atendía el kiosco en un colegio. En agosto del 2012, gracias al dato entregado por un primo, ingresó a un programa de capacitación para mujeres en la minería. Pese a que nunca había manejado un automóvil, decidió postular a un trabajo como operaria de camiones. En enero del 2013 consiguió este trabajo, pero esto le ha traído un alto costo emocional. Durante el proceso de postulación al empleo, sus tíos que le arrendaban una casa la echaron del lugar, argumentando que, como tenía nuevo trabajo, podía conseguir algo mejor. Este trabajo le dio la posibilidad de reunir en poco tiempo el dinero suficiente para arrendar un departamento cerca del colegio de sus hijos. No recibe apoyo de su ex pareja para el cuidado y la crianza de sus hijos, por ende debe dejarlos solos durante la semana que se

encuentra trabajando en terreno. Actualmente mantiene una relación de convivientes con Héctor su pololo actual. Él también es padre separado y comparten en familia (sus hijos junto a los hijos de Catalina) sólo cuando ambos se encuentran con el mismo sistema de descanso.

7. Laura:

Laura de 37 años era secretaria y es madre de tres niños. Está casada con José y viven en Antofagasta, su ciudad natal. Hace un año atrás su vida cambió. En octubre del año 2012 José, que trabajaba en una empresa telefónica, sufrió un accidente mientras jugaba a la pelota. En ese entonces Laura había dedicado su vida a ser dueña de casa, trabajó hasta el nacimiento de su primer hijo. El dinero que ganaba José en su trabajo no les alcanzó a cubrir la operación que necesitaba. Las licencias médicas que utilizó para su recuperación, provocaron una crisis económica en la familia. Durante diciembre, la pareja se las ingenió para vender pan de pascua en el colegio de sus hijos, chaparritas, o vender algunas de sus pertenencias en la feria de las pulgas, pero nada era suficiente. En vista de esto, en diciembre del año 2012, Laura decidió ingresar al programa Mujer Minera, impulsado por los ministerios de Minería y Trabajo.

El año 2013 postuló al cargo de operaria de camión en una empresa minera. Desde entonces José es quien se encarga del cuidado y crianza de los niños durante la semana en que Laura está fuera de su hogar en la mina.

8. Gabriela:

Gabriela es una mujer enérgica y autoexigente. Tiene 31 años y vive con Tomás (su pareja) y sus tres gatos, a quienes adoptó como sus hijos. Pese a que su padre no le agradaba la idea, desde pequeña intentaba ayudarlo en todo lo que tuviera relación con el arreglo de muebles o artefactos descompuestos. Su padre, ex oficial de ejército, siempre recurría a sus sobrinos hombres para este tipo de cosas e ignoraba el entusiasmo de Gabriela por colaborar.

Cuando salió de cuarto medio, ingresó a Ingeniería Civil Metalúrgica. Fue en esta carrera cuando se dio cuenta que estaba rodeada de hombres y que hacerse respetar por ellos sería una tarea difícil. Muchas veces sintió discriminación y machismo por parte de los profesores, por lo cual se retiró en primer año. Fue así como decidió estudiar Licenciatura en física, y luego Ingeniería Física. En esta última conoció a Tomás y se enamoraron. Siempre le llamo la atención el hecho de trabajar la ciencia pero en su laboratorio natural, la tierra. Y por ello decidió continuar su especialización tomando un magíster en Geofísica. Mientras realizaba sus estudios de posgrado, trabajó como docente en dos prestigiosas universidades.

Hoy trabaja en una empresa minera como geóloga en el área de exploración. Asegura que para lograr ganarse el respeto de sus compañeros de trabajo y de sus subalternos, debe ser rigurosa, exigente consigo misma, y transformarse en un ejemplo.

9. Paola:

Paola es una mujer decidida. Tiene 31 años, es soltera y geóloga en una empresa minera. Cuando se encontraba en séptimo básico, su padre profesor de física en la universidad de Concepción, le enseñó sobre qué trataba geología. Recuerda que lo que más le llamó la atención de la explicación fue que trabajaban con volcanes y estudiaban los terremotos. Esto le pareció fascinante. En ese momento decidió que sería su pasión para toda la vida.

Su experiencia en el rubro ha tenido altos y bajos. Su primer trabajo le dio la posibilidad de liderar un equipo de hombres. En esta experiencia aprendió que debía adoptar diversos roles en su vida que implicaban modificar sus relaciones con los demás. En el trabajo, al dar una orden como jefa, debía mostrarse distante, lejana y fría con sus subalternos, pero a la vez debía ser comprensiva y justa con ellos para distribuir sus tiempos libres y de descanso. En este proceso uno de sus empleados confundió las relaciones insinuándosele sentimentalmente, poniendo en riesgo su trabajo. Debido al

temor que le provocaba verse involucrada en este tipo situaciones, las cuales podían perjudicar su carrera profesional, decidió cambiar de trabajo. Hoy continúa en el rubro de la minería pero en el área de la exploración.

10. Rossana:

Rossana es una mujer de estatura pequeña. Tiene 44 años, está casada y tiene 3 hijos. Oriunda de Batuco fue la primera universitaria de su familia y de su colegio. Siente que siempre ha debido marcar una diferencia con respecto a su entorno, esto lo ha interiorizado como una lucha constante en donde ha debido enfrentar las opiniones y críticas de muchos de sus cercanos. Esto la ha transformado en una persona directa, siempre dice: “la verdad sin pastillas”. Cuando ingresó a la carrera de ingeniería, el año 1989 en la Universidad de Chile, conoció la Geología. Desde el primer momento se dio cuenta de que esa era su pasión. Recuerda que en ese entonces eran tan sólo 10 mujeres estudiando junto a 750 compañeros hombres, pero eso no le importaba ya que ésta era la carrera donde podía vestir como más le acomodaba, con jeans y bototos, y donde no le exigirían andar con faldas ni tacos.

Sus primero años como geóloga los dedicó a la exploración. Sobre los cerros se dio cuenta de que, para ingresar al mundo de la minería, debía derribar muchos mitos en torno a las mujeres y las minas. El trabajo de campo para su tesis recuerda que no la querían dejar ingresar a la faena con el argumento de que al entrar una mujer “la mina se enoja y se va el mineral”. Una vez que convenció a sus empleadores de que esto no era cierto y que podía adaptarse a las adversidades de las condiciones en los campamentos, le pagaron la mitad de un sueldo promedio sólo por ser mujer. Por los últimos nueve años, y tras el nacimiento de su primer hijo, se ha especializado en el manejo de información geográfica en software y se convirtió en lo que hoy se llama especialista GIS senior.

11. Andrea:

Andrea es una exitosa Geóloga especialista en hidrogeología. Debido a la crisis económica que sufre su país de origen, España, esta joven profesional de 28 años, decidió viajar a Chile para buscar la oportunidad de desarrollarse en su área profesional. Hace más de 1 año que se encuentra trabajando en nuestro país y pese a que nunca se imaginó terminar trabajando en Sudamérica, se siente feliz y realizada en su actual puesto. Pese a estar lejos de su patria, aquí ha encontrado a muchos de sus compañeros de universidad. Todos ellos, se encuentran trabajando en distintas mineras a lo largo del norte de Chile. Esto le ha facilitado enormemente la adaptación a nuestra cultura.

12. Valentina:

Valentina es Geóloga y tiene 35 años. Junto a su marido y su pequeño hijo de 3 años decidieron dejar España, su tierra natal, producto de la crisis económica. Él es empresario y se dedicaba a mantener un negocio de mascotas en Bilbao junto a un amigo. Cuando ella quedó sin empleo, le comentaron que en Chile la Geología era bien valorada a nivel profesional, y su ejercicio implicaba una alta remuneración. Un amigo que trabaja actualmente en nuestro país le consiguió un lugar de trabajo dentro de su empresa. No había tenido experiencias anteriores en contexto como este. Uno de los aspectos que más llamaron su atención fue la actitud que tomaron sus jefes, al minuto de realizarle la entrevista de trabajo, ya que le preguntaron en reiteradas ocasiones si tenía problemas para trabajar con hombres, por ser mujer. A ella no se le había ocurrido, que para conseguir un trabajo, su género sería un “tema” complicado.

13. Francisca:

Francisca tiene 28 años, es soltera y cursó su enseñanza escolar en un colegio católico sólo de mujeres. Cuando ingresó a la carrera de Geología en la Universidad de Chile se sorprendió de la poca cantidad de compañeras que tenía. A lo largo de sus estudios debió enfrentar diversas situaciones de discriminación por parte de sus profesores por el hecho de ser mujer. En sus últimos años de universidad comenzó a trabajar en una faena minera en el área de exploración geológica. Esta experiencia la hizo conocer la falta de

profesionales en el área de la hidrogeología en Chile y comenzó a especializarse en dicha área. Si bien la relación con sus compañeros se desarrolló de manera positiva, uno de los aspectos que más llamó su atención fue el paternalismo por parte de sus jefes hacia su trabajo y gestión, y el exceso de cuidados que tenían con ella a diferencia del que tenían con el resto de su equipo de trabajo.

CAPÍTULO II: Marco Conceptual

2) Principales discusiones en torno a la construcción de género femenino

En esta sección, nos centraremos en problematizar los conceptos teóricos que dan sustento a esta investigación. Entre ellos, está la discusión sobre qué se entiende por el concepto de género que nos ayudará a descifrar cómo se construyen las identidades de género en base a las relaciones sociales; cómo se constituyen las relaciones sociales entre géneros; cómo un entorno laboral incide en esa construcción de identidad; y las fronteras de diferenciación de rol social de género (Andrade, 2001, McDowell, 2000, Moore, 1999, Ritzer, 2002).

De igual manera, se analizarán los conceptos de: campos sociales, distinción, capital simbólico, y habitus, utilizados por Pierre Bourdieu (1998) y su teoría sobre la dominación masculina (2000), con el objetivo de identificar bajo qué sistema opera la construcción de género femenino.

Por último se expondrá qué se entiende por el concepto de re significación de género para identificar, a través de sus discursos, los cambios que experimentan las mujeres en este contexto laboral específico.

2.1) Construcción de género

A saber, el género es considerado una categoría social estructural que apunta a la construcción social de lo femenino y lo masculino (Uribe-Echeverría, 2008). Cuando éstas se relacionan con el ámbito económico suponen la consideración de diferentes funciones, posiciones y valores para cada sexo, normados bajo la estructura social imperante.

Para efectos de este estudio, tomaremos como punto de partida, la discusión teórica en torno a dos formas de observar y comprender la construcción de género: desde la construcción social y desde lo simbólico. La antropóloga social inglesa Henrietta Moore, ha desarrollado una teoría que considera al género desde dos perspectivas analíticas: ‘como construcción simbólica y como relación social’. Este alcance nos permite poner atención a los símbolos que identifican al género en los discursos de las entrevistadas, así como también identificar estereotipos de género presentes en su cultura. En este sentido y como plantea Moore (1999) el principal desafío de la investigación será brindar una explicación a la enorme variedad de interpretaciones culturales para las categoría de mujer.

“El valor del análisis simbólico del género se pone de manifiesto una vez comprendido cómo se articulan socialmente los hombres y las mujeres y cómo el resultado de esta articulación define y redefine la actividad social” (Moore, 1999, p.30).

Moore concilia ambos enfoques apuntando, en su trabajo investigativo, la distinción de “categorías simbólicas” entre los géneros identificando valores asociados a lo femenino y lo masculino. Estos valores, a su vez, nos permiten reconocer las ideologías de género que operan dentro del discurso desarrollado por las mujeres entrevistadas.

Teniendo como punto de partida esta perspectiva analítica del género, entendemos que existe una asimetría respecto a las mujeres y los hombres, y la posición de la mujer en el sistema de reproducción social, ya que existen símbolos asociados al género como por ejemplo la cercanía de la mujer al ámbito doméstico que provoca que sus actividades se asocien a relaciones intra e interfamiliares, a diferencia de la masculina que se expresa en el dominio público de la vida social. En otras palabras, para efectos de esta Tesis, nos apoyaremos en la perspectiva teórica propuesta por Henrietta Moore, para analizar la relación entre los ámbitos simbólicos y culturales para la construcción y significación

del género femenino.

Ahora bien, ¿de dónde surgen estas relaciones asimétricas entre géneros?

“Los roles sociales de la mujer estarían aprisionados en la naturaleza, pues su papel como reproductora la habría limitado a funciones que están ligadas a ésta. De allí su confinamiento al dominio de lo doméstico, en donde permanece a cargo de la crianza de los niños y la reproducción cotidiana” (Montecino y Rebolledo, 1996, p.4).

Siguiendo la propuesta de Bourdieu (2000), las ideas o imaginarios que tenemos acerca de las personas y objetos que nos rodean están dadas por construcciones bipolares que tienden a naturalizarse y obedecen a lo que el autor llama: la dominación masculina. Nos referimos a categorías de entendimiento y construcción del mundo social, comprendidas a través de una visión androcéntrica. El ejemplo más claro donde puede observarse esta dominación de género es a través de la jerarquización arbitraria entre los seres humanos.

Además junto con la importancia que alcanza el simbolismo genérico en este escenario, las mujeres aparecen como símbolos “cuyo sentido se constituye al margen de ellas y cuya función es contribuir a la perpetuación o al aumento del capital simbólico poseído por los hombres” (Bourdieu, 2000, p.59).

¿Qué tipos de estructuras eternizan las relaciones asimétricas entre hombres y mujeres? Bourdieu señala que la percepción que tenemos acerca del mundo y las personas que nos rodean, están dadas por construcciones bipolares (entre lo femenino y lo masculino) y tienden a naturalizarse. El autor sostiene que esta dicotomía surge a partir de una construcción arbitraria.

Comprendemos la interacción con la realidad social, como principal forma en que las personas adquieren experiencias y conocimientos sobre el mundo social y naturalizan su identidad y las acciones de género bajo la estructura de la dominación masculina.

En este sentido, según lo que plantea Bourdieu, las prácticas femeninas suponen la existencia de un esquema de dominación masculina basado en dicotomías masculino/femenino, bueno/malo, duro/blando, alto/bajo etc. Y en estos esquemas es donde se desarrollan las percepciones, prácticas, experiencias y conocimientos naturalizados, que se reproducen en la división sexual del trabajo.

Relacionado con lo anterior, McDowell (2000) insiste en que el término género describe las características socialmente construidas que adquiere un individuo en los procesos de socialización.

La comprensión sobre la importancia de la interacción, nos ayudó a determinar la relación e influencia del contexto en la construcción del género femenino, y la construcción de roles de las mujeres entrevistadas en el ámbito público y privado.

Desde estas teorías (Bourdieu, 2000, McDowell, 2000, Moore 1999), analizaremos la opinión que tienen las mujeres respecto a sus roles (en su trabajo y con su familia) y, desde estos roles, observaremos las relaciones asimétricas en que se insertan las mujeres respecto a los hombres re-significando su género.

“De cierta forma se podría señalar que el rol y el proceso de socialización acentúan la participación activa de las personas en la reproducción del género”(Madoo y Niebrugge en Ritzer, 2002, p.394).

Vale decir, consideraremos el proceso de socialización, como un fenómeno que “realiza” el género en las relaciones cotidianas, y que a su vez estaría modelado y dependería del orden institucional de género en que se desarrolla.

Madoo y Niebrugge (en Ritzer, 2002) señalan que la explicación de las diferencias de género se derivan de los diferentes roles que el hombre y la mujer representan en las instituciones. En este caso,

“La división sexual del trabajo que vincula a las mujeres en general con las funciones de esposa, madre y ama de casa, con la esfera privada del hogar y la familia” (p.394).

En este sentido, el papel o rol de la mujer como madre en la reproducción lo consideraremos como parte de la cultura femenina. (Madoo y Niebrugge en Ritzer, 2002, p.394).

A modo de síntesis de lo anteriormente expuesto, la construcción de género femenino implica considerar las interacciones sociales cotidianas con los demás, y su reproducción se visibilizará “en prácticas interactivas contextualizadas constantes donde las tipificaciones culturales del género se realizan, se expresan, se experimentan e incluso se transforman” (Madoo y Niebrugge en Ritzer, 2002, p.394).

Dentro de las discusiones en torno a las representaciones culturales de feminidad y masculinidad la búsqueda del honor, como elemento constitutivo de las diferencias genéricas ha jugado un papel central, especialmente para la antropología social. Bourdieu (2000) desarrolla una teoría explicativa para este fenómeno. Considerando el orden social como sistema de interacción simbólica, organizado a partir de las diferencias entre géneros, ha propuesto el abordaje del honor como una forma de capital simbólico.

Tal y como menciona Rincón (2008), es importante recalcar las percepciones sobre el honor no son lineales, sino que varían según el contexto histórico y geográfico de las sociedades. Este concepto polisémico sufre modificaciones y en ocasiones es contradictorio entre diferentes culturas, sobre todo considerando el avance del tiempo. A lo largo de la historia los códigos de honor han sido reformulados. En este sentido, el marco de comprensión que aporta Bourdieu (2000) contribuye al análisis del concepto desde la interrelación de las prácticas y representaciones con las estructuras objetivas de la sociedad y los esquemas de percepción. Integrar en la conformación del honor, la consideración de distintos tipos de capital (social, cultural, económico etc.) transformándolo en sí mismo como una forma de capital simbólico.

El ingeniero y antropólogo Luis Rincón (2008) presentó una investigación sobre las representaciones culturales del honor femenino en la ciudad de Maracaibo, Venezuela, a finales del siglo XIX. Teniendo como punto de partida la teoría desarrollada por Bourdieu (2000) evaluó la evolución y las nuevas atribuciones del concepto de honor.

“Pensamos, siguiendo a Bourdieu, que una aproximación al honor como capital simbólico debe permitir aprehender de una forma más sistemática no sólo la función social organizadora y jerarquizadora que adquiere esta noción en algunas culturas, sino también los mecanismos y las razones de su funcionamiento como valor, como factor de prestigio o como derecho al respeto, en el marco de una determinada economía de bienes simbólicos” (Rincón, 2008, p.223).

2.2) Identidad de género femenino

¿Cómo opera la construcción de la identidad de género femenino? La identidad es de cierta forma, la propiedad que le otorga un sentido de ser a los sujetos sobre sus acciones cotidianas, sus formas de ser, sus comportamientos, opera a través del lenguaje, los

sentimientos, las interacciones, actitudes, influencias culturales, vestimenta etc. Y podría variar según la persona y según el momento que vive esta persona, y a su vez puede observarse de manera individual o colectiva.

"Un significado más adecuado de identidad deja de lado la mismidad individual y se refiere a una cualidad o conjunto de cualidades con las que una persona o grupo de personas se ven íntimamente conectados. En este sentido la identidad tiene que ver con la manera en que individuos y grupos se definen a sí mismos al querer relacionarse -"identificarse"- con ciertas características" (Larraín, 2001, p.23).

En consecuencia, la identidad femenina variará, según múltiples factores, pero siempre responderá a cómo desean las mujeres identificarse en el mundo social y cuáles serán las características que generen esta identificación.

En este aspecto, es interesante observar cómo por ejemplo el cuerpo, las posesiones, y las actitudes de las mujeres en la minería han sufrido cambios. Qué las identifica y qué cosas tensionan su discurso entre la construcción social del género femenino arraigadas en la cultura, y su identidad. A su vez cuál es la identidad de género femenino imperante en esta sociedad, que responde a la construcción social naturalizada androcéntrica, y a qué identidad responden cada una de estas mujeres. Podríamos problematizar aún más este tema, agregando que en un colectivo, o en un sujeto pueden observarse múltiples identidades.

De acuerdo a lo anterior, tomaremos la definición de Marta Lamas para realizar la distinción entre el proceso de construcción de género femenino e identidad de género femenino.

“Identidad de género se establece más o menos a la misma edad en que el infante adquiere el lenguaje (entre los 2 y 3 años) y es anterior a un conocimiento de la diferencia anatómica entre los sexos. Desde dicha identidad el niño estructura su experiencia vital; el género al que pertenece es identificado en todas sus manifestaciones: sentimiento o actitudes de “niño” o “niña”, comportamientos juegos, etc. Después de establecida la identidad de género, el que un niño se sepa y asuma como perteneciente al grupo de lo masculino y una niña al de lo femenino, esta se convierte en un tamiz por el que pasan todas sus experiencias. Es usual ver a los niños rechazar algún juguete porque es del género contrario, o aceptar sin cuestionar ciertas tareas porque son del propio género. Ya asumida la identidad de género es casi imposible cambiarla.” (Lamas, 1986, p.188)

De esta forma la construcción social del género femenino, se relacionan una serie de procesos, por un lado culturales, valóricos, simbólicos, e ideológicos, que se jerarquizan, dando prioridad a ciertos tipos de identidad.

“La identidad, tal como la comprendemos, es justamente una percepción que se elabora en el nivel de las imágenes socialmente compartidas, organizadas por códigos que la colectividad reproduce, sanciona y acepta. Desde luego, estas imágenes, que encarnan la propia identidad de las personas, también se encuentran en un proceso de constante transformación en la medida en que los propios códigos sociales se van modificando. (...) no se define únicamente a partir de esta sanción colectiva, sino que en ella interviene de una manera igualmente importante la forma como los sujetos se autoperciben, recuperando ciertamente la mirada externa, pero reelaborándola a partir de su propia vivencia.” (Serret, 2006, p.1).

2.3) Rol social del género femenino

Como habíamos adelantado de manera breve, existen otros aspectos que influyen en el proceso de construcción de género. El rol es el papel o función que el actor o sujeto representa socialmente, y es parte fundamental del proceso por el cual las personas adquieren su identidad y dan sentido a sus posiciones dentro de la estructura social.

Las personas pueden tener muchos roles diferentes en su vida y de manera simultánea. Y en este sentido, el rol de género surge a través del comportamiento normado y esperado socialmente sobre lo femenino y masculino (Lamas, 1986, p.188).

¿Pero cómo y a través de qué las mujeres interpretan y dan sentido a su rol en la sociedad? Un ámbito fundamental a considerar son los criterios que se forman en la comunidad en la cual habitan. Los “núcleos de inteligibilidad” que plantea Gergen (1996) se generan a través de formas discursivas específicas o más bien marcos de interpretación del mundo desde los cuales los sujetos se posicionan para otorgar significado y valor a sus acciones. Las formas de inteligibilidad (o marcos de interpretación) pueden darse en una amplia gama de pautas.

“El conocimiento individual puede justificarse mediante redes auxiliares de discurso hasta el punto en el que las suposiciones o los supuestos se sostienen en común”. (Gergen, 1996, p.9)

Esto se provoca en parte por la colaboración de entidades como el gobierno, la religión, las disciplinas académicas etc, las cuales a través de la imposición de cierto lenguaje que se lleva a la práctica, justifican su existencia, y articulan el mundo social. Con ello los individuos son dominados por estas estructuras.

Con esto queremos decir que las acciones de los individuos se respaldan en base a supuestos en común dentro de su entorno influyendo a la realización de ciertas prácticas sociales determinadas por el género. Los núcleos de inteligibilidad no sólo son discursivos o ideológicos, sino que al observarlos bajo esta perspectiva, estamos hablando de campos de poder insertos en el espacio social. Y cómo estos campos han ido evolucionando permitiendo la producción de nuevas prácticas sociales. La naturalización de actividades laborales masculinas y femeninas responde y se sostienen en el tiempo por esto.

“Es a través de una apreciación crítica del lenguaje como podemos alcanzar la comprensión de nuestras formas de relación con la cultura y, a través de él, abrir un espacio a la consideración de las alternativas futuras. En lugar de considerar la crítica como reveladora de los intereses sesgados podemos considerarla como aclaradora de las consecuencias pragmáticas del propio discurso” (Gergen, 1996, p.44)

Si bien los papeles o roles de género varían según la cultura, la clase social, e incluso el nivel generacional de las personas, existe una distinción transversal y naturalizada sobre el rol de género femenino y masculino amparado en la división sexual del trabajo.

Por otro lado, como plantea Andrade (2001) el rol social de un individuo, está ligado con una “negociación” o acuerdo entre géneros (femenino/masculino) para determinar cuáles serían sus diferencias.

La cuestión esencial, como plantea Andrade (2001), está en determinar que rol juega la mujer en esta negociación histórico-cultural.

“La tensión entre significados declarados y negociación de significados, cuando éstos se convierten en vehículos de identidad pública, se relaciona con el

segundo tema a tratarse: los procesos de cambio y de resistencia al cambio en las concepciones dominantes sobre masculinidad”(p.16).

Esta es quizás una de las respuestas a la lentitud con que se han insertado las mujeres en ámbitos laborales masculinos. Es estereotipar no sólo un lugar, sino que atribuir una condición biológica a éste, reprimiendo o restringiendo las posibilidades de que otros actores intercedan y participen en el.

De esta forma el sentido que le sea atribuido a la mujer, su ingreso y participación en espacios laborales masculinizados, como lo es el mito existente de que la minería es un espacio sólo de hombres, puede comprenderse desde la siguiente reflexión crítica de Bourdieu y tendría relación con lo anteriormente expuesto por Andrade (2001):

“Es público y notorio que las mujeres se abstienen más a menudo que los hombres de responder a cuestiones de opinión que afectan los asuntos públicos (la separación es tanto más grande cuanto que suelen ser menos instruidas) (...) Se observa así que las mujeres tienden menos que los hombres a atribuirse las competencias legítimas (...) Valdría la pena hacer un inventario de todas las conductas que demuestran la dificultad casi física que las mujeres tienen para entrar en las acciones públicas y librarse de la sumisión al hombre como protector, tomador de decisiones y juez” (Bourdieu, 1998 p.33)

La participación de las mujeres en el mercado laboral y profesional así como también en los escenarios en los cuáles decide generar su aporte productivo a la economía del país, son unas de las múltiples materias de alta relevancia para los estudios de este tipo. MacKinnon (1989), desde el feminismo radical, desarrolla un análisis sobre la correspondencia o lazo que existiría entre el análisis marxista de las clases y las relaciones de género. El cual, ayuda a comprender la unión entre trabajo, género y las relaciones sociales.

“La sexualidad es al feminismo, lo que el trabajo es al marxismo (...) El trabajo es el proceso social de dar forma y transformar el mundo material y el social, de crear personas que sean seres sociales a medida que crean valor. Es la actividad por la cual la gente se convierte en los que es (...) implícito en la teoría feminista hay un argumento paralelo (...) la sexualidad es el proceso social por el que se crean, organizan, expresan y dirigen las relaciones sociales de género, creando los seres sociales a los que llamamos hombres y mujeres (...) El marxismo y el feminismo ofrecen explicaciones de cómo las disposiciones sociales de disparidad pautada y acumulativa pueden ser internamente racionales y sistémicas, pero injustas. Ambos son teorías del poder, de sus consecuencias sociales y de su injusta distribución. Ambos son teorías de la desigualdad social” (MacKinnon, 1989, pp. 23-24)

2.4) Género femenino y estructura social y laboral

A continuación expondremos una de las principales discusiones en torno a la disputa entre estructura y agencia con el objetivo de comprender el proceso de construcción de identidad de género femenino. Para ello nos centraremos en el debate de las propuestas teóricas presentadas por Bourdieu y Margaret Archer, para observar cómo es posible considerar el análisis sobre nuestra problemática desde ambos enfoques.

La distinción entre los conceptos de “estructura” y “acción” sin duda es una de las elaboraciones más productivas dentro la sociología (Mascareño 2008). Pero este último término ha sido puesto en el centro del debate teórico, surgiendo así nuevas propuestas desde la sociología contemporánea ante el predominio de las teorías estructurales y estructuralistas presentes en las Cs. Sociales durante la década de los setenta. Dentro de éstas se encuentran la teoría del campo y habitus planteada por Bourdieu, y el enfoque conflacionista de Archer.

Para efecto de nuestro análisis, será relevante recalcar cómo afecta en el proceso de construcción de identidad de género, la tensión que surge entre el sujeto, en este caso las mujeres; las relaciones laborales de producción como estructura jerarquizadora; y la interacción con su entorno como espacio de acción (Mascareño, 2008). La interrelación de dichos aspectos, nos guiará hacia nuevos ámbitos de búsqueda de la resignificación social de la identidad en las mujeres de la minería chilena.

Para Bourdieu el problema del dualismo estructural se superaría conservando los logros de los modos subjetivistas y objetivistas evitando la escogencia de uno por sobre otro. Al retratar la realidad social como dual, está relacionando la facticidad objetiva con la construcción subjetiva. En otras palabras se refiere a un proceso de construcción social, ya que elabora actos y en la medida en que estos factores subjetivos producen realidad social, también generan estructura social y enclasmiento. Siguiendo la misma línea teórica los sentidos de pertenencia, inclusión y dominio (parte fundamental de los procesos de construcción de identidad) se articularían en base a las relaciones sociales. Desde el campo de las relaciones laborales las mujeres experimentan una lucha por incluirse en ciertos grupos, mientras que la estructura dominante, cierra sus puertas de acceso sobre todo en algunos rubros masculinizados.

Por su parte Archer, integra el principio del dualismo en sus análisis sobre los procesos sociales y culturales pero considera central, a diferencia de Bourdieu, distinguir su impacto en diversos niveles (conflacionismo ascendente y descendente), antes de reflexionar en torno al desenvolvimiento del proceso siguiente, pues estructura y agencia tienen propiedades emergentes, por tanto, conservan la autonomía de sus operaciones.

La principal discusión entre ambos autores surge en el análisis del proceso reflexivo propuesto por Archer o en el sentido práctico de Bourdieu. “Sin embargo, esta aparente dicotomía entre el sentido práctico y el proceso reflexivo, no es de ninguna forma determinante de una elección teórica, ya que no solo Bourdieu acepta las condiciones de

un proceso reflexivo en el *habitus*, sino que los modos de reflexividad de Archer resultan demasiado formales para explicar el proceso de diseño de prácticas” (Aedo, 2008, p.5).

La cuestión central de la discusión, en relación a esta Tesis, es cómo observar la construcción de identidad femenina teniendo en consideración el nivel intersubjetivo de los sujetos, y a su vez cómo esta construcción, modelada en base a estructuras superiores, privan de reflexividad al género en su proceso de formación.

En este sentido, la discusión entre ambas teorías nos ayuda a descubrir “cómo los individuos se enfrentan a los condicionamientos sociales; en la teoría de Bourdieu, el atributo del sentido práctico del *habitus* desproblematiza la relación agencia y campo; mientras que la teoría de Archer presenta este proceso no solo como un problema teórico para la sociología, sino existencial para los individuos, basado en el concepto de "conversación interna." De esta manera, el problema está puesto entre el sentido práctico y los modos de reflexividad como dos modos de llenar la discontinuidad entre agencia y estructura o agentes y campos” (Aedo, 2008, p.6).

Para el sociólogo chileno Andrés Aedo (2008), la dicotomía entre reflexividad y sentido práctico es solo aparente, ya que existe reflexividad en ambas teorías.

“si bien la reflexividad en Bourdieu se manifiesta sobre todo en un proceso conflictivo para los agentes en tanto evento inusual dadas unas condiciones históricas, y en Archer se presenta como un elemento central para el imperativo reflexivo, cuando se trasciende este punto aflora un elemento de confluencia que está más allá del sentido práctico y más acá de los modos de reflexividad: la identidad personal” (Aedo 2008, p.7).

En efecto, desde la perspectiva de Bourdieu, el habitus –el cual supone un paso desde la experiencia a la incorporación de disposiciones y luego prácticas o acciones por parte de los sujetos– nos servirá para comprender y analizar los diversos tipos de disposiciones integradas en los sujetos que permiten al agente generar estrategias para desarrollar sus prácticas, las cuales son mantenidas gracias al principio de reflexividad.

La tradición fenomenológica, base teórica que influencia a Bourdieu en la elaboración del concepto de habitus, busca a grandes rasgos las implicaciones de la “alteridad” de los sujetos, en este caso mujeres, intentando superar el problema del dualismo. La experiencia del sujeto se describe como fenómeno para explicar la conformación de su concepción de mundo. En este sentido, la experiencia que viven los individuos, específicamente las mujeres a nivel social, constituye un pilar fundamental para la comprensión sobre cómo se constituye su conciencia, su construcción de mundo, y el sentido que adquieren sus actividades y relaciones con otros. Lo que produce la experiencia comunitarizada es un tipo de conocimiento social. Y por esto mismo es necesario comprender, desde la teoría de género, cómo las mujeres determinan su existencia como tal, a través de su interacción intersubjetiva en ambientes sociales laborales.

“La precedencia masculina que se afirma en la definición legítima de la división del trabajo sexual y (en ambos casos el hombre "es el ser superior" y la mujer "se somete") tiende a imponerse, tanto matriz de todas las percepciones, los pensamientos y las acciones del conjunto de los miembros de la sociedad, y en tanto fundamento indiscutido, porque se halla situado fuera de las tomas de conciencia” (Bourdieu, 2000, p.20)

Por su parte las indagaciones de Archer plantean la reflexividad humana como una conversación interna y lo transforma en un elemento argumental central para solucionar la relación agencia y estructura como una relación de juego mutuo.

“el problema se asoma desde la configuración de preocupaciones o disposiciones que forman la identidad personal de un individuo como un sistema o habitus, las cuales entran en diálogo complementario o contradictorio en el proceso de diseño de proyectos para la generación de prácticas. Esto es lo que en Archer se puede denominar reflexividad: “los agentes con la reflexividad examinan sus preocupaciones personales a la luz de sus propias circunstancias sociales y evalúan sus circunstancias a luz de sus propias preocupaciones” (Archer 2007: 41). Tal definición rechaza de plano la posibilidad de una libertad reflexiva y la generación de un proyecto libre que tanto inquietaba a Bourdieu” (Aedo, 2008, p.14).

Esto indica que la discusión entre ambos se traslada a la configuración de la subjetividad humana misma y no en cómo el habitus resuelve su relación con el campo.

“Archer muestra el proceso filogenético formal de la relación entre el individuo con la sociedad y Bourdieu el resultado sustantivo de ese proceso en la constitución de los agentes sociales. Es aquí donde se puede tejer el proceso de formación de la identidad personal con sus sentidos sustantivos jugando con ambas teorías a la vez” (Aedo, 2008, p.15-16).

En otras palabras, la conciliación de ambos enfoques puede ser posible, y enriquecedor para el análisis de la construcción de identidad femenina, si cada uno es abordado en distintos niveles de emergencia subjetivos.

2.5) Propiedades de posición transhistóricas del género femenino

Otro aspecto que rescata Bourdieu sobre la discusión de las propiedades de posición, recae en las propiedades transhistóricas o transculturales, asociadas a cierta actitud frente al mundo de los grupos sociales. En base a esto queremos hacer una reflexión

sobre cuáles son las propiedades y cómo éstas han contribuido a la consolidación de una identidad femenina a lo largo de los años en Chile, particularmente en el grupo de mujeres estudiadas.

En su libro “la dominación masculina” (2000) el autor elabora una reflexión sobre la eternización de los mecanismos de dominación presentes en la sociedad, y la génesis de la sujeción de la mujer. Su trabajo puede considerarse el resultado sucesivas investigaciones previas, realizadas por diversas mujeres, dedicadas a la indagación del género y su vinculación con la cultura y ámbitos del orden simbólico como explicativos de la condición y situación del género femenino (el feminismo ya se había adelantado desde principios del siglo XX). Sin embargo, uno de sus principales aportes recae en la visibilidad de diversos mecanismos de dominación, a partir de un método analítico relacional entre oposiciones simbólicas entre lo femenino y lo masculino.

Además pretende reconstruir “la historia de la (re)creación continuada de las estructuras objetivas y subjetivas de la dominación masculina que se está realizando permanentemente, desde que existen los hombres y mujeres, y a través de la cual el orden masculino se ve reproducido de época en época” (Bourdieu, 2000, p.105). En otras palabras, cuando hablamos de posiciones transhistóricas o transculturales nos remitimos al análisis de un principio de superioridad masculina e inferioridad femenina que se ha mantenido a lo largo de los años.

Históricamente nuestro país se caracteriza por contar con un sistema de dominación patriarcal, donde la mujer en primera instancia realiza las labores domésticas. Esto ha marcado a lo largo de los años las características distintivas del género femenino, así como su aporte dentro de la sociedad respecto a la inclusión en la esfera laboral. Incluso hoy, cuando la mujer aporta una parte importante del ingreso proveniente del trabajo en el hogar, a través de su remuneración, continúa sujeta al trabajo domésticos, como la crianza y la maternidad. Éstas son invariantes transhistóricas de la relación entre géneros

en Chile. Bourdieu (2000) es claro, agentes e instituciones como la Familia, el Estado, y la Escuela (entre otras) aseguran la permanencia de un orden estructural, a través del cual se distribuye disposiciones jerárquicas entre ambos géneros. Así como también el estado del sistema de los agentes y de las instituciones han contribuido a aislar de la historia las relaciones de dominación. Esto no implica que puedan expresarse de diferentes maneras o que no exista una evolución a lo largo de la historia sobre una determinada relación. Sino que la feminización o masculinización de las diversas actividades que comprenden la vida social, somete a los individuos a una distinción de actitudes frente al mundo.

Por ejemplo la maternidad ha sido una de las múltiples materias de estudio para explicar este fenómeno. Independientemente si las informantes son observadas en el norte, centro o sur de nuestro país, o en una época pasada o actual, ésta es una instancia determinante en la configuración de la diferenciación entre hombres y mujeres. La historiadora española Mónica Bolufer (2007) ha realizado múltiples indagaciones sobre cómo el “ser madre” se ha considerado como una función primordial de las mujeres, por parte de los discursos morales y de las instituciones sociales en diversos periodos transformándose en una constante histórica. Su trabajo da cuenta de que este aspecto se ha transformado en una propiedad estructural del género.

Las antropólogas chilenas Teresa y Ximena Valdés (2005), han explorado el fenómeno demostrando que esta constante no se expresa de manera lineal sino que ha tenido drásticas transformaciones en los últimos años, concluyendo que la relación entre reproducción y trabajo está determinada por las atribuciones que la mujer adopte frente a la maternidad y su vida coyugal.

Respecto a esta investigación fue posible distinguir diferentes formas de considerar la maternidad presentes en los discursos de las mujeres mineras. Existen aquellas mujeres que consideran la carrera profesional como primordial en su vida; otras que intentan

compartir y distribuir las labores domésticas con sus cónyuges pese a continuar asumiendo la mayor parte de las responsabilidades; y por último aquellas que sufren fuertes cuestionamientos internos y experimentan su maternidad de manera conflictiva. Por ejemplo, gran parte de las operarias de camión cuentan con una estructura familiar monoparental. En una primera instancia cumplir con el rol de madres y llevar a cabo su trabajo les provocó cuestionamientos. Como vimos en el capítulo 3, este aspecto también influyó en la decisión de ingresar a este empleo. Por su parte, las profesionales han debido planificar su vida familiar. En el caso de las que aún no son madres podemos adelantar que han debido postergar esta decisión priorizando su éxito laboral y profesional.

Por otro lado el Estado, lugar de que concentra la lucha por el monopolio de la violencia simbólica y estructura de la distribución del capital, respalda prácticas y mecanismos culturales, por ejemplo a través de la educación hacia los individuos. SERNAM, institución estatal chilena reconoce que los trabajos de las mujeres en nuestro país “se concentran en el sector servicios personales, comunitarios y sociales, comercio e industrias manufacturera. Mayoritariamente acceden a oficios y funciones reconocidos como “extensiones del trabajo doméstico” (2012, p.16).

Así como también cabe considerar que, la igualación de posibilidades de acceso que tiene hoy la mujer a la educación terciaria en nuestro país, no debe enmascarar las desigualdades en cuanto a número de matrículas entre hombres y mujeres (el ejemplo está en las geólogas) ya que están mucho menos representadas en las carreras más cotizadas como por ejemplo ingeniería o las áreas relacionadas con minería. Situación similar ocurre con las operarias de equipos móviles, las cuales provienen de escuelas técnicas que imparten especialidades tradicionalmente femeninas como secretariado y administración.

En este sentido el rol activo de las mujeres en la economía familiar, que ha aumentado

en los últimos años, no se ha visto acompañado de una redistribución equivalente de las responsabilidades domésticas y de cuidado. Es más, la globalización y el sistema capitalista actual (fundamentado en la competitividad y productividad a gran escala) han calado más hondo en estas asimetrías de género, “favoreciendo opciones conservadoras que han reforzado las desigualdades y brechas en la conciliación entre lo productivo y lo reproductivo” (Zabala, 2007, p.31). Por lo tanto desde esta perspectiva, el género femenino cuenta con una característica distintiva y transhistórica, con propiedades de posición, al igual que un grupo o clase.

Sobre la perspectiva teórica planteada por Bourdieu, Margaret Archer, introduce la problemática sobre cómo observar la construcción de la identidad femenina a nivel intersubjetivo, y cómo esta construcción está modelada en base a estructuras superiores, que privan de reflexividad al género para su conformación.

“Al enfrentar el problema de la estructura y la agencia, los teóricos sociales no se están refiriendo solamente a problemas técnicos cruciales en el estudio de la sociedad, sino que están también confrontando el problema social más urgente de la condición humana” (Archer, 1995, p.107).

Si en un inicio habíamos puesto énfasis en el análisis de cómo afecta en esta construcción, la tensión que se genera entre el sujeto, en este caso las mujeres, las relaciones laborales de producción como estructura, y la interacción como acción (Mascareño, 2008). Debemos considerar un argumento antes no esgrimido que Archer postula como posibilidad orientadora de cambios para estos constructos sociales emitidos en el pasado transhistóricos. Nos referimos a la refutación que la autora propone respecto a la problemática que surge en torno a la noción de flujo constante de actividades, y a su vez el desarrollo que las mujeres experimentan en un contexto socialmente dado.

“La condición humana, es nacer en un contexto social (de lenguaje, creencias y organización) que no hemos creado: el poder agencial está siempre limitado a rehacer, ya sea a reproducir o a transformar, nuestra herencia social” (Archer, 1995, p.117).

La preexistencia de la condición humana se refiere a “las actividades de quien depende el desarrollo de una estructura particular, en contraste con aquellos otros agentes a quienes no puede hacerse responsable por su génesis, sino solo por su mantención, cambio o quizás abolición definitiva” (Archer, 1995, p, 117). En otras palabras lo que propone la autora, y que me parece pertinente rescatar, es la errada noción (implícita) que se tiene cuando se habla de que los grupos se mantienen. Los grupos cambian, evidentemente, y entrega el siguiente ejemplo que luego aplicaremos a nuestro tema sobre las mujeres:

“El punto de vista de los críticos está fatalmente errado por el nominalismo ingenuo con que se trata al grupo. Supone que solo porque podemos usar el término “clase trabajadora” durante tres siglos de cambio estructural en Gran Bretaña, entonces estamos hablando del mismo grupo” (Archer, 1995, p.118).

En el caso de las mujeres trabajadoras en Chile seguimos considerando el mismo perfil que hacía 30 años donde la tasa de participación laboral alcanzaba un 8,2% y hoy llega al 47,7% (INE 2012), o bien, que sigamos considerando que se habla de una mujer que continua sin alcanzar sus estudios terciarios y que por tipificación social preferirá quedarse en el hogar dedicándose a labores domésticas siendo que el 55% del total de titulados de carreras profesionales corresponden a mujeres (DIVESUP, 2011). Es evidente que el perfil incluso a nivel tecnocrático ha cambiado, pero el sistema de oportunidades aún se mantiene y no se amplía.

Como bien plantea Archer, hay ciertos cambios que quedan en evidencia si se consideran de manera correcta las nóminas a ciertos grupos o estructuras que forman parte de la sociedad. Lo que plantea la autora, abre nuevas formas de concebir el problema de estudio sobre la re-significación de género femenino.

“La teoría social necesita en primer lugar un concepto de hombre cuya socialidad haga una contribución vital a la realización de su potencial que ser humano. En segundo lugar, sin embargo, requiere un concepto de hombre que posea propiedades y poderes lo suficientemente autónomos como para que pueda reflexionar y actuar en su contexto social, junto a otros como él, en orden a transformarlo” (Archer 2002, p.11).

2.6) Resignificación (RSG)

Hasta el momento hemos indagado las principales corrientes que hablan sobre la construcción del género femenino, pero es necesario esclarecer qué entendemos por resignificación. Primero aclararemos que su relación, con los estudios sobre construcción de identidad de género, se da por la forma en que este concepto aborda los procesos de manera fluida y su directa alusión al cambio y este proceso ha sido nombrado de diferentes formas en las Ciencias Sociales.

El Psicólogo colombiano Nelson Molina-Valencia (2013) realiza una investigación donde se exponen las principales discusiones teóricas respecto al uso de este concepto en las Ciencias Sociales. En base a este documento, rescataremos tres categorías sobre las cuales trabajaremos el concepto de resignificación aplicado al género femenino: (1) antecedentes o contenido previo (que hace referencia al discurso histórico, naturalizado, e inconsciente que tiene la persona sobre su identidad de género femenino), (2) cambio estratégico (etapa en que se plantea un objetivo o disposición que impulsa o inhibe un cambio en la percepción sobre su identidad de género femenino), (3) y consistencia de contenidos e intercambio con el contexto (hace referencia a la mantención o

modificación de su percepción sobre su identidad de género, impulsado por un entorno específico y en el cual se desenvuelve en la actualidad).

En base a estas dimensiones, consideramos que el concepto de resignificación (RSG) será entendido como la capacidad de un individuo de crear una nueva perspectiva o manera de concebir e interpretar su condición e identidad de género, a partir de una realidad específica.

Lo emplearemos cuando evidenciamos, a través del discurso de las mujeres, cambios cualitativos de su realidad, entre un estado previo y posterior producto de su trabajo en la minería. Así como también cuando observemos tensiones en sus discursos, a través de las conversaciones con sus compañeros, o acciones que ellas realicen y que involucren la adopción de una nueva estrategia de socialización o mirada sobre sí mismas, producto de su adaptación a este empleo.

“Se cambia algo que ya está que ya se encuentra en un lugar; se transforma algo que ya tiene una existencia, que tiene forma, que es susceptible a tomar otra expresión” (Molina, 2013, p.49).

En este sentido podemos indagar e identificar las estructuras dominantes de género sobre las cuales las mujeres construyen su identidad actual. Así como también consideraremos analizar los ejercicios de poder que experimentan las mujeres en este contexto a través de sus discursos.

“Resignificar es un acto posible que transforma la realidad y su definición, y por consiguiente la acción, está en función de aquello que es comprendido (...) las personas, sus acciones y sus versiones del mundo deben transformarse de la manera más sincronizada posible para mantenerse competentes e innovadoras en el conjunto de redes a las que pertenecen” (Molina, 2013, p.51).

Con ellos queremos comprender que la RSG puede ser utilizada como mecanismo para adaptarse a nuevos contextos y con ello es posible también modificar las formas de socialización para lograrlo.

CAPÍTULO III: RSG femenino y empoderamiento laboral.

El siguiente capítulo de esta investigación tomará como objetivo central de análisis e interpretación, las trayectorias personales, educacionales, familiares y laborales que motivaron e impulsaron a estas mujeres para trabajar en la minería.

Se tomará como punto de partida porque permite un buen acercamiento a aspectos tales como la cultura laboral asociada al género femenino, y la relación entre el rol social de género con los estereotipos o modelos de género que emergen a partir de una decisión laboral.

Pero para llevar a cabo dicha tarea –y respondiendo a nuestro primer objetivo– debemos comenzar con una breve explicación de las actuales labores que ejecutan las entrevistadas en la faena minera. De esta forma podremos entender de mejor manera el cambio que ha provocado en sus vidas este trabajo.

La segunda parte se tratará sobre la importancia que éstas mujeres le atribuyen a su trabajo actual en la mina, profundizando en los desafíos que han debido enfrentar para adaptarse, así como también los objetivos, metas y aspiraciones que se han planteado para su realización profesional.

3) Operarias de camión y profesionales de la geología: su experiencia laboral

En los antecedentes se evaluó, a grandes rasgos, cuáles son las principales características de la industria minera. Se vuelve necesario comprender qué funciones realizan en específico las mujeres entrevistadas en el estudio para enmarcar la labor y posición que ocupan dentro de esta actividad productiva.

Comenzaremos describiendo el rol de operaria de maquinaria pesada en la mina. Gran parte de nuestras entrevistadas se desarrollan en esta área y consiste en la columna vertebral de la cadena de producción y extracción de material mineral dentro de la faena. Su labor es de gran importancia ya que sin su trabajo no sería posible cumplir con los estándares de eficiencia que requiere la empresa.

El camión Tolva –que sirve para el movimiento de tierra, retiro de escombros, o limpieza de terrenos– representa el primer peldaño de una cadena de producción de seis tipos de maquinarias diferentes y es la base para que los operarios adquieran la experiencia suficiente sobre el funcionamiento del circuito completo de extracción. Para estos trabajadores, cada equipo representa un escalón que los llevará a tener un mayor status dentro de su carrera como operarios de maquinaria pesada. Este es el primer paso para poder acceder a puestos con mayor responsabilidad y aumentar su expertise técnica.

Una vez que las operarios suman mil horas manejando el camión recolector, logran una certificación por parte de la empresa y están capacitados para conducir el camión aljibe. Este proceso puede tardar un año. Luego son ascendidos al área de cableado; después el bulldozer (camión de arrastre que principalmente se utiliza para excavación y empuje de otras máquinas); las motobombas (usadas para extraer y procesar minerales); y por último tienen la opción de especializarse en el área de perforación o en el manejo de la pala extractora.

Por otro lado se encuentran las mujeres profesionales de la geología. Éstas realizan un trabajo operativo, logístico, y de gestión dentro de la faena minera en diversas etapas del proyecto. Paola y Gabriela trabajan en el grupo de exploraciones determinando la viabilidad de varios proyectos mineros en el norte de Chile. Esto significa que están a cargo de hacer los mapeos del terreno una vez que le asignan un posible proyecto minero. La labor de mapeo puede tomar entre tres a cuatro meses. El proceso implica

recorrer el cerro, donde se realizarán las obras interpretando el terreno para generar informes sobre: cómo podría realizarse la perforación del lugar, qué tipo de minerales pueden encontrar, determinar cuánto personal se necesitará para llevar a cabo el sondaje, la alimentación que necesitará el equipo, observar las condiciones medioambientales, en resumen la planeación total de la obra. Este trabajo no lo realizan en conjunto, sino que cada una de ellas tiene a su cargo un asistente que las acompaña mientras acampan durante semanas en el terreno.

3.1) Motivaciones, aspiraciones y proyección laboral de las mujeres

Múltiples factores influyeron en estas mujeres al tomar la decisión de ingresar al campo laboral de la minería. Sus historias de vida y los antecedentes laborales previos al ingreso de este trabajo, son una pieza fundamental para comprender la estructura sobre la cual construyen sus identidades de género femenino. Hallazgos como los de Guzmán y Mauro (en Todaro y Yáñez, 2004), así como también Contreras y Plaza (2007), confirman que entre los principales factores que intervienen en la incorporación de las mujeres al ámbito laboral se encuentran: el contexto, la familia, y factores individuales (como por ejemplo el capital social y cultural, la educación y las redes sociales).

3.1.1) Operarias de camión

Comenzaremos con las experiencias laborales previas de las operarias de camión. Ninguna de ellas había trabajado antes en algo relacionado con la conducción de maquinaria pesada, todas son madres, y están encargadas de mantener económicamente a su grupo familiar. Mejorar su situación económica y la de sus familias fue un aspecto fundamental a la hora de tomar la determinación de trabajar en minería. Estaban conscientes de que realizar una labor como ésta implicaría un cambio drástico en sus vidas, sobre todo porque para trabajar bajo estas condiciones y en este ambiente, deben separarse de sus hijos durante una semana y superar barreras culturales (como el machismo) fuertemente arraigadas en su entorno más cercano.

Al ser consultadas sobre cómo obtuvieron este empleo o por qué escogieron este rubro, surgen en sus discursos dos argumentos a nivel general: el primero relacionado con la idea de que la minería aún es un espacio que no le pertenece a las mujeres; y el segundo relacionado con una suerte de incredulidad personal de verse o imaginarse a sí mismas en un puesto como éste por su falta de capacitación en el área. ¿Por qué surgen estas ideas?

3.1.1.1) Cultura minera local

Las mujeres en sus trabajos anteriores, se desempeñaban como secretarias, en el área de servicios o realizaban labores domésticas como dueñas de casa. En cambio, las áreas relacionadas con la producción son asumidas, por los integrantes de su comunidad, como labores pertenecientes al mundo masculino.

Respecto a los factores (culturales, económicos y sociales) que influyen en el ingreso de la mujer al mercado laboral (Guzmán y Mauro en Todaro y Yáñez, 2004). A nivel simbólico sus antiguos trabajos, relacionados con el área de servicios, crean un peso o noción que les indica en qué sectores debe desempeñarse una mujer. Distanciándose de contextos laborales masculinos como por ejemplo la minería, porque no les pertenece desde la lógica de la división sexual del trabajo. Bourdieu (2000) explica que la lógica de la dominación simbólica funciona a través de las relaciones de poder suscritas en la vida social, por lo cual adopta una forma invisible y legitimada, por quienes la ejercen y por quienes están sometidos a él. Esto implica una complicidad entre ambas partes además de adquirir un carácter incuestionable.

Catalina (33 años, separada): “Yo trabajaba en algo nada que ver con esto, yo trabaja en un colegio. Era la tía del jardín, o sea, la tía del kiosco, yo trabajaba en el del kiosco del Colegio San Agustín y una vez me contaron de que las mujeres estaban manejando camiones, que estaban trabajando, me llamó la

atención, pero **nunca me imaginé** que yo podría estar en estos momentos en este puesto”.

Laura (37 años, casada): “Bueno, antes yo era solamente dueña de casa. Me dedicaba totalmente al tema de los niños, la casa, las tareas. Más que nada eso, yo había trabajado antes de que naciera mi primer hijo. Ahí yo trabajaba. Era secretaria. Después dejé de trabajar y me dediqué a ser mamá. Ser mamá 100% hasta que mi hijo mayor cumplió 12 años”.

Evelyn (41 años, soltera): “Últimamente trabajé ocho años en una clínica psiquiátrica. Trabajaba en la parte administrativa ahí”.

Rosario (27 años, soltera): “Trabajaba de administrativa y trabajé mucho tiempo como promotora”.

Otra de las razones, que explicarían el por qué las mujeres participaban en este tipo de labores, podría deberse a la representación de empleos “feminizados” en la sociedad (Contreras y Plaza, 2007). Este tipo de labores son aprehendidas desde su educación escolar y su entorno familiar. La segregación ocupacional por sexos está íntimamente conectada con la lógica patriarcal de varón proveedor principal y mujer proveedora secundaria y los contenidos de dichas ocupaciones están asociados a los estereotipos sexuales (Ibáñez, 2008).

Evelyn (41 años, soltera): “Fue algo que siempre me gustó, pero lo veía así como algo lejano, porque igual por el tema de que cuando yo salí de estudiar las mujeres eran secretarias, eran otra cosa. Las mujeres no se dedicaban a cosas que eran más de hombres”.

Sandra (35 años, soltera en pareja): “En mi familia todos manejan. Mi papá, mi hermano... todos. Pero yo siempre veía en la tele ponte tú los camiones y soñaba con estar ahí en los camiones”.

Además, existen otras instancias de conocimiento práctico que las alejan de la materia, como por ejemplo, el hecho de no saber conducir un vehículo. En el discurso es posible observar que tienden a atribuirse significancia a estas habilidades técnicas en el proceso de distinción de género. En otras palabras, marcan una barrera invisible entre lo que un hombre sabe y domina; y les permite diferenciar sus capacidades técnicas, limitando el quehacer de la mujer. A esto se le suma que desconocían, en gran medida, la realidad de lo que sucedía en las faenas y de qué se trataba específicamente el trabajo.

Existe una tendencia en los discursos que vincula la sensación de falta de oportunidades para las mujeres en este rubro, a una lógica o dinámica cultural donde, las normas laborales del contexto social en el cual se desempeñan, se rigen bajo la distinción de aptitudes de género que excluye a las mujeres de trabajos como éste. Esta visión no sólo se apoya o justifica mediante la falta de capacitación como habíamos mencionado, sino que también por una convención o imaginario social (Serret, 2006). Nos referimos a que el imaginario social, se construye en base a la relación que existe entre el campo laboral (como estructura de relaciones) y la posición que ocupan las mujeres en este espacio social ¹ dentro de la comunidad minera de Antofagasta.

Es posible apreciar que en el trabajo de la minería existen influencias culturales sobre el género. Ya que como espacio social de acción dentro de la cultura antofagastina, su posesión masculina determina los límites de los campos laborales para cada género. En otras palabras, en el campo de la minería, confluyen formas y normas de

¹ El espacio social es entendido como “un conjunto de relaciones o un sistema de posiciones sociales que se definen las unas en relación a las otras. En ese sentido, la noción de campo social que utiliza Bourdieu alude a un "espacio social específico" en el que esas relaciones se definen de acuerdo a un tipo especial de poder o capital específico, detentado por los agentes que entran en lucha o en competencia, que "juegan" en ese espacio social" (García, 2001, p.15 en Bourdieu, 2001)

comportamiento masculinas (Klubock, 1995), las cuales definen y estructuran la producción de una forma específica de capital.

Diversos estudios culturales sobre las localidades mineras hacen hincapié en la hombría como “elemento central en la combatividad de ese sector. Pero también han aceptado como algo natural la particular formulación e invención de la hombría por parte de los mineros mismos. Al admitir como un sentido común que la masculinidad minera es la masculinidad esencial, han encubierto las formas en que el género —entendido como la definición ideológica, social y cultural de la sexualidad— es construido y refutado históricamente” (Klubock, 1995, p.110). Considerando este aspecto, el papel de la mujer en las relaciones de producción de la ciudad de Antofagasta, se ha construido bajo un entorno fuertemente patriarcal. ¿En qué sentido esto afecta o determina las áreas en que se han desempeñado las entrevistadas? “La evidencia indica que a mayor grado de machismo en el entorno de la mujer, menor será su participación en el mercado del trabajo” (Contreras y Plaza, 2007, p.2) y a su vez, la elección del rubro en el cual se desempeñará también estará influenciado por este aspecto.

En este contexto, las posiciones dominantes (masculinas) y dominadas (femeninas) de los participantes, dependen, de cierta forma, de reglas históricas producto de la apropiación de este espacio por parte de los hombres. Las cuales han sido aprehendidas y absorbidas como parte de su habitus (Bourdieu, 2000).

Para las operarias, el anhelo de ingresar en esta actividad, está inspirados en base a una cultura minera masculinizada característica de la ciudad de Antofagasta, y de las regiones que desarrollan esta actividad económica en general. La minería es un rubro laboral “obvio” dentro de sus entornos.

Evelyn (41 años, soltera): “Acá en la zona se supone que todos trabajan en la minería (...) entonces siempre era como el tema”.

Es la naturalización de esta actividad laboral como masculina, la que las cohibe y que por otro lado les llama la atención. Una lógica que las constriñe en un sentido amplio (antes de tomar la decisión de trabajar como operarias), ya que ven esta posibilidad laboral como una alternativa real en su entorno social, pero no para ellas, sólo por ser mujeres. ¿Qué mecanismos internos funcionan en el inconsciente de estas operarias, que las hace pensar y entender que su posición como mujeres en el mundo está delimitada de esta forma? Esquemas prácticos o disposiciones de los individuos que son absorbidos por símbolos, signos, discursos, estructuras culturales, entre otros.

La gran mayoría tenía contacto directo con esta área de producción, ya sea por un familiar cercano, amigo, o ex pareja. Es relevante explorar las categorías de clasificación sobre las cuales se construye el relato de las operarias. Lo que vemos son declaraciones que revelan un sistema de oposiciones entre hombres y mujeres que organizan la vida y cultura de los antofagastinos.

A través de esta idea de “cultura antofagastina”, surge la consideración sobre la importancia de la estructuración de una comunidad, sobre la cual los sujetos articulan sus relaciones de dominación y respeto hacia una tradición histórica. Pero a su vez, esta variable está sujeta a cambios sociales producidos por el avance del tiempo y las modificaciones que esto trae consigo en las estructuras laborales hacia el futuro. Desde el punto de vista analítico podemos observar la producción y reproducción de un discurso ideológico motivado por las circunstancias sociales en que se desarrollan las actividades productivas en la región.

¿Qué rol juega en estas mujeres “el saber compartido” por una comunidad en la mantención y reproducción de la realidad? Delimita sus acciones. En este sentido la dimensión cultural, se revela como estructura que posiciona a la mujer en un espacio social y laboral. Este tipo de circunstancias, en la cuales se ven envueltas, son parte de

procesos de estimulación de las prácticas “adecuadas” y asociadas al sexo, según la visión de la dominación masculina (Bourdieu, 2000).

Sandra (35 años, soltera en pareja): “Trabajaba haciendo aseo en una minera en Michilla. Y yo veía a los viejos poh, o sea nunca vi los camiones en sí, porque trabajaba en una planta, pero igual me contaban y toda esa onda. Y después yo dije: ‘ya, voy a salir de acá’ y empecé a trabajar en otro trabajo [como cajera en un supermercado]”.

Catalina (33 años, separada): “Yo tuve una cercanía con la minería que fue que trabajé en Lomas Valle pero algo que nada que ver, yo fui a trabajar de asistente administrativo (...) Yo esa vez pregunté si trabajan con mujeres o si había postulaciones para mujeres, y ahí me explicaron que no, que ellos no tenían ese proyecto ni tampoco a futuro porque decían que entrar a una mujer era muy difícil, porque no sé, me dijo: ‘no, trabajar con mujeres es muy difícil, es muy complicado, de hecho ya tenerlas en la parte de la comida es difícil, imagínate si trabajáramos con mujeres acá, sería peor` (...) Yo creo que por el sentido machista, porque son los hombres, son como muy cerrados, como muy que ellos no más quieren ser mejores, que ellos no más quieren ser especializados en todo, creo que va por eso”.

Este proceso de estimulación se visibiliza en diversos sentidos al analizar las trayectorias laborales previas de las entrevistadas. Uno de ellos responde a la forma con que exploran las mujeres este rubro. Las instancias descritas son aproximaciones al campo laboral y les sirvió para conocer el ambiente laboral, de manera más profunda, ya que compartieron los trabajadores mineros. Podríamos decir que la estrategia que utilizan para inmiscuirse en las labores, que en su entorno pertenecen al mundo masculino, responde a una “intuición femenina”. Según autores como Bourdieu (2000) este concepto es una forma peculiar de lucidez de los dominados que los incita a prestar

atención y descifrar discursos no verbales de manera adelantada. Este mecanismo guía el camino hacia la exploración de este rubro, sin llamar la atención en los hombres que la rodean y a nivel general expresa la necesidad de recurrir a redes auxiliares de apoyo para ingresar a en este campo laboral.

Además esta “intuición” evidencia que ellas se mantienen al margen de la situación u oportunidad de desarrollarse en un trabajo como éste pese a que les interesa el tema. Antes de ingresar, estas mujeres averiguan y se informan sobre el tema. Pese a su incredulidad, deciden investigar por medio de canales informales dentro de la comunidad, como el boca boca. Vale decir a través de redes de intercambio personal real (Perilla & Zapata, 2009).

3.1.1.2) Familia, capacitación y redes sociales

Hemos evaluado parte de los factores de mayor influencia para determinar el ingreso de una mujer al mercado laboral de la minería. Explorando su situación laboral previa, hemos concluido que la permanencia del orden social se explica mediante la interrelación del habitus y campo. Siguiendo a Bourdieu & Wacquant (2005), “existen un conjunto de relaciones objetivas e históricas entre posiciones ancladas en ciertas formas de poder (o capital)” que son transferidas y colaboran con la mantención de la construcción de identidad de género femenino de las mujeres antofagastinas. Y en este escenario, los modelos culturales de feminidad y masculinidad, inmersos en instituciones como la familia, juegan un rol fundamental. “Factores familiares, tales como estrato socioeconómico de pertenencia, modelos masculinos y femeninos transmitidos por la familia de origen, presencia o no de madre trabajadora, progenitores críticos o no del orden de género hegemónico” (Guzmán y Mauro, p.207 en Todaro y Yáñez, 2004) intervienen en la decisión de las mujeres para desarrollarse en las áreas de servicios.

El impacto de la familia en esta toma de decisión tiene diversas consecuencias. Existen

antecedentes que indican que el rol de los progenitores en el proceso de formación de los hijos, estaría relacionado con el trabajo que éstos eligen para su futuro (Guzmán y Mauro en Todaro y Yáñez, 2004). Los padres son quienes distribuyen las oportunidades para que estas mujeres adquieran actitudes, habilidad y conocimientos para su desempeño laboral futuro. En los discursos es posible desprender dos tendencias que reflejan y reafirman este hecho.

Rosario (27 años, soltera): “A mí siempre me gustó. Es que mi papá era operador. Siempre me gustó (...) cuando era chiquitita, yo a veces me subía al cargador y me sacaba a pasear en el cargador frontal, entonces ahí siempre me gustó”.

Evelyn (41 años, soltera): “Mi hermano trabajaba la minería, pero él igual es operador, pero más que nada en la parte administrativa y mi pareja, él trabajaba en la minería. Pero el tema, no lo conocía tampoco más allá”.

Si bien el discurso general revela que la familia, y en especial los padres, tuvieron influencia sobre su interés en minería, no implica que éstos las incluyeran o consideraran dentro del sector. Algunas reconocen que su retraso en la búsqueda de nuevos horizontes profesionales, se debe a que sus padres o entornos familiares cercanos, no las impulsaron a tomar nuevos rumbos, ni tampoco las ayudaron a capacitarse.

Sandra (35 años, soltera en pareja): “Me empezó a interesar el tema de manejar. Mi papá fue súper machista igual que mi hermano, no me quería enseñar. Me sacó una cuadra y me dijo ‘ya bájate` (...) **Aprendí a manejar sola** en un auto chico, un Charade. Mi marido tampoco me dejaba manejar. Así que **esperaba a que ellos se fueran y empezaba a practicar en el auto**. Es que yo decía pucha si quiero manejar camiones, tengo que aprender a manejar. Así que así empecé en el auto”.

Evelyn (41 años, soltera): “Nunca tuve una orientación muy... como alguien que me guiara, que me dijera: ‘Este es tu fuerte, esto tienes que hacer’. Entonces cuando yo salí del liceo y no sabía para dónde iba la micro, o sea, era muy pollita. Entonces no me orientaron bien, mis papás igual eran como más tímidos, entonces no me explicaban mucho, no hablaban mucho del tema. Ellos cumplían con que si yo quería estudiar algo me iban a apoyar, pero más allá orientación, no la recibí”.

Respecto a la apreciación de las mujeres, es interesante observar cómo a través de sus declaraciones, evitan parecer dogmáticas frente a su postura y real opinión e intentan reconocer y respetar la opinión de una sociedad que aún no estaban dispuestas a enfrentar del todo.

Es común reconocer en los discursos que las mujeres se sienten completamente ajenas a esta realidad laboral, pese a la cercanía que tienen con ella. Las exigencias que se impone Sandra, por ejemplo, revelan una lucha constante por superar las dificultades para acceder a lo que anhelan.

Sandra (35 años, soltera en pareja): “Después me dio por trabajar en colectivos y todos me decían: ‘¡No cómo se te ocurre!’ Pero trabajé casi dos años como chofer de colectivos y radio taxi”.

Si bien a todas les llamaba la atención trabajar en minería (ya sea para mejorar su situación económica o por simple afinidad e interés personal con el área), existe una tendencia por presentar esta inquietud como “un sueño” o una “ilusión”. En otras palabras, algo que no podía concretarse en este contexto cultural. Hago hincapié en esto último debido a que es complejo, bajo este manto argumental, distinguir a simple vista la tensión interna que les provoca el enfrentamiento personal entre sus sueños y los ideales

sociales (donde ellas visualizan el lugar de la mujer lejana a las actividades productivas de la minería).

Evelyn (41 años, soltera): “En este tiempo se masificó y ahí tenía que sacarlo porque siempre lo tuve como oculto más que nada, era un sueño mío interno, que yo decía que era un sueño nomás, pero de repente se dio la oportunidad de poder llevarlo a cabo y surgió”.

¿Por qué el hecho de que una mujer alcance un trabajo en un contexto masculino, representa un sueño que hay que ocultar o apaciguar y no responde tan sólo a un desafío capaz de lograr en sus vidas? Nuevamente se realza la importancia del contexto cultural, y a su vez, las relaciones sociales en que las mujeres desarrollan en este contexto. En base a esto construyen su identidad de género y sus características. Lo que se expresa en el discurso, a través de estos conceptos, no es más que el resultado de un tipo de violencia simbólica (Bourdieu, 2000), apoyada en “expectativas o creencias colectivas” de la cultura minera antofagastina.

En este sentido, el concepto de sueño podría interpretarse desde otra perspectiva y ser considerado como un estado o mecanismo fisiológico de autorregulación inconsciente por parte de las mujeres. Contrario a la vigilia, el sujeto que está en estado de sueño, se encuentra sumido en un reposo. El significado simbólico del “sueño” no representa algo “imposible de lograr”, sino que podría evidenciar la utilización de un mecanismo interno de autorregulación, por parte de las operarias, que inhibe la voluntad real, a merced de un contexto cultural y discurso social en el cual viven y que les provoca una fuerte represión al momento de enfrentarse con sus reales anhelos, opiniones y sentimientos. Hoy ven la posibilidad de trabajar en el sector minero, debido a cambios en la realidad social y laboral de la región, las cuales les permite proyectar sus aspiraciones personales.

A esto se agrega, entre los factores que inciden en la socialización –o no socialización– de las mujeres hacia el mercado de trabajo, la significancia que alcanzan en la construcción de una identidad personal femenina, los cambios sociales ocurridos en su contexto histórico (Guzmán y Mauro en Todaro y Yáñez, 2004).

El discurso general de las mujeres revela que se dieron cuenta de que este escenario ha cambiado y se abrieron nuevas oportunidades de inclusión laboral femenina. La opción de tomar un trabajo dentro del rubro minero hoy es viable para ellas gracias a los programas de inclusión femenina en el sector, los cuales ofrecen capacitaciones. El año 2012 se lanzó el programa “Mujer Minera”, de los Ministerios del Trabajo y Minería. Estas instancias, lideradas por el Gobierno, hicieron que gran parte de las entrevistadas buscaran instancias de capacitación en el área y las ayudaron a distinguir en la sociedad una apertura hacia estos espacios, resignificando su rol de género en su empleo. En otras palabras, la RSG se produciría mediante la apertura desde el aparato central del Estado, en la cual se intenta no reproducir el estereotipo laboral de los esquemas de dominación en el ámbito del trabajo. Además, en la minera en la cual trabajan como operarias, la inserción femenina (como política de la empresa) es muy incipiente aún.

Sandra (35 años, soltera en pareja): “Después me entró el bicho y dije ‘ya voy a estudiar’. Porque acá hay un centro minero y tú puedes estudiar y te dan los requerimientos y es de la fundación de Minera Escondida. Y ahí pagué los dos millones para estudiar solamente”.

Estas instancias de capacitación, generaron una apertura hacia nuevas dimensiones de la exploración que venían realizando estas mujeres. La búsqueda de un espacio dentro de esta área productiva implicó un empoderamiento², gracias al conocimiento que

² Respecto a la consideración del término empoderamiento, en este aspecto, nos referimos a la evolución de un proceso de concientización por parte de las mujeres sobre sí mismas. En este proceso ellas modifican la configuración de sus vidas y su entorno en base a una noción de status, que transforma las relaciones e interacciones sociales con su medio.

adquirieron, que se tradujo en una mayor seguridad y comodidad para enfrentar este desafío.

Lo que impulsó a Karen a postular al cargo de operaria de camiones mineros fue querer demostrarse a sí misma que una mujer como ella podía lograr reconocimiento en un trabajo como éste y desempeñarse en el mismo rubro que su ex marido. Al igual que muchas de las entrevistadas, en su antiguo empleo se desempeñó como secretaria.

Karen (33 años, separada): “Hace años hice un curso de maquinaria pesada. Siempre he tenido la idea de que las mujeres pueden hacer lo mismo que los hombres, entonces me metí ahí. Pero ese curso no venía con ningún trabajo, o sea era sólo para tener un cartón (...) Era un mes completo todos los días, y yo en ese tiempo estaba trabajando de secretaria, [se ríe] o sea nada que ver... y decidí renunciar al trabajo de secretaria para terminar el curso, después seguí trabajando [en el área de servicios administrativos]”.

En ambos casos, es posible observar cómo se genera un “tira y afloja” entre relaciones de poder de los campos de producción masculino y femenino. Nos referimos a que en los discursos se conjugan una serie de factores que vuelven evidente la tensión y estrecha relación que existe entre la cultura (mencionado en el apartado anterior); el conocimiento radicado en las relaciones que establecen con su entorno; la familia; y estas nuevas instancias de capacitación. Considerando aquello, es posible entender por qué, pese a la instrucción recibida en el curso, continuaron en las mismas labores que venían realizando anteriormente.

Esta situación se podría atribuir a un conocimiento histórico y con fuertes marcas sociales que aún operan sobre la estructura de feminidad por parte de las entrevistadas, pero que también vislumbra un proceso lento de cambio. A lo largo de este recorrido de preparación debieron demostrarles a los demás y a sí mismas que eran capaces de

manejar y aprender solas, recurriendo a mecanismos de validación externos como los estudios para comprobar y certificar sus capacidades.

Sandra (35 años, soltera en pareja): “Me gusta, me encantan los autos, la mecánica, todo eso. Me gusta así... la parte de funcionamiento de mecánica, no sé...por ejemplo cómo funciona un convertidor... el tren de potencia de un camión...todo eso. Y de varias maquinarias, entonces ahí en la práctica...todo eso...pero fue así como en las mías, porque yo siempre he querido ser más, pero más en el buen sentido de la palabra...más pero también diferente”.

Entrevistadora: “¿Qué significa ‘ser más y diferente’?”

Sandra (35 años, soltera en pareja): “O sea no sé poh, por ejemplo una persona, una mujer puede ser más...por ejemplo mi hermana...me comparo con mi hermana. Mi hermana es contadora, y ahora es jefe de finanzas en el Hospital Militar de aquí de Antofagasta. Ella quiso ser más pero bajo lo que a ella le gustaba. Yo quería ser más pero bajo lo que a mí me gusta: andar metida en autos. Entonces para mí lo máximo era el camión ¿cachai?”.

¿Qué reflexiones podemos encontrar en el análisis que realiza Sandra (al querer ser más) y Karen (al querer demostrar que puede hacer lo que los hombres hacen)? Es interesante evaluar la significancia e implicancia de estas motivaciones, ya que podemos distinguir, a través de sus argumentos, una tensión en lo que podría ser la representación cultural del honor femenino (Bourdieu, 2000, Rincón, 2008). En otras palabras, ella distingue y reconoce que, a través de logros profesionales, las mujeres logran visibilidad dentro de la sociedad. Lo mismo ocurre con Karen pero desde otra perspectiva. Sabe que no basta con realizar su trabajo, sino que debe comprobar sus capacidades, y una vez que lo consigue retoma sus labores anteriores con un cierto grado de satisfacción por la tarea cumplida.

La representación cultural del honor femenino está presente en todas las entrevistadas, tanto en las profesionales como en las operarias, pero aparece en diferentes etapas. La mayoría lo experimentó cuando están llevando a cabo sus tareas en el trabajo. Este ítem lo desarrollaremos con mayor énfasis en el apartado destinado a la evaluación de sus labores dentro de la empresa. Pero en esta primera instancia, una aproximación al honor como capital simbólico (Bourdieu, 2000), sería distinguir el contexto cultural en el cual se desenvuelven y la importancia y dificultad que les significa desarrollarse en lo que les gusta. Además, comprender el valor del prestigio que adquiere dicho rubro en el marco de una determinada economía de bienes simbólicos. En este sentido, lo que vemos en el discurso general es la búsqueda de reconocimiento social que les permita justificar las razones que las llevaron a trabajar en este rubro.

La educación es un medio que facilita el acceso de estas mujeres a este trabajo. En la actualidad, uno de los mecanismos más comunes para que una mujer sea considerada en el ámbito laboral, es a través de la educación. Esta funcionaría como una garantía del manejo de sus conocimientos. Deben demostrar preparación en el tema tomando un curso de especialización, el cual está legitimado por una institución experta en el área.

Karen (33 años, separada): “Era para tener ese cartón de que yo sabía de maquinaria pesada, pero no tenía la idea de ir a trabajar”.

En este sentido, el principal objetivo no era ingresar al trabajo, sino que generar una credencial que compruebe y acredite que ellas son capaces. A través del aumento de su capital cultural (Bourdieu, 2001) es posible enfrentar en una mejor posición las relaciones de poder inscritas en sus entornos. Como señala Bourdieu (2000), en un sistema patriarcal como en el que se encuentran, las mujeres que deciden optar por un cargo suelen ser sobre calificadas. Este aspecto en particular, se suele experimentar de

manera más fuerte en las experiencias de las mujeres profesionales de la minería (aspecto que ahondaremos más adelante).

Podemos desprender de sus discursos que existe una reflexión sobre cómo legitimar y relevar su condición de género en este contexto laboral, por medio del mecanismo de validación. Esta es una forma de empoderamiento. Conquistando este espacio ellas podrán demostrar, de forma más preparada, que como mujeres pueden alcanzar lo mismo que los hombres.

Sandra (35 años, soltera en pareja): “Mira, al principio, cuando yo quise estudiar, nunca he tomado... bueno yo vivo con mis papás, vivo con mis papás pero nunca he tomado una decisión si no lo tomo con ellos... yo les dije, o sea, yo le dije: ¿sabí qué mami yo quiero estudiar esto, son siete meses, dentro de siete meses no voy a trabajar remunerado pero voy a trabajar porque me encanta este curso y le va a ayudar a mis hijos y necesito saber si ustedes me van a apoyar sí o no` porque a las finales es fundamental, porque es ella quien me ve a los niños y son siete días que si encuentro un trabajo. O sea, no pensé que se me iba a dar todo al tiro, van a ser siete días que voy a estar afuera, voy a buscar ese turno y voy a buscar una pega y mis papás me dijeron que no, que no había problema, que estudiara no más, es que como te conté al principio ya me habían puesto tantas trabas que a la final yo siempre hacía lo que quería”.

Las distinciones profesionales aseguran una credencial de status y preparación que de cierta forma, no aventaja, sino que equipara las posibilidades de ser reconocidas como un oponente dentro de la competencia. En este aspecto también se aplica el criterio y la búsqueda de la honorabilidad en el sentido de que los procesos educativos y de preparación conllevan la acumulación de capital simbólico que las enviste de un reconocimiento social (Bourdieu, 2000, 2001).

Cuando ingresaron a este trabajo, todas las entrevistadas pasaron por un proceso de capacitación. Son parte de un programa de aprendices que está incluido dentro del proceso de selección. De manera que se experimenta una resignificación de género en cada una de ellas, en cuanto a la percepción sobre sus aptitudes ya que este proceso, al conferirle mayor cualificación para desarrollarse en esta área, involucra un empoderamiento sobre sus derechos (“las mujeres pueden hacer lo mismo que los hombres”), autoestima y autoconfianza desde una perspectiva de género.

Ahora bien, nada de esto sería posible si no hubiese existido también un cambio social dentro de su entorno cercano. Como habíamos mencionado, son muchos los factores que influyen en el ingreso de una mujer al ámbito laboral. Quisiera finalizar este apartado profundizando en cómo se ve afectado el discurso de las mujeres producto del apoyo de su entorno y en qué sentido esto influyó en la determinación de trabajar en el área minera. Como habíamos señalado, es posible apreciar que son conscientes de que hoy el escenario laboral ha cambiado y su apertura las impulsó a atreverse. En otras palabras, la decisión surge de una oportunidad, y ésta cambia su visión sobre el mundo masculino de la minería, ya que les da la posibilidad de visualizarse en este escenario y materializar su participación en él. En este aspecto, son dos las dimensiones que se complementan y generan el escenario propicio para el cambio: por un lado comienza a suscitarse una fuerte demanda laboral, y las instituciones asociadas, ya sea públicas y privadas, responden a esta solicitud a través de la oferta de cursos de capacitación; y por otro lado surgen redes de apoyo informal en su entorno cercano que les brindan respaldo e incentivo moral.

Tanto en la etapa previa a la toma de decisión como en la fase posterior, es posible inferir que los núcleos de inteligibilidad (Gergén, 1996) no sólo son discursivos o ideológicos sino que, como habíamos mencionado, estamos hablando de campos de poder insertos en el espacio social y cómo éstos campos han ido evolucionando permitiendo la producción de nuevas prácticas sociales. De esta forma podemos

comprender más ampliamente por qué y bajo qué contexto, las mujeres han ido cambiando sus concepciones sobre su participación en este rubro.

Podemos distinguir en los relatos que surgen redes a partir de relaciones cotidianas, con una fuerte influencia sobre sus decisiones. Estas redes emergen en la medida en que éstas mujeres establecen vínculos con otras personas dentro de su entorno cercano. En estas instancias, que por lo general surgen en conversaciones cotidianas o situaciones circunstanciales, se fundamenta gran parte de las razones por las que decidieron ingresar a este trabajo y cómo fue que encontraron una oportunidad. Estas redes informales de apoyo son una parte fundamental que se expresa en el relato de estas mujeres. “El colectivo laboral, la familia o los amigos, constituyen redes de intercambio personal real, así como contextos de pertenencia y de construcción de intercambio de significados para las personas que participan en tales colectivos” (Perilla & Zapata, 2009, p.149).

Catalina (33 años, separada): “Cuando me contaron que habían mujeres que estaban manejando los camiones, que trabajaban en la minería, que entraban sin saber nada a mi me llamó la atención”.

Sandra (35 años, soltera en pareja): “en Julio salió la postulación y como se mete más a internet que yo [su hermana] me llamó y me dijo que postulara”.

Josefina (40 años, casada): “Cuando llegamos acá empezamos a conocer, la Paola [hermana de la entrenadora de básquetbol de sus hijas] nos hablaba cómo era su trabajo, y como ese bichito (...) si hay algún cupo para que entrara mi esposo, pensando en él. Y un día me dijo: “sabes que Josefina”, me llamó, era como el último día de postulación, me dijo: “hay postulaciones pero sólo para mujeres mayores de 35” y así como que yo entraba en ese ranking... “¿quieres postular?” Y yo dije: pero Paola si yo no sé nada, o sea, “no pero cómo sabes, prueba es una buena empresa” y ya poh, ahí mi socio [su marido] empezó: ‘no

si no te vas a atrever` y así como que uno que cuando le dicen eso se pica, mandé mi correo y le dije: “¿sabes qué? mandé mi correo.”

Laura (37 años, casada): “Y una profesora, que había tenido mi hijo, me entusiasmó, me dijo: ´como no va`”.

Karen (33 años, separada): “Se presentó esta oportunidad de las mujeres, de que iban a entrar 30 mujeres a la mina, y mi hermana empezó a decirme, ´ya Karen metete si tu podí , ya le dije yo, ya”.

Catalina (33 años, separada): “Un día me mostraron una niña que, una niña “x” que andaba en el centro. Un primo fue, me dijo: ´mira esa niña que va ahí ella maneja camiones allí arriba` , trabajaba manejando camiones. Entonces yo le preguntaba a él cómo era, como era el sistema y me contaban que no, que era súper fácil, que yo le decía: ´pero como va a ser tan fácil` , ´no, si es fácil, si manejarlos es súper fácil` y a mí me llamo la atención.”

El tomar asunto sobre estas redes informales sirve para comprender y analizar las relaciones intersubjetivas en el ámbito familiar, comunitario e institucional que influyen en sus ideas y prácticas tradicionales. Las ideas o estímulos que reciben gracias a las redes, colaboran en la formación de nuevos marcos de interpretación del mundo para las operarias (Gergën, 1996).

En este sentido, lo que las incentivó fueron sus redes de apoyo que incluyen las relaciones de amistad y de conocidos. Respecto a esto Guzmán y Mauro añaden “Sirven como principal fuente de información acerca del mundo laboral en general y sobre las particularidades del mercado de trabajo. Proveen de consejos respecto a qué hacer para conseguir un empleo, facilitan contactos o datos sobre puestos de trabajo disponibles, dan acceso a circuitos laborales definidos y encaminan a las jóvenes hacia actividades

acordes con sus habilidades y niveles educativos” (Guzmán y Mauro, p.213 en Todaro y Yáñez, 2004).

3.1.1.3) Bienestar económico

A lo largo del análisis hemos comprendido que la entrada de las mujeres al mercado laboral responde a diferentes motivos. En el último ítem de este capítulo, nos concentraremos en cómo las necesidades económicas también son una pieza fundamental de sus motivaciones, y cómo estas se cruzan con el deseo de lograr una independencia y autorrealización personal. Recordemos que pese a los cambios sociales y culturales, que generaron un ambiente propicio para impulsar la transformación sobre sus expectativas laborales, la totalidad de las operarias dejó claro que la principal motivación para lograr acceder a este tipo de trabajo, fue la necesidad de conseguir mejores remuneraciones económicas para mantener a sus familias y la responsabilidad de brindar mayores oportunidades y comodidades a sus hijos.

Entrevistadora: “¿Cuál es tu principal motivación?”

Karen (33 años, separada): “Mi hija, mi hija porque pa’ que estamos con cosas, uno en la minería gana plata, entonces eso me motivó, porque yo estoy sola con mi hija, el papá no está, entonces yo tengo que velar por ella y ayudarla a ella, igual mi mamá me ayuda bastante, porque ella cuida a mi hija, pero yo tengo que velar por ella, por mi hija y que no le falte nada”.

Catalina (33 años, separada): “Es para darle una mejor calidad de vida a mis hijos, porque hoy en día todo es a base de plata. Entonces yo tengo tres hijos y a mí me gustaría darles una buena calidad de vida. (...) para mí todo lo que yo estoy haciendo es para poder darles un bienestar a ellos, de que lo que yo siempre les digo, de llevarlos a una tienda y que puedan comprarse todo lo que

ellos quieran sin fijarse en precio, eso es como lo primero que quiero hacer cuando ya se vean en realidad las lucas”.

Sandra (35 años, soltera en pareja): “Bienestar...económico...puta yo no tengo mi casa, pero si sueño con tener mi casa. Por ejemplo yo te digo, yo trabajé cinco años de cajera y entraba a un horario desde las 10am hasta las 20pm y estaba todo el día en la tienda, y ganaba \$200.000 lucas. \$250.000 porque yo llevaba cinco años, y ascendí...y estaba todo el día en la tienda po. Entonces igual mi motivación fue por ese lado. Chucha no iba a estar todo el tiempo ahí...y a la final no ves a tu hijo poh. Porque yo trabajaba 5x2 y estaba dos días...que el primer día lo ocupai para el lavar, planchar y todo lo que tenía que hacer, y el otro día se te va continuando lo que habías empezado y te queda medio día y se te fue todo el día. Y a la final al otro día te levantai y llevai a los niños a la escuela y cuando volví están durmiendo poh. Y no alcanzaste a hacer nada, ni a ver las tareas. Entonces yo decía si trabajo en este, y le pongo empeño en esto, yo sé que voy a trabajar solo siete días pero los otros siete días los voy a descansar y con buena paga”.

Si bien ahondaremos más sobre el rol de la maternidad en lo laboral a lo largo del capítulo V, quisiera destacar que existe evidencia científica que indica que “la presencia de niños en edad pre-escolar incide negativamente en la probabilidad de participar en el mercado del trabajo” (Contreras y Plaza, 2007, p.14).

Karen (33 años, separada): “A mí me gustaba la minería pero me daba como miedo y nervio dejar a mi hija sola. Yo tengo una hija de doce años y ahí tenía siete años, era muy chiquitita”.

Laura (37 años, casada): “(...) yo había trabajado antes de que naciera mi primer hijo. Ahí yo trabajaba. Era secretaria. Después dejé de trabajar y me

dediqué a ser mamá. Ser mamá 100% hasta que mi hijo mayor cumplió 12 años”.

Las altas remuneraciones, traen consigo un gran cambio para sus vidas ya que hoy no sólo son las principales sostenedoras de su hogar, sino que además, el dinero que reciben mediante sus ingresos adquiere un valor simbólico de independencia. Este asunto en particular también implica cambios en el significado que tiene el trabajo para ellas (Guzmán y Mauro en Todaro y Yáñez, 2004), ya que adquiere un valor semejante al sentimiento de autorrealización.

Podemos añadir a la observación, con respecto a la situación económica que también existen diferencias entre el inicio de la vida laboral de las mujeres de mayor edad que están casadas, con las más jóvenes y solteras. En el primer grupo se observa que su entrada al trabajo se produjo en una etapa transitoria en sus vidas como por ejemplo cuando no tenían hijos o por una situación familiar crítica (accidente) o el desempleo de los maridos. “El hecho que una mujer tenga una pareja (casada o conviviente) reduce significativamente la participación laboral” (Contreras y Plaza, 2007, p.15). Por ejemplo, Laura debió tomar este trabajo después de que su marido sufriera un accidente, el cual afectó y le impidió volver a realizar la labor en la cual se desempeñaba originalmente.

Laura (37 años, casada): “Él trabajó mucho tiempo en empresas pero la plata no era mucha, después tuvo un accidente. Jugando a la pelota se le cortó un tendón y empezamos con las famosas licencias, y justo fue en diciembre y se demoran en pagar, y venía la Navidad y no había plata. Aunque igual siempre nos rebuscamos. Mientras estuvo con licencias íbamos a la feria de las pulgas, vendíamos chaparritas en la casa, completos, para Navidad vendíamos pan de pascua (...) tratábamos de buscar el que hacer. Porque a los niños no se les puede decir “no hay y no hay”. Los niños tienen que de comer, en la escuela tiene que tener sus lápices, la ropa, uno a lo mejor les puede decir ‘más

adelante`, pero en ese sentido, igual fueron bien. Le digo al Ale `los niños de nosotros son bien aperrados` porque ellos nos acompañaban a la feria de las pulgas, si había que repartir chaparritas ahí iba el más grande...igual a ellos les ha tocado pesado. Por ejemplo el más chico se encuentra \$100 y me dice `mamá mira para el pan` entonces son esas cosas que igual a uno le... hay que buscar que se hace...no podemos estar toda la vida con las chaparritas, con las pulgas, después igual encontró trabajo, pero se hizo una reducción de personal en el lugar donde trabajaba y él optó por salir, pero le van a pagar los años de servicio. Y con la condición en las que el quedó no era como para seguir trabajando en los postes...El trabajaba en VTR. (...) no se pudo operar, que era lo ideal, por las lucas. Y cuando se consiguió el cheque de la empresa, había pasado el tiempo (...) sufre de calambres todavía y cosas así. Entonces no iba a poder seguir toda la vida así atado al poste porque no está en condiciones. (...) había que buscar, si no estaba él estaba yo”.

Por su parte Josefina se trasladó desde Osorno hacia Antofagasta acompañando a su marido, el cual había sido trasladado por su empresa para ocupar un nuevo cargo que aseguraba una mayor estabilidad e ingresos económicos a la familia. Ahondaremos en este último caso, para ejemplificar de mejor manera en qué sentido afecta la situación económica de una pareja en el ingreso de una mujer al mercado laboral. Al igual que en los otros casos podemos observar que existe una noción cultural sobre las actividades productivas según la región en la cual habitan.

Josefina (40 años, casada): “Yo de la minería conozco lo que pasaban en la tele que es Chuquicamata, porque somos del Sur, somos de la Décima Región, o sea, el rubro allá es la carne y la leche, na`que ver con lo de acá, entonces lo que conocía yo era lo que mostraban en la tele, o sea, Chuquicamata, esas cosas”.

¿Qué rol juega el saber compartido por una comunidad en la mantención y reproducción de las prácticas laborales y las proyecciones de esta pareja en Antofagasta? La idea de trabajar en la minería, era parte de un proyecto laboral que ella tenía considerado para su esposo. Cuando su amiga le contó sobre las postulaciones a la empresa recuerda:

Josefina (40 años, casada): (...) Ahí mi socio [su marido] empezó: ´no si no te vas a atrever` y así como que uno que cuando le dicen eso se pica, mandé mi correo y le dije: ´¿sabes qué? mandé mi correo`.”

¿En qué sentido la opinión de su marido influyó en sus motivaciones para ingresar a dicho trabajo?

Alexis (esposo de Josefina): “Cuando hubo que tomar la decisión dije vamos, juguemos no más. Yo sé que la Josefina se va a consolidar, que las chicas van a crecer, que esta oportunidad que ha tenido hoy en día la Josefina, yo creía más en ella que ella en sí, yo siempre la vi súper estructurada, cuadrada, ella se levanta, peina a las chicas, siempre cuadradita y eso a mí siempre me ha encantado de ella y por eso veía en ella un potencial que yo sabía que iba a andar bien en esta cuestión y que si postulaba claramente que iba a quedar y el que tenía que encajar en este nuevo sistema era yo, porque los beneficios que tú tienes en la minería, aunque yo me gane dos millones de pesos vendiendo lo que sea, los beneficios que tiene ella no los voy a tener”.

No ahondaremos aún en su situación familiar y matrimonial en cuanto a distribución de roles y crianza ya que este ítem, como habíamos mencionado, será abordado de manera más extensa en el capítulo V, pero de todas formas quisiera destacar la significación de esta unión y el rol que juega en la decisión y motivación, tanto de Josefina como de Laura, para aceptar este trabajo.

A través de sus relatos podemos ver que la situación matrimonial representa un dispositivo central que modera, determina y posiciona el papel del hombre (Alexis/Alejandro) y la mujer (Josefina/Laura) dentro de una economía de intercambios simbólicos (Bourdieu, 2000). Desde esta perspectiva, podemos observar que en ambos discursos surgen elementos que revelan el juego de posiciones e intercambios entre la pareja, en el contexto de búsqueda de mayores oportunidades económicas.

Retomando el caso de la pareja sureña. Por un lado se encuentra Alexis, el cual hasta el momento había asumido la responsabilidad de mantener económicamente a su familia. Por el otro lado se encuentra Josefina quien, en su rol de madre y esposa, decide apoyar a su marido en la búsqueda de un trabajo mejor. Hasta el momento previo al viaje, podemos ver cómo cada uno adopta una forma particular de relación, diferentes posiciones y propiedades. Josefina más bien sumisa, y poco convencida de sus capacidades. Alexis decidido y calculador con metas y proyecciones económicas muy claras respecto del futuro. Además, es posible apreciar una estructura de representaciones y prácticas cotidianas que, tras la llegada a Antofagasta, sufrieron drásticas modificaciones.

En este nuevo escenario laboral, Josefina debe asumir un nuevo rol en la estructura familiar, ajeno al que desarrollaba en Osorno. No sólo es la responsable de proveer el ingreso económico en su hogar, sino que además, debió adaptarse a un ambiente ajeno para ella.

Josefina (40 años, casada): “Yo no me creía capaz de hacer eso, o sea, aquí mi gran alentador ha sido mi esposo. El creyó más en mí que yo en mi misma, siempre ha sido así, siempre, pero decía si yo no voy a poder, no sé dónde estoy metida, ´yo sé que tú puedes, o sea, ábrete un poco más` (...) me manipuló psicológicamente. Digamos que me supo sacar lo que tenía yo

adentro, que me afluoraba, yo dueña de casa, trabajo así piola y con cinco hijas no tenía mucho que hacer tampoco”.

A lo largo de su relato podemos ver cómo Josefina atribuye su éxito, en este nuevo desafío laboral, a su marido. El hecho de que ella no confiara en sus capacidades refleja que el mayor capital simbólico honorífico lo posee su marido, pese a que ella es quien, por medio del despliegue de sus aptitudes, consiguió dicho reconocimiento. La concepción del honor, como capital simbólico (Bourdieu, 2000), permite dar cuenta que ella aún mantiene los esquemas de percepción sobre su papel en la estructura matrimonial, manteniendo el orden de las cosas. Quizás como método de complacencia hacia su marido y para restar presión sobre las relaciones de dominación entre ambos.

En la última cita de Josefina, da la impresión que esta decisión no dependió completamente de su voluntad, sino que un agente externo, en este caso su esposo, la “puso” en esa posición. El hecho que recalque y atribuya una connotación positiva, a la “manipulación psicológica” de Alexis podría explicarse debido a que:

“El principio de la inferioridad y de la exclusión de la mujer, no es más que la asimetría fundamental (...) que se establece entre el hombre y la mujer en el terreno de los intercambios simbólicos, cuyo dispositivo central es el mercado matrimonial, y que constituyen el fundamento de todo el orden social. Las mujeres solo pueden aparecer en el como objeto, o mejor dicho, como símbolos cuyo sentido se constituye a margen de ellas y cuya función es contribuir a la perpetuación o al aumento del capital simbólico poseído por los hombres”. (Bourdieu, 2000 p.59)

Por otro lado, una vez que ingresó a este trabajo, Josefina experimentó un proceso de reconocimiento de un nuevo contexto cultural que le provocó un fuerte impacto.

Josefina (40 años, casada): “No sabía lo que era, no sabía dónde iba (...) **era como estar en otro planeta** y me sacaron de allá del Sur, lluvia, pasto y estar acá en el desierto y más encima empezar a trabajar en algo que no tenía idea, que todo lo empecé a conocer en el mismo curso”.

Pese a que ésta ha sido una buena experiencia laboral para ella, sus proyecciones y metas apuntan a velar por el futuro de su familia.

Josefina (40 años, casada): “Estoy recién empezando, empezar a quemar etapas en cuanto a manejar ciertos equipos que es dentro de la empresa, como trabajo. Como familia, empezar a darle mejor calidad de vida a mis hijas, no sé, **irnos a una ciudad donde estudiar en el futuro**, una ciudad con universidad. Es como cuando firme el contrato indefinido me puse a llorar y todo y en ese momento sentí que todos mis planes para mis hijas se podrían concretar, calidad de vida, un mejor colegio, mejor estudio, universidad, una casa bonita, no sé poh, como lo que uno quiere para los hijos”.

Josefina (40 años, casada): “Yo soy madre, soy esposa, entonces para mí, mis metas son darles lo mejor a mis hijas y no hay más. No voy a tener vacaciones, pero yo los voy a disfrutar igual, eso es para mí porque yo estoy vieja ya, yo los voy a disfrutar en otras cosas”.

3.1.2) Profesionales de la Geología

En este ítem abordaremos las motivaciones y experiencias laborales previas presentes en el discurso de las mujeres profesionales en el mundo minero. Siete geólogas, de diversas especialidades, comentaron cómo llegaron a este trabajo y qué las condujo a optar por este rubro. Adelantaremos que la mayoría proviene de familias con padres profesionales, y cuentan con un amplio currículo académico que las respalda como expertas en el área.

Es interesante rescatar que dos de ellas son de nacionalidad española. Su llegada a Chile se debe principalmente a dos factores: el primero responde a la necesidad del mercado por incorporar mano de obra calificada en este rubro; el segundo se relaciona con el escaso número de profesionales mujeres que decide estudiar carreras relacionadas con la Geología en nuestro país. Lo cual refleja que aún existe distinción de género en el ingreso o elección de una carrera en el ámbito profesional. “El contexto sociocultural constituye una base importante para la estructuración de las instituciones y la práctica social de los sujetos. De hecho, la diversificación y la pluralización de las formas de empleo responden a modificaciones tanto en la demanda como en la oferta de fuerza de trabajo femenina y masculina, determinadas ambas –demanda y oferta– por los desarrollos tecnológicos y organizacionales, por un lado, y socioculturales, por otro” (Yáñez, 2004, p.51-52).

Cuando las profesionales hablaron sobre sus trabajos anteriores, cómo llegaron a este empleo y por qué escogieron este rubro, surgen en sus discursos dos argumentos a nivel general: el primero relacionado con la idea de que para lograr ingresar a la minería las mujeres deben demostrar, de manera exagerada, sus aptitudes y calificaciones respecto a sus conocimientos técnicos sobre la materia. Junto con ello se revela una fuerte autoexigencia por parte de las profesionales, quienes constantemente buscan instancias para autorrealizarse en lo profesional, demostrando a sí mismas y a los demás, que merecen estar en este puesto de trabajo; y el segundo aspecto recae en la estricta planificación de sus vidas, y la tensión que ello conlleva para el desarrollo de su vida privada fuera del trabajo.

3.1.2.1) Cultura

A diferencia de las operarias, las profesionales no experimentaron su crecimiento y formación educativa dentro de una localidad o contexto minero como la ciudad de Antofagasta. Sin embargo, es posible distinguir otro tipo de factores culturales que

influyeron en su decisión y motivación para trabajar en este rubro. Como habíamos mencionado en el apartado anterior, diversos elementos (como por ejemplo: el contexto sociocultural, nivel socio económicos, y el nivel educativo) inciden en la incorporación de una mujer al trabajo (Guzmán y Mauro en Todaro y Yáñez, 2004; y Contreras y Plaza, 2007).

3.1.2.1.1) Familia promotora de capital cultural

Uno de los principales factores que incidió y motivó el ingreso a la universidad de las profesionales fue su entorno familiar cercano. Para la gran mayoría, el proceso de exploración comenzó a través de la influencia y el apoyo que ejercieron sus padres. Éstos fueron soporte no sólo material, sino de estímulo intelectual y afectivo para sus hijas. En este sentido, la educación que ellos les brindaron a sus hijas las incentivó a plantearse metas y proyecciones profesionales desde temprana edad.

Paola (Geóloga, 31 años, soltera): “Desde muy pequeña, desde séptimo u octavo básico empecé a buscar qué me gustaría y mi papá me contó que él tenía una alumna que era geóloga. Y me explicó que trabajaban en la minería. Yo empecé a estudiar un poco y me di cuenta que estudiaban los volcanes y los terremotos. Que fue por lo primero que me gustó. Y de ahí seguí con la idea de estudiar geología. En un momento pensé en astronomía o geología. Ninguna carrera muy tradicional”.

Gabriela (Geofísica, 33 años, soltera): “Con mi papá llegué al gustito de la física y todas estas cosas porque yo fui la hija mayor, entonces yo toda la vida con mi papá en el patio arreglando las bicicletas, desarmando cosas, mi papá como es mecánico si se echaba a perder la lavadora, ya él la arreglaba, se echaba a perder la tele él la arreglaba, todo. Entonces como era mi papá y yo lo amaba y él era lo máximo, yo quería ser como lo máximo, yo quería ser como él. Entonces con él me empecé a meter en todas estas cosas, a ser

busquilla arreglar cuestiones. Y también era como un dar y un recibir. O sea él era todo el rato tratando de evitar, porque él quería tener la hija señorita, perfecta sentada de falda y vestido, que estuviera todo perfecto, todo lindo, todo bien, pero por otro lado él hacía todas las cosas que a mí me gustaban hacer, que a mí me entretenían y que me llamaban la atención. O tal vez, como yo quería ser como él, entonces era como un “yo quiero estar contigo”.

Como vimos en el apartado anterior, el rol de los progenitores es clave en el proceso de distribución de oportunidades para la inserción femenina al mercado laboral. A partir de “las expectativas e imágenes que tienen sobre el futuro de sus hijos e hijas” (Guzmán y Mauro, p.209 en Todaro y Yáñez, 2004), los padres transfieren formas de capital simbólico y cultural que orientan a sus hijas hacia el desarrollo de sus potencialidades y habilidades intelectuales.

Estas mujeres cuentan con un nivel educativo más alto, y en general, pertenecen a familias de sectores económicos más acomodados. Además, en todos los casos, ambos progenitores trabajan. Estos factores culturales y económicos, muy diferentes a la realidad de las operarias de camión, hacen que la decisión para ingresar al campo de la minería a través de la profesionalización, responda a un tema vocacional, más que de necesidad o proyección financiera. En otras palabras, las motivaciones de las geólogas para ingresar a un campo como éste, surgen a partir de los gustos, los intereses y las aptitudes personales.

Respecto a la estructura predominante de sus familias de origen, la descripción de las entrevistadas revela una fuerte influencia de la figura paterna. Sin embargo, a nivel general, la imagen del padre es más permisiva que impositiva. Ya que –a diferencia de las operarias– no representó restricciones para el desarrollo de los anhelos personales y profesionales de sus hijas, pese a que ellos hubieran preferido otras áreas de desarrollo para ellas.

Gabriela (Geofísica, 33 años, soltera): “Mi viejo siempre ha sido como el más sorprendido, siempre me dice ‘yo me acuerdo cuando eras chica’, ¡y sufre!. Sufre pero se sorprende, no lo puede creer. Es como cuando una persona está súper contenta y orgullosa, pero como que al mismo tiempo vive preocupado”.

Rossana (Geóloga, 44 años, casada): “Cuando vi la Geología, dije ‘esto es lo mío’. Así que cuando entré, obviamente mi papá quería que yo estudiara ingeniería, entonces se opuso, pero como los dos primeros años son plan común, él no tuvo problema porque me dijo: ‘vas a cambiar de opinión en el camino’. Y estudié ingeniería, terminé el plan común y me cambié a Geología. Ya ahí tenía dos años para convencerlo. No estaba convencido. Mucho menos el dejarme ir a terreno, porque te llevan desde el primer año, y le encantó”.

Si bien no se encontraron evidencias en los discursos, que determinen de manera incuestionable que los padres no las apoyaron en la decisión o les impidieron estudiar lo que querían, es posible observar ciertos mecanismos de resistencia, por parte de los progenitores fundamentados en la preocupación que les generaban las condiciones laborales en las que se encuentran sus hijas.

Gabriela (Geofísica, 33 años, soltera): “Por ejemplo a veces le mando un whatsapp o un correo ‘papá estoy acá en el cerro en Argentina’ y como para que él no se sienta mal, le mando las coordenadas. Entonces él se mete al Google Earth y mira y ‘¿dónde está mi hija!’, entra en pánico. Mi mamá me confiesa que derrepente se pone a llorar. Imagínate. Entonces es como un orgullo y una alegría pero yo creo que a él le gustaría que derrepente yo trabajara en otra cosa porque él viviría más relajado”.

Rossana (Geóloga, 44 años, casada): “Mi papá empezó a trabajar para un señor que transportaba máquinas y le tocó transportar máquinas aquí en la cordillera para perforación, sondaje. El ambiente de los geólogos. Y conversando en su trabajo, le dice: ‘mi hija estudia Geología’. ‘Ah mira que interesante ¿y por qué no la traes para acá para que vea?’ Y mi papá le dice: ‘Si. Ya. Y ustedes le muestran lo feo y difícil que es esto para ella se desentienda de esto y no estudie Geología’. Mi papá nos llevo a mi mamá y a mí a un viaje que eran como tres días en unos camiones enormes en que llegabas arriba al lugar y el viejo me toma y me dice: ‘¿Tú quieres estudiar Geología?’ (...) ‘¿Quieres ver un sondaje?’. Y el tipo me llevó me mostró la Geología, los sondajes, y me mostró lo hermosa que era la carrera, vivir al aire libre, la naturaleza, el contacto con la naturaleza, el tipo adoraba su carrera entonces yo quede más entretenida. Entonces después mi papá me dice ‘¿ya po y?’ Y yo le digo: ‘papá, esto es lo mío’”.

Estos son ejemplos sobre cómo los padres despliegan mecanismos de resistencia para inducir la decisión de sus hijas, sobre su futuro profesional. Si bien el padre de Rossana grafica (a través de su actitud) la demarcación de los campos de desarrollo profesional que anhelaba para ella, no existe una prohibición tácita por su parte que impidiera que ella estudiara y se desarrollara como geóloga.

Por otro lado, “la valoración de las madres juega también un papel de gran importancia en la orientación de las mujeres respecto al mercado de trabajo” (Guzmán y Mauro, p.209 en Todaro y Yáñez, 2004). En la gran mayoría de los casos, los modelos de mujer a los que están expuestas en su familia de origen –a través de la imagen materna–, cuentan con un nivel educativo alto, participan activamente dentro del mercado laboral, y aportan económicamente a través de sus ingresos a la mantención de la familia.

En el caso de Rossana, pese a que su madre no cuenta con título profesional, juega un rol fundamental para promover las aspiraciones de su hija desde su infancia.

Rossana (Geóloga, 44 años, casada): “Viene de chica, porque yo estaba en kínder y le dije a mi mamá ‘yo quiero ir a la universidad’ y le decían a mi mamá ‘oye bájale los humos a tu hija’. Y yo peleando porque en el colegio el profesor no quería enseñar inglés y yo quería aprender inglés. Y en colegio de campo para qué. Y los papás (los apoderados) negándose y reclamando porque el profesor les quería enseñar inglés a los niñitos de primero básico. Y yo: ‘mamá por favor ayúdame yo quiero aprender inglés’. Entonces era como siempre llevando la contra, sintiendo que siempre el resto está en contra de lo que tu quieres”.

La importancia de la participación laboral materna se traduce en que estas mujeres profesionales cuentan con un cúmulo de experiencias de generaciones anteriores, lo cual las orienta en la práctica y –al igual que lo que sucede con los padres– las vuelve más críticas y conscientes frente al autoritarismo masculino. Ambas experiencias las preparan para enfrentar el contexto laboral en el cual se desenvolverán. Además, es posible observar que estas familias refuerzan en las mujeres la significación del trabajo como eje articulador de su identidad femenina (Guzmán y Mauro en Todaro y Yáñez, 2004).

Desde esta perspectiva, podemos dar cuenta que, a través de sus familias de origen, estas mujeres absorben conocimiento, educación, habilidades, y ventajas que se traducen en capital cultural (Bourdieu, 2001). Los modelos masculinos y femeninos, presencia o no de madre trabajadora, progenitores críticos o no del orden de género hegemónico (Guzmán y Mauro, p.207 en Todaro y Yáñez, 2004), y a su vez las relaciones que generan dentro del espacio social familiar, se replican luego como instrumentos de comprensión y adaptación dentro del campo educacional y laboral.

Otro ámbito relevante del discurso es que si bien, el hecho de estudiar en la universidad se percibe como algo natural o normal dentro de sus familias, en la elección particular de la carrera sí es posible observar manifestaciones que apelan a la distinción de género en ciertos ámbitos productivos de desarrollo profesional.

Gabriela (Geofísica, 33 años, soltera): “A mí me gustaba porque siempre quise estudiar estas carreras más rudas. Siempre me llamó mucho la atención esto de trabajar la ciencia pero como en el laboratorio natural digamos, que es la tierra entonces, todas esas cuestiones están dominadas por el mundo masculino.”

En este sentido, algunas expresiones indicaron que incluso para ellas mismas, la decisión de estudiar carreras ligadas a la ciencia y matemáticas, no era la decisión más “natural”, respondiendo a los patrones clásicos de las ramas de estudio que se asocian al género femenino.

3.1.2.1.2) Entorno y cultura universitaria

Otro de los factores a los cuales se vieron expuestas las mujeres profesionales, antes de trabajar en la minería, corresponde a la discriminación de género al interior de su carrera universitaria. Este ítem sólo se aplica a las mujeres de nacionalidad chilena.

En este sentido, las expectativas que tenían al comenzar la carrera universitaria sufrieron cambios en el desarrollo de sus estudios. Dentro de los procesos de aprendizaje, la socialización y la adaptación con el entorno masculino, vale decir con sus compañeros de curso y profesores, son evidencias de la brecha y distinción de género.

Cuando Gabriela terminó su enseñanza media, decidió ingresar a Ingeniería Civil Metalúrgica. Fue en esta carrera cuando se dio cuenta de las dificultades que le significaría integrarse a un espacio profesional dominado por hombres.

Gabriela (Geofísica, 33 años, soltera): “Primero entré a estudiar una carrera muy de hombres: Civil Metalurgia. Estuve un año y me di cuenta de que... bueno tuve muchos problemas con los hombres. De partida, los profes súper machistas, o sea estaba hablando de aleación y de mezcla de metales y a veces te señalaban: ‘oh, las mujeres deben ser especialistas porque ellas son unas maestras en la cocina` Entonces tenías que batirte en primer año con todas esas cosas”.

Francisca (Geóloga, 28 años, soltera): “En primer año me tocó un profe (...) súper machista. Una amiga salía al baño y el profe como que la seguía, y las puertas están adelante... y el viejo hueón... o todo el rato así ya ‘ésta fórmula es más desordenada que cartera de mujer` y ‘ajajaja` todos cagados [*sic*] de la risa”.

La segregación ocupacional por sexos implica la formación y mantención de estereotipos sexuales (Ibáñez, 2008). Las carreras relacionadas con el área de la minería responden a este criterio. “Un resultado importante del estudio de género relativo a las profesiones es el reconocimiento de que la base de género en las identidades laborales es notablemente duradera y no se modifica fácilmente por el incremento de mujeres u hombres en un determinado grupo ocupacional. Por lo tanto el modelo liberal para lograr un cambio a través de permitirle el acceso a un grupo excluido no toma en cuenta la durabilidad de las definiciones basadas en el género con respecto a las ocupaciones” (Conway, Burque y Scott en Lamas, 2000, p.5).

Francisca (Geóloga, 28 años, soltera): “La gente de ingeniería igual es gente súper piola, súper tímida (...) son cinco mujeres en curso ¿de cuántos éramos?... como de setenta personas, cinco mujeres... entonces igual marcas la diferencia ¿cachai?. Hay locos que se ponen nerviosos si les hablas. (...) Al

principio hay una diferencia súper cuática, aparte yo viniendo de un colegio de puras mujeres y me vengo a meter a una hueá de puros hombres ¿cachai?... después lo otro... como superficialmente igual es cuático, porque te arreglas un poco y es como... que no te puedes arreglar... en la u nadie se arregla po ¿cachai?... como porque si no es como que generas una hueá muy incómoda, no sé, raro... como que tus compañeros te estén mirando el potto ¿cachay? Típica loca como que va con la faldita, arreglada, pelolais y la hueá, como que es otro el trato... ¿cachai?... eso es como muy adaptación los primeros años... por eso nos dicen que son más feas, porque nadie va con tacos”.

Rossana (Geóloga, 44 años, casada): “En los primeros años...y que muchos amigos míos en la universidad de ingeniería me dicen, es que las mujeres de Beauchef (que así les dicen) son distintas a las otras mujeres. Son más masculinas en cierta forma”.

En este tipo de instancias provoca que las entrevistadas tomen consciencia sobre las estrategias de adaptación que deberán llevar a la práctica para superar las situaciones de desigualdad en este contexto. Es así como surge, a través de una reafirmación personal sobre sus capacidades, la necesidad de demostrar que estaban en igualdad de condiciones o incluso que sus capacidades eran mayores que las de sus compañeros.

Rossana (Geóloga, 44 años, casada): “Siempre queremos probar... siempre estamos poniéndonos en una posición muy ofensiva con los hombres, poniéndonos al mismo nivel. Queriendo probar que somos iguales. Y es algo que te toca desde la escuela, porque cuando yo entré, entramos 750, y éramos 150 en mi sección (como en mi curso) y de esos éramos 10 mujeres. Hoy día la diferencia no es tan grande, pero en ese tiempo era muuucho más grande. Y de esas 10 mujeres sólo pasamos al otro lado 2 (al siguiente año digamos). Entonces si te das cuenta partes en una universidad donde el 90% son hombres

y te tienes que relacionar con ellos. Entonces te aprenden a relacionar al mismo nivel, un poco más agresivo”.

Se observa una distinción respecto a las españolas en este punto, ya que en su país la Geología tiene un enfoque diferente.

Valentina (Geóloga, 35 años, casada): “la verdad, la carrera no sé cómo será aquí, pero en España lo pasas muy bien, tienes que estudiar obviamente, pero tienes muy buena relación con tus compañeros ¿no?, mucha experiencia de campo, mucha experiencia de convivencia... la carrera para mí fue súper bien (...) Entonces yo el último año de carrera tuve unas prácticas de una empresa de cosas de edificación, de control de hormigones, de ladrillos, de cosas así... de ahí me... eso estaba en Granada... de ahí me fui a Málaga a una consultora de carreteras, y ahí hacía lo mismo pero con carreteras, me dedicaba a mapear, a hacer una carretera, una futura carretera, entonces me dedicaba a hacer un mapeo geológico de la carretera”.

Andrea (Hidrogeóloga, 28 años, soltera): “Pues mira, es que en España la Geología es muy diferente que acá. La visión es muy diferente. Acá está la Geología proyectada a la minería, a la exploración. En cambio en España la Geología va más por el tema científico, natural, en realidad por la naturaleza. Pero va más por la ciencia más filosófica y naturaleza, no tanto la exploración minera”.

Valentina (Geóloga, 35 años, casada): “Cuando entramos en primero como que había más chicos que chicas, pero luego, conforme avanzaba la carrera... mi carrera, se matriculaban en el primer curso cien personas y siguiendo el segundo curso, o ya continuándola, ya éramos setenta... como que del primer curso se retiraba mucha gente ¿no?, bueno, tampoco es una cosa que... en

número hay una cantidad mayor de chicos, pero es más o menos igual, no hay mucha diferencia. De profesores igual, habían más hombres pero también habían mujeres, estaba más o menos... un poco más bajo de mujeres, pero... aquí no sé cómo es. Las universidades de aquí no sé qué porcentaje tiene de profesor y de alumnado, entre chicos y chicas, sé que hay menos chicas en geología, pero... tampoco sé. Y la relación con mis compañeros, pues, bien.

Las geólogas chilenas reconocieron que el hecho de ser minoría respecto a sus compañeros de universidad, implicó sobreponerse a actitudes discriminatorias por parte de profesores y alumnos. Estas situaciones son una forma de violencia simbólica que se desarrolla a través de las relaciones sociales que tiene con su entorno universitario.

Gabriela (Geofísica, 33 años, soltera): “Desde que tú estás en la carrera, empieza un poco la priorización de los hombres antes que las mujeres, frente a todo lo que es terreno, por ejemplo, el profe cuando va ir a terreno con el curso, y quiere agarrar a un aun alumno que tenga un poco más experiencia de otro curso, no va a buscar específicamente a las mujeres pa que le acompañen a terrero, sino que siempre a los hombres porque pueden cargar peso, porque pueden ir con los equipos, porque es más fácil pa ellos ir al baño. No sé poh por diversas cosas, siempre el hombre es como el escogido para eso. Entonces, uno como mujer tiene que andar ahí como mono loco, como diciendo "oye también tengo la capacidad de hacerlo", y en el fondo es una vida mostrarnos, osea naciste como para tener que demostrar que tú tienes capacidades que el otro tal ves no tiene para que te escojan antes del hombre, que es la primera prioridad siempre”.

Paola (Geóloga, 31 años, soltera): “Cuando ya entré a geología empecé a estudiar, habían varios desafíos. El primero, es una carrera donde hay bastantes hombres. Muchos más hombres que mujeres, pese a que hay generaciones, en

que hay bastantes mujeres, siempre uno tiene que aprender a lidiar con los hombres.”

Francisca (Geóloga, 28 años, soltera): “Tú no vas a ir con el manso escote a la facultad porque todos tus compañeros te van a estar mirando las pechugas, y son como tus compañeros y son millones ¿cachai?... yo tenía un grupo de puros amigos y yo era la única mujer... si íbamos a mochilear... no puedes ser como la mina ¿cachai? Estás cagada”.

Entrevistadora: “¿Y cómo tienes que ser?”

Francisca (Geóloga, 28 años, soltera): “Más hombre ¿cachai? Mucho más niño. Como menos coqueta ¿cachai? Como en ese sentido... como todo lo que es la coquetería, hasta que te arregles un poquito más.”

Existen diversas instancias en donde se expresa la violencia simbólica contra la mujer. Ya sea por medio de la discriminación o la distinción de género, es posible observar, a través del discurso, las causas estructurales que las llevan a estas situaciones de exclusión y desventaja.

“La premisa central del análisis de la violencia contra la mujer en el marco de los derechos humanos es que las causas específicas de dicha violencia y los factores que incrementan el riesgo de que se produzca, están arraigadas en el contexto general de la discriminación sistémica por motivos de género contra la mujer y otras formas de subordinación. Dicha violencia es una manifestación de las relaciones de poder históricamente desiguales entre las mujeres y los hombres que se refleja en la vida pública y privada” (Naciones Unidas, 2006, p.31).

En este sentido, la experiencia de las profesionales chilenas, visibiliza agresiones simbólicas, arraigadas y naturalizadas por parte de quienes conforman este contexto universitario masculinizado. Una de las explicaciones sobre porqué se produce este fenómeno, es que sus raíces se encuentran en el patriarcado y la dominación sistémica de las mujeres por los hombres (Naciones Unidas, 2006).

Si bien no fue posible dimensionar qué repercusiones o implicancias genera este tipo de actitudes discriminatorias en la construcción de identidad de género de éstas mujeres, podemos encontrar en sus discursos una fuerte tensión cuando se cuestionan las formas en que deben relacionarse con su medio laboral debido a esta experiencia.

Francisca (Geóloga, 28 años, soltera): “Anda a que yo me arregle. Cuando iba a entrevistas de trabajo como que igual me costaba arreglarme, porque no estoy acostumbrada a arreglarme, me siento como disfrazada ¿cachay?. De hecho tuvimos un ramo el último año, era un electivo, que se llamaba ‘Expresión oral y Escrita’ y como la última prueba en la que el loco [el profesor] te hacía una entrevista laboral y tenías que ir vestido como para una entrevista, y todos llegamos así, aparte los geólogos somos como súper desastrosos, mis compañeros casi con zapatillas y el loco [el profesor] ‘No!, tú tienes que venir con terno’ y nosotras (que no usamos tacos), igual fuimos arregladitas, la blusita y la hueá, y el loco así como: ‘un cinco porque estás sin tacos, en una entrevista tu tienes que ir con esa hueá’ y no estás acostumbrada tampoco. Es muy loco, aparte en Geología usas bototos.”

La discriminación por aspecto físico asociado a los estereotipos de género, son formas de agresión psicológica, sobre todo cuando se entiende y se practica bajo el uso deliberado del poder. “Históricamente, los roles de género –los roles socialmente construidos de las mujeres y los hombres– han estado ordenados jerárquicamente, de tal modo que los hombres ejercen poder y control sobre las mujeres. La dominación

masculina y la subordinación femenina tienen bases ideológicas y materiales” (Naciones Unidas, 2006, p.32).

Rossana (Geóloga, 44 años, casada): “En general se nos dice que las mujeres que trabajamos en la minería somos más parecidas a los hombres que las mujeres normales. El perfil de mujer que va a Beauchef no es lo mismo que el perfil de mujer que va a enfermería, por ejemplo (...) yo creía que tenía que competir con todos los hombres, entonces si ellos hacen esto yo tengo que hacer más que el otro. Era lo que yo traía de la universidad, creía que tenía que estar siempre pendiente y esforzándome por destacarme más que el resto. (...) Para que tú pudieras competir al mismo nivel que un hombre, tenías que ser más que el hombre. Porque con las mismas competencias, era más fácil contratar a un hombre que a una mujer. No necesitas tener dos tipos de baño en un campamento, basta un baño. No necesitas preocuparte no sé por qué, que se vaya a embarazar y tener prenatal, posnatal o estas sensibilidades de las mujeres que no se llevan bien con el grupo. O esto de tener mujeres y hombres juntos les complicaba también al principio. Era importante demostrar que valía la pena contratarte”.

Gabriela es otro ejemplo de cómo algunas mujeres buscan como mecanismo de validación, la sobre calificación y cualificación de sus aptitudes. Pese a contar con las herramientas profesionales para insertarse en este mundo, notó en terreno, que esto no bastó para enfrentar al mundo masculino que la rodeaba.

Gabriela (Geofísica, 33 años, soltera): “Naciste como para tener que demostrar, que tú tienes capacidades que el otro quizás no tiene para que te escojan antes que el hombre que es la primera prioridad siempre (...) En este contexto, cuando yo llevaba un año en el magíster, me sentía en desventaja frente a los demás”.

¿Qué nos querrá decir esta agotadora lucha por parte de estas mujeres, para demostrar y validar sus capacidades profesionales ante sus futuro empleadores? Partiendo de la premisa de que las prácticas individuales y representaciones sociales están orientadas externamente por las estructuras objetivas de la sociedad, e internamente por esquemas de percepción, pensamiento y acción de origen social (Rincón, 2008), podemos deducir que la validación de estas mujeres tiene como objetivo central la búsqueda del honor femenino no como valor, sino como un derecho al respeto. Esta distinción se remite a la diferencia que existe entre la dimensión objetiva y subjetiva de la significancia cultural que adquiere el honor. Ellas no buscan demostrarse a sí mismas que son capaces, su valoración personal no depende de una necesidad de autoconfianza o reafirmación de autoestima, sino que sienten que deben demostrarle y convencer al resto de lo que valen como profesionales.

Para ellas búsqueda de reputación u “honor objetivado” tiene sus bases en el reconocimiento social, no personal o individual. Todos sus esfuerzos, logros académicos y profesionales apuntan hacia la transformación y ruptura del imaginario social creado en base a la visión patriarcal de que las mujeres son menos capaces, o representan un problema en las labores de empleo. En este sentido, no les importa cuán largo sea el camino que deban recorrer y los costos a nivel personal que deban asumir, con tal de lograr su cometido: ser respetadas y valoradas como iguales en este entorno masculino. En este sentido, los estudios de posgrado, la experiencia académica, y la autoexigencia se transforman en “un mecanismo necesario para conservar o aumentar el crédito de notoriedad, para conservar o incrementar el capital total del que se dispone en su dimensión simbólica” (Rincón, 2008, p.224).

CAPÍTULO IV: RSG femenino en las relaciones laborales.

En esta sección expondremos los resultados de la investigación con énfasis en el análisis de la relación de las mujeres con su entorno laboral (compañeros, compañeras, jefes, subalternos y el ambiente).

Para comenzar, analizaremos los atributos de género que se visibilizan y emergen en la interacción laboral entre las mujeres y sus compañeros de trabajo, respondiendo al cuarto y quinto objetivo de nuestra investigación. En este punto, pusimos especial atención en los cambios discursivos en cuanto al uso del lenguaje, por parte de las mujeres, para relacionarse con su entorno laboral. Al igual que en las estrategias que utilizan para adecuarse a un medio caracterizado por la masculinidad.

Además, identificaremos cuál es la evaluación que tienen sobre la relación con sus compañeros y compañeras de trabajo, así como también las relaciones de poder que se generan cuando están en posiciones de jefatura (geólogas) o como subalternas (operarias).

Antes de comenzar quisiera explicitar que la relación laboral, como objetivo de análisis, se entiende como todo tipo de interacciones que emergen en el marco del trabajo. Esto incluye las conversaciones de pasillo o informales, que se generan dentro de la jornada. Vale decir, consideraremos cualquier tipo de acciones o comportamientos que se suscriben como ámbitos cercanos a la sociabilidad y que trascienden instancias organizacionales formales. Todas estas situaciones están influidas y a su vez influyen en la cultura laboral de los trabajadores de la minería.

4.1) Formas de lenguaje y comunicación: la distinción en los discursos implícitos del género.

4.1.1) Lenguaje y su rol en la resignificación

Queremos determinar en qué sentido las relaciones cotidianas influyen en el proceso de re-significación del género femenino. Cómo habíamos adelantado en la discusión teórica, la construcción social de género se experimenta en una estructura dominada por el poder masculino. Y en este sentido, podemos observar en el discurso de las mujeres entrevistadas, cómo se perciben los procesos de dominación a través de la visibilización y reconocimiento (por parte de ellas) de atributos, que por un lado re-significan y por otro fortalecen las categorías convencionales sobre las cuales es definido y reconocido el género femenino.

Como primer ítem, comenzaremos con las modificaciones y diferencias en el uso del lenguaje por parte de las entrevistadas al minuto de interactuar con sus compañeros de trabajo. Tanto la forma en que lo utilizan el habla durante las jornadas laborales, así como también la significancia, producto de su carácter simbólico, develan mecanismos de adaptación y representaciones de la feminidad en este contexto masculinizado.

Como hemos visto en Moore (1999) y McDowell (2000), en el proceso de socialización, en el cual el lenguaje y las formas de su uso son relevantes, se presentan “categorías simbólicas” entre los géneros, que permiten identificar valores asociados a lo femenino y lo masculino. Estas categorías revelan ideologías en torno al género y le otorgan al individuo características que se revelan a través de su discurso. Además, como menciona Bourdieu (2000), este factor simbólico está inserto en una estructura masculina, que constriñe las actitudes, acciones, e identidades femeninas.

El testimonio de Evelyn revela que cuando ingresó al trabajo de operaria de camiones en la minera, la forma con que se refería a los demás había cambiado en relación a sus antiguos trabajos como secretaria. Al compartir su experiencia sobre el trato y las relaciones cotidianas con sus compañeros, comentó que, comenzó a utilizar “groserías” en sus conversaciones.

Evelyn (Operaria, 41 años, soltera):“Cuando llegué me hice partícipe de los garabatos, pero después yo misma me di cuenta, nadie me lo dijo, y lo cambié”.

Identifiquemos como punto de partida que Evelyn, previo a su trabajo actual, experimentaba un tipo específico de comportamiento, o conducta verbal, naturalizada. Podemos reconocer en ello que existen características asociadas a la forma de un lenguaje femenino. En esta forma de hablar –o “referirse a las cosas”– adopta el cuidado frente a los improperios y está determinada por un contexto. En su libro “Antropología y feminismo”, Moore (2009) realiza una reflexión sobre cómo surgen los modelos de expresión a partir de grupos socialmente dominantes que controlan y generan modos de expresión imperantes. Desde la visión androcéntrica, las mujeres serían parte de lo que la autora denomina como «grupos silenciados»³, y en este sentido, el contexto de la minería reforzaría una forma, modo o discurso para llevar a cabo la comunicación informal entre compañeros de trabajo.

“El problema del silenciamiento es un problema de comunicación frustrada. La libre expresión de la «perspectiva femenina» queda paralizada a nivel del lenguaje directo de todos los días. La mujer no puede emplear las estructuras lingüísticas dominadas por el hombre para decir lo que quisiera decir, para referir su visión del mundo. Sus declaraciones son deformadas, sofocadas, silenciadas”(Moore, 2009, p.16).

³ La teoría de los “grupos silenciados” fue propuesta por el antropólogo social Edwin Ardener en su libro «The problem revisited» publicado en 1975.

Siguiendo el ejemplo de Evelyn, es posible observar cómo las mujeres utilizan el lenguaje como mecanismo de adaptación al medio y a sus compañeros. Además, es posible ver, a través de la teoría expresada por Moore, que las mujeres evidencian en un inicio cierto grado de incomodidad, frente al uso de este tipo de lenguaje.

Existen elementos que en la vida social son estructurados por la práctica cotidiana. El habitus –que surge en parte del sistema histórico de las relaciones sociales entre hombres y mujeres– operan prácticas como el lenguaje. En el caso de las mujeres, dice Bourdieu (2000), el habitus es aprehendido por los actores y se interioriza desde la infancia. Por lo tanto, el uso de la palabra –como medio de adaptación– es un fenómeno que reafirma prácticas que distinguen y diferencian al género femenino y masculino. Además adquiere un carácter simbólico por su significancia y alcance en ciertos escenarios y contextos sociales.

¿Si el habitus se aprehende y es inconsciente, es posible modificar o transformar esta realidad? Sí y no. La ambigüedad de la respuesta se debe a que si bien las mujeres cambian la forma en que se comunican, el sólo hecho de que ellas mismas noten esa diferencia, y realicen la distinción de género revela que están bajo la influencia de una estructura dominante, o más bien un “orden construido gracias al cual cada cosa significa en función de la relación que sostenga con los demás elementos de ese orden” (Serret, 2006, p.28).

Retomemos el análisis a través del discurso de Evelyn, con respecto a la expresión verbal de las mujeres y el proceso de adopción de nuevas formas de lenguaje. En una primera etapa, al igual que muchas de sus compañeras, cuando ingresó a la faena modificó su vocabulario. Respecto al cambio, podemos ver cómo ella realiza una autocensura. Ésta se produce de manera natural (no forzada). Con esto nos referimos a que nadie le ordenó o sugirió explícitamente que debía “hablar de cierta forma” pero

mencionó que sus compañeros hombres enjuiciaron de manera negativa el uso de improperios por parte de las mujeres dentro de la faena.

Evelyn (Operaria, 41 años, soltera): “Yo lo veo más por el lado tosco, como que se quieren igualar a ellos, entonces no veo el respeto con ellos. A mí me choca, incluso compañeros hombres lo han comentado, que encuentran que no corresponde”.

Este tipo de opiniones, recurrente en el discurso de las entrevistadas, son parte de un proceso de legitimación de la desigualdad de género, que se produce a través de la práctica diferenciada en el trato verbal. Que una mujer utilice las mismas palabras, forma y modo de hablar con un hombre, es considerado de manera negativa por parte de las propias mujeres como también de sus compañeros hombres. Pero si ellos hablan con improperios frente a las mujeres, es absolutamente normal, ya que es parte de la cultura minera masculina.

“La designación crea realidad al construir sentido. Cuando el lenguaje nombra, inevitablemente delimita, ordena, clasifica y valora; genera significaciones que existen como tales gracias al lugar que ocupan entre otras significaciones; produce por tanto, una realidad cultural”. (Serret, 2006, p.31)

Esta situación, respecto al uso del lenguaje, se ha replicado en generaciones anteriores de operarias. Josefina (40 años) comentó que el trabajo de integración de las primeras generaciones (hace cinco años atrás) fue más difícil que el de ellas.

Josefina (Operaria, 40 años, casada): “Las que fueron las primeras que llegaron sí les costó más porque los hombres estaban acostumbrados a un tipo de vocabulario, a una manera de ser y ellas se las tuvieron que tragar todas digamos y sufrirlas todas porque a nosotras ellos nos contaban que la han

sufrido nada comparado con lo que nosotros sufrimos acá (...) las trataban mal en el sentido de que no sé, a lo mejor el vocabulario que era como grotesco para el que haya una dama, no se daban cuenta de eso, o, no sé, la manera de actuar, como que estaba más acostumbrados a ser más rudos creo yo, entonces ahí si poh, las lloraban todas”.

Además, como habíamos mencionado, el discurso general de las mujeres, revela características simbólicas respecto al uso del lenguaje que permite identificar valores asociados a lo femenino y lo masculino, relacionándolo directamente con el concepto de “dama”, el cual representa un referente simbólico de feminidad para ellas. En este sentido, es posible apreciar una tensión o contradicción por parte de las mujeres respecto al ejercicio de su autonomía e individualidad, en el contexto laboral, ya que en este escenario ellas deben responder a una tipificación asociada a su género.

Laura (Operaria, 37 años, casada): “Es que depende del respeto que uno les ponga a los hombres. Hay un grupo de niñas que no, que se travesea [*sic*] a la par con los hombres, hay otro grupo de niñas que no poh. Mantenemos nuestras diferencias al momento de echar una talla más allá, hay como momentos y momentos. (...) Por ejemplo, lo que pasa es que cuando hay veces que tiran palabrazos [*sic*] va en uno si le contesta de la misma manera o le contestas ‘**discúlpame soy una dama**’, hay un cabro que dice ‘oye tú como estay poh’ y el rosario [garabatos], va en mí si le sigo el juego o le digo ‘oye tú discúlpame no te he dado la confianza, respétame y yo te respeto’, no sé poh, uno pone los límites hasta dónde quiere llegar con el niño”.

Entrevistadora: “¿Cómo debería ser una mujer en este escenario?”

Laura (Operaria, 37 años, casada): “Como una dama, es que es como difícil describirlo, el hombre sí es más de garabatos, es más de la talla en doble

sentido, aunque yo también la entiendo, también me puedo reír de tallas en doble sentido, a lo mejor también puedo contestar de repente las tallas de doble sentido, pero hay como momentos y momentos. No todo el día. También hay momentos que se debe respetar, se usa mucho el carriol y ahí si hay que respetar a otras personas que están dentro del carriol que están descansando o que le incomoda a veces una risa fuerte. Yo creo que eso. Es mantenerse dentro de, hay niñas que no poh, hay veces que hay gente durmiendo y se ríen fuerte y yo les digo ¡sh! Y siguen y como que más le llama la atención y como que... es como raro, que no lo hace pero que hay como que ubicarse en qué momento sí y en qué momento no.”

En resumen, para las entrevistadas existen distinciones simbólicas asociadas a la figura de la mujer que dan forma a una acción en particular como por ejemplo: no hablar con garabatos y restringir sus formas de expresión a través del cuidado del vocabulario. Las “maneras” para referirse a ciertos asuntos, el lenguaje o el acento, aparecen como propiedades esenciales de las mujeres, como una naturaleza cultivada. Reforzando esta idea, podemos aclarar que el habitus (como subjetividad socializada) en las mujeres, les impone ciertas concepciones de sí mismas y de las labores que deben realizar en su vida profesional-laboral y privada. El lenguaje verbal que emplean y su autocensura, son elementos que en la vida social son estructurados por la práctica cotidiana y que se están ejecutando. Su aprobación en este caso, se traduce en la reproducción y aceptación del habitus porque no saben que esto implica una violencia simbólica y dominación, asumiendo como resultado funciones de manera inconsciente.

Andrea (Hidrogeóloga, 28 años, soltera): “Desde que estamos nosotras las reuniones cambian, o sea los temas de conversación entre ellos. En la minería los temas de conversación, son mucho sobre mujeres o utilizan muchas más palabrotas, temas más sexuales, y por ejemplo cuando estamos en una reunión no pueden decir nada de eso. (...) De hecho, una vez me pasó, estaba con el

celular y uno dice un arsenal de palabras, y cuando termina la reunión me viene a pedir perdón, de que no se había dado cuenta que estaba yo al lado, que lo sentía, que era una falta de respeto. Yo no me di cuenta, porque estaba leyendo un mail (...) igual te piden disculpas cuando dicen una palabra 'perdón señorita', o dicen 'con permiso de la señorita y la cagada', entonces... esas cosas”.

En este sentido, el lenguaje y el vestuario (como veremos más adelante), o mejor dicho la comunicación, “introducen o expresan separaciones diferenciales en el interior de la sociedad, en calidad de signos o insignias de la condición o de la función” (Bourdieu, 2000, p.134).

Josefina (Operaria, 40 años, casada): “Igual he visto niñas de otros turnos digamos que son súper súper groseras, o sea, parejitas con un hombre, pero es lo que ellas aceptan no más yo creo para vivir así, no sé, se sentirán bien haciéndolo”.

Evelyn (Operaria, 41 años, soltera): “Se nota que hablan con garabatos, incluso hay unas que se tratan con hombres de la misma forma, pero nunca llegué entre hombres a usarlo, pero cuando estábamos entre puras mujeres igual yo lo usaba y ahí me di cuenta que eso no era necesario”.

Josefina (Operaria, 40 años, casada): “A mí me dicen tú no eres de acá, porque yo hablo diferente, no sé, el vocabulario a lo mejor y sí, siempre me han respetado [sus compañeros hombres]. Yo creo que va en la actitud que tiene uno igual que no se anda riendo de cualquier cosa, ponte tú”.

Podríamos interpretar que la forma de decir las cosas dentro de sus discursos legitima la desigualdad entre hombres y mujeres, ya que caracteriza cada género con una manera o

forma distintiva de referirse hacia los demás. Además, cabe recordar que el lenguaje reproduce la realidad social (Serret, 2006).

Ahora bien, otro concepto reiterativo en sus discursos se revela cuando se refieren, en varias ocasiones, a sus compañeras como “niñas”. Este hecho en particular se dio en el relato de las operarias, no así en el grupo de profesionales. Teniendo en cuenta la propiedad simbólica del lenguaje, como vehículo de significaciones (Serret, 2006), podemos identificar ciertos aspectos o tipificaciones asociadas a la figura de la niñez que podrían nuevamente reconocer la adopción de un discurso femenino bajo la dominación masculina, ya que minimiza su imagen como mujer. La niñez es asociada a características como ternura, pequeñez, inocencia, fragilidad, autonomía subordinada a un adulto (o mayor), entre otras características.

Evelyn (Operaria, 41 años, soltera): “Con las niñas que yo ingresé, las que están en mi turno, he tenido malas experiencias (...) porque me he destacado (...) salí de las primeras a operar sola, llevo más horas ahora, entonces yo soy la envidia”.

Evelyn (Operaria, 41 años, soltera): “He tenido altos y bajos, pero más que nada por el tema este de las niñas que son un poco complicadas (...) yo pensé que me iba a costar [trabajar con hombres], que me iba a ser como difícil, pero no. Y con las niñas también pensé que iba a ser peor, pero el grupo de mujeres que hay nos recibieron bien”.

En esta última reflexión podemos dar cuenta que dicho concepto se utiliza cuando se refieren a temas relacionados con la competitividad dentro del grupo de las operarias, ya que por lo general lo utilizan para marcar una diferencia en relación a los avances y experiencia técnica en el desempeño laboral. Además existe una diferencia respecto al significado conceptual, al referirse a sus compañeras de trabajo que están en su mismo

nivel, en comparación a las mujeres que ya se encontraban trabajando en la mina y cuentan con mayor experiencia.

Evelyn (Operaria, 41 años, soltera): “Es que ellas son...más que a trabajar, van a molestar, se dedican mucho... son muy niñas, yo las encuentro infantiles. De repente lesean mucho con los hombres, ellas son las de muchos garabatos con los hombres, así de par a par”.

En la siguiente reflexión también es posible observar el uso del concepto “niña” para denotar una distinción de capacidades. Este se remite a la situación de Catalina, cuando se encontraba en el proceso de postulación al trabajo de operaria. Tras un análisis que parece reflejar todas las desventajas comparativas que tenía versus las otras candidatas, retoma su discurso con orgullo, reivindicando y re-significando su posición a través de la conquista del trabajo. Es notorio como el término “niña”, en este sentido, adquiere una doble lectura. Podemos ver cómo por medio de este término empequeñece la figura de las mujeres que no lograron lo que ella sí obtuvo.

Catalina (Operaria, 33 años, separada): “Cuando yo hablaba con las niñas una decía: “no es que para esto hay que tener esto, hay que tener esto otro, hay que saber esto otro” (...) imagínate que habían muchas niñas que tenían experiencia, que estaban trabajando o hacían algo similar y no quedaron (...) Y yo sin tener experiencia, sin saber manejar, sin tener licencia, nada, quedé poh y estoy donde estoy en este momento”.

4.1.2) El vestuario y su rol en la significación

Otro aspecto que quisiéramos retomar en nuestro análisis sobre la relación de las mujeres con su entorno laboral es el componente simbólico que adquiere la vestimenta de trabajo. Como señala Bourdieu, este aspecto está ligado a la función o posición de poder que realice la mujer, y en este sentido, por ejemplo, la secretaria será distinta que

una ejecutiva de alto rango ya que la primera, no debe afirmar su autoridad constantemente, e incluso en ocasiones su sumisión alcanza a una relación maternal con el resto de sus compañeros.

Lo relevante aquí es analizar las transformaciones de las entrevistadas con respecto al cambio en su vestimenta. En el caso de Evelyn, el primer acercamiento a este nuevo mundo laboral para ella fue catalogado como un destape.

Evelyn (Operaria, 41 años, soltera): “Fue bueno, o sea ahí fue como destaparme así... porque de cambiarme de los tacos (...) Pedí permiso en el trabajo y todo lo hacía en la mañana en la clínica; de la falda con taco y después a la hora de almuerzo me cambiaba de ropa, me ponía los bototos y partía al otro lado. Y ahí ya era la tierra, era otra cosa, era enfrentarme a lo que iba a venir”

Queremos, en primera instancia, dar cuenta sobre el uso específico de estos elementos y conceptos cuando se refiere al primer acercamiento que tuvo con el mundo de la minería. No deja de llamar la atención la importancia que le entrega Evelyn al concepto de “destape” en su discurso. ¿Qué implicancias tiene para ella este destape? Su analogía no deja de ser peculiar. El hacer referencia al vestuario como símbolo de un destape u opresión para las mujeres, se evidencia en la mayoría de los discursos.

Rossana (Geóloga, 44 años, casada): “A mí lo que no me gustaba de la ingeniería era justamente la posición de que las mujeres son tan como... en ese tiempo la mujer ingeniero era eso de andar vestida como señorita, con tacos y faldita y a mí eso no me gustaba. Yo siempre andaba de bototos y de jeans. Entonces cuando vi la geología, dije ‘esto es lo mío’”.

Para autores como Bourdieu (1998) la falda representa un corsé invisible que impone en los modales una atención y retención. Significa la imposibilidad y dificultad para

moverse naturalmente, involucra una represión o tensión interna que se somatiza corporalmente. Lo enunciado anteriormente corresponde a la relación que existe entre las prácticas cotidianas bajo la existencia de dominación masculina, basadas en la dicotomías de género (femenino/masculino, zapato de tacón/ bototo, falda/overol). Pero a su vez, este símbolo representa algo más allá de una condición. Representa un sentido y valor cultural (Serret, 2006).

En este sentido, algo tapado representa algo oculto o invisible a simple vista. En base a esta aclaración podemos observar cómo utilizan la vestimenta y sus accesorios para dar cuenta de un discurso ideológico asociado a la diferenciación de género que han percibido a través de experiencias previas a este empleo. El desprenderse de la falda, y usar bototos y jeans, conlleva nuevos sentidos en la relación con los demás.

Mediante la comprensión de la significancia y sentido ligado al vestuario, es posible develar una RSG, sólo si comprendemos la re-significación como una cualidad del actor de modificar su identidad de género en el acto mismo impulsado por un contexto. En otras palabras, dotar de nuevas significaciones su género ya que surge la oportunidad de modificar o transformar su apariencia personal como mujeres y la imagen que proyectan hacia los demás.

Evelyn (Operaria, 41 años, soltera): “Más que nada me he llenado de experiencia, y el ver que yo fuera capaz de lograr esto. O sea, de estar detrás de un escritorio a estar en una minera en un tremendo camión y todo eso. Me siento feliz, aunque la gente igual se sorprende y me dice ‘¿y dónde trabajas tú?...ahh no, no puede ser tú’”.

Para autores como Bourdieu las prendas que una persona utilice determinan su distinción de clase. En el caso de esta distinción particular –en cuanto a género femenino y masculino– podemos interpretar los tacones desde múltiples perspectivas que revelan

cómo opera la dominación masculina, en torno al enclasmiento de la mujer sobre su condición restringida.

Karen (Operaria, 35 años, separada): “Yo usaba todos los días [zapatos de tacón], y pa’ salir hasta de 15 cm. Mi hobby son los tacos, tengo muchos en mi casa y no los puedo usar, porque no alcanzo a usarlos, pero cuando trabajaba en la ciudad, todos los días tacos distintos. Pero cambiarme a bototos era raro, como pisar (...) yo decía ‘¡qué distinto, dónde me metí!’ y a veces molestamos con las niñas ‘¡Cómo no estudiamos peluquería!’ (se ríe) Pero ahora me acostumbré a los bototos, pura tierra, pura piedra. Llego a la ciudad y veo árboles, me siento extraña. Agarro un auto y me siento extraña”.

El tacón comenzó a utilizarse por los hombres de la aristocracia europea en el siglo XVI como símbolo de status. Era una forma de distinción que sólo aquellos que no tenían que trabajar podía usar. Se dice que su uso por parte de las mujeres se originó por conquistar este símbolo de poder que era masculino. Hoy el taco no sólo se ha vuelto un ícono que caracteriza la feminidad, sino que también por sus atributos, al igual que la falda, restringe movimientos corporales naturales e impone modales.

Simbólicamente, podemos inferir que estas mujeres sin sus tacos y con sus bototos, experimenta la re-significación a través de la incorporación de nuevas prácticas y significados del vestuario a través de su realidad laboral.

Otro aspecto donde podemos visibilizar cómo se experimenta la tensión entre su habitus y la experiencia en este nuevo trabajo se grafica en la distinción que realiza sobre los conceptos de feminidad, vestimenta y actitud.

Karen (Operaria, 35 años, separada): “Yo creo que la actitud no se cambia, uno sigue tal cual como es. Yo digo que es la femineidad, porque uno vestida con

ropa de calle se ve femenina y todo. Me he encontrado con mis compañeros, y me dicen ‘Ch, tay cambia, te veís cambiá’. Pero allá aunque uno sea femenina, se ve tal cual como los otros, todos tienen la misma ropa, unos pelo largo otro corto, todos somos lo mismo Esa es la diferencia yo creo, la feminidad, la actitud sigue siendo la misma, o sea, yo sigo siendo la misma con todos, si me tengo que reír me río”.

Podemos ver la tensión en su discurso, a través de esta reflexión y la separación (o distinción) de los conceptos feminidad y la actitud femenina. El primero lo comprende como una forma de vestir o una apariencia física, mientras que la actitud femenina la relaciona con su forma de ser risueña o coqueta. Ellas perciben que la ropa es un instrumento de representación tanto de igualdad como de diferencia de sus atributos de género ante sus compañeros. En general, las mujeres opinan que el uniforme dentro de la faena, no modifica los rasgos de su identidad femenina, pero como hemos visto, son varios los aspectos en los que ellas notan un cambio y distinción respecto a los trabajadores hombres.

Existe otro aspecto que quisiera rescatar sobre la violencia simbólica ejercida mediante la vestimenta, en cuanto a la relación de las mujeres con su entorno laboral. Como hemos analizado existen aspectos morales asociados al vestuario y al género. Como menciona Bourdieu “la moral femenina se impone sobre todo a través de una disciplina constante que concierne a todas las partes del cuerpo y es recordada y ejercida continuamente mediante la presión sobre las ropas o la cabellera” (2000, p.42).

Valentina (Geóloga, 35 años, casada): “Cuando yo llegué me dieron la ropa de trabajo y era una parca súper grande... no, o sea, para los que son grandes hay ropa súper grande y yo que soy mujer, para mí tienen que tener ropa que me sirva, no puedo ir con una parca que las mangas me ‘lleguen por aquí y hasta aquí abajo’. No. Se tienen que adaptar”.

Para Paola, el primer encuentro con el mundo de la geología y minería también tuvo un impacto en este sentido.

Paola (Geóloga, 31 años, soltera): “Uno se tiene que acostumbrar a estar súper expuesta. Todos te miran, todos te observan, todos se dan cuenta de tus cambios, tu cara, si saludas, si no saludas, entonces igual es complejo eso”.

Entrevistadora: “¿En qué sentido?”

Paola (Geóloga, 31 años, soltera): “La primera vez que estuve en una mina, haciendo una práctica, yo me di cuenta lo que iba a significar en mi vida, de una u otra forma, estar expuesta. Porque si bien me sé comunicar muy bien con los hombres y todo, una masa de hombres... 200 hombres y yo la única mujer, todos hombres mineros –que yo digo que siempre miran cualquier cosa que tenga poto y pechugas– fue súper chocante para mí. O sea, enfrentarme a eso cuando estaba en la u. Llegar y yo ser la única mujer entre 200 o 300 hombres, donde todos me miraban, todos me observaban, fue complicado. Sentí vergüenza, mucha vergüenza, estaba roja así como tomate. No me gusta sentirme observada. De hecho, en el trabajo cuando estoy en terreno, ahora, o en mi trabajo anterior, siempre trato de mantener una vestimenta súper neutra. Que no implique llamar la atención. Nada apretado, nada que llame la atención. No uso aros, no uso reloj, no uso nada, pelo amarrado”.

Quisiera plantear este análisis deteniéndome en la posición en que Paola despliega su discurso. ¿Qué revela su actitud defensiva? Lo que observamos en este relato –al igual que en el de las otras entrevistadas– forma parte de la experiencia práctica del cuerpo y en el proceso de asimilación de las estructuras sociales. Esta asimilación se ve reforzada continuamente por la reacción que provoca (el cuerpo) en los demás. Como hemos mencionado a lo largo de esta investigación, la dominación masculina convierte a las

mujeres en objetos simbólicos –y con ello víctimas de la violencia simbólica–. Esto las posiciona en un estado de inseguridad continuo, ya que parte de su auto estima y lo que proyectan dependerá mentalmente de la mirada de los demás. Desde esta perspectiva, podemos argumentar o más bien comprender la actitud defensiva de Paola con respecto a este tema.

“La probabilidad de sentirse incómodo en el cuerpo de uno (forma por excelencia de la experiencia del cuerpo alienado), el malestar, la timidez o la vergüenza son tanto más fuertes en la medida en que es mayor la desproporción entre el cuerpo socialmente exigido y la relación práctica con el cuerpo que imponen las miradas y las reacciones de los demás” (Bourdieu, 2000 p.85-86).

En otras palabras, la vergüenza que siente Paola al verse “expuesta” responde a la tensión que le provoca responder a lo que el género masculino y la estructura social espera de ella. Y esto a su vez, responde a una noción cultural donde su cuerpo está determinado a relacionarse de cierta forma con la estructura social. Vale decir, bajo la perspectiva de la dominación, son las expectativas y las conductas corporales, lo que le provoca “vergüenza” y que no pasa sólo por estar vestida de cierta forma, sino que convoca una actitud de reconocimiento sobre lo que debiera representar la mujer en la sociedad.

Por otro lado vemos cómo también los discursos introducen categorías de reconocimiento de las actitudes masculinas. De la misma forma en que ellas, como mujeres, se transforman en un objetos simbólico, los hombres son sometidos y observados como objetos producto de socialización, donde se le atribuyen disposiciones aparentemente naturales por ser hombres que trabajan en este rubro. Nos referimos a conductas y actitudes, esperadas por Paola por parte de los hombres, que retratan formas de pensar y prácticas donde ellos demuestran su dominio y poder en el contexto de la minería.

“La condición masculina en el sentido de *vir* supone un deber-ser, una virtud, que se impone a <<eso natural>>, indiscutible. (...) *Dirige* (en el sentido doble de la palabra) unas ideas y unas prácticas a la manera de una fuerza (<<es más fuerte que él>>) pero sin obligarle mecánicamente (puede zafarse y no estar a la altura de la exigencia); conduce su acción a la manera de una necesidad lógica (...) La virilidad entendida como capacidad reproductora, sexual y social, pero también como aptitud para el combate y para el ejercicio de la violencia, es fundamentalmente una carga” (Bourdieu, 2000, p.67-68).

4.1.3) La coquetería y su rol en la significación

Hemos visto que en los testimonios de las mujeres se han hecho alusiones a cambios en diversos ámbitos y dimensiones internas como son el lenguaje, la vestimenta y el cuerpo. De esta última podemos relevar otro aspecto reiterativo en sus discursos y tiene relación a la actitud femenina, específicamente a la coquetería. “Para nuestra cultura [*occidental*] se considera que rasgos como la pasividad, la delicadeza o la coquetería, por ejemplo, son modo natural definitorios de la femineidad y las mujeres, mientras que la rudeza, la actividad y la sobriedad son características inscritas genéticamente en los hombres” (Serret, 2006, p.20).

La femineidad es una cualidad o característica asociada al género femineino. Se trata de actitudes, disposiciones corporales, formas o conductas –esperadas por la sociedad– que delimitan el comportamiento de una mujer. Éstas surgen producto de la socialización del cuerpo. En este sentido, como parte de la relación con sus compañeros, los discursos de las mujeres revelan diversas situaciones, las cuales serán detalladas a continuación, que las conflictúan en cuanto a cómo deben actuar frente a sus compañeros, para evitar interpretaciones erradas sobre sus intenciones en el contexto laboral.

Paola (Geóloga, 31 años, soltera): “Siento que las mujeres en la minería tenemos dos opciones de comportarnos, que son súper drásticas, pero es mi visión súper personal, que son ser la mujer ruda, distante, súper ‘parka’ si quisiéramos llamarla; o eres la mujer coqueta. Entonces tienes esas dos opciones, no hay intermedio. Y eso creo que uno lo va forjando, lo va generando, producto de todas estas miradas, de estas formas que los hombres tienen de relacionarse con uno. Si uno es distante nunca te van a faltar el respeto. En cambio, si uno es coqueta, es mucho más fácil que sientan que pueden pasarte a llevar. Entonces creo que hay esos dos patrones de las mujeres que trabajan en la minería: o eres ruda, súper distante, mañosa, pesada o todo lo que te quieran decir, o eres más blandita, y más coqueta y todo lo consigues con risitas y te faltan el respeto. Yo he tenido que optar por la ruda siempre”.

La distinción de roles y actitudes que realiza Paola, y el proceso interno de análisis que la llevó a tomar la decisión de comportarse de cierta forma según el contexto en el cual se encontraba, responde a formas de adaptación para lograr la visibilidad que ella desea. Basta con observar cómo utiliza los diminutivos en conceptos como “blandita” o conseguir todo con “risitas” para darse cuenta de que ella considera estas actitudes como representaciones de debilidad. Y que a su vez, según su opinión, repercuten en la invisibilización de la mujer en el mundo masculino.

Pero además de eso, existe una sensación generalizada por parte de las entrevistadas sobre la dualidad de la conducta de la mujer en el ámbito minero. Además realizan una evaluación sobre en qué sentido ciertas actitudes perjudican o benefician la relación que se establece en su entorno laboral.

Gabriela (Geofísica, 33 años, soltera): “Las mujeres utilizan el beneficio de su género femenino (...) basta que una, una sola, mal use digamos su género para tener beneficios o para abrirse caminos en su carrera para que ya se dé por

sentado de que en general las mujeres usan esa herramienta. (...) Del mismo modo que existen hombres chupamedias, que son pateros, que tratan de conseguir las cosas a lo compadre digamos, cuando una mujer utiliza no sé su belleza o simpatía, para lograr abrise camino, están todos más atentos y se asume que es una práctica en las mujeres. Entonces es muy normal escuchar ese rumor (...) Es súper normal eso en nuestras carreras, que piensen que porque eres mujer logras cosas porque estás coqueteando o porque estás usando otras herramientas (...)

Entrevistadora: “¿A qué te refieres o cuáles son los “beneficios” del género femenino?”

Gabriela (Geofísica, 33 años, soltera): “Que en el fondo este mismo machismo que te juega en contra hace que tú puedas obtener cosas (...) Yo soy conciente de eso. A través de...no sé como se diría... ‘hacerse la guagua’ (...) el hombre piensa que tú eres más débil, él se siente muy bien de poder ayudarte o de poder darte más plazo, porque eres mujer. (...) ellos se sienten mejores o más fuertes ante una mujer que se hace parecer más débil. Para ellos eso es una satisfacción, es una cuestión muy extraña. Es como que se hace una similitud a los niños, no sé hay más flexibilidad con él, hay más permisos porque es como más débil, es más chico. La mujer cae como ahí, dentro de los más débiles, los más pequeños. No como un par”.

Andrea (Hidrogeóloga, 28 años, soltera): “Yo llego a una plataforma y me ofrecen un cafecito, un no sé qué, es como... como yo digo, pides lo que tú quieras y te lo dan (...) desde que estamos yo y mi amiga es como: ‘ya, que llamen las niñas’, lo dicen los chicos con que trabajamos: ‘llamo yo y no va a hacer ni caso, llamas tú y te traen la maquinaria aunque esté a quince

kilómetros’, la traen para ti, entonces andan con la broma de ‘llama y pide que me traigan’. Hasta los jefes lo hacen”.

Estas experiencias, se transformaron en un proceso subjetivo de toma de conciencia sobre la posición que ocupan en este espacio social, y en vez de aceptar la alienación simbólica de su cuerpo femenino, reforzando los efectos de dominación del género masculino, consiguieron observarse y comprender cómo son vistas por sus compañeros, para luego adoptar una actitud acorde a cómo pretenden que las vean y consideren. En este sentido, el tomar conciencia y diferencias los efectos que provocan sobre estas actitudes que tienen los compañeros de trabajo con ellas, frente a la coquetería de las mujeres, les abrió la posibilidad de manejar de manera estratégica la situación. Y en este sentido, el proceso implica que las mujeres pasaron “de cuerpo para otro, en cuerpo para uno mismo, de cuerpo pasivo y manipulado a un cuerpo activo y manipulador” (Bourdieu, 2000, p.88).

Paola (Geóloga, 31 años, soltera): “Tengo distintos personajes en la vida. La Paula del trabajo es una Paula completamente distinta a la Paula de la vida familiar o la Paula con los amigos, entonces, si bien por supuesto que hay patrones, no vas cambiando tanto, en mi trabajo la gente no logra conocerme. Salvo que yo le dé la facilidad de conocerme. Que no va a ser en el trabajo, será si salimos a carretear o que sé yo cualquier cosa. Pero la gente no logra entrar en mi interior en el trabajo. Esto es pega, y de hecho mucho más en este trabajo. En mi otro trabajo era mucho más sentimiento, en este no sólo trabajo. En el trabajo anterior me involucraba con muchas más personas, era otro ambiente”.

Describiendo ciertas formas y rasgos comunes que utilizan las mujeres para socializar con los hombres, Evelyn y Josefina, se refieren a la risa y la coquetería de manera negativa:

Evelyn (Operaria, 41 años, soltera): “Igual hay de todo, no sé como que les gusta que haya niñas que sean más coquetas, que sean iguales con ellos y ellas van hacer solamente del grupo de ellos, yo no inflo más, no me hago partícipe de eso”.

Josefina (Operaria, 40 años, casada): “siempre me han respetado. Yo creo que va en la actitud que tiene uno igual que no se anda riendo de cualquier cosa, ponte tú”.

Cuando analizamos la violencia simbólica desde las relaciones asimétricas y bajo el esquema de dominación, consideramos también que las mujeres dominadas, contribuyen sin saber a su propia condición de dominadas al aceptar las condiciones que se les imponen sobre las categorías sociales. A nivel simbólico, las formas de sometimiento son muchas, y en ocasiones se expresan en emociones corporales como la vergüenza, la humillación, la timidez entre otras, así como también en sentimientos como son el amor, el respeto, la rabia etc.

“Se espera que sean femeninas, es decir, sonrientes, simpáticas, atentas, sumisas, discretas, contenidas, por no decir difuminadas. Y la supuesta feminidad sólo es amenudo una forma de complacencia respecto a las expectativas masculinas, reales o supuestas, especialmente en materia de incremento del ego. Consecuentemente, la relación de dependencia respecto a los demás (y no únicamente respecto a los hombres) tiende a convertirse en constitutiva de su ser” (Boudieu, 2000, p.86).

Bajo esta noción si la mujer desarrolla características masculinas o bien, características no reconocidas como femeninas, ocurre una suerte de desprecio por masculinizarse. “En este sentido, y como plantea Bourdieu el ser femenino es percibido y vivido como un ser

para otro: la experiencia femenina es la del cuerpo-para-otro la del cuerpo que está expuesto a la mirada y al juicio” (Maldonado, 2003, p.71).

Josefina (Operaria, 40 años, casada): “hay algunas niñas que son así como bien cerradas yo creo, como que les cuesta hasta compartir con los demás, a lo mejor es como un mecanismo de defensa, no se poh, otras no, otras son relajadas y se ríen”.

Las diferencias de actitud, y en la manera de comportarse, responden a una suerte de “distinción” de lo femenino como plantea Bourdieu (1998). Tanto las mujeres como los hombres somos portadores de signos, y el cuerpo también es productor de ello.

4.2) Mujeres jefas: re-significación del género femenino desde una posición de poder.

Este ítem aborda la re-significación del género femenino cuando las mujeres se encuentran en posiciones de liderazgo frente a los hombres. Creemos que, en este rol y escenario situacional, las formas de adaptación de las mujeres para ejercer poder sobre los hombres provocan en ellas un proceso que implica múltiples tensiones para afirmar, delimitar y definir sus posturas frente a las relaciones con sus pares y subalternos. Abarcaremos las características que podrían fortalecer o re-significar su identidad de género femenino, a partir de su posición, participación y desplante frente a su equipo de trabajo. Y en este sentido, intentaremos comprender cómo y cuáles son las características de sus jefaturas frente a los hombres.

¿Corresponde hablar de rasgos distintivos de liderazgos femeninos? Las investigaciones que existen sobre este tema (Cuadrado y Morelo, 2000), suelen centrarse en cualidades que caracterizarían el estilo de liderazgo femenino, en oposición al masculino, enfatizando la cooperación frente a la competición, la horizontalidad con respecto a la jerarquía, la tendencia a formar equipos, la calidez o mayor empatía, el desarrollo de la

inteligencia emocional sobre inteligencia lógica asociada al éxito, además de ser dialogante, mediador, o pedagógico, etc. En resumen, tienden a generarse estereotipos asociados a la condición de género.

Bajo esta perspectiva, más que estilos diferentes entre hombres y mujeres, existen situaciones diferentes, que requieren desarrollar habilidades y formas de liderazgo particular. En este sentido, ¿Cuáles son las estrategias o mecanismos que despliega una mujer a cargo de una jefatura en un contexto masculinizado?

Gabriela (Geofísica, 33 años, soltera): “Yo creo que a nivel general hay una subestimación total, o sea de partida tenemos que pensar que la mujer es yeta. O sea una mujer va a la mina y se supone que lleva la mala suerte y entonces para todo el grupo de trabajo es como que tú fueras a traer como accidentes, como si fueras a llevar mal destino, y cuando yo trabajo, trabajo con mis compañeros geólogos pero también trabajo con gente a cargo, donde ellos deben tener credibilidad en ti. Y hay un montón de viejos que no tienen credibilidad en las mujeres, o sea piensan que las mujeres tienen que estar en la casa cocinando y haciendo aseo (...) tienes que inclusive luchar por ganarte la credibilidad de gente que nunca estudió nada que no tiene idea de lo que está haciendo, que solamente sigue tus instrucciones. Pero no tienes la credibilidad, entonces es una lucha constante de ganar credibilidad, sobre todo de los cargos que son iguales hacia abajo”.

Lo que relata Gabriela representa la percepción general que tienen las mujeres en cargos profesionales al interior de la minería. Su discurso nos revela cómo ellas se sienten cuestionadas, desde múltiples ámbitos o dimensiones. Desde el punto de vista cultural, nuevamente emerge el discurso histórico arraigado en la minería, el cual recalca la exclusión de la participación femenina en este contexto laboral. Su importancia se debe a que este mito, aún es utilizado por parte de algunos trabajadores como argumento para

generar una distinción frente al trabajo de las mujeres en este sector. Y desde esta perspectiva, dicho fundamento afecta el ejercicio de jefatura de las geólogas, ya que continuamente se sienten cuestionadas a nivel profesional, sólo por ser mujeres.

Valentina (Geóloga, 35 años, casada): “Desde que entré se notaba la diferencia ¿no? Por ejemplo, yo voy con un capataz desde que entré. Es mayor, tendrá unos cincuenta o sesenta años. Él lleva toda la vida haciendo ésto, pero toda la vida haciendo esto con hombres. Entonces cuando yo entré, bueno, te miran los mineros pues, uno entiende, es normal, es la única chica que hay, y entro con ropa de trabajo, pero bueno, es normal, lo entiendes como normal y con éste hombre me costó al principio, porque él como que no se fiaba, como que desconfiaba un poco, como que yo le decía “no, esto lo tienes que hacer así” y era como que no, si él sabe ¿no?... y poco a poco se va dando cuenta de que... como que tú tienes que demostrarle de más a lo mejor, por ser chica, pero bueno... lo haces ¿no? O sea tú haces el chiste de que tienes que demostrar un poco más”.

Entrevistadora: “¿Qué implica eso?”

Valentina (Geóloga, 35 años, casada): “Implica tener que dar más explicaciones de lo normal. Porque yo he visto como trabajan compañeros míos geólogos y dicen “quiero poner cuatro pernos aquí, y aquí, y aquí” y lo hacen, en cambio cuando tú intentas hacerlos es como “no... y por qué... no”, es como que te reclaman más, pero bueno”.

Como se había adelantado, es fundamental, entender bajo qué condiciones ellas deben ejercer el liderazgo. Podemos inferir que están frente a la negociación de diversos tipos de poderes simbólicos. Por un lado, la educación, como promotor principal de la igualdad de género en el ámbito laboral, y así mismo su nivel educacional denota cierto

status frente al grupo. Y por otro lado, el poder simbólico que enviste el grado o jerarquía que tienen al interior de la empresa implica responsabilidades frente a su equipo de trabajo. Además se suma el poder de cada género como determinante de las relaciones, a través del cual surgen distinciones que posicionan a hombres y mujeres de manera desigual, frente al qué hacer laboral.

Gabriela (Geofísica, 33 años, soltera): “Aunque sea agotador (...) tienes que dedicarte a que todas las personas se den cuenta de que tienes las competencias como para tener un criterio para guiarlos y tomar las decisiones”.

Andrea (Hidrogeóloga, 28 años, soltera): “La parte técnica, como que costaba más el tema de que técnicamente te hagan caso y que la opinión que tú estás diciendo como geóloga te la valoren, eso cuesta más. Debes intentar ganar la confianza de la gente e intentar tú no alterarte mucho”.

Retomando el tema sobre las herramientas o técnicas que utilizan para ejercer su jefatura, señalan:

Paola (Geóloga, 31 años, soltera): “Soy bastante exigente. Como soy exigente conmigo, soy exigente con el resto, lo cual a muchos les resulta un poco difícil de seguir el ritmo. El cumplir con todo lo que uno les pide. Siempre trato, en especial cuando son mandos menores de asistente (no como un par sino que cuando alguien te colabora), de mantener el respeto y la cordialidad. Pese a lo distante que soy con las personas, en especial, en el trabajo, el respeto y la educación es básico en el trato. Jamás tratarlos mal si les tengo que llamar la atención, sino que con mucho respeto y siempre preocuparme del lado más humano (...) o sea en la parte más femenina, más como de madre, que de repente es cuidar, proteger, que ellos estén bien (...) En resumen un proceso de más cuidado. Velando mucho por su confort, no sólo en el trabajo, sino que en

su vida personal. Preocupándome siempre de preguntarles cómo están (...) hago una supervisión súper humana. Uno a veces ve que es súper distinta a la que hacen los hombres, que es un poco más tiránica. No preocuparse y que les de lo mismo si uno está trabajando cinco horas, no preocuparse si la persona trabaja más días de los que les corresponden. Siento que los hombres caen mucho más en eso”.

Quisiera profundizar en este análisis la caracterización y descripción que realiza viéndose a sí misma como jefa y los atributos de género que resaltan en su discurso. No deja de ser interesante cómo atribuye valores a su estilo de liderazgo y los asocia al concepto de maternidad. Nos referimos a cómo relaciona valores como la preocupación, las relaciones humanas, y el respeto y las relaciona con cualidades femeninas. Este tipo de reconocimiento sobre las formas identitarias de género responden a la tipificaciones culturales sedimentadas en la diferenciación sexual.

El cuidado por la vida personal y el núcleo familiar desde una perspectiva de género responde a las posiciones y disposiciones que los agentes ocupan en la estructura social. Reflejan, en otras palabras, potencialidades o expectativas objetivas que los agentes sociales descubren en el intercambio de bienes simbólicos (Bourdieu, 2000). Pero también surgen antecedentes como los que menciona Gabriela, recalcando lo difícil que se les hace combinar este tipo de atributos en un contexto donde están constantemente a prueba.

Gabriela (Geofísica, 33 años, soltera): “Soy bastante estricta (...) pero creo que lo que me soporta y me da un resplado es que soy súper consecuente. Si yo digo que hay que hacer algo es para todos y es para mí. O sea si yo digo que hay que estar diez para las ocho yo estoy un cuarto para las ocho (...) soy bastante empática, y me gusta que la gente dé ideas. Aunque tengamos una estructura piramidal, me gusta que las personas tengan un espacio y puedan manifestar

directamente a la persona que está a cargo, que en este sería yo, cuáles son sus inquietudes, y cuál es su aporte al grupo (...) y yo creo que ha sido fácil para mí lograr esa empatía y esa comunicación por ser mujer. Yo creo que ha sido un beneficio tener este sentido femenino un poco más empático, un poco más preocupado de establecer relaciones humanas y no solamente trabajar con la rudeza del dato duro. (...) es un plus que la mujer esté insertada en el mundo laboral, que no está siendo considerada, ya que el hecho de potenciar las relaciones humanas y de potenciar la calidad del trabajo, a través de trabajar en un buen equipo, es invaluable”.

Andrea (Hidrogeóloga, 28 años, soltera): “Yo al principio, claro, trabajaba con gente, operadores que no tienen estudios, pero que llevan mucho tiempo aquí en esta tierra. Entonces, aunque no lo saben, yo aprendía mucho de ellos. Claro, saben mucho como utilizar herramientas, todo, pero tú, la parte que analizas científicamente, ellos no la entienden. Yo intentaba hacer mucho con ellos e intentar explicarles lo que yo hacía, para que entendieran: “lo que tú estás haciendo me sirve a mí para sacar estos datos”. Habían muchos que pasaban detenidos y se iban a lo suyo, sacaban datos y no sabían el por qué hacer eso. Entonces yo, como la forma que utilizo es que, para ganármelos, fue esa de decir: “tú estás haciendo esto, yo te mando a que pongas la bomba aquí y acá, porque luego yo con estos datos, analizo esto en la pantalla”, aunque a ellos les costaba entenderlo”.

Francisca (Geóloga, 28 años, soltera): “Yo creo que tienes que llegar muy bajo perfil ¿cachai? Porque si llegas así como “yo sé todo”, onda señor “que está haciendo, qué es eso” y la cuestión... cagaste... tienes que llegar como “hola, ¿qué está haciendo? ¿Por qué lo hace así? ¿Y no será mejor hacerlo así?” ¿Cachai? Como que te están enseñando, porque si no... caes. Son de repente viejos que llevan demasiados años haciendo eso... entonces, es complejo.

A través de sus vivencias, es posible observar que dentro de las estrategias o mecanismos que despliegan para ejercer sus jefaturas, la validación de sus capacidades de liderazgo se realiza por medio de brindar “explicaciones” o “fundamentar” su trabajo hacia sus subalternos. En este sentido, hacerlos partícipes del proceso y recalcar la importancia de cada uno de ellos como parte del equipo, les ha ayudado a posicionarse como líderes, generar confianzas y el respeto que necesitan para llevar a cabo sus labores.

Paola (Geóloga, 31 años, soltera): “Como jefe uno puede tener buenas y malas experiencias, entonces de ahí va tomando las características. Creo que en mis casi siete años de trabajo, lo que sí he aprendido es que los hombres se marean mucho con el poder. No saben llevarlo, cambian mucho ellos. Por un puesto cambian su persona. No son compatibles. Puede que con un colega, hayamos sido muy felices, súper amigos, pero lo pasaron a ser jefe y la persona no es capaz de procesar que la jefatura no implica no amistad, sino que implica otra forma de ser”.

Entrevistador: explícame un poco más...

Paola (Geóloga, 31 años, soltera): Sí. Eso ha llevado a que ahora tome el trabajo mucho más distante y que no mezcle los procesos, sino que sean como: “esto es pega, aquí no estamos discutiendo de forma personal, esto es pega”. Y yo soy súper frontal en decir las cosas y eso causa problemas. Creo que al hombre le cuesta menos escuchar la verdad que a la mujer. Yo no soy muy sutil en decir las cosas, entonces por supuesto que he tenido problemas en trabajo con hombres también”.

Donde más se aprecian las diferencias o distinciones de género en el contexto del trabajo, es cuando ellas deben realizar algún tipo de esfuerzo físico. A las mujeres les

llama la atención que frente a estas situaciones, los hombres tiendan a “socorrerlas” al punto de que no las dejan realizar su trabajo o cargar sus equipos. Algunas de ellas, sienten que este tipo de acciones, más que representar una “ayuda” fomenta la idea de que no están capacitadas para cumplir a cabalidad su rol dentro del equipo, ya que trasladar herramientas u objetos pesados, es parte de lo que conlleva su empleo.

Andrea (Hidrogeóloga, 28 años, soltera): “Me han pasado muchas situaciones... no me dejaban cargar mucho peso, para eso están ellos, “pero yo la puedo ayudar”, “pero yo se las puedo llevar”... y había un chico joven que luego vino de operador, que no me dejaba llevar ni el maletín del computador: “no, no, no, usted no puede cargar el computador, usted nos dirige, nos manda”, y le digo: “yo puedo llevar el maletín de la compu”... esas cosas. Yo igual soy un poco bruta, echaba las herramientas porque me gusta también el tomar un destornillador, un martillo para ayudarlo, y se quedaban así como: “pero señorita Andrea, por qué está usando herramientas”. No me voy a poner a cargar un peso tan fuerte, que sé que no puedo, pero en esas cosas puedo ayudar, ¿entiendes?, me choca”.

Gabriela (Geofísica, 33 años, soltera): “Con un hombre chileno, cuando vas al campo con él, y vas con tus equipos, él no te deja que lleves tus equipos. Te los quita, te dice “no, yo te los llevo porque soy un caballero, yo llevo tu peso”. Yo voy con gringos al terreno y tú vas con tus maletas, con tus equipos, y ningún gringo te va a decir que quiere llevar tus cosas, porque sabe que es tu trabajo y tú tienes que estar adecuada para hacerlo y tú vas con tus maletas. Entonces uno dice “¡pero oye!”. Hasta uno se sorprende de que es machista, porque uno dice “¿por qué no me ofrece llevarme los equipos?”, y está bien, es tu pega, tú tienes que hacerlo. En cambio los latinos no poh, ellos se las dan de machos y te quitan las cosas prácticamente. Ahí uno se da cuenta del contraste”.

Tomando en cuenta las dificultades a las que se ven enfrentadas estas mujeres, y considerando el principio de igualdad de género, el cual no distingue “tipos de liderazgo masculino o femenino” sino que formas diferenciadas para ejercer la jefatura de un equipo, en base a un contexto específico –en este caso fuertemente masculino– definiremos que, las estrategias que emplean las geólogas para llevar a cabo su trabajo, responde a lo que se conoce como liderazgo transformacional. El cual fue desarrollado por Bernard Bass, doctor en Psicología Industrial y docente investigador de la Binghamton University en 1985, y se caracteriza principalmente por cuatro componentes (Cuadrado y Morelo, 2002). El primero y más importante es el carisma, el cual se refiere a la capacidad del líder de evocar una visión y lograr la confianza de sus seguidores. Claro está que transmitir confianza hacia sus subalternos (respecto a la evaluación de su desempeño como jefas, así como también a nivel de relación personal con ellos), es una de las principales preocupaciones del grupo de profesionales. El segundo factor se relaciona con la motivación, el cual implica la capacidad del líder de comunicar su visión, el cual sería la integración de un modelo de trabajo que respete las diferencias de género a partir del principio de igualdad de condiciones y capacidades. Además va muy ligado al tercer aspecto, el cual es la preocupación por la estimulación intelectual de sus trabajadores, o en otras palabras la capacidad del líder para hacer que sus subordinados comprendan el objetivo que tiene el trabajo que están realizando, involucrándolos y enseñándoles partes de la función que realizan sus jefas. Y finalmente, el cuarto recae en la consideración individualizada de cada uno de los miembros de su equipo. Ellas dicen prestar atención personal a todos, haciéndoles ver que su contribución individual es importante.

Podemos concluir que la re-significación del género femenino en posiciones de liderazgo en ambientes masculinos está fuertemente determinada por la relación que las profesionales tienen con sus pares y subalternos. En esta interacción se observa un profundo cuestionamiento, por parte de los hombres, de las habilidades y capacidades físicas de las mujeres profesionales para desempeñar exitosamente su cargo, la cual sólo

considera la condición de género femenino, y no sus conocimientos y expertices en el ámbito laboral. Si bien, esta situación ha ido cambiando favorablemente de manera paulatina, se debe principalmente a que, para mitigar estos cuestionamientos, las mujeres profesionales en posición de poder intentan validar sus capacidades a través de un liderazgo transformacional (Cuadrado y Morelo, 2002) basado en compartir sus conocimientos, mediante un sistema de valores que busca generar confianza con el subalterno o compañero de trabajo.

CAPÍTULO V: Trabajo y familia

A lo largo de esta investigación, hemos podido dar cuenta que factores como la cultura, el contexto e instituciones cómo la escuela, son instancias cruciales para dar vida a la reproducción social de la diferencia entre géneros. En este capítulo vamos a describir e interpretar la importancia que le atribuyen las mujeres entrevistadas a la relación con su entorno familiar y cómo éste ha sufrido cambios producto de su ingreso al trabajo en la minería. “La familia es la que asume sin duda el papel principal de la reproducción de la dominación y de la visión masculina; en la familia se impone la experiencia precoz de la división sexual del trabajo y de la representación legítima de esa división, asegurada por el derecho e inscrita en el lenguaje” (Bourdieu, 2000, p.107). Esta afirmación teórica fue utilizada en el análisis en el capítulo sobre las motivaciones que tuvieron para ingresar a este tipo de empleo, a modo de revelar la función de esta institución en el proceso de formación de identidad femenina. Y en este aspecto, es necesario distinguir que la familia, como entidad y espacio social de acción, fomenta y articula una serie de ideologías entorno a la mujer relacionadas con la maternidad.

En este sentido, “el concepto de «madre» no se manifiesta únicamente en procesos naturales (embarazo, parto, lactancia, crianza), sino que es una construcción cultural erigida por muchas sociedades utilizando métodos distintos” (Moore, 1999, p.39). Esto supone que la maternidad no es única, y está sujeta a contextos sociales, económicos y étnicos distintos y, en consecuencia, puede desarrollarse de diferentes formas. “Desde una dimensión social no podemos hablar de un único patrón de maternidad, sino que es preciso hablar de distintas maternidades” (Solè y Perella, 2004).

Sin embargo, diversos autores insisten en reducir la maternidad a una condición biológica universal femenina, y con ello se han desarrollado una serie de mitos sobre cuál debiera ser el rol de la mujer al interior de la familia, posicionándola como la principal responsable de la crianza y cuidado de los hijos en el ámbito doméstico

(Moore, 1999).

La maternidad, comprendida como una construcción social, brinda la posibilidad de estudiar las tensiones que experimentan las mujeres, cuando pretenden conciliar su vida laboral y familiar y los factores que inciden en este proceso. La conformación y distinción de nuevos tipos de familia son cruciales para determinar una re-significación en las construcciones sociales de género femenino, sobre todo considerado la realidad chilena en este ámbito: hombre-proveedor y la mujer cuidadora a tiempo parcial con una doble jornada laboral (en su trabajo asalariado y en la familia con las labores y responsabilidades domésticas). Es sabido que las jornadas laborales en la minería demandan una carga horaria diferenciada y poco común. Por lo general deben vivir en campamentos, en zonas alejadas de la ciudad y el hogar.

Tanto operarias y como geólogas, tienen una jornada laboral de 7 días en terreno y 7 días con su familia. ¿En qué sentido el trabajo fuera del hogar re-significa su identidad de género? Este tipo de empleo las ha obligado a plantearse nuevos esquemas de organización entorno a este tema. Las operarias, por ejemplo, acostumbradas a trabajos flexibles con jornadas laborales parciales, han debido desplegar estrategias para la búsqueda de redes de apoyo que les faciliten el cuidado de sus hijos cuando se encuentran desarrollando sus turnos.

Como habíamos señalado anteriormente, tanto Ritzer (2002) como Bourdieu (2000) señalan que la explicación de las diferencias de género se derivan, entre otras cosas, de las diferencias de roles que el hombre y la mujer representan en las instituciones sociales. En este caso, “la división sexual del trabajo que vincula a las mujeres en general con las funciones de esposa, madre y ama de casa, con la esfera privada del hogar y la familia” (p.394) ¿Cómo estas responsabilidades constriñen su identidad de género y afectan en sus prioridades a nivel laboral y/o profesional?.

Según Bourdieu (2000) en el trabajo de instituciones como la familia operan mecanismos encargados de mantener el orden entre los sexos. Pero la situación que viven las mujeres en la minería modifica estos esquemas readecuando sus roles y prioridades.

5.1) Maternidad

A lo largo de la historia hemos sido testigos de cómo la maternidad ha sido catalogada, principalmente, por parte de los discursos morales y de las instituciones sociales, como una función femenina. Sin embargo, es relevante determinar y evaluar, las variaciones y nuevas formas en que se ha concebido, imaginado y organizado la función de esta constante histórica.

“Se trata de entenderla no como una función natural que se ejerce de manera universal e instintiva, sino como una construcción imaginaria e histórica en la que se articulan las instituciones sociales, el orden simbólico y la configuración de las subjetividad individual” (Bolufer, 2007, p.63).

En este apartado exploraremos las formas en que se han delimitado y establecido socialmente las prácticas de cuidado de los hijos, sus connotaciones culturales y los grados de identificación personal, de las entrevistadas; y cómo han enfrentado estos cambios producto de las nuevas condiciones laborales.

5.1.1) Operarias de camión

La interacción entre el campo laboral y familiar –parte central en la vida de estas mujeres– ha cambiado radicalmente. La transformación en la organización de su trabajo, implicó modificaciones y adaptaciones a nivel personal para cumplir con las demandas de la nueva jornada y mantener el cuidado y crianza de sus hijos. En este sentido, los avances en materia de inserción laboral femenina no se condicen con las necesidades de las mujeres en este aspecto. En otras palabras, “no se han producido rupturas

significativas en las concepciones culturales predominantes, que consideran que la reproducción social es una responsabilidad de las mujeres, y no una necesidad de las sociedades” (OIT-PNUD, 2009, p.15).

La totalidad de las operarias de camión fueron madres antes de los 30 años y, como habíamos adelantado, son jefas de hogar. Con ello queremos decir que tienen la responsabilidad de ser el principal sustento económico de la familia. La gran mayoría no cuenta con los ingresos suficientes para contratar servicios de cuidado externo para sus hijos (como por ejemplo: empleadas, salas cunas etc.). Las que se encuentran separadas no reciben ayuda de sus ex parejas. Es por ello que deben recurrir a redes auxiliares de apoyo, que por lo general, suelen ser sus madres.

En el caso de las mujeres casadas veremos cómo se han re-organizado los roles dentro de la relación y cómo el padre ha debido asumir esta tarea para que ellas puedan mantener su actual trabajo.

En el capítulo 3 expusimos cómo la preocupación por el futuro económico de sus familias, la maternidad, crianza y cuidado de sus hijos se transformaron en piezas importantes para motivar o retrasar su ingreso a este trabajo. “De hecho los estudios demuestran que las mujeres tienden a “ajustar” su inserción laboral y concentrarse en empleos vulnerables o informales, porque éstos se adaptarían de mejor manera a sus responsabilidades familiares, por la ausencia de horarios y lugares de trabajo fijos” (OIT, 2009). Es por esta razón que muchas de ellas preferían mantenerse en trabajos que les permitieran cumplir diariamente con su rol de madres.

Refiriéndose al ingreso a este trabajo como operarias:

Evelyn (41 años, soltera): “siempre quise postular (...) pero por temas económicos no se podía, había que postergar porque tengo una hija”.

Karen (33 años, soltera): “A mí me gustaba la minería, pero me daba como miedo y nervio dejar a mi hija sola (...) No me hallaba con siete días sin ver a la familia”.

A través de estas afirmaciones podemos ver cómo uno de sus principales obstáculos, para la inserción al campo laboral de la minería, recayeron en la conciliación de la doble jornada laboral (en la casa y en el trabajo remunerado).

En este sentido, la sensación de “miedo” que expresa Karen revela un tipo de poder simbólico relacionado con las estructuras ideológicas, morales, y valorativas asociadas al género femenino respecto de la maternidad y crianza (Bourdieu, 2000), en donde los esquemas del habitus operan de manera invisible sobre su conciencia reflexiva, provocándole la sensación de inseguridad o nerviosismo, ante el hecho de separarse o distanciarse de su hija.

Además, es posible observar que en sus discursos existe una implicación emocional relacionada con el hecho de desarrollarse laboralmente en un campo distante de su hogar. “Los sentimientos y anhelos personales se acomodan siempre, en cierta medida y de modos inconscientes, a las expectativas y valores sociales” (Bolufer, 2007, p.76).

Evelyn (41 años, soltera): “Incluso cuando yo llegué igual se me hizo un poco difícil, la echaba mucho de menos y unos días igual me quise venir. Dejar todo”.

Laura (37 años, casada): “Me han tocado los tres cumpleaños de mis hijos allá arriba. Entonces igual era como extraño, con la penita de repente, la lata de no poder estar, siendo que uno si está acá. Pero después como que uno se da cuenta de que es más uno la que lo siente que los niños. Porque mi hijo me decía: ‘No

mamita si no importa, después lo celebramos`. Ahora, por ejemplo, para el 18 pasamos el 18 arriba. No hubo 18 de septiembre e igual era como extraño poh. De aquí a las finales como que los niños se adaptan más rápido que uno. A uno le cuesta más como dejar o **saber que uno ya no es tan necesaria. Es lo que cuesta un poco**".

Catalina (33 años, separada): "Mis hijos se tienen que quedar solos cuando yo me vengo a trabajar, entonces esa es la parte más difícil. Porque yo tengo que estar pendiente de todo cuando estoy en el trabajo, estar al mil por ciento para que no me vaya a pasar nada porque son muchas cosas las que hay que estar pendiente y tanto como en mi casa".

Karen (33 años, soltera): "Nosotras luchamos por nuestros hijos y tenemos que perdernos cosas, por ejemplo, yo me perdí el cumpleaños de mi hija... sí son sacrificios".

En este sentido, "las responsabilidades familiares actúan como barreras o desincentivos a la inserción laboral de las mujeres" (OIT-PNUD, 2009 p.49). Como señala Bourdieu (2000), las costumbres que desarrollan las mujeres son formas de sentir y relacionarse con el mundo. En este sentido, la maternidad se desarrolla como un elemento central para sus vidas desde lo emocional y lo instrumental. Visto desde las emociones, el apego, el afecto y la culpabilidad son tres elementos que se relacionan continuamente a lo largo de sus discursos cuando los relacionan con el empleo dentro de la faena minera.

"Como expresión de estos fenómenos que ahogan a la familia desde afuera y no le permiten cambiar desde dentro, aparecen las madres angustiadas, sobre-exigidas, agotadas, cansadas y culpables de no ser "buenas madres" al hacer el intento por compatibilizar, trabajo, maternidad, hogar, pareja, tiempo para ellas, que se acompaña por un buen grado de desconfianza del sistema de cuidado

infantil institucional (guarderías, jardines, colegio), y tradicional ("nanas")".
(Valdés & Valdés 2005, p.208)

Sin embargo, las emociones que se desprenden de las reflexiones sobre la maternidad recalcan hábitos o costumbres que asociaban su papel o rol como progenitoras en la crianza. “Pese a que hoy las mujeres se han integrado al ámbito público tras su incorporación masiva al sistema educativo y laboral, todavía opera con fuerza la imagen según la cual el lugar de ellas es la casa y su función principal en el cuidado de la familia (...) aún es fuerte la imagen de la madre como responsable casi única de la estabilidad física, social y psicológica de hijos e hijas. Dado que en la actualidad más de la mitad de las mujeres en edad de trabajar desempeñan una labor productiva, viven la tensión entre ambas esferas con culpa y altos niveles de insatisfacción” (OIT-PNUD, 2009 p.71).

A través de la presencia y participación en diversas instancias dentro del ámbito privado de la familia, como por ejemplo los cumpleaños, es posible observar que se despliega una forma de representación de lo que para ellas significa e implica esta tarea. Ellas eran las principales encargadas de brindar las soluciones y cuidados respecto a los quehaceres dentro del hogar y sus integrantes, así como también velar por la salud de cada uno de ellos.

Además, Bourdieu (2000) indica que los sentimientos pueden constituir un poderoso arraigo al cuerpo humano y con ello a la dominación. En este sentido, los sentimientos de culpabilidad se generan a partir de la tensión que les provoca el distanciamiento con sus hijos. Es así como las emociones sobre la maternidad se interponen, muchas veces, ante el deseo de realización personal fuera del hogar. En otras palabras, el discurso revela la sensación de que mediante este empleo están postergando sus responsabilidades como madres de familia. O más bien revela una representación de una ocupación e inversión afectiva excluyente de otros deberes y deseos (como lo es su desarrollo en el ámbito laboral).

Por otro lado, como habíamos mencionado, la maternidad adquiere un carácter instrumental ya que es la forma en la que ellas construyen parte de su identidad de género femenino y a su vez representa un incentivo para desarrollarse en lo laboral por una necesidad económica.

Catalina (33 años, separada): “La mayor tiene 17, después mi hijo tiene 15 y la más chica tiene 13. Pero igual es difícil porque de repente se enferman o se sienten mal y les digo ya mira tómate esto, tómate esto otro pero igual yo encuentro que ellos a veces igual necesitan que los cuide en ese momento y no poh, no hay nadie, están solos. Entonces esa es la parte más difícil para mí y yo les digo: ´mira si yo estoy haciendo todo esto porque yo los quiero ver bien a ustedes, a futuro los quiero ver bien`”.

Evelyn (41 años, soltera): “Quise dejarlo todo porque me di cuenta que lo podía hacer, entonces dije ´me voy, ya cumplí ya` Pero no poh, si yo tenía que llegar más allá. Entonces mi obligación ahora es esa, o sea yo sé que le puedo dar mayor bienestar, mayor seguridad [refiriéndose a su hija] (...) Yo no me proyecto muchos años aquí. Mi meta es que mi hija termine de estudiar y yo cumplí”.

Sus declaraciones en torno a la maternidad, recalcan la consolidación de la distinción entre los espacios sociales públicos y privados en la vida de las mujeres. Así como también es posible apreciar la clara diferenciación pero mutua dependencia entre ambos ámbitos. El trabajo para ellas representa un destape o una liberación de un deseo personal profundo que se mezcla con la representación de su identidad femenina en lo privado. “Así, las mujeres han tenido que asumir una doble ocupación, desplazándose continuamente de un espacio a otro” (OIT-PNUD, 2009 p.66).

En este sentido, si bien el trabajo implica un bienestar para sí mismas, se justifica a través de la búsqueda de bienestar para sus hijos. Y esto podría explicarse debido a la existencia de imaginarios culturales que relacionan el amor maternal como lugar de realización femenina y culminación de todos sus deseos (Bolufer, 2007).

Evelyn (41 años, soltera): “Todas están ahí por los hijos, la mayoría son mamás que están separadas, divorciadas o solteras. La mayoría solas”.

Karen (33 años, soltera): “Yo estoy sola con mi hija, el papá no está, entonces yo tengo que velar por ella y ayudarla a ella, igual mi mamá me ayuda bastante, porque ella cuida a mi hija. Pero yo tengo que velar por ella y porque a mi hija no le falte nada”.

En este sentido, podemos dar cuenta de que existe otro aspecto relevante que se desprende de la constitución del imaginario en torno a la maternidad, que tiene relación con el análisis de la acumulación de diversos tipos de capital (simbólico, social y cultural), asociados a este fenómeno, y que las mujeres acumularían a través de la crianza y cuidado de sus hijos. “El papel de esposa y madre fue mistificado: el que las mujeres se dedicaran sólo al hogar se transformó en un símbolo de estatus y se generó un culto a la domesticidad en el cual la familia y el hogar pasaron a ser considerados espacios de afecto y crianza, a cargo de ellas” (OIT-PNUD, 2009 p.70).

La naturalización de ciertos “deberes”, “compromisos” o “responsabilidades” como madres nos habla de la configuración de un “tipo” de maternidad que se caracteriza por la entrega y servicio a otros, por sobre sus necesidades. Estas obligaciones son percibidas, reconocidas y absorbidas por parte de las mujeres, como formas o tipos de capitales simbólicos circulantes en la sociedad. Además, cabe señalar que son valorativos (ya que conceden y atribuyen cualidades) y son estructurantes y

estructurados por el sistema social (ya que determinan las posiciones que ocuparán y el desempeño de estas mujeres dentro del mercado de la familia).

Como mencionábamos, este tipo de maternidad se caracteriza por la búsqueda de la felicidad ajena y la propia en el servicio a otros. Pero lo interesante es observar cómo este modelo, implica la revelación de un sentimiento o estado moral para las entrevistadas. En otras palabras, manifiesta el sentido que tiene una persona de su propio valor y que se traduce en un tipo de honor subjetivado; y a su vez, en su dimensión externa es la forma de representar un mérito moral que se transforma en reputación (honor objetivado).

Ahora bien, estas apreciaciones respecto al honor en relación a la maternidad apuntan a una noción netamente simbólica (Bourdieu, 2000). Sin embargo, estos tipos de capital son percibidos y reconocidos como legítimos (por ellas mismas o por los otros, consciente o inconscientemente), y como naturalmente poseídos (Rincón, 2008).

Continuando con la noción de Bourdieu (2000) el honor como capital simbólico, asociado a la figura de la maternidad –y lo que ello significa para estas mujeres a través de la importancia que le entregan– nos permite comprender no sólo la función social organizadora de roles al interior de la familia, sino que también los mecanismos y las razones de su funcionamiento como valor, como factor de prestigio o como derecho al respeto, en el marco de una determinada economía de bienes simbólicos. En otras palabras, la maternidad y sus atribuciones –velar por el bienestar de los hijos por sobre el propio y atribuir su ingreso a este empleo sólo por ellos– estaría también relacionado con las formas de reconocimiento social que permiten a los individuos justificar su existencia y encontrar una razón de existir (Rincón, 2008).

Karen (33 años, soltera): “Todo lo impulsa mi hija y la idea de que las mujeres podemos”.

Por otro lado, habíamos adelantado que una de las principales tensiones que les provoca a las mujeres su ingreso a este tipo de empleo, es dejar a sus hijos al cuidado de una persona de confianza, que cumpla con los roles de crianza mientras ellas se encuentran trabajando.

Son varios los recursos que utilizan las entrevistadas para alivianar esta tensión. “Los hogares monoparentales liderados por mujeres enfrentan enormes dificultades para combinar el trabajo doméstico y de cuidado con las actividades remuneradas” (OIT-PNUD, 2009 p.63). En este escenario están obligadas a recurrir a la ayuda de sus madres para suplir su rol en la crianza y cuidado.

Evelyn (41 años, soltera): “Tengo el apoyo de mi mamá, o sea si yo no pudiera dejarla con ella, tampoco a lo mejor, me hubiese ido”.

Karen (33 años, soltera): “Mi mamá decía: ‘yo les cuido a los niños [sus hijos y los de su hermana], pero ustedes me tienen pagar, porque son tres cabros’ [se ríe]. Pero mi mamá feliz que nosotras estemos arriba, ella es muy preocupada de los tres niños pero cuando nosotros llegamos se desliga de los nietos, de lejitos nomás. Pero es muy buena abuela, muy buena mamá, nos apoya en todo. A ella le gusta lo que hacemos, y nos pregunta ‘¿cómo están?, ¿cómo les ha ido?... Se cuidan niñas’”

Estudios como los de Mestre-Miquel et.al (2012) muestran a las “abuelas cuidadoras” como un fenómeno cultural que revela la falta de políticas sociales relacionadas con la conciliación de la vida laboral y familiar, que garanticen la incorporación de las mujeres al mercado laboral. De la misma forma, añaden que este tipo de instancias demuestran la falta de recursos complementarios (como guarderías o actividades extra programáticas en los colegios), que den respuesta a las necesidades horarias de las familias

trabajadoras. Además este tipo de soluciones colaboran como la perpetuación de los roles de género asociados a la figura de la mujer como principal resguardado de aspectos como la crianza y las tareas domésticas. A su vez, reflejan las características de una sociedad patriarcal.

Por su parte, en las familias donde ambos progenitores trabajan la distribución de las responsabilidades ha tenido cambios abruptos. La primera transformación visible recae en la nueva consideración y valoración del trabajo remunerado de estas mujeres. Ellas se convierten en las principales proveedoras del ingreso familiar y en este sentido, el aporte económico de sus parejas es considerado como una fuente complementaria. En otras palabras, el empleo de los hombres y sus remuneraciones son asumidas como una participación secundaria frente al de sus esposas. Ellas representan la principal fuerza laboral dentro del matrimonio.

“La autonomía económica de las mujeres está modificando las relaciones de poder de la familia tradicional, de manera que los modelos patriarcales son sustituidos, como mínimo a nivel de discurso, por la negociación interna y el igualitarismo entre los miembros de la pareja” (Solé y Parella, 2004, p.70).

El segundo cambio se produce cuando las mujeres se encuentran en las faenas, ya que en este periodo ellos son los que asumen el cuidado de sus hijos. En este sentido, las condiciones laborales actuales de las mujeres les han ayudado a generar una distribución más igualitaria de las responsabilidades en lo doméstico.

Josefina (40 años, casada): “Teníamos que tomar una decisión porque venía, venían turnos, venían días que la mamá no iba a estar en una semana. Yo estaba siempre con ellas, todo el día, pendiente de cosas, del colegio, de cosas, millones de cosas, entonces sí se tuvo que tomar una decisión, seguir o echar pie atrás, pero tomamos la mejor decisión”.

Laura (37 años, casada): “He recibido el apoyo de mi esposo, él se queda con los niños, me ayuda al 100% con ellos. Al principio había una niña que me las cuidaba y empezaron a bajar las notas de la escuela”.

Veamos un ejemplo para graficar este cambio y las implicancias de este giro de roles. Al estar ausente por siete días trabajando en la mina, sus esposos ha debido cooperar con el cuidado y crianza de sus hijas. Actualmente Alexis, esposo de Josefina, trabaja desde su casa como vendedor para una AFP.

Josefina (40 años, casada): “Él se queda con las niñas, no tenemos nana, ni nada, él se queda con ellas. La fortuna que tiene un trabajo de horario libre, entonces sí puede disponer. Todas están en el colegio, la más chica va al jardín, entonces a las 8:30 am entra al jardín y la pasa a buscar en la tarde, están todo el día en el jardín, las más grandes igual. Si no fuera por él yo no podría trabajar, porque él me da la confianza, porque yo necesito tener la confianza de que él lo está haciendo bien y lo está haciendo bien, porque no hay ninguna queja, no hay rebeldía con mis hijas y no ha habido un cambio brusco con ellas”. (...) Una se preocupa que las notas bajen y no, todo lo contrario, no me han hecho, a ver [se emociona], no me han dicho: ´mamá por qué te vay`, nunca que han dicho eso”.

Si bien, no está considerado dentro de los objetivos de esta investigación, analizar el relato de los hombres respecto a las mujeres. Se consideró, de manera excepcional, integrar un breve extracto de las opiniones los maridos de aquellas que se encuentran casadas, para comprender de manera más clarificadora, cómo se han vivido estos cambios de roles al interior de la pareja.

Una de las implicancias que trae consigo el hecho de que los hombres aporten y las apoyen con el cuidado de sus hijos –gracias a la mayor flexibilidad horaria de sus nuevos empleos– se refleja en la sensación (por parte de las mujeres) de que los hijos se encuentran mejor y más seguros al estar a cargo de sus padres. Sin embargo, el cambio en los roles implica un proceso de adaptación paulatina por parte de sus parejas, los cuales no estaban acostumbrados a llevar labores de crianza en el espacio doméstico. En este sentido, estos hombres muestran desconocimiento frente a las labores de cuidado que eran de exclusiva responsabilidad de las mujeres antes de desempeñarse como operarias.

Alejandro (esposo de Laura): “Yo cuando trabajaba la ayudaba con los deberes y con las cosas, pero una ayuda. No hacía todo. Ahora tengo que hacer todo. A veces me toca amanecerme haciéndole las tareas a los niños”.

Alexis (esposo de Josefina): “Cuando la Josefina empezó con la postulación a la minera yo empecé a mirar otras pegas (...) había que dar un paso al costado y buscar una pega más light no más poh, (...) y hoy en día tengo horarios libres, puedo estar sentado aquí conversando contigo y nadie me hincha, o sea, esta pega es la pega ideal para ganarte unas lucas y para apoyar en la casa en lo que se necesite. (...) Yo creía más en ella, que ella en sí. Yo siempre la vi súper estructurada, cuadrada, ella se levanta, peina a las chicas, siempre cuadradita y eso a mí siempre me ha encantado de ella y por eso veía en ella un potencial que yo sabía que iba a andar bien en esta cuestión y que si postulaba claramente que iba a quedar y el que tenía que encajar en este nuevo sistema era yo (...) Este es un proyecto familia en estos momentos, lo conversamos, era yo o era ella (...)

Entrevistadora: “Cuéntame cómo ha sido este proceso...”

Alexis (esposo de Josefina): Es que uno está como hombre, machista, pelúo. Estay acostumbrado a que la mujer haga todo en la casa, tu llegai y está todo listo. Te sirven el plato calentito, te sientas a ver las noticias y te olvidaste del mundo, no tenía que acostar a las cabras chicas, ella se hacía cargo de todo. Llegar hoy en día, tener que hacer almuerzo, bañar chicas, acostar, todo lo que te puedas imaginar que hay que hacer lo hago todo yo, todo, todo”.

Otra de las implicancias recae en la transformación del vínculo entre los padres con sus hijos. Sin duda es uno de los cambios más significativos, ya que parte de la reflexión que realizan los hombres sobre sus experiencias laborales anteriores, se relaciona con la falta de tiempo que tenían para poder establecer relaciones más fuertes y cercanas con sus primogénitos. En este sentido es posible ver con cierto énfasis cómo se articula la división entre la esfera productiva y reproductiva como uno de los ejes de construcción identitaria de la pareja y las funciones dentro de la familia.

Refiriéndose a la relación con los hijos.

Alexis (esposo de Josefina): “Yo hoy en día puedo decir que las conozco. Yo siempre fui un trabajólico, en Osorno trabajaba hartito, siempre tuve pegadas de muchas horas y el mal concepto que tenemos los chilenos de que hay que trabajar mucho para ganar mucho y eso es mentira, o sea, yo le dedicaba 14, 16 horas a las pegadas (...) y la Josefina siempre se hizo cargo de todo. Yo creo que a las menos que disfruté fue la Valentina y la Antonia, a esas la vi crecer a la distancia. Hoy en día conversamos todo tipo de temas con las niñas, los 7 días que estamos solos, nos podemos abrazar los 5 mirando tele, los 5 en el sillón o los 6. O sea, a las más chiquititas las he disfrutado este año”.

El cambio en las relaciones con los hijos también fue un aspecto relevante para las mujeres. A la hora de señalar los efectos o consecuencias que tuvo este nuevo régimen

laboral, en relación a la maternidad, develaron que sus antiguos turnos y condiciones de trabajo provocaron que los aspectos referentes al cuidado se consideraran (por parte de sus integrantes) como parte de una rutina u obligación poco valorada. Hoy, su ausencia hace que su entorno familiar aprecie su rol de manera positiva y con ello se abrieron nuevos espacios de participación y vinculación con los hijos.

Evelyn (41 años, soltera): “Siempre lo que yo he hecho, ella se ha sentido como que ‘mi mamá es la mejor’. Pero también fue el tema cuando yo llegué allá, el tema de la convivencia con ella, porque por ejemplo yo entraba acá todos los días acá a la casa y llegaba a las 7 u 8 de la tarde a decir: ‘Hay que hacer tareas rápido, y prepararle la colación para el otro día y acostarse’. Y al otro día corriendo y al final no la disfrutaba tanto. Ahora tengo los 7 días, la puedo ir a dejar temprano, la puedo ir a buscar a la salida del colegio, puedo estar más presente (...) Nos comunicamos harto por teléfono y el fin de semana que estoy acá lo disfrutamos, salimos harto. Entonces igual siento que ha sido un beneficio en esa parte”.

Josefina (40 años, casada): “Me he apegado más a ella ahora, más, porque claro si bien la cotidianidad como que te impones reglas así súper duras para que tus hijas crezcan, no les dejas pasar ni una y creo ahora estoy un poco más flexible, las aprovecho más, sin dejar de tener un orden obviamente en la casa, o sea, tampoco voy a llegar y que hagan lo que quieran, no, pero sí se aprovechan más, el cariño, el amor, no retarlas. Uno cuando es mamá se pone así como gruñona, todos los días lo mismo, ahora se aprecian más, de todas maneras, sí, me he dado más tiempo con ellas”.

Laura (37 años, casada): “Se aprovechan más los momentos en que estamos juntos, mi marido anda más pendiente. Yo también ando como un poco más pendiente de cómo está, de los niños, se disfruta más los ratos que pasos con los

niños acá. Igual hay problemas porque están en edades más complicadas. Es distinto. Igual uno siempre busca encontrarle el arreglín. Busca la instancia de salir en familia, de no se poh de repente sentarse y ver una película... igual antes lo hacía pero ahora lo disfruto de otra manera. O sea estar con ellos acostada un rato ya es distinto. Sentarme hacer tareas...antes se volvía monótono, rutina...se siente diferente”.

Karen (33 años, soltera): “Mi hija, en un momento, yo la veía como niña, y de repente creció y se desarrolló, de un minuto a otro. Me pasó el porte, tiene más pechugas, más cuerpo que yo, fue un cambio que yo quedé así... ¡creciste!. ‘Mamá sabí que voy a salir con mis amigos’, de un momento que jugaba con Barbies, empezó a escuchar música, al Facebook. Y yo le decía, ‘tay creciendo... ¡No quédate chica!’, pero igual es mamitis, en el sentido que yo llevo y ella se acuesta a dormir conmigo. Siempre el último día antes de que yo me voy me dice: ‘mamá te voy así que voy a dormir contigo’, y cuando va y me dice ‘mamá me voy a juntar con amigos, voy a ir al mall’, ahí ni se acuerda de mí poh. Ahora es súper independiente, ya ni necesita de mi mamá, ella maneja yo le dejo la plata ella y ella sabe cómo gastar su plata, pa’ la colación, pa’ salir”.

Catalina (33 años, separada): “Veimos películas o vamos al centro o yo cuando estoy yo. La semana que estoy les cocino puras comidas ricas. Porque ellos comen puras comidas secas cuando no estoy y cuando estoy les hago puras comidas como se dice caldo, comidas más mojadas y de tenerle puras cosas ricas, de cuando salimos al centro, estamos toda la tarde en el Centro, a veces toda la mañana, eso, pasar la mayor parte del tiempo con ellos. Me doy cuenta que me dicen: ‘mamá te extrañé tanto’ o me dicen: ‘mamá te eché tanto de menos esta semana’, ‘mamá, esta semana me acordé tanto de ti’. Como que ahora demuestran más ese cariño que a lo mejor antes lo sentían pero a lo mejor

no lo demostraban tanto. Ahora lo demuestran más, que siempre me están haciendo cartitas y escribiendo cosas en el teléfono. Como se escriben notas, siempre me están escribiendo notas o por Whatsapp ´mamá te echamos de menos` o ´mamita te queremos mucho`, ´mami te amo`, siempre cosas así”.

En este sentido es posible observar una re significación de su rol de madre que se traduce en la ampliación de actividades, ya no sólo asociado a las responsabilidades, sino que se acercan más al ámbito de la diversión y nuevas formas en el uso del tiempo libre con sus hijos.

5.1.2) Profesionales de la Geología

Es sabido que en las últimas décadas las mujeres han experimentado un cambio importante respecto a sus expectativas laborales y educacionales. Esto se ha reflejado en un aumento considerable de sus niveles de escolaridad e interés por participar en el mercado laboral. Hemos evaluado en los capítulos anteriores la alta exigencia que se imponen las mujeres profesionales en la minería por alcanzar cierto estatus y reconocimiento con sus pares. Para las entrevistadas este proceso ha tenido altos costos emocionales en el desarrollo de su vida personal. Ellas planifican y estructuran su vida en base a metas y procesos para cada año de desarrollo profesional. Y en su búsqueda por la consolidación laboral, la maternidad y el proyecto familiar, se ha vuelto una tarea difícil de calendarizar, sobre todo para las que aún no son mamás. “La maternidad deja de ser el único elemento central del proyecto vital y de las trayectorias biográficas de las mujeres y pasa a ser un complemento de su profesión, una profesión que en algunos casos se coloca en primera posición en su escala de valores” (Solé y Perella, 2004, p.71).

5.1.2.1) Profesionales que aún no son madres

Respecto a este grupo, la planificación de su vida funciona como guía para el cumplimiento estricto y conquista de sus desafíos laborales. Es algo parecido a una lista con prioridades, dentro de la cual, la maternidad no se encuentra en los primeros lugares

ni en un futuro cercano. Es más, este tema en particular parece provocarles una fuerte tensión interna que choca con sus intereses privados vinculados al trabajo. Incluso, pareciera ser más importante para sus cercanos (pareja y padres) que para ellas mismas. En otras palabras, más que preocuparles a ellas, les preocupa la presión que ejercen los demás sobre ellas respecto a este tema.

“La creciente disociación entre maternidad y femineidad podría significar un cambio radical en la identidad femenina. En la actualidad, el trabajo, la participación política, la relación de pareja y la búsqueda personal cobran importancia creciente y compiten con la maternidad. De este modo, puede decirse que, si bien la maternidad ocupa un lugar central en la vida de las mujeres, para un número creciente de ellas este no es el eje que ordena y da sentido a sus vidas” (Fuller en Valdés & Valdés, 2005, p.125).

¿Cuáles han sido los principales argumentos de las jóvenes que aún no son madres, para posponer esta decisión? Hemos agrupado cinco razones, que se presentan en la mayoría de los casos:

1) Consolidación profesional: Reconocen que la competitividad del ambiente laboral en el cual se desenvuelven, requiere de un trabajo constante. El éxito en sus carreras no sólo se medirá en cuanta capacitación técnica logren a través de estudios de postgrado, sino que también necesitan cumplir etapas de crecimiento o consolidación laboral y maduración profesional, que se mide a través de los ascensos dentro de la empresa. Este proceso implica tiempo, dedicación y sobre todo concentración para conseguirlo. Además consideran que los periodos de pre y postnatal, donde la mujer debe ausentarse de su trabajo, son instancias de retroceso.

2) La carga horaria de sus empleos: Piensan que la maternidad no compatibiliza con su trabajo de terreno ya que éste les exige estar fuera de su casa por períodos prolongados y

lejos de sus familias. La responsabilidad de ser madres para ellas involucra: estar presentes y participar activamente del cuidado y crianza de sus hijos. Pero, por sus condiciones de trabajo, no es posible combinar ambas actividades, ya que necesariamente significaría descuidar alguna de ellas.

3) Incertidumbre sobre su futuro y éxito económico: Para muchas de ellas el proyecto de ser madres involucra estar preparadas no sólo mentalmente, sino que tener una solvencia económica suficiente.

4) Pérdida de independencia: Para el caso de las que aún no tiene hijos, uno de los aspectos que más las hace dudar al minuto de verse enfrentando la maternidad, es el hecho de que un hijo resta ciertas libertades para hacer lo que a ellas les gusta: viajar a terreno o viajar por placer.

A continuación realizaremos un análisis más extenso sobre los puntos anteriormente señalados. Para comenzar quisiera profundizar un aspecto clave que caracteriza a todas las entrevistadas. La edad en la cual las mujeres profesionales deciden ser madres parece ser determinante ya que se plantea en un etapa de consolidación laboral. Los aspectos más relevantes a través de los cuales realizaremos el análisis serán los factores que llamaremos materiales (o barreras profesionales para la consolidación de sus carreras); y factores más bien ideológicos relacionado con el imaginario sobre los roles familiares asociados al género y constructos sociales y simbólicos sobre la maternidad. Ambas se configuran creando la imagen que tienen estas mujeres, que son especialmente exigentes en términos de su trabajo, formación y dedicación, sobre este tema.

5.1.2.2) Exitismo y maternidad

Como habíamos mencionado, las mujeres profesionales de este rubro suelen ser auto-exigentes consigo mismas en lo que respecta al trabajo. Se podrían considerar mujeres exitosas en lo que hacen y en lo que proyectan laboralmente. Si bien para ellas, aún

queda mucho por conquistar, se podría considerar que han alcanzado dominar gran parte de sus desafíos. Esta noción de éxito responde a las “pautas valorativas masculinizadas, en términos de periodo formativo requerido, remuneración, ingresos, estatus social; así como de sistemas de reclutamiento y de promoción fuertemente exigentes y basados en la competencia profesional, la eficacia y la disponibilidad (principalmente horaria, pero también geográfica)” (Solé y Parella, 2004, p.68)

La perspectiva que plantean, respecto a verse así mismas como madres y exitosas profesionales dentro del mundo de la minería, revela una serie de cambios de carácter cultural, social y económico, y las sitúa como agentes transformadores del sentido de la maternidad tradicional.

Paola (Geóloga, 31 años, soltera): “Me cuesta verme en el futuro, la única fecha que tengo lista es que como a los 35 quiero ser mamá. Quiero tratar de ser mamá como a los 35 porque ese es otro ámbito difícil en este rubro. Uno es mamá y deja de ser un poco geóloga”.

Entrevistadora: ¿A que se debe esto...?

Paola (Geóloga, 31 años, soltera): “O sea es que es dejar de andar caminando por los cerros yo creo. O sea no me imagino siendo mamá y no estando con mi hijo todos los días. Es verdad que pueden haber excepciones, uno puede ir a terreno. Pero estos sistemas de dejar a tus hijos 7 días a cargo de otras personas a mí no me gustaría. Me gustaría poder estar en mi casa. Entonces me tendría que dedicar a otros ámbitos de la Geología. Otras áreas”.

Al grupo de profesionales más jóvenes y que aún no son madres, les resulta difícil imaginar un escenario diferente al que les han planteado desde pequeñas y conciliar el

prototipo o expectativa social que se les impone como mujeres, versus el que ellas han decidido generar como imagen de sí mismas.

Gabriela (Geofísica, 31 años, soltera): “Quiero tener como 4 hijos. Pero cuándo? Ese yo creo que es el gran problema. Porque todo lo otro es manejable. (...) Mi plan era como a los 30, que fue el año pasado. Empezar a tener los hijos y tener 4. Ese era mi plan inicial. Después me di cuenta que no iba a alcanzar, porque tener 4 hijos significa tener que dejar de trabajar como 5 años y yo quiero volver hacer clases chachai? Quiero cuando termine, no sé después de 15 años trabajando acá, ser un aporte a las nuevas generaciones. Pero no puedo tener hijos a los 45 años haciendo clases, entonces no sé. Mi plan ahora cambió a tener dos y adoptar dos. Y ahora tengo 31 y ahora me doy cuenta que me está, como que todo lo que he sembrado en el pasado, me está dando frutos, voy bien encaminada con las pegas y todo, entonces ahora digo: ´pucha, mejor esperar a que me asciendan al cargo que sigue y cuando me asciendan ahí me embarazo` cosa de avanzar un poco, porque después quedas detenida un montón de rato. (...) Por otro lado tengo un pololo que ha querido ser papá hace 5 años. Que tu le decí ´espérate que estoy en un magíster, espérate que voy a terreno, espérate que tengo esto, que tengo lo otro`. Imagínate tener que irte a terreno, embarazada los primeros meses. Quizás no es tan grave si te cuidas, pero siempre vas a estar con una preocupación. ´chuta! Estoy acá y si me caigo? Mi guata, que onda!`. igual eso para mí es la mayor desventaja de trabajar en estas pegas que son de terreno.”

Andrea (Hidrogeóloga, 28 años, soltera, española): “Lo veo complicado. O sea yo me cuido porque no quiero, uso anticonceptivo porque no quiero quedarme embarazada. O sea, yo ahora por ejemplo, estando fuera de mi país, o sea... como quedarme de mi pololo... o sea, creo que mi pololo... creo yo entraría en una depresión (...) entonces es complicado... pero fríamente, en el día de hoy,

yo viajaría a España y abortaría en vez de tenerlo, porque yo sé que mi vida, todo mi planteamiento de vida... acabaría”.

Francisca (Geóloga, 28 años, soltera): “Hijos... sí, más adelante, obvio. Pero... igual es tema en geología para todas poh ¿cachai? Si tienes hijos ya no puedes viajar tanto (...) hablé con una señora que trabajaba en Copiapó y que subía a la mina, pero igual estaba con turno en Copiapó, y le dije como: ´oye, tú tienes hijos` y ´no, tuve muchos pretendientes, me pidieron matrimonio como tres veces pero yo estaba como tan metida en la cuestión profesional que dije que no a todo y me quedé soltera, no tengo hijos` y también con el lagrimón ¿cachai?, después otro viejo, otro Geólogo, le dice un señor así como: ´oye la otra vez estaba en un avión y me senté al lado de uno de tus hijos y nos quedamos conversando...pero ellos no son Geólogos, son así como muy humanistas y la cuestión`... ´sí, es que todos mis hijos odian la carrera de Geología porque yo fui un padre muy ausente`. O sea los hombres que siguen como geólogos yendo a terreno, mujeres muy pocas si tienen hijos lo van a hacer, los geólogos son como súper ausentes”.

Solé y Parella (2004) explican que una de las principales tensiones a las cuales se enfrentan las mujeres profesionales se debe a factores “materiales” (entendidos como barreras profesionales a la promoción) e “ideológicos” (referente a ideología de los roles familiares, y constructos de la maternidad). En este sentido, podemos observar cómo estas jóvenes son conscientes de la doble condición que trae consigo el ser “madres” y “trabajadoras”. Esto indica que, antes de tomar una decisión en torno al tema, reflexionan sobre los costos y beneficios que implicará este hecho en su vida privada y en su futuro laboral.

A partir de esto, lo realmente interesante es evaluar en qué aspecto se reflejan las transformaciones del sentido de la maternidad para estas mujeres. En este proceso de

cambio surgen nuevos dilemas y necesidades a los cuales deben responder para adaptarse a las constricciones del medio social.

Paola (Geóloga, 31 años, soltera): “Hay que planificar, mi papá quiere tener mas nietos y me dice ´yapo hija ten una guagua yo te la cuidò` y le digo que no, que todavía no [risas]. Aquí hay una geóloga que es mamá y que trabaja acá en la oficina en un software que nosotros usamos. Pero claro, porque ella cuando decidió ser mamá se fue tirando por esta línea y llegó a que esto le permita estar en Santiago la mayor parte del tiempo. Si está la opción pero son las menos, primero porque son muy pocas mujeres dentro de la empresa, y esos puestos también son menos, entonces todo se va reduciendo. No creo que esté acá cuando sea mamá. No me imagino mucho tiempo acá”.

Gabriela (Geofísica, 33 años, soltera): “Una cosa que quería ya lo logré que es la casa propia. La estoy comprando ahora. Y ya con eso estoy tranquila no creo que necesite más cosas, aparte de esta urgencia y necesidad de pareja que tenemos de darnos el espacio de tener familia. Y después lograr ser una buena madre con toda esta carga cachai? Porque igual yo, a pesar de todas estas cosas laborales que tengo, soy...mi corazón, mi parte emocional es la que domina, entonces igual estoy segura, que si estoy trabajando acá y ya soy madre y veo que mi hijo es carente, yo me voy a salir, estoy segura. Y yo creo que estoy tan segura que creo que por eso estoy un poco retrasando. Porque prefiero llegar y tener avanzado un cargo más y ser un geofísico de proyectos que ya es un tipo que puede llegar y encontrar una pega más fácil porque ya a avanzado en su vida. Es básicamente eso. Si me doy cuenta de que no voy a ser capaz emocionalmente de ir al campo con un hijo chico en la casa que no voy a ser capaz de dejarlo, sé que voy a priorizar por la familia, entonces no sé por eso mi estrategia es esa”.

La gestión y autonomía de su capacidad reproductiva, es uno de los ámbitos en que se reflejan las transformaciones del sentido de la maternidad para estas mujeres. En otras palabras, ellas deciden cuando ser madres, en base a la orientación de sus aspiraciones profesionales, y estilos de vida. “Las parejas contemporáneas difícilmente admiten como «normal» que un hijo no haya sido planificado. Hace más de veinte años se consideraba que las personas que se casaban tenían que tener hijos para consumir su matrimonio; hoy en día, en cambio, empieza a aceptarse socialmente que una pareja decida no tenerlos y esto supone un importante cambio de valores” (Solé y Parella, 2004, p.69).

Además es posible apreciar cómo la decisión sobre tener hijos a una edad más avanzada, o al margen de la estabilidad de la pareja, también son factores que contribuyen a la consolidación de nuevas formas de maternidad menos convencionales.

Paola (Geóloga, 31 años, soltera): “Puedo ser mamá sin tener un esposo, o sea no tengo ese problema. La verdad es que uno va viendo que se pueden ir armando familias de otras formas (...) Lo tengo conversado con un amigo o si no me iría al extranjero a un banco de esperma una cosa así, una inseminación. Acá en Chile no están permitidas todavía. Yo no puedo ir y elegir una esperma pero en otros países sí. Ahora si tu me preguntas también quiero tener una familia. O sea un papá una mamá, una familia feliz y los perros, gatos y todo eso también está dentro de mis planes de lo que me gustaría me entendí? Pero no es impedimento si no logro eso para ser mamá. Por eso a los 35 porque primero siento que voy a tener mas expertisse, voy a poder tener mas conocimientos, por ende uno ya se plantea la carrera de otra forma. A los 50 años mi idea no es seguir en los cerros caminando, o sea ya hacer otras cosas. Entonces, yo te digo los 35 porque no se si voy a poder quedar embarazada tan rápido. Cuando te has cuidado hace 15 años, no sé si voy a poder quedar embarazada, no se si será lento, rápido, no se si mi organismo va a poder ser madre. Entonces ahí hay un tiempo plazo porque la maternidad a los 40 años se

vuelve un poco peligrosa y más si es primerizo entonces ahí hay un poco de cálculo matemático.

Otro aspecto que se rescata del discurso, recae en cómo se articula la planificación de la maternidad en torno a la edad. Desde una perspectiva social, los años de una mujer trabajadora no sólo indican una maduración profesional y el desarrollo de una carrera, sino que también representa un hito negativo que denuncia cuándo es óptimo para una mujer ser madre. Esto repercute negativamente en las jóvenes profesionales ya que les indica que, de cierta edad en adelante, no pueden seguir postergando este rol. En este sentido las investigaciones apunta a que tan sólo “cuando llegan a la edad límite (al tan recurrente «reloj biológico»), que a menudo surge un deseo muy fuerte que les plantea una gran urgencia; y es entonces cuando el proyecto de la maternidad se intenta llevar a la práctica” (Solé y Parella, 2004, p.72).

La emancipación de la mujer, respecto a cómo y cuando ser madres ha evolucionado conforme a nuevas estructuras familiares, producto del ingreso femenino al trabajo. A partir de esta distinción Solé y Parella (2004) identifican y señalan cómo conviven estas nuevas tendencias en la actualidad.

“La familia biparental integrada por un padre, una madre y los hijos engendrados por ambos convive con familias monoparentales, cada vez más configuradas a partir de una familia biparental en la que el padre y la madre biológicos no viven juntos, así como a partir de familias recompuestas. También están aumentando, aunque a menor escala, las familias uniparentales o gineparentales encabezadas por una mujer que, voluntariamente, decide acceder a la maternidad en solitario, ya sea biológica o adoptiva, sin tener una pareja estable y sin contar con la figura del «padre»” (p.69-70).

Sin embargo, pese a estas nuevas figuras familiares, uno de los factores que continúa

contribuyendo a retrasar la decisión de tener hijos, recae en rasgos negativos asociados a las vivencias de la maternidad, como la pérdida de libertad que conlleva criar a los hijos, y que repercute en el hecho de no disponer de tiempo para si mismas, al igual que las consecuencias o implicancias en el desarrollo de su trayectoria profesional.

Además fue posible observar que parte de las entrevistadas relacionó la crianza y cuidado de los hijos y sus condiciones de empleo, con sentimientos de culpa por trabajar lejos de su hogar, al igual que las operarias.

En este sentido, otro aspecto relevante recae en que ninguno de los avances expresados en torno a las nuevas configuraciones de la maternidad, disminuye del todo la tensión interna que les provoca, el cómo resolverán el tema de la doble presencia entre la esfera productiva y reproductiva. Si bien sus discursos señalan que continuarán trabajando, recalcan que dentro de su planificación deberán modificar labor dentro de la empresa (o profesión), optando por cargos que les permitan estar cerca de sus hogares. Lo que además implica dejar lo que a ellas les gusta hacer (estar en terreno), deteriorando su calidad de vida, y no la de sus cónyuges. Y respecto a esto, es interesante observar que ninguna de ellas hace alusión directa a la participación activa de sus parejas en este proceso, o bien ninguna menciona como parte de las estrategias de conciliación laboral, la responsabilidad parental compartida. A través de este hallazgo podemos señalar que aún opera en ellas la idea de que son las mujeres las encargadas de asumir el rol y responsabilidad principal sobre el cuidado de sus hijos.

Gabriela es la única de las entrevistadas que actualmente cuenta con una relación de pareja con proyecciones a la formación de una familia. Cuando habla sobre tener hijos señala:

Gabriela (Geofísica, 33 años, soltera): “Pucha ese es un problema grave entre nosotros, está súper desilusionado, es que obviamente si te sales un tiempo va a

ser difícil, igual vas a bajar el ritmo cachai? Hemos estado a punto de separarnos por eso varias veces. Eso todavía es un problema entre nosotros. Yo todavía lo tengo contenido cachai? 'Ya, cuando termine el magíster', vino la pega 'no, pero cuando termine la pega' ahora ya le dije que yo creía que bueno pero avanzar un poco más en esto y ojalá que para el próximo año ya esté como en el cargo siguiente y si es así bacán poh me lanzo al estrellato y empiezo la formación de la familia. Porque yo le he propuesto inclusive sólo adoptar. Porque para mí no es tema eso de ser mamá de sangre. Yo cuando era chica era de esas 'no, yo nunca me voy a casar, no voy a tener hijos y si tengo los voy a adoptar porque hay muchos niños solos en el mundo` esa era mi teoría. Luego ya enamorada de él, llevamos 10 años juntos pololeando, es como 'ya, hijos fruto del amor, que lindo`. Entonces ahora estamos como negociando eso. Pero es tan difícil!. De hecho yo estoy tan metida en la pega que no tendría hijos sanguíneos cachai? Igual formaría familia, adoptaría niños, pero para no tener que salirme y volver. Porque a mi me cuesta, me da pena hasta irme de vacaciones digo 'pucha la pega, y si yo no estoy, todo mi trabajo`".

Solè y Perella (2004) señalan que uno de los aspectos que caracteriza el cambio en los patrones de maternidad es el retraso de la llegada del primer hijo. Pero esta decisión, trae consigo altos costos emocionales para las mujeres ya que se aleja aún más de la visión tradicional de familia. Y además repercute en que "este desajuste es vivido de forma traumática (...) por las futuras madres que, temerosas que su «estilo de vida» no les permita lograr los niveles de exigencia que socialmente se espera de una madre, se inhiben y posponen todavía más la maternidad" (p.72)

5.1.2.3) Profesionales madres

Al igual que las profesionales más jóvenes, las geólogas que ya son madres, planificaron la llegada de sus hijos.

Rossana (Geóloga, 44 años, casada): “Estaba planificado. Cuando partimos él quería tener hijos y yo no quería. (...) Cuando me embaracé, el plan estaba.

Como hemos desarrollado en los apartados anteriores, el desarrollo de la maternidad conlleva una serie de símbolos asociados a las responsabilidades y quehaceres en el ámbito reproductivo. En este sentido, es posible observar que una de las estrategias que desarrollan las profesionales, al minuto de plantearse la idea de tener hijos, es acomodar este proceso dentro de su agenda de desarrollo profesional. Por ejemplo Valentina, aprovechó la instancia de su despido en su antigua empresa para ser madre.

Uno de los principales temores que desarrollan estas mujeres en torno a la maternidad, es que perderán sus espacios de trabajo.

Rossana (Geóloga, 44 años, casada): Tuve problemas con el embarazo entonces tuve que hacer cama. (...) Eso para mí fue una prueba de fuego porque yo soy una persona que no puede estar quieta (...) depender de otra persona fue difícil. Pero aprendí la paciencia, que nunca había necesitado. (...) Tuve que irme con reposo absoluto a mi casa después del parto (...) Mi esposo me ayudó mucho (...) Después del trabajo pasaba a clínica a buscar una cajita con los cositos para la leche los cambiábamos y en la mañana él iba a la clínica a ver a la niña estar con ella y después a trabajar. Fue un proceso bonito para la familia. (...) Como yo era estructurada (...) Eso me sirvió, estuve casi un año sin trabajar (...) Yo podía seguir con licencia pero el trabajo me requería. Se había creado el área de GIS en todos lados, me recomendaron que volviera para no quedarme fuera.”

El retorno al trabajo, después del embarazo, genera una de las principales incertidumbres para la totalidad de las profesionales. Uno de los costos o repercusiones de la maternidad es el cambio en la labor que realizaban las mujeres dentro de la empresa. Debido a sus

extensas jornadas en terreno, la mayoría opta por especializarse en trabajos que les permitan quedarse cerca de sus familia. Así por ejemplo Rossana, dejó de trabajar en la faena a tiempo completo, para dedicarse al desarrollo de un software geológico dentro de la oficina.

Rossana (Geóloga, 44 años, casada): “yo fui mamá a los 35 años de mi primer hijo y a los 39 de mi segunda hija. Significó que yo hoy día puedo descansar, tengo una vida súper relajada (...) puedo seguir haciendo algo de Geología pero no tanto en terreno y los puedo disfrutar”.

El regresar al trabajo, pero con un empleo diferente, es una de las pocas opciones que les queda a este tipo de mujeres profesionales para poder desarrollar su maternidad y continuar con su carrera al mismo tiempo.

Rossana (Geóloga, 44 años, casada): “Me siento tranquila porque económicamente yo trabajé mucho tiempo sola y como te digo siempre en terreno entonces yo guardaba todo mi sueldo. Viaje mucho, disfruté, porque también cada vez que tenía turnos largos, los descansos los viajaba. (...) Siento que estuvo bueno.”

Rossana (Geóloga, 44 años, casada): “Lo que yo les digo a ellos cuando me dicen “¿Mamá por qué te tienes que ir a terreno por qué tienes que trabajar por nosotros?”. Yo no trabajo por ustedes, trabajo porque me gusta. Eso les digo a ellos, para que entiendan que la vida es más que trabajo, es más que hijos, es más que esposo. Yo quiero que mi familia entienda que todos debemos ser felices en todas las aéreas para ser felices realmente (...) creo que mi objetivo hoy son ellos (...) Y por otra parte desarrollarme en todas las aéreas, no dejar de trabajar. Nunca dejar de trabajar. De hecho cuando mis hijos crezcan me

gustaría volver cada vez más al terreno. Cosa que deje de lado por ellos. Y ya lo tengo conversado en mi trabajo”.

Valentina en cambio, cuando llegó de España con su marido e hijo de tres años, ingresó a trabajar como geóloga dentro la faena minera con turnos 7x7.

Valentina (Geóloga, 35 años, casada): “Mi esposo no trabaja, cuida al niño... el niño lo lleva bien, o sea... cuando está mi esposo solo con él como que lleva su horario marcado, y cuando yo vengo todo se dispara un poco más, se pone más regalón conmigo (...) sabe que me voy los martes y que vuelvo los martes, es como que me ve con la mochila y dice “ya te vas a trabajar” y digo: “no, es sábado, me voy el martes”, “aaah el martes”.

Con relación a los hijos la ausencia de la figura materna por periodos prolongados es otro aspectos que las aflige.

Valentina (Geóloga, 35 años, casada): “A mí me preocupaba eso, ese cambio... todo el día con su mamá y de repente no verme... y él se comporta mejor cuando yo no estoy que cuando yo estoy, además las tías del jardín me lo dicen, “el día que tú llegas, el niño está súper regalón”, se nota que llegaste. Cuando está con su papá el viene, se pone a jugar sin problema, pero el día que tu llegas... y... bueno y yo... como que lo mimo más, son siete días sin verlo...Tengo un comportamiento de madre normal. Digamos que mi descanso no es tan descanso, no es como mi compañero que llega a Santiago, sale de carrete, llega a dormir ¿no?... o sea yo llego, y llego de Calama, y llego y ya... también por mi esposo que él se queda siete días que no le ayudo... los siete días que estoy es como “tienes que ayudar”.

La preocupación que manifiesta Valentina, sobre los efectos que pueda causar en su hijo

pequeño su ausencia en el hogar por periodos prolongados, revela los efectos a nivel inconsciente que tienen los modelos “ideales” o “normales” de maternidad intensiva sobre las mujeres.

“La maternidad «intensiva» ignora las circunstancias, las relaciones de poder patriarcales y los intereses que han convertido a las mujeres en las principales responsables de la maternidad, en nombre de unas determinadas «habilidades» que se consideran inherentes a la condición biológica de «mujer» y que, en consecuencia, nadie más puede asumir” (Solé y Perella, 2004, p.74.)

Además deja en evidencia, a través de la alusión a su compañero de trabajo, cómo las mujeres deben asumir, una doble jornada laboral como parte de su rol de madres. En otras palabras, el discurso expresa de manera latente o explícita que existe un conflicto de roles ante el reparto de tareas y de responsabilidades en el hogar, ya que ella no logra descansar una vez que regresa de su trabajo en la minera, sino que vuelve para continuar y retomar las labores de crianza y cuidado del hogar.

Valentina (Geóloga, 35 años, casada): “Cuando yo llego acá... me dedico un poco más al niño, porque anda triste realmente, y luego a las tareas de la casa, como él no trabaja... dejamos al niño en el jardín y ya nos ponemos los dos...los dos primeros días de llegada mía se limpia la casa a fondo, son de aseo completo... y ya me puedo relajar y pasar la semana más tranquila”.

VI) Conclusiones

El objetivo principal de esta investigación fue conocer los procesos de significación y resignificación de las construcciones sociales de identidad de género femenino en las mujeres que trabajan en la minería, a través de sus discursos. Por medio de entrevistas en profundidad a mujeres que se están desempeñando laboralmente al interior de una faena minera, se indagó en la construcción identitaria en un nivel descriptivo y comprensivo.

Como primera reflexión, se determinó que estas experiencias se generan continuamente en la interacción que han establecido estas mujeres con el espacio social, y por ende el conjunto de relaciones o sistema de posiciones sociales en las cuales se encontraban, influyó notoriamente en su formación identitaria actual.

Las conclusiones de esta investigación se estructuran por medio de tres categorías sobre las cuales se analizaron los procesos de resignificación: la primera se relaciona con la acumulación de antecedentes previos que colaboraron en la construcción y significación de su identidad de género femenino. La segunda, pone atención en los cambios estratégicos que impulsaron o inhibieron una transformación en la percepción sobre su identidad de género. Y el tercer ítem hace referencia a la mantención o modificación de su percepción.

En este sentido, los procesos de significación y resignificación, para la comprensión de las mujeres que trabajan en minería como sujetos sociales, tienen que ser considerados desde una perspectiva relacional, ya que su identidad se constituye en relación a otros y el contexto. Si bien existe una interdependencia entre las esferas de producción y reproducción en el proceso de significación de identidad de género, también cobran importancia los factores sociales y culturales, ya que determinan las restricciones que enfrentan las mujeres en el acceso y al interior del mercado de trabajo.

Es imposible comprender la resignificación de la identidad femenina de las mujeres

mineras, sin considerar la influencia de los antecedentes o experiencias previas, ya que influirán en la conformación de una nueva identidad en relación a su experiencia laboral actual como espacio social en permanente tensión entre sus relaciones de fuerza, en cuanto campo, siguiendo a Bourdieu.

De esta forma, fue posible concluir que la construcción social de identidad de género femenino en las operarias de camión está influenciada por la interrelación entre el habitus y el campo. Estos sujetos desarrollan un arraigo y organización social en torno a una “cultura minera antofagastina” claramente masculinizada. La ubicación o lugar de origen tiene efectos sobre el sentido del género, así como también la condición, rol, y participación de los sujetos en el espacio social productivo. En otras palabras, existe una causalidad espacial, que afecta a la significación de género femenino/masculino sobre los sujetos.

La Región de Antofagasta, centro productivo del sector minero nacional, se transforma en un espacio de intercambios simbólicos, donde las relaciones de poder se estructuran bajo un sistema patriarcal y en donde la dominación masculina da como resultado que las mujeres sean direccionadas a espacios dentro de la estructura ocupacional, donde el empleo se considera conforme a la “naturaleza” femenina o, como una extensión de sus responsabilidades domésticas. Así mismo, fue posible concluir que, en esta región minera, existe una vinculación entre la división social y técnica del trabajo y las relaciones sociales de género entendidas como relaciones de poder.

En resumen, es inevitable considerar que para efectos de su significación y resignificación de género, su participación laboral se verá determinada por factores sociales y culturales. La asignación de trabajos de poca estabilidad, compatibles con el cuidado de los hijos (trabajos de medio tiempo), de baja productividad y reducidos salarios, determinan y construyen su identidad de género femenino como una fuerza secundaria dentro de la estructura social y familiar. Esto explica porqué la gran mayoría

de las mujeres operarias de camión provenían de trabajos como asistentes, secretarias o eran dueñas de casa.

En este contexto, la educación escolar técnica es otro mecanismo que colabora con la mantención de patrones culturales participativos en la esfera productiva de los sujetos, y tiene como principal objetivo orientar sus especialidades hacia labores que cuentan con las características antes mencionadas, con una fuerte distinción entre ambos géneros. Además, la influencia de la georeferencia en la cultura local (relacionada con la actividad económica minera) naturaliza esta área productiva como parte fundamental y cotidiana dentro de la vida de los lugareños, sobre todo en los hombres, ya que ellos (mineros) son los encargados de producir el capital económico de la región.

También existe una fuerte influencia de la estructura productiva sobre la distinción de labores que debiesen ser para hombres y mujeres. Asimismo, la información que ellas logran obtener sobre minería, proviene principalmente de familiares masculinos, lo que las posiciona como espectadoras de esta industria extractiva.

Todos estos antecedentes influyen de manera negativa en la conducta profesional femenina, ya que promueve la distinción o diferencia, a causa del proceso de socialización, arrastrando su inferioridad de estatus dentro de la estructura social al puesto de trabajo. De esta manera las operarias de camión revelan, a través de sus discursos, una visión pasiva sobre la feminidad que afecta en la seguridad sobre sí mismas respecto de sus capacidades.

Por parte de las mujeres profesionales, es posible determinar que la georeferencia no tiene el mismo peso que en el grupo anterior. Pero sí es posible confirmar que el entorno social en el cual crecieron tuvo incidencia en la construcción social y significación de identidad de género femenino. El capital cultural, traspasado por sus padres a través de la educación, les dio la posibilidad de escoger con libertad en qué áreas productivas

deseaban desarrollarse laboralmente. En este sentido, el entorno social funciona de manera positiva, ya que les entregó herramientas y oportunidades para tomar con libertad la decisión sobre su inserción al interior del mercado de trabajo.

A saber, la re-significación es considerada como la capacidad de un individuo de crear una nueva perspectiva o manera de concebir e interpretar su condición e identidad de género, a partir de una realidad específica. En este sentido, las conclusiones extraídas en el primer ámbito de análisis entregaron un marco de comprensión para determinar cuáles son los aspectos claves que influyeron en la conformación de una identidad de género previa al trabajo, facilitando la identificación de cambios en sus conductas (asociados al género), así como también modificaciones sobre su autopercepción una vez insertas en su actual trabajo.

Considerando lo anterior, podemos concluir que las mujeres al insertarse en ambientes laborales masculinos reafirman o fortalecen ciertas categorías convencionales sobre las cuales es definido y reconocido el género femenino. Así como también fue posible observar modificaciones en algunos atributos de su identidad de género, impulsados principalmente por el contexto y que se suscitaron como una forma de adaptación o estrategia desplegada por parte de las mujeres, con el objetivo de abrirse un espacio en este trabajo y sobrellevar la discriminación y competitividad característica de este ambiente laboral.

A continuación expondremos en mayor detalle los hallazgos descubiertos en relación a la significación y resignificación de la identidad de género femenino visible a través de las relaciones laborales que establecen las mujeres con sus compañeros y compañeras de trabajo.

En esta investigación se estableció que el lenguaje forma parte relevante en la definición de categorías simbólicas en relación al género, y a través de él es posible distinguir

valores asociados a lo femenino y masculino. Con respecto a esta apreciación, cabe señalar que las mujeres reconocieron en las formas lingüísticas un mecanismo para lograr su adaptación en este espacio social.

Cuando nos referimos a este tema, no queremos decir que las mujeres comenzaron a utilizar las mismas expresiones verbales que los hombres, sino que por el contrario, ellas notaron que a partir de esta realidad específica, la adopción de formas de lenguaje tenía efectos negativos en la aceptación al grupo. Por esto adoptaron expresiones que realzan las cualidades femeninas, a partir de los modelos de expresión controlados por el grupo dominante, en este caso los hombres. La práctica diferenciada del trato verbal, forma parte de un fenómeno que responde a los procesos de legitimación de la desigualdad de género.

A su vez, el hecho de concientizar este fenómeno de distinción y su utilización instrumental, como forma de adecuación a esta realidad laboral, forma parte de un proceso de re-significación de identidad, en el sentido que otorga una nueva perspectiva de interpretación sobre su condición y posición de género dentro de esta estructura laboral como mujeres.

Similar situación se produjo con respecto a la significancia simbólica que adquiere el vestuario en las relaciones de trabajo. Según los antecedentes teóricos y empíricos recogidos en esta investigación, fue posible determinar que la vestimenta denota una distinción entre géneros y sobre todo adquiere una dimensión, para la estructura social y laboral, que indica una función o posición de poder. Con respecto a esto, cabe señalar que las mujeres identificaron, al insertarse en un ambiente laboral masculino, que vestir uniformemente a los hombres, las posicionaba de manera igualitaria frente a sus compañeros de trabajo, ya que no había una diferencia visible en su apariencia. Este fenómeno se comprobó de igual manera cuando ellas reconocieron en sus antiguos

uniformes de trabajo un reforzamiento de sus atributos de género femenino (por ejemplo a través del uso de la falda o prendas ajustadas al cuerpo).

En síntesis, es posible determinar que este tipo de aspectos que se suscitan al interior del mercado laboral, influyen en las construcciones sociales de los cuerpos femenino/masculino, diferenciándolos –o bien asemejándolos– al interior de un campo productivo.

A su vez, fue posible identificar que la modificación de su apariencia personal (producto del uniforme), gatilló una toma de consciencia por parte de las mujeres sobre la influencia que ejerce el vestuario en la forma en que los demás las observan y consideran como iguales. Con ello se produjo una re-significación por parte de las mujeres entrevistadas sobre la perspectiva o manera de concebir e interpretar lo masculino y femenino en este ambiente, utilizando este elemento como herramienta tanto para el ocultamiento de los atributos diferenciadores de género, como para la reafirmación de éstos a favor de sus intereses.

Por otro lado, si bien se tienden a invisibilizar las relaciones de poder entre las mujeres, fue posible destacar que existen tensiones y competencias entre ellas. En estos ámbitos de desencuentro las sujetas utilizan la desaprobación de ciertos atributos de género femenino, como por ejemplo: la coquetería, condenando la actitud de las mujeres cuestionadas y sosteniendo su argumento sobre bases conductuales o morales formadas a partir de la dominación masculina. Cabe señalar que estos conflictos o críticas surgen de diferente objetivos entre ambos grupos (uno busca el silenciamiento de la mujer, mientras que el otro su reivindicación). Vamos a profundizar en cada uno de ellos.

Por el lado de las operarias, se tiende a criticar aquella mujer que desarrolle un comportamiento muy sociable o cercano con sus compañeros (lo cual para ellas equivale por ejemplo a ser muy risueña o coqueta), revelando por un lado que las propias mujeres

son las que constriñen o sedimentan una relación femenina con el otro masculino desde la pasividad e invisibilidad. Debido a que en esta disputa surgen referentes simbólico de feminidad como por ejemplo: “ser o comportarse como una dama” que implican mayor contención sobre cómo debe comportarse una mujer frente a un hombre restringiendo aún más su libertad de acción.

Las geólogas por su parte, desde su lucha por abrir espacios igualitarios desde la valoración profesional, critican el concepto de “coquetería” desde otra perspectiva, sosteniendo como base argumental que éste tipo de actitudes colaboran con dominación de los hombres hacia ellas ya que las posiciona desde la “debilidad” o inferioridad de estatus, alimentando el enfoque asistencialista de sus compañeros y jefes en el trato hacia ellas. Lo cual desprestigia sus habilidades en el campo laboral.

En otras palabras, mientras la operarias creen que la coquetería representa un *laissez faire*, las profesionales lo observan como una conducta que las perjudica en su proyección como mujeres profesionales independientes y capaces en lo laboral.

Respecto a este mismo tema, se observó que ambos grupos utilizaron términos descalificativos hacia sus compañeras tales como “se hacen las guaguas” o “niñas” aludiendo a una actitud infantil, lo cual da cuenta que existe una condición de territorialidad entre mujeres.

Gracias a estos hallazgos, las mujeres al insertarse en un ambiente laboral masculino, lograron visualizar y distinguir de manera clara características y actitudes que son reconocidas por los compañeros como parte de un comportamiento característico de la feminidad (por ejemplo la coquetería, la simpatía o la cercanía). Esto dio respuesta a nuestro tercer objetivo específico, a saber: indagar los atributos de género que se visibilizan en la interacción laboral entre las mujeres y sus compañeros de trabajo. De esta forma fue posible observar cómo el contexto laboral y las relaciones sociales que se

generan en este campo de acción influyeron en la construcción de estereotipos valóricos asociados al género. La oposición entre masculino y femenino se hace evidente en las formas de estar, de hacer uso del cuerpo, de hablar, vestir y comportarse frente a quienes las rodean.

El reconocimiento de estas diferencias valóricas en los comportamientos entre hombres y mujeres, por parte de las entrevistadas, les permitió tomar conciencia sobre la delimitación que tienen sus acciones en el campo laboral, así como también modificar ciertas actitudes a favor de crear una imagen sobre sí mismas que les facilite su aceptación en el grupo de trabajo por parte de los hombres. En ese intercambio de símbolos se genera la reproducción del orden de género, ya que a nivel general se observó una contribución por parte de las mujeres para articular y mantener relaciones de poder asimétricas dentro de la esfera productiva. Esto nos remite a la dimensión del poder que es constitutivo del género. Lo primero que recalcaremos es que pese a que ambos grupos (operarias y profesionales) pertenecen a clases sociales diferentes, al interior de la mina, la mujer forma parte de una clase por sí misma. Todas están posicionadas dentro de un mismo rango independientemente si es jefa o subalterna.

Una de las principales preocupaciones que revelaron las mujeres en posiciones de poder al interior de la estructura organizacional fue la incansable tarea de tener que validar sus aptitudes y liderazgo frente a subalternos con menor calificación profesional que ellas, sólo por el hecho de ser mujeres. En este punto, el análisis sobre la evaluación que tienen las mujeres técnicas y profesionales sobre la relación laboral con sus compañeros de trabajo (objetivo número 4) reveló que ambos grupos consideran que se encuentran en una situación de desigualdad frente a los hombres. Para el grupo de las profesionales esto forma parte de una preocupación central, ya que no sólo les afecta a nivel práctico en el que hacer de sus actividades laborales propias de su rango, sino que también existen fuertes cuestionamientos personales sobre cómo debiesen comportarse en este tipo de situaciones.

En este contexto particular, donde el campo laboral es dominado por la figura masculina, las mujeres se encuentran frente a múltiples opciones de llevar a cabo su liderazgo reafirmando o resignificando atributos de género como la empatía/apatía, o la dureza/fragilidad. En este proceso se visibilizaron múltiples cuestionamientos por parte de las mujeres sobre la constitución de su identidad femenina y la significancia o efecto que tienen ciertos atributos de género sobre sus objetivos laborales, pues las mujeres tienden a adaptarse a las normas y expectativas masculinas dominantes.

Para generar credibilidad en el equipo, deben derribar constantemente mitos culturales (como por ejemplo que las mujeres traen mala suerte al ingresar a la mina), y negociar su posición y status frente al grupo. Para lograr ello, bajo este contexto laboral, desarrollaron un estilo de liderazgo conciliador y constructivo a la hora de delegar tareas a sus trabajadores. Este enfoque transformacional (Cuadrado y Morelo, 2002) tiene como objetivo insertarse en el grupo sin causar impactos negativos en el ánimo de sus subordinados debido a que su intervención como mujeres en esta posición es extraña a este entorno (o ambiente predominantemente masculino), reconociendo en estas cualidades una estrategia para demostrar sus conocimientos y expertise en geología. En este sentido, ellas no exhiben sus conocimientos, sino que los “comparten” con el fin de generar confianza con el equipo.

A su vez, revelan un perfil altamente exigente no sólo con sus subordinados sino con ellas mismas. Su estilo de liderazgo activo pretende mantener el control de la situación e información sobre las obras y sus trabajadores evitando el *laissez-faire* e intentando ser un “ejemplo” a través del cumplimiento estricto de normas de seguridad y los reglamentos de la organización.

Por otro lado, se comprobó a lo largo de esta investigación que el orden social de género, no sólo se instaura en el trabajo, articulando roles, normas, prácticas, acciones y

valores sociales, sino que en diversos ámbitos de la vida de un individuo. Siguiendo a Bourdieu, la familia es la que asume el papel principal en la reproducción de la dominación. Este espacio, donde la subordinación de las mujeres y la división sexual del trabajo se imponen de manera evidente y natural, evidenció fuertes cambios una vez que las mujeres comenzaron a trabajar en la minería. Sobre todo en la configuración y reconocimiento de nuevas formas de maternidad.

Primeramente concluiremos que las mujeres adjudican a la maternidad (indistintamente de si ya son madres o lo serán en un futuro) rasgos como la abnegación, el sacrificio, la entrega a los demás por sobre sus necesidades o intereses, entre otros. Estas ideas surgen principalmente por el habitus femenino que les impone como actuar, observar y comprender las relaciones sociales familiares. Entendiendo que en este orden los roles y posiciones tradicionales que ocupen son espacios constitutivos de la feminidad, la asocian al cumplimiento de obligaciones respecto a la crianza de sus hijos y a la invisibilidad de sus trabajos, desvalorizando socialmente su importancia.

Ahora bien, así como fue posible observar similitudes en ambos grupos con respecto a este tema, también existen diferencias sustanciales entre el grupo de mujeres profesionales y operarias. El primero se refiere a la edad en que la maternidad se presenta en sus vidas. Para las geólogas, esta etapa sólo se llevará a cabo cuando sus aspiraciones profesionales encuentren el punto de realización profesional esperado por ellas, marcando como hito la edad de 33 años. En cambio las operarias lo fueron entre los 17 a 20 años. Podría afirmarse que la identificación y el grado de conformidad con este rol podría tener relación con la clase social a la cual pertenece la mujer, y qué tan tradicional sea la sociedad en la que se encuentran los sujetos. El nivel educacional y el capital cultural acumulado también jugaría un rol esencial en esta toma de decisión. Así lo demostraron las jóvenes que aún no enfrentan esta etapa, sustentando su determinación en base a los logros que esperan recibir de su desarrollo laboral.

El discurso general en las mujeres profesionales se encuentra fuertemente marcado por un análisis crítico sobre los requerimientos asociados a la maternidad que obstaculizarían el imaginario de sus trayectorias laborales. Para ellas no existe un modelo alternativo que concilie su trabajo de campo actual, sus aspiraciones, y el rol de ser madres. En este sentido se revelan dos alternativas que les provoca una fuerte tensión: se es madre trabajadora pero abandonan su actual trabajo trasladándose a otras áreas de la empresa que les permitan pasar más tiempo con la familia (lo cual implica asumir la frustración de abandonar lo que realmente les gusta hacer); o deciden definitivamente no ser madres.

Por otro lado, para las mujeres operarias de camión, el trabajo y la maternidad adquieren nuevas connotaciones sociales. No sólo significa el asenso a una situación económica más acomodada y con ello el bienestar de sus hijos, sino que adquieren un nuevo rol en la participación familiar al transformarse en las sostenedoras del hogar, delegando parte de la responsabilidad de la crianza a sus parejas o madres (en el caso de ser solteras o separadas), quienes acompañan a sus hijos mientras ellas trabajan en la faena. La independencia económica y el trabajo pasan a ser un eje fundamental para lograr su emancipación y resignificación sobre su condición e identidad de género.

Con respecto a las operarias que se encuentran casadas, el vínculo conyugal también evidenció cambios. Ellas notaron una profunda transformación en sus parejas y experimentaron una resignificación en cuanto a tomar conciencia sobre la forma de concebir su vínculo marital, sintiéndose valoradas por sus compañeros así como también comprendidas respecto a su trabajo en la crianza y educación de sus hijos.

Para finalizar fue posible identificar que a nivel general el proceso de resignificación en las sujetas se genera a partir de la idea de que ser mujer es un obstáculo en el ámbito minero. En los discursos de las entrevistadas existe una constante sensación de lucha que impulsa sus cambios conductuales, así como también los significados y percepciones

individuales sobre la propia identidad femenina. En diversas situaciones mencionan la pertenencia de género como uno de los factores que intervienen de manera negativa en su adaptación al contexto minero. En otras palabras, el sólo hecho de hacer referencia a tópicos (como por ejemplo el trato desigual, la discriminación o ser objeto de burla) revela que las mujeres han adquirido una mayor conciencia y claridad sobre su situación de vulnerabilidad, provocada no por la empresa en la cual trabajan, sino que por la cultura organizacional que se genera en este tipo de empleo masculinizado.

Y en este sentido, por parte de las profesionales, la resignificación se da en mayor medida a través de ámbitos teóricos académicos. Una vez insertas en este escenario, buscan constantemente perfeccionar sus conocimientos como herramienta de adecuación al entorno masculino. Pese a este esfuerzo, consideran que aún caen en una dinámica asistencialista por parte de sus compañeros hombres. Por otro lado, las mujeres operarias de camión han debido modificar sus actitudes o han sufrido cambios conductuales optando por masculinizar ciertos aspectos de su identidad.

A lo largo de esta tesis hemos formulado algunas preguntas y áreas de estudio que pudieran constituir futuras líneas de investigación. Esta Tesis ha intentado desde la sociología y los estudios de género contribuir al conocimiento sobre la conformación de identidad de género en ambientes masculinos, así como también las dimensiones de la vida social que han suscitado cambios en su configuración.

BIBLIOGRAFÍA

1. AEDO H, Andrés. “Limando asperezas subjetivas entre Archer y Bourdieu: más allá del sentido práctico y más acá de los modos de reflexividad”. *Rev. austral cienc. soc.* [Ver Online] <http://bit.ly/1NwDRkB>
2. AGUILAR, O. (2008). “La teoría del habitus y la crítica realista al conflacionismo central” [versión electrónica]. *Persona y Sociedad*, XXII (1), 9-26.
3. ALONSO et.al (2004) Pierre Bourdieu: Las herramientas del sociólogo. Madrid: Editorial Fundamentos.
4. ANDRADE, X y HERRERA, G (2001) Masculinidades en Ecuador. Quito: FLACSO, Sede Ecuador.
5. ARCHER, M. (1995) “Teoría social realista”. Santiago: Ediciones Universidad Alberto Hurtado
6. BOLUFER, M. (2007). "Formas de ser madre: los modelos de maternidad y sus transformaciones (siglos XVI-XIX)". En Josefina Méndez Vázquez (coord.), *Maternidad, familia y trabajo: de la invisibilidad histórica de las mujeres a la igualdad contemporánea* (pp. 61-79). Universidad de Salamanca.
7. BOURDIEU, P. (1998) “La distinción”. Madrid: Taurus
8. BOURDIEU, P. (2000). "La dominación masculina", Barcelona: Editorial Anagrama
9. BOURDIEU, P. (2001) “Poder, Derecho y Clases sociales”, Bilbao: Editorial Desclée de Brouwer. Segunda Edición.
10. BOURDIEU, P, & WACQUANT, L. (2005). *Una invitación a la sociología reflexiva*. Buenos Aires: Siglo XXI Editores.
11. CONTRERAS, D y PLAZA, G (2007). *Participación Laboral Femenina en Chile. ¿Cuánto importan los factores culturales?*. Serie Documentos de Trabajo N 235. Departamento de Economía Universidad de Chile.
12. CUADRADO, I y MOLERO, F (2002) “Liderazgo transformacional y género: autoevaluaciones de directivos y directivas españoles”. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones – 2002 Volumen 18, n.º 1 - Págs. 39-55.*
13. DIVESUP (2011). “Titulados de Pregrado 2009 de Educación Superior”, Santiago, Chile.

14. FUNDACIÓN CHILE (2013) Fuerza laboral en la gran minería chilena: diagnóstico y recomendaciones, 2011–2020
1. GERGEN, K. (1994) Realidades y relaciones aproximaciones a la construcción social
2. IBEROFÓRUM. Revista de Ciencias Sociales de la Universidad Iberoamericana. Año V, No. 9. Enero-Junio 2010. Abigail Huerta Rosas, pp. 89-99. Universidad Iberoamericana A.C., Ciudad de México. Disponible en: www.uia/iberoforum
3. LAMAS, M (1986). La antropología feminista y la categoría "género" Nueva Antropología [en línea] VIII (noviembre) : [Fecha de consulta: 26 de enero de 2014] Disponible en: <http://goo.gl/RS2KRi>
4. MACKINNON, C (1989) Hacia una teoría feminista del Estado. Madrid: Cátedra.
5. MASCAREÑO, A (2008) Acción, estructura y emergencia en la teoría sociológica, Revista de Sociología N° 22, pp. 217-256
6. MCDOWELL, L (2000) Género, identidad y lugar: Un estudio de las geografías feministas”. Ediciones Cátedra.
7. MESTRE-MIQUEL et.al (2012) Abuelas cuidadoras en el siglo XXI: recurso de conciliación de la vida social y familiar. Portularia: revista de trabajo social. España. Universidad de Huelva. [Fecha de consulta: 1 de octubre de 2014] [Ver Online]: <http://goo.gl/UFMFwq>
8. MOORE, H (2004) Antropología y feminismo. Madrid: Cátedra: Universitat de Valencia: Instituto de la Mujer.
9. MOLINA-VALENCIA, N (2013) “Discusiones acerca de la Resignificación y Conceptos Asociados”. En Revista MEC-EDUPAZ, Universidad Nacional Autónoma de México / Reserva 04-2011-040410594300-203 ISSN No. 2007-4778. No. III Septiembre-Marzo 2013
10. MONTECINO, S y REBOLLEDO, L (1996) Conceptos de Género y Desarrollo, Serie Apuntes Docentes. PIEG, Santiago
11. MONTECINO, S y OBACH, A (1999) Género y epistemología: mujeres y disciplinas. Santiago: Ed. LOM
12. TODARO, R y YÁÑEZ, S (2004) “El trabajo se transforma: Relaciones de producción y relaciones de género”. Santiago: CEM

13. OIT (2009) Notas OIT sobre trabajo y familia se basan en la serie Work and family Information Sheets del Programa sobre las Condiciones de Trabajo y del Empleo (TRAVAIL). Traducción y adaptación al contexto de América Latina y el Caribe ha sido realizada por el Programa Regional de Género y Trabajo Decente.
14. OIT-PNUD (2009) Trabajo y familia: Hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social. Santiago, Oficina Internacional del Trabajo y Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo.
15. ONU (2006) Asamblea General. Estudio a fondo sobre todas las formas de violencia contra la mujer. Informe del Secretario General. A/61/122/Add.1. 6 de julio. Nueva York: Naciones Unidas.
16. PÉREZ, E (2003) La situación de las mujeres en el sistema educativo de ciencia y tecnología en España y en su contexto internacional. [Ver Online] <http://goo.gl/7AERZ9>
17. RAUBER, I (2003) Género y poder. [Ver Online] <http://bit.ly/1DaUJHb>
18. RICO, N (1996) “Violencia de Género: Un problema de derechos humanos”. Serie Mujer y Desarrollo, no. 16. Santiago: Comisión Económica para América Latina y el Caribe.
19. RINCÓN, L (2008) “Honor femenino y economía de bienes simbólicos en Maracaibo, Venezuela, a finales del siglo XIX (1880 -1900)” Revista de Antropología Iberoamericana, vol. 3, núm. 2, mayo-agosto, 2008, pp. 218-248, Asociación de Antropólogos Iberoamericanos en Red Organismo Internacional.
20. RITZER, G (2002) "Teoría Sociológica Moderna", McGraw Hill.
21. SERRET, E (2006) “El género y lo simbólico: La constitución imaginaria de la identidad femenina”, Instituto de la mujer Oaxaqueña, México.
22. SOLÉ, C y PARELLA, S (2004) «Nuevas» expresiones de la maternidad. Las madres con carreras profesionales «exitosas» en Revista Española de Sociología, N°4, págs 67-92. [Ver Online] <http://goo.gl/YnY4Gt>
23. SONAMI (2013) “Minería: proyecciones, competitividad y desafíos”. Presentación de Alberto Salas . [Ver Online] <http://goo.gl/yhyPzv>
24. STEFONI, M (2005) “Supervisoras de El Teniente: mujeres en mundos masculinos” Tesis para optar al grado de Magíster en Estudios de Género y Cultura, mención Ciencias Sociales. Universidad de Chile.

25. URIBE-ECHEVARRÍA, V (2008) “Inequidades de género en el mercado laboral: el rol de la división sexual del trabajo”. Cuaderno de investigación nº35. división de estudios dirección del trabajo.
26. VAN DIJK, T (1999) en *Anthropos* (Barcelona), 186, septiembre-octubre 1999, pp. 23-36.
27. VAN DIJK, T (2003) “La multidisciplinaridad del análisis crítico del discurso: un alegato en favor de la diversidad” en Ruth Wodak & Michael Meyer, *Métodos de análisis crítico del discurso*. Barcelona: Gedisa, pp. 143-177. <http://goo.gl/R8Hssi>
28. ZABALA, M (2007) ¿Desencuentro o articulación? tensiones entre lo público/productivo y lo privado/reproductivo. Informe Regional 2007: Percepción de las mujeres sobre su situación y condiciones de vida en Argentina, Bolivia, Chile, Ecuador y Perú.