



Universidad de Chile

Facultad de Ciencias Sociales

Departamento de Sociología

**Desigualdad laboral informal de género en la gran minería en Chile.
Estrategias de incorporación, adaptación y validación de mujeres
profesionales en un contexto institucional de política de cuotas de género**

Memoria para optar al Título de Socióloga

Javiera Paz Ortiz Tapia

Profesora Guía: Catalina Arteaga

Santiago, Septiembre de 2018

Abstract

Desde el enfoque teórico de la construcción social del género se abordan los mecanismos informales existentes en el ambiente laboral que generan desigualdad laboral de género, a través de una metodología cualitativa mediante entrevistas a mujeres con cargos de jefatura en la gran minería en Chile. Se analizan principalmente su percepción sobre estos mecanismos informales a lo largo de su carrera profesional, las estrategias que desarrollan para enfrentarlos y los cambios y continuidades en el contexto organizacional de adopción de política de cuotas para incorporar mujeres a la minería.

Palabras clave: ambiente masculinizado, mujeres en minería, desigualdad laboral informal, desigualdad laboral de género, cuotas de género.

Agradecimientos

A todas las M en mi vida, que me han permitido llegar a donde estoy: mi madre Mónica, mi abuela Mónica, mi hermana Mariana.

A mi familia materna y paterna, quienes han confiado en mis capacidades y me han incentivado a desarrollarlas.

A la militancia de izquierda y feminista, a la organización política, que me han convencido de que esta vida vale la pena vivirla si luchamos por transformarla.

Aquí nada termina, cada día es continuar.

“¿Por qué yo le pido esto a la izquierda y no se lo pido a la derecha? ...Bueno, porque la izquierda se supone que es el movimiento de la liberación humana; es decir, ella me está proponiendo liberarme, a ella le digo entonces: métanme en esa liberación, y métanme en los términos de mis carencias y no en términos de lo que usted me atribuye.”

Julieta Kirkwood

CONTENIDO

Capítulo 1: Presentación del problema.....	8
1.1 Introducción	8
1.2 Relevancia de la investigación.....	12
1.3 Antecedentes Empíricos.....	14
1.3.1 Situación de las mujeres en el mercado del trabajo en Chile	14
1.3.2 Marco jurídico de la igualdad de derechos laborales de las mujeres	19
1.3.3 Caso de estudio: Las mujeres en el rubro de la minería	22
1.3.4 Iniciativas de incorporación femenina a la minería	26
1.4 Revisión de estudios previos	29
1.5 Pregunta de investigación, Objetivos e Hipótesis	38
1.5.1 Objetivos de investigación	38
Objetivo general	38
Objetivos específicos.....	38
1.5.2 Hipótesis de investigación.....	38
Capítulo 2: Estrategia Teórica y Metodológica	40
2.1 Marco Teórico-Conceptual.....	40
2.1.1 Sobre el concepto de Género.....	40
2.1.2 La División Sexual del Trabajo	43
2.1.3 Maternidad y Trabajo: el cruce entre trabajo productivo y reproductivo en las manos de las mujeres	45
2.1.4 Estereotipos de género y obstrucciones a liderazgos femeninos.....	48
2.2 Marco metodológico	52
2.2.1 Selección de la muestra	53
2.2.2 Construcción del instrumento.....	54
2.2.3 Aplicación del instrumento: trabajo de campo.....	55
Capítulo 3: Resultados del estudio.....	57
3.1 Análisis de la información	57
3.2 Presentación de Resultados	59
3.2.1.Contexto histórico de las relaciones de género en la minería chilena	59
1.1 Ambiente laboral.....	59
1.2 Cultura minera en la actualidad	62
1.3 Conciliación y aplicación de la Norma Chilena 3262	64
1.4 Opinión de la política institucional.....	66

3.2.2 2. Historia de incorporación mujeres profesionales en la minería	68
2.1 Cargos sucesivos.....	68
2.2 Funciones en los cargos.....	71
3.2.3 Mecanismos informales de Desigualdad de género	72
3.1 Estereotipos de género	72
3.2 Prácticas de Discriminación de género	79
3.3 Prácticas de Resistencia a la incorporación de mujeres	87
3.1 El discurso de resistencia	87
3.2 Resistencias desde las mujeres	90
3.3 Tratos, lenguaje y actitudes desde los hombres	92
3.4 Maternidad: los obstáculos prácticos que enfrentan las mujeres.....	95
3.2.4 Estrategias de incorporación, adaptación y validación.....	100
4.1 Autopercepción de las mujeres.....	100
4.2 Incorporación conflictuada	103
4.3 Búsqueda de Validación en un ambiente masculinizado	104
Capítulo 4: Conclusiones	108
4.1 Influencia de las mujeres en el ambiente laboral	108
4.2 Relaciones de jerarquía laboral y de género.....	109
4.3 Percepción de cambio de las trayectorias laborales de las mujeres.....	110
4.4 Desafíos institucionales.....	111
4.5 Mecanismos informales de desigualdad laboral y las estrategias desarrolladas por las mujeres en la minería.....	113
4.5.1. Disposición al cambio en materia de género por parte de la organización.....	113
4.5.2 Mecanismos informales de desigualdad laboral de género	113
4.5.3. Estrategias de incorporación y validación.....	115
4.6 Reflexiones finales.....	116
Bibliografía	119
Anexos.....	125
Anexo 1. Pauta de Entrevistas.....	125
Anexo 2. Consentimiento Informado.....	127
Anexo 3. Principios y directrices corporativas Diversidad de género (Codelco, 2014).....	130
Anexo 4. Política Corporativa de Gestión de las personas (Codelco, agosto 2015).....	136
Anexo 5. Política corporativa de diversidad de género y conciliación de la vida laboral, familiar y personal (Codelco, diciembre 2016)	137

CAPÍTULO 1: PRESENTACIÓN DEL PROBLEMA

1.1 INTRODUCCIÓN

En la última década los problemas de las mujeres han vuelto a alcanzar atención pública en Chile, instalando el acoso callejero, la despenalización del aborto, la discriminación y violencia de género como problemas gravitantes en la sociedad. El cuestionamiento a un entendimiento históricamente machista del papel de las mujeres a nivel social ha permitido instalar la discusión acerca de las consecuencias sociales que trae el sistema sexo/género. Desde hace unos años en el país se ha comenzado a cuestionar el orden tradicional de género, que ha desarrollado estereotipos culturales y materiales sobre las relaciones de género, lo que implica cómo nos relacionamos hombres y mujeres con la vida productiva y reproductiva. Esta visión dualista y binaria se ha basado en la división sexual del trabajo, estructura social que oprime a las mujeres debido a su sexo, asignándole el trabajo reproductivo de la vida social (crianza de hijos, tareas domésticas y roles de cuidado), al tiempo que lo desvaloriza al no reconocerlo como trabajo; mientras, la esfera pública de la vida productiva remunerada estaría diseñada desde y para los hombres. Esta división es un arquetipo, un modelo a seguir que dicta las pautas de comportamiento deseable en la vida social, por lo que es relevante reconocer cómo esto es resistido también por algunos sectores en especial de mujeres que se han ido incorporando al trabajo asalariado en las últimas décadas en Chile y América Latina.

Es necesario, entonces, desmitificar esta supuesta naturalidad de la condición actual de las mujeres, lo que se hará desde Silvia Federici, quien expresa que: *“lo poco natural que es ser ama de casa se demuestra mediante el hecho de que requiere al menos veinte años de socialización y entrenamiento día a día, dirigido por una madre no remunerada, preparar a una mujer para este rol y convencerla de que tener hijos y marido es lo mejor que puede esperar de la vida”* (Federici, 2013, pág. 37).

Al negar la naturalidad de esta sumisión, se asume que tiene historicidad. En la presente investigación adscribo al análisis que propone la autora en su libro *“Calibán y la bruja. Mujeres, cuerpo y acumulación originaria”* (Federici, 2004), en que se explica que en el tránsito del

feudalismo al capitalismo se provoca la “redefinición de las tareas productivas y reproductivas y las relaciones hombre-mujer [...], que fue realizada con la máxima violencia e intervención estatal, no deja duda sobre el carácter construido de los roles sexuales en la sociedad capitalista” (Federici, 2004, pág. 26). La caza de brujas sería el punto cúlmine de la alianza entre la iglesia, los señores feudales y el nuevo influjo capitalista, que cercó no sólo las tierras de los campesinos, sino que también controló la reproducción de la vida misma, la sexualidad y maternidad de las mujeres, quienes a partir de ese momento quedaron confinadas al espacio doméstico, siendo éste un proceso de “acumulación originaria”, ya que la posibilidad del trabajo asalariado se asentó sobre el trabajo esclavo, gratuito y obligado moralmente de las mujeres.

Siglos después el orden capitalista ha devenido en una vertiente neoliberal, financiarizada y globalizada, sin embargo, la división sexual del trabajo sigue siendo la misma desde el nacimiento del capitalismo. A lo largo de toda la historia, y no sólo en los dos últimos siglos como ha mostrado la historia oficial masculinizada como señala Federici, se omite no sólo la lucha sino la condición de explotación y despojo material a la que se ha enfrentado el sexo femenino durante el surgimiento del capitalismo.

La sociedad chilena actual, en tanto sociedad capitalista en una fase neoliberal avanzada, no se escapa de las desigualdades materiales que produce esta socialización diferenciada entre el trabajo productivo y reproductivo. El desarrollo deliberado de algunas capacidades por sobre otras (sensibilidad y empatía por sobre liderazgo y autonomía, por ejemplo), producen las actuales diferenciaciones que existen al momento de insertarse en el mercado del trabajo asalariado: las mujeres tienen fuertes brechas de ingreso salarial en comparación con los hombres, existen trabajos feminizados y otros masculinizados (fenómeno conocido como segregación ocupacional), además de existir cargos jerárquicos de perfil principalmente masculino (segregación vertical), dejando a las mujeres prácticamente fuera de roles de dirección y liderazgo.

La socialización que se da a partir del sexo biológico determina en gran parte qué aptitudes y conocimientos se entrenan en cada individuo. Incluso, qué es correcto desear e imaginar, y qué es incorrecto o indeseado, según se es hombre o se es mujer. Así es como, a lo largo de los años de un ser humano inserto en la sociedad, se va moldeando acorde a lo que se espera de él o ella, siendo el género un elemento constitutivo de las relaciones sociales basadas en las diferencias que distinguen los sexos, y también como forma primaria de *relaciones significantes de poder* (Scott, 1996). Esta es una construcción sobre el cuerpo, la mente, las emociones y las capacidades,

plasmando el comportamiento que encaja socialmente en la reproducción de la desigualdad entre sexos existente.

En Chile, desde el ámbito de la desigualdad laboral, están ampliamente documentados tanto “los patrones de inserción laboral de mujeres y hombres como en las condiciones laborales que contextualizan las ocupaciones a las que se incorporan unos y otros” (INE, 2015), así como la fuerte brecha salarial existente en prácticamente todo el mercado laboral chileno. Sumado a esto, salir hacia el mundo laboral para las mujeres no implica abandonar el trabajo doméstico, que socialmente está asignado al sexo femenino, por lo que la denominada independencia económica se termina convirtiendo en una segunda jornada de trabajo. El espacio privado es la cruz que pesa sobre nuestro sexo: las labores domésticas y reproductivas del hogar son intrínsecas a este ordenamiento socio-sexual.

Gracias a la diferenciación social y educativa surgida de la diferencia sexual, los trabajos feminizados son los más precarios en cuanto a salarios y condiciones: “las mujeres tienen menos probabilidades de trabajar como asalariadas que los hombres (60,7% y 68,5%, respectivamente), una proporción alta (15,3% en contraste con 0,8% de los hombres) solo encuentra empleo en el servicio doméstico, y duplican el porcentaje de quienes son trabajadores familiares no remunerados (2,7% de las mujeres en contraste con 1,1% de los hombres)” (OIT, CEPAL, FAO, PNUD, ONU mujeres, 2013, pág. 49).

Ante la innegable realidad y debido a la organización de los movimientos de mujeres, en distintos puntos de la historia se fueron conquistando avances en la protección social de las mismas. En los últimos años, los tipos de políticas de integración que han tomado fuerza en los países del primer mundo (norte transatlántico) son las políticas de reconocimiento (Fraser, 2015), que otorgan participación “por cuotas” a los grupos sociales sub representados, como las mujeres y los grupos étnicos, en espacios de participación política, cargos directivos en empresas, diversidad de género en ocupaciones dominadas por un solo sexo, así como cuotas de ingreso a estudios superiores.

En Chile, a diferencia de estos países nombrados, la mayoría de estas políticas emprendidas han sido focalizadas en las mujeres más pobres, buscando enfrentar la desigualdad salarial o la falta de ingresos autónomos con bonos de transferencia directa o bonificando el trabajo remunerado de estas mujeres (Flores Salazar, 2016). En los últimos diez años ha surgido una propuesta innovadora respecto de este patrón. Se ha aplicado esta idea de “discriminación positiva” o acción afirmativa se ha aplicado, por ejemplo, a nivel de cuotas de género en la representación política nacional en

el congreso, a partir del año 2015. Ese año se implementó la Ley 20.840, que reemplazó el sistema electoral binominal por uno proporcional (sistema D'Hondt), aumentando el número de parlamentarios, estableciendo una cuota de inscripción de candidatas mujeres y un mayor aporte por candidata por el concepto de gastos electorales (SERVEL, 2015). Además, se han hecho programas estatales de capacitación para mujeres en oficios técnicos como conducción de maquinaria pesada para que rubros como la minería u otras industrias tradicionalmente de hombres integren mujeres en su dotación de personal. Se apuesta por “feminizar” trabajos masculinizados, como es el caso de la minería en Chile¹.

En tanto, a la interna del Estado también ha desarrollado políticas de integración de mujeres a su administración, pero siempre desde una perspectiva del feminismo liberal (Gómez, 2014). Estas medidas no resolverían los conflictos que tienen las mujeres al incorporarse al mundo del trabajo en el servicio público, precisamente porque el Estado opera bajo lógicas tradicionales de género, reproduciendo las desigualdades y dobles jornadas de trabajo que tienen las mujeres trabajadoras; esto produce una visión de precariedad del trabajo estatal por parte de las trabajadoras del sector.

Más allá de la valoración que se pueda hacer de esta ola de medidas institucionales, es relevante observar la experiencia de las mujeres que se incorporan a estos ambientes laborales masculinos, ya que, como se verá posteriormente, aunque existan medidas institucionales formales para eliminar las desigualdades laborales por género, persisten desigualdades laborales en ámbitos informales como las relaciones personales, cuestiones que sin duda inciden en el desarrollo profesional de las mujeres en este tipo de ambientes laborales masculinizados.

Planteamiento del problema

Se pretende entonces, desde la concepción teórica de la construcción social del género, abordar los mecanismos informales de desigualdad de género, a través del relato de las mujeres que acceden a cargos de jefatura en el sector de la gran minería del cobre en Chile. Esta comprensión se logrará a través de entrevistas en profundidad para obtener la visión de las mujeres que han

¹ El rubro minero es el rubro económico de mayor relevancia para las cuentas nacionales, representando entre un 7% y un 10% del PIB entre los años 2013 y 2016 (Banco Central de Chile, 2017), contando con sueldos muy altos, personal altamente especializado y con presencia masculina casi exclusiva.

desarrollado su carrera profesional en la gran minería, contando con su visión de lo que significa ser mujer en este mundo profesional masculinizado. Estos datos se organizan al alero del concepto de marcos interpretativos, planteado por Ervin Goffman, siendo una forma de identificar la agencia que tienen las entrevistadas para con su medio, superando una visión meramente descriptiva del ambiente por parte de ellas, y poniendo en el marco de análisis las estrategias con que las mujeres enfrentan las desigualdades laborales en la minería.

La relevancia de esta investigación radica en observar una intervención deliberada por parte de una institución altamente masculinizada como lo es la industria minera en Chile, con un contexto sociohistórico particular al construir asentamientos propios en base a esta actividad productiva, generando dinámicas de género específicas del rubro.

El texto está organizado en cuatro partes: la primera, donde se presenta el problema, su relevancia, los antecedentes empíricos y teóricos del problema y los objetivos de la investigación. En una segunda sección, se expone la estrategia teórica y metodológica utilizada para abordar el problema planteado; luego, se analiza la información, se exponen los resultados y finalmente, se plantean conclusiones y reflexiones a partir del ejercicio investigativo realizado.

1.2 RELEVANCIA DE LA INVESTIGACIÓN

Debatir desde una *óptica sociológica* la situación de las mujeres tiene plena vigencia teórica, puesto que “nos encontramos con la imposibilidad teórica y factual de la igualdad, en un mundo diferenciado por la naturaleza del trabajo productivo y del trabajo doméstico” (Kirkwood, 1980, pág. 28), siendo las relaciones sociales una vivencia sexuada, lo que determina también posiciones jerárquicas diferenciadas según los ejes de opresión que existen en esas sujetas en especial. Siguiendo la propuesta hecha por Kimberlé Crenshaw –activista y académica negra estadounidense- del concepto interseccionalidad, las vivencias de un grupo particular (en el caso de Crenshaw, las mujeres negras) no son posibles de analizar solamente con la suma del racismo y el sexismo, puesto que la vivencia de opresión también incluye otros ejes como la clase social y la sexualidad (Crenshaw, 2012). Desde esta perspectiva, la investigación analizará la experiencia vital de mujeres que deben enfrentar una situación particular de discriminación en un rubro productivo

históricamente masculinizado, conjugando en su trayectoria laboral su género, clase social, nivel educacional, espacio laboral y puestos alcanzados, todas dimensiones que influirán en las relaciones sociales que establezcan al interior con las jefaturas y sus pares masculinos.

Respecto a la *relevancia empírica* del problema, en los últimos años, diversos ámbitos de la institucionalidad, tanto nacional como internacional, desde los gobiernos hasta las empresas privadas, se han centrado en el ingreso de mujeres a la minería, rubro económico de mayor relevancia económica en el país. ¿Por qué esta incorporación sería un proceso interesante de observar? Debido a que históricamente se ha reproducido de manera intensificada la división productiva/reproductiva, ya que la entrada a las minas subterráneas estaba prohibida para las mujeres por leyendas populares muy arraigados en la cultura minera (Klubock, 1992). Este rubro solo de hombres de gran antigüedad en el país actualmente está siendo intervenido deliberadamente por parte de la institución, tanto gubernamental como el mismo empleador. En este caso particular, la minera estudiada es Codelco, Corporación Nacional del Cobre, que es una empresa cuprífera de pertenencia estatal, por lo que su vínculo con las políticas gubernamentales es más estrecho, siendo implementadas las propuestas de igualdad de género en este rubro debido a que fueron acogidas progresivamente por la propia dirección ejecutiva.

Hasta ahora, se han realizado acciones principalmente enfocadas en las condiciones objetivas o formales de las mujeres que se desenvuelven en minería, cuestión muy necesaria pero insuficiente si se quiere apostar a una inclusión íntegra, en especial considerando que la faena minera en Chile cuenta con una apertura hacia las mujeres de no más de veinte años.

Es interesante ver los resultados que tiene esta política al ser aplicada en el contexto chileno, en especial en un rubro productivo con las características ya descritas; siendo un caso para observar y replicar si tiene éxito, o del cual corregir y aprender en caso de que tenga consecuencias indeseadas.

1.3 ANTECEDENTES EMPÍRICOS

1.3.1 Situación de las mujeres en el mercado del trabajo en Chile

La incorporación femenina al mercado de trabajo es una tendencia de largo aliento en América Latina, que se relaciona tanto con patrones culturales que favorecen la autonomía de la mujer, la disminución de la tasa de fecundidad y la diversificación de trayectorias de vida, como con procesos económicos a nivel del continente. La privatización de una serie de servicios públicos ha generado que los hogares necesiten mayores ingresos, generando una incorporación de la mujer al mundo laboral como “fuerza secundaria”, en el clásico entendido que la cabeza familiar y principal fuente de ingresos era el hombre. Este apelativo se sostiene en base al mito de la inferioridad de la mujer, el cuál es contradictorio con la realidad social regional: la participación laboral de las mujeres se viene incrementando en forma sostenida en América Latina en los últimos 30 años y en los años 90 esa tendencia se consolida (Abramo, 2004). En nuestro continente especialmente las mujeres han aumentado sus tasas de participación, teniendo como resultado la reducción “tanto la brecha de participación de las mujeres con respecto a los hombres, como la brecha de participación de las mujeres más pobres con respecto a las tasas promedio de participación femenina” (Abramo, 2004). Hoy los hogares monoparentales encabezados por mujeres son cada vez más frecuentes en América Latina, haciendo relevante observar la situación laboral de las mismas.

Una de las formas de medir los avances en la igualdad de género es el Índice de Desigualdad de Género IDG del Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo PNUD. Este índice se compone de tres dimensiones: salud (mortalidad materna, fecundidad adolescente), empoderamiento (mujeres en el parlamento y niveles de educación secundaria y superior) y situación económica (participación en el mercado laboral medida según la tasa de participación en la fuerza de trabajo de mujeres y hombres de 15 años o más) (Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo , 2010).

Tabla 1. Índice Desigualdad de Género, Chile (2000-2015)

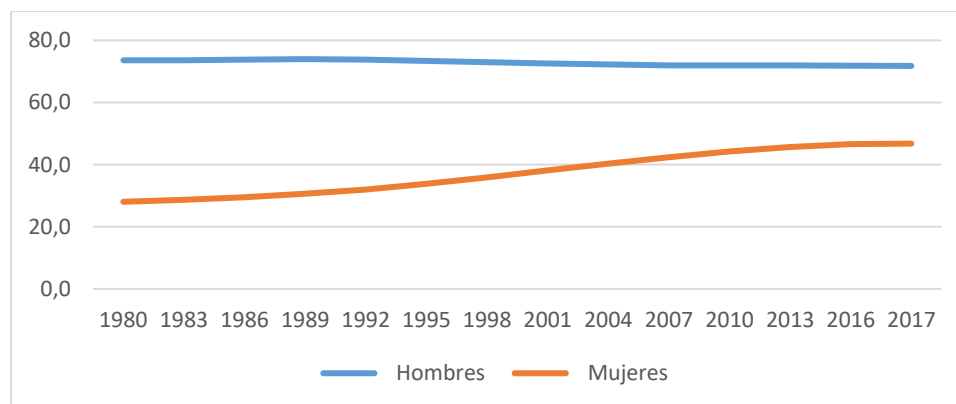
Año	IDG
2000	0.437
2005	0.396
2010	0.363
2013	0.355
2015	0.322

Fuente: Elaboración propia en base a “Desarrollo Humano en Chile. Género: los desafíos de la igualdad” (PNUD, 2010) y “Human Development Reports” (PNUD, 2017).

En general, se observa una mejora del país en este índice, ya que mientras se acerca a 0 habla de menores diferencias entre hombres y mujeres. De estas tres dimensiones que mide el índice, es la de participación en la vida laboral la de mayor rezago y, por ende, de efecto negativo en dicha medición. Chile, en comparación con otros países de la región de desarrollo medio, se encuentra a la zaga en participación laboral de las mujeres. Para el año 2009, el panorama era el siguiente: los países de *baja participación laboral de mujeres en América Latina son Chile, Costa Rica y México*, con 55%-60% de participación laboral femenina; países de participación intermedia son Argentina, Colombia y Venezuela con tasas entre 65% y 70%; y los países con altas tasas de participación son Perú y Uruguay, con tasas de 75% aproximadamente. Si bien Chile dispone de factores estructurales para aumentar la participación laboral femenina (como creación de empleo, reducción de fecundidad y aumento de la escolaridad), sorprende que esta medición se mantenga tan baja, mostrando que no sólo los factores estructurales económicos, sino que los culturales serían los más influyentes en este caso (Flores Salazar, 2016) (Contreras y Plaza, 2007).

A continuación, se presenta una serie histórica de la participación laboral por sexo, mostrando que durante los últimos 10 años la participación femenina ha aumentado lenta pero progresivamente, mientras la masculina se mantiene constante (alrededor del 70%).

Gráfico 1. Tasa de participación laboral por sexo, 15 y más años, Chile (1980-2017)



Fuente: Estimaciones y proyecciones de población total, urbana y rural, y económicamente activa. CELADE-División de Población CEPAL, revisión 2016

Las mujeres históricamente se han integrado a la estructura ocupacional de manera diferenciada con los hombres, derivando en que cada género hegemoniza cierta rama de la economía. Es posible, entonces, hablar de *segregación transversal*, concepto que da cuenta de feminización y masculinización de ciertas ramas económicas; siendo para el caso de Chile los sectores de “Educación” y “Hogares privados con servicio doméstico” ramas feminizadas y “Minería” y “Construcción” ramas masculinizadas.

Tabla 2. Porcentaje de participación por ramas económicas, según sexo (2010-2015)

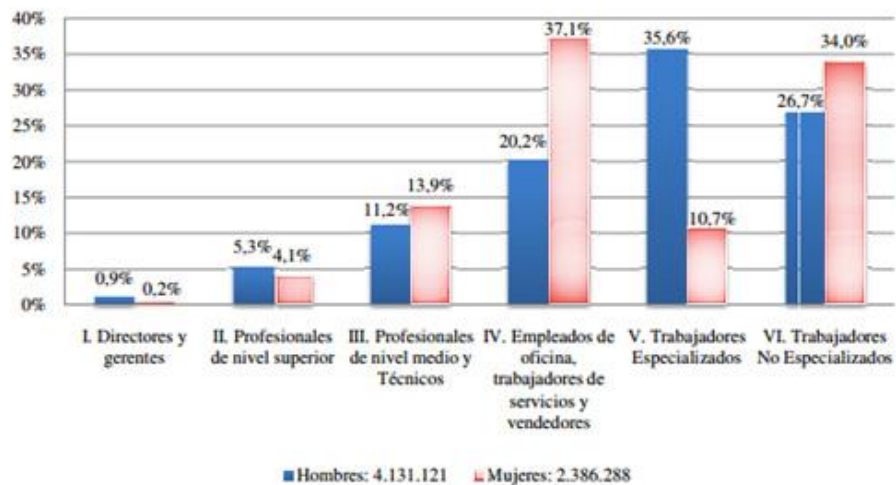
Ramas económicas*	2010		2011		2012		2013		2015	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Hogares privados con servicio doméstico	18,2	81,8	16,4	83,6	16,1	83,9	16,4	83,6	9,1	90,9
Enseñanza	31,3	68,7	32	68	32,2	67,8	30,9	69,1	29,4	70,6
Explotación de minas y canteras	93,1	6,9	93,2	6,8	92,7	7,3	93,4	6,6	92,2	7,8
Construcción	95,5	4,5	94,9	5,1	94,4	5,6	93,65	6,35	93,5	6,5

* Se destacaron las ramas que mayor diferenciación en la participación por género presentaban.

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Nueva Encuesta Nacional de Empleo (NENE) entre 2010 y 2015.

Asimismo, es posible apreciar una *segregación vertical* o *techo de cristal* –como conceptualiza la OIT (2004)– presente en toda la estructura laboral del país. Siguiendo el esquema original de clases planteado por Goldthorpe (Goldthorpe, 1980) se aprecia la situación de desigualdad jerárquica de las mujeres en el mercado del trabajo: mientras del total de hombres empleados, el 0,9% corresponde a cargos de gerencia o directorio, sólo el 0,2% de mujeres empleadas alcanzan estos puestos, siendo más que cuadruplicada por la presencia masculina. Respecto a los trabajadores especializados, esta diferencia también es bastante grande, siendo del total de hombres empleados, un 35,6% trabajadores especializados, del total de mujeres empleadas sólo un 10,7% ocupan esta misma posición. Estas posiciones, asociadas no solo a mayor poder sino también a mayores retornos económicos, son hegemónicas por hombres. Las mujeres, por otra parte, superan a los hombres en dos posiciones ocupacionales: en empleados de oficina, servicios y vendedores (37,1% mujeres versus un 20,2% de hombres) y en trabajadores no especializados (34% femenino versus un 26,7% masculino)

Gráfico 2. Distribución ocupacional según sexo (2010)



Fuente: Encuesta Nacional de Estratificación Social 2009 (Proyecto Anillo Soc 12). En: Colil Ríos, Pilar (2010) El impacto del género en los patrones de movilidad ocupacional intergeneracional en Chile, Tesis de grado, Universidad de Chile.

Históricamente, el salario que recibe una mujer ha sido más bajo que el que recibe el otro género, siendo una condición que persiste actualmente a nivel mundial (OIT, 2004). Tal como se observa en los datos, el ingreso medio de los asalariados según grupo ocupacional tiene un sesgo de género. En general, casi sin distinción de ocupación, las mujeres reciben un salario menor que sus pares masculinos; sin embargo, se observa una mayor brecha a medida que la jerarquía de los cargos asciende.

Tabla 3. Ingreso medio mensual (en pesos chilenos) de ocupados por sexo, según grupos de ocupación (Octubre-Diciembre 2016)

GRUPOS DE OCUPACIÓN	MUJERES	HOMBRES	BRECHA (%)
Miembros del poder ejecutivo y de los cuerpos legislativos y personal directivo de la administración pública y de empresas	1.270.130	2.139.901	-40,65
Profesionales científicos e intelectuales	904.181	1.369.802	-33,99
Técnicos y profesionales de nivel medio	576.820	791.166	-27,09
Empleados de oficina	413.981	574.768	-27,97
Trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados	275.083	404.831	-32,05
Agricultores y trabajadores calificados agropecuarios y pesqueros	176.352	299.043	-41,03
Oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas y de otros oficios	158.795	416.633	-61,89
Operadores de instalaciones y máquinas y montadores	328.739	483.516	-32,01
Trabajadores no calificados	216.405	299.186	-27,67
Otros no identificados	702.701	888.696	-20,93
TOTAL	410.486	601.311	-31,73

Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta Suplementaria de Ingresos. INE, 2016.

1.3.2 Marco jurídico de la igualdad de derechos laborales de las mujeres

Respecto de las principales medidas en torno a igualdad de derechos y oportunidades para las mujeres y medidas anti discriminatorias, en especial en el ámbito del trabajo de las últimas décadas, es posible señalar a modo general, que con el retorno a la democracia y la creación del Servicio Nacional de la Mujer (SERNAM) en 1991,-institucionalidad estatal dedicada en especial a las mujeres, impulsado planes y programas para las más pobres del país- se construyen “políticas de igualdad y una institucionalidad que las sustenta” (Flores Salazar, 2016, pág. 94), existiendo una progresión y ampliación de los instrumentos de política pública disponibles. En el año 2016, el SERNAM se transformó en el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, contando con una institucionalidad más robusta y con mayores capacidades de intervención.

A continuación, se presenta una tabla que sintetiza las leyes y medidas en pos de los derechos de las mujeres en Chile. La clasificación según ámbitos es propia.

Tabla 4. Síntesis leyes y medidas para la promoción de los Derechos de las mujeres, 1990-2016

<i>Ámbito</i>	<i>N° Ley o Nombre Medida</i>	<i>Contenido</i>	<i>Año de inicio</i>
Servicios de cuidado	Reforma al artículo 203 del Código del Trabajo	Aumenta acceso a salas cuna en los centros de trabajo, pasando de “establecimientos” a “empresas” con 20 o más trabajadoras	1998
Condiciones laborales	Ley N° 19.591	Modifica el Código de Trabajo en materia de protección a la maternidad. Prohíbe el test de embarazo como exigencia para ser contratada, promovida o mantenida en un empleo y concede fuero maternal a la trabajadora de casa particular	1998
Condiciones laborales	Ley N° 19.739	Promueve la no discriminación por edad y estado civil en la postulación a empleos	2001
Condiciones laborales	Ley N° 20.005	Tipifica y sanciona el acoso sexual, modificando el Código del Trabajo	2005
Servicios de cuidado	Ley N° 20.166	Extiende el derecho de las madres trabajadoras a amamantar a sus hijos aun cuando no exista sala cuna	2007
Sistema de pensiones	Ley N° 20.255	Instaura Sistema de Pensiones Solidarias, beneficiando a la población excluida del sistema contributivo privado	2008

		a través de subsidios estatales. Sus componentes principales son una Pensión Básica Solidaria (PBS) y el Aporte Previsional Solidario (APS)	
Servicios de cuidado	Ley N° 20.399	Extiende el derecho de sala cuna al padre trabajador y otros trabajadores/as, que tengan la tuición de un niño menor de dos años	2009
Brecha salarial	Ley N° 20.348	Resguarda el derecho a la igualdad en las remuneraciones.	2009
Condiciones laborales	Ley N° 20.336	Reconoce derecho de Servidoras domésticas a descansar en días festivos.	2009
Servicios de cuidado	Se cuadruplica oferta de salas cunas públicas	Ampliación de la oferta pública de salas cunas de servicios de cuidado, como condición fundamental para facilitar la incorporación de las mujeres en el mercado laboral	2010
Postnatal parental	Ley N° 20.545	Aumenta post natal femenino de 12 a 24 semanas y amplía postnatal masculino de 4 a 5 días	2011
Servicios de cuidado	Programa de 4 a 7 del SERNAM	Comprende el cuidado de niños y niñas entre 6 a 13 años de edad, en horarios posteriores a la jornada escolar.	2011

Fuente: Elaboración propia a partir de la tesis doctoral de Flores Salazar, 2016. "Políticas públicas de igualdad de género en Chile y Costa Rica. Un estudio comparado".

Es relevante observar que la mayor cantidad de leyes y medidas se orientan a los Servicios de cuidado, cuestión que se entiende como fundamental para la incorporación de mujeres al mercado de trabajo, y que se orienta a dar posibilidades de ejercer la maternidad sin que eso signifique discriminación laboral. Otros ámbitos de desarrollo de medidas para las mujeres ha sido la violencia, con medidas como la Ley de Violencia Intrafamiliar (1994), la Ley de Tráfico de personas (1995), la ratificación de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer en 1998 y la Ley que tipifica el femicidio como delito y "enriquece la figura del parricidio en aquellos casos en que la víctima es una mujer, que ha tenido una relación de matrimonio o convivencia con su agresor" (Flores Salazar, 2016, pág. 99)

Tabla 5. Programas gubernamentales orientados a la autonomía y participación económica de las mujeres
(SERNAM, 2014)

<i>Ministerios, Servicios y Fundaciones</i>	<i>Servicios</i>	<i>Programas</i>	<i>Año de inicio</i>
Min. de Desarrollo Social/Min. del Trabajo	PRODEMU	1. Desarrollo competencias Laborales a Mujeres Ingreso Ético Familiar	2004
SERNAM	Gobiernos Municipales	2. Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar	1992-1997; 2007
Ministerio Desarrollo Social		3. Subsidio al Empleo de la Mujer, Bono al Trabajo de la Mujer Ingreso Ético Familiar	2012
SERNAM	SERNAM	4. Buenas prácticas Laborales con Equidad de Género	2007
SERNAM y Ministerio de Educación	JUNAEB	5. De 4 a 7 Mujer Trabaja Tranquila	2011
PRODEMU	PRODEMU	6. Aprendiendo a emprender	2004
INDAP	SENCE / PRODEMU	7. Formación y Capacitación de Mujeres Campesinas	2004
PRODEMU	PRODEMU	8. Ellas buscan Trabajo	2011
PRODEMU	PRODEMU	9. Mejorando mi negocio	2004
Ministerio de Economía	SERCOTEC	10. Capital Abeja, fondo concursable para emprendimiento de mujeres	2012
Ministerio de Desarrollo Social	Municipalidades, JUNAEB, IND	11. Centros de Atención para Hijos de Mujeres Temporeras	1991
Ministerio del Trabajo	Instituto de Previsión Social	12. Talleres de Promoción de Derechos Previsionales y Laborales	2013
Ministerio de Interior y Seguridad Pública	Subsecretaría de Prevención del Delito	13. Programa de Apoyo Integral a Mujeres Privadas de Libertad	2015
Ministerio del Trabajo	SENCE	14. Más Capaz	2015
SERNAM	SERNAM	15. Mujer, Asociatividad y Emprendimiento	2015

Fuente: “Estructura de Restricciones a la Participación Laboral y a la Autonomía Económica de las Mujeres”.
SERNAM, 2014.

Con la información expuesta en la tabla 5, se aprecia que los esfuerzos estatales están enfocados a los grupos pobres y vulnerados (mujeres campesinas, privadas de libertad, beneficiarias ingreso ético familiar). A su vez, las políticas están enfocadas a los subsidios al empleo femenino, programas de apoyo para el cuidado infantil y capacitaciones y fondos destinados a fomentar el emprendimiento.

Como contrapunto a lo anterior, *los ámbitos de menor o nulo desarrollo* son, en primer lugar, la salud de las mujeres, en que no se evidencia mayor intervención en general, quedando al debe en especial en el tema de salud sexual y reproductiva. La única medida relevante del periodo es el proyecto de Ley sobre la Despenalización del Aborto en tres causales, regulando en alguna medida la situación del aborto que, al estar penado con cárcel, imponía barreras en especial a las mujeres más pobres o vulnerables socialmente que estaban en condición de un embarazo no deseado. En segundo lugar, en el ámbito de la educación, pese a que no se aprueba alguna legislación relevante en las dos últimas décadas, Chile alcanza resultados positivos en cuanto acceso de las niñas a la educación básica, media y superior. En tercer lugar, aún están vigentes normas de la sociedad conyugal que designan al hombre como jefe de la sociedad, lo que cercena la posibilidad de las mujeres de administrar su propio patrimonio. Esta forma de matrimonio es la unión por defecto, a no ser que los contrayentes manifiesten lo contrario. Por último, la participación política de las mujeres es uno de los ámbitos más deficitarios en lo que respecta a los avances jurídicos, teniendo como única iniciativa la Ley de cuotas de género de los postulantes al Congreso.

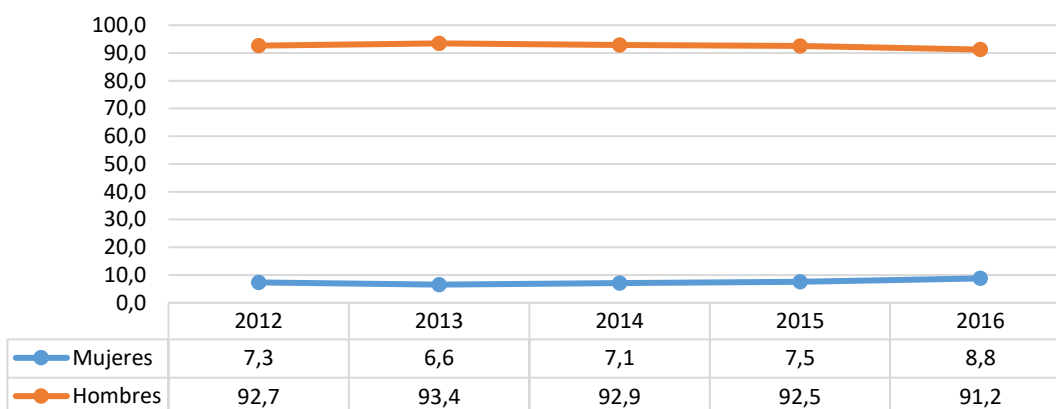
1.3.3 Caso de estudio: Las mujeres en el rubro de la minería

Dentro de las políticas de incorporación de las mujeres al mundo del trabajo, destaca el caso del rubro minero en Chile². Luego de la eliminación de esta barrera formal, vendría el desafío de superar la barrera de la masculinización de las labores mineras. Los datos entre 2012 y 2016 entregados por la Nueva Encuesta Nacional de Empleo señalan que la brecha de género es

² El rubro minero se dedica a la extracción de minerales de yacimientos, ya sean subterráneos o a cielo abierto. La mayor concentración de minerales en Chile se encuentra en formaciones rocosas cordilleranas, en especial en la Cordillera de los Andes. Estas condiciones de altura, lejanía de los centros urbanos y climas extremos, hacen de la faena minera un espacio de trabajo con un ambiente físico hostil. Al ser un rubro históricamente de hombres, la infraestructura de baños, duchas, dormitorios y otros, consideraba la existencia de un solo sexo, por lo que la incorporación de mujeres a las minas incluye modificaciones que en otros centros laborales no habrían sido necesarias.

abismante. Las mujeres representan menos del 10% de la fuerza laboral en esta rama, sin registrar variaciones importantes en este tramo temporal.

Gráfico 3. Ocupados por rama económica Explotación de minas y canteras, según género (2012-2016)



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Nueva Encuesta Nacional de Empleo (NENE) entre 2012 y 2016.

Según el Consejo de Competencias Mineras (2012), el área donde existe una mayor proporción de mujeres es en el personal administrativo. Allí, representan un 26,5% de la dotación total, seguido de proyectos mayores, área que corresponde a proyectos de expansión de minas, explotación de nuevos yacimientos e instalación de plantas para procesar el mineral (18,7%); desarrollo minero – exploraciones y servicios especializados de geología; expansión de sectores para extracción en minas ya abiertas (12,8%) y finalmente cadena de valor principal o faena (3,5%). Siguiendo este informe, la composición etaria de la fuerza laboral femenina es bastante joven. “La mayoría de las mujeres tiene menos de 40 años y con un peak entre los 30 y 35 años. Después de los 35 años, la cantidad de mujeres cae abruptamente, mientras los hombres se mantienen estables en el tramo 40-45 años.” (Consejo de Competencias Mineras, 2012). Esta caracterización etaria demostraría que las mujeres se están incorporando recientemente y con más fuerza a este sector: “Entre las menores de 25 años, la proporción de mujeres es mayor que los hombres, lo que indica que las mujeres entran a edades más tempranas.” Este es un elemento para considerar, ya que la mayoría de las mujeres en minería se encuentran en edad fértil, por ende, las políticas de conciliación de

vida familiar y de corresponsabilidad son fundamentales para evitar que esta etapa del ciclo vital de las mujeres interfiera y merme la trayectoria laboral femenina.

Finalmente, la incorporación femenina ha sido principalmente en equipos profesionales (geólogas: 17% del total e ingenieras especialistas en procesos y extracción: 7,6% del total), mientras que los cargos técnicos siguen con escasa presencia femenina (mantenedores, operadores y supervisores).

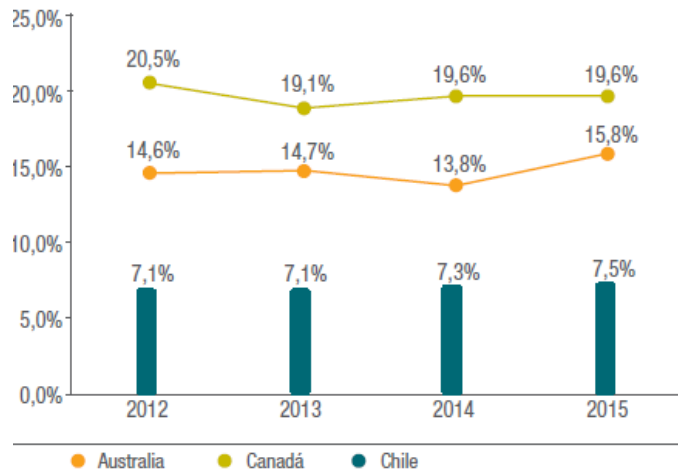
Gráfico 4. Porcentaje de personal femenino en la Gran Minería en Chile



Fuente: Fuerza Laboral de La Gran Minería Chilena 2012-2020. Consejo de Competencias Mineras (2012)

Es importante realizar un contrapunto con la situación de las mujeres en la minería internacional. Según el estudio “Fuerza Laboral de la Gran Minería 2015-2024” (Consejo de Competencias Mineras, 2015), Chile está muy por debajo del nivel de incorporación de mujeres a diferencia de países como Australia y Canadá:

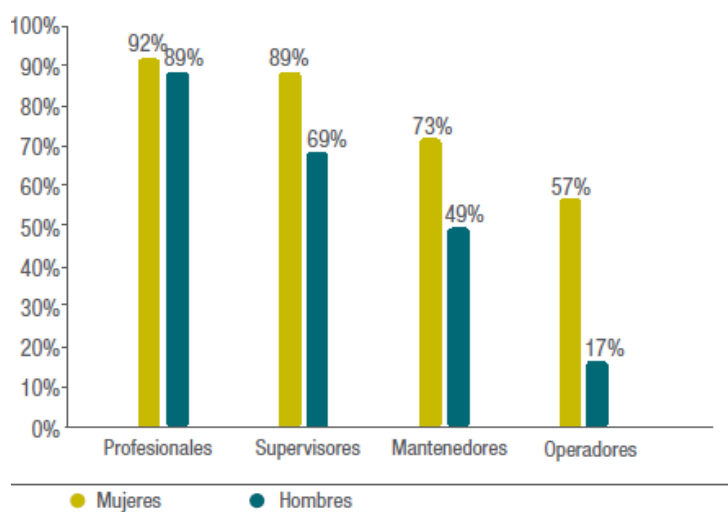
Gráfico 5. Participación mujeres en minería, comparación internacional (2012-2015)



Fuente: “Fuerza Laboral de la Gran Minería 2015-2024” (Consejo de Competencias Mineras, 2015).

A pesar de la poca presencia femenina en el rubro minero, es posible apreciar un mayor nivel educativo de las mujeres en todos los tipos de cargos disponibles en la minería, especialmente de formación técnica o profesional (postsecundaria según señala el estudio).

Gráfico 6. Personal con educación postsecundaria, según género (2015)



Fuente: “Fuerza Laboral de la Gran Minería 2015-2024” (Consejo de Competencias Mineras, 2015).

1.3.4 Iniciativas de incorporación femenina a la minería

Este diagnóstico sobre la escasa participación femenina es ampliamente reconocido por las instituciones pertinentes (desde las mismas empresas, pasando por el gobierno y organismos internacionales relacionados con género y condiciones laborales). Es relevante señalar que hasta hace dos décadas en Chile no podría siquiera existir brecha salarial según género en las labores subterráneas, ya que por ley las mujeres tenían prohibido el paso a la faena minera, quedando relegadas a desarrollar labores administrativas o aledañas a la producción minera, tales como servicios de aseo o alimentación. Recién en el año 1996 se derogó del Código del Trabajo esta exclusión por sexo que prohibía a las mujeres realizar "trabajos mineros subterráneos ni en faenas calificadas como superiores a sus fuerzas o peligrosas para las condiciones físicas o morales de su sexo" (Dirección del Trabajo, 1997, pág. 5).

En este contexto, destacan tres líneas de iniciativas: una netamente gubernamental (el Programa Mujer Minera), desde la empresa minera y otra desde la cooperación entre Codelco y SERNAM.

- Iniciativa gubernamental: Programa Mujer Minera

Desde el año 2012 el gobierno ha impulsado el Programa Mujer Minera, acción conjunta entre el Ministerio del Trabajo y Previsión Social a través del SENCE (Servicio Nacional de Capacitación y Empleo) y el Ministerio de Minería. Este programa se desarrolla en el contexto en que la minería "necesitará al menos a 50.000 nuevos trabajadores para los proyectos que se pretende iniciar en los próximos 10 años" (Dirección del Trabajo, 2012), siendo esta una oportunidad para ampliar la dotación femenina en el rubro, ofreciendo capacitación para puestos de Operadora Camión Minero Carbón, Operadora de Maquinaria Pesada Retroexcavadora y Operadora de Maquinaria Pesada Motoniveladora.

- Iniciativa Mixta: Primeros compromisos de Codelco con equidad de género

Por otra parte, es posible rastrear una preocupación en Codelco por la incorporación de las mujeres desde el año 2008, momento en que se firma un convenio con el organismo estatal SERNAM (Servicio Nacional de la Mujer), enfocado a las buenas prácticas laborales con énfasis en la equidad de género (Codelco, 2016), cuestión que se refuerza el año 2011, comprometiendo la incorporación con metas numéricas de las mujeres en la minería (Codelco, 2011). En el mismo periodo, mineras privadas comienzan también a desarrollar iniciativas en torno a la incorporación de las mujeres, por ejemplo, la empresa Anglo American, la que en el año 2013 (Anglo American,

2013) participa de un proyecto liderado por la International Finance Corporation (IFC), institución asesora del Banco Mundial, para investigar y promover la inversión en oportunidades laborales para las mujeres (IFC, 2013).

- Política estatal: Norma Chilena NCh3262-2012, “Sistemas de Gestión. Gestión de Igualdad de Género y Conciliación de la vida laboral, familiar y personal”

Entre los años 2007 y 2012 se desarrolló un conjunto de acciones y planes de buenas prácticas laborales con equidad de género, bajo el modelo antecedente IGUALA, que buscó más de 100 empresas voluntarias para implementar este modelo. Esto se realiza en el contexto de la “Comunidad de Sellos de Igualdad de Género”, espacio creado por el Área de Género del Centro regional del PNUD desde el año 2009, promoviendo intercambio de conocimiento en procesos de certificación para empresas públicas y privadas (Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, 2017).

Como manera de profundizar esta iniciativa, el SERNAM solicitó al Instituto Nacional de Normalización (INN) el desarrollo de una Norma Chilena de Igualdad de Género, otorgando el “Sello Iguala-Conciliación” a partir de la aplicación de esta norma. En el año 2012 se aprobó la Norma Chilena NCh3262-2012, “Sistemas de Gestión. Gestión de Igualdad de Género y Conciliación de la vida laboral, familiar y personal – Requisitos”, abordando los siguientes ámbitos:

1. “Detección de brechas respecto a: Compensaciones, participación laboral, participación cargos no tradicionales, participación cargos de jefatura y responsabilidades directivas, procesos reclutamiento y selección.
2. Gestión de RR.HH. No discriminación: Acceso, capacitación, compensaciones, criterios de promoción (desarrollo de carrera y acceso a capacitación).
3. Identificar medidas de Conciliación con Corresponsabilidad.
4. Diseño y Desarrollo de acciones de comunicación y sensibilización en las temáticas asociadas.
5. Difusión y promoción del ejercicio de los derechos de maternidad/paternidad y responsabilidades parentales.
6. Infraestructura: Instalaciones adecuadas para fuerza laboral mixta, facilitar condiciones de seguridad física y personal.

7. Ambiente de trabajo: Prejuicios y estereotipos; respeto mutuo; ambiente con igualdad de oportunidades; condiciones de acceso de mujeres y hombres; salud integral; prevención y sanción del acoso laboral y/o sexual; medidas de prevención, detección y derivación VIF” (Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, 2017).

- Iniciativa de la empresa estatal Codelco: “Política Corporativa de Gestión de Personas” (2015) y “Principios y Directrices Corporativas de Diversidad de Género” (2016)

En la misma línea de las relaciones establecidas con las instituciones gubernamentales, Codelco inaugura el año 2016 sus Principios y Directrices Corporativas de Diversidad de Género (Codelco, 2016), consolidando en sus indicadores de gestión transversales las métricas respecto de la incorporación de “diversidad de género”. Cabe destacar, sin embargo, que solamente la División Gabriela Mistral, ha alcanzado el otorgamiento del Sello Iguala-Conciliación por parte del Ministerio de la Mujer y Equidad de Género.

Ahora bien, con los antecedentes expuestos sobre las iniciativas por parte de las instituciones, cabe preguntarse por la implementación de estas medidas y la experiencia de las mismas mujeres profesionales que han desarrollado su carrera siendo minoría en un mundo de hombres, o las que recién llegan gracias a las políticas de integración. En ese sentido, es de especial relevancia escuchar a las *mujeres que han tenido personal a cargo*, ya que su escalafón profesional las pone a la cabeza de equipos masculinizados, no solamente en número sino en prácticas, formas, lenguaje y trato. Si bien ha habido un aumento de su participación, nos interesa indagar en los mecanismos informales que experimentan las mujeres en su trayectoria laboral en la minería, explorando la forma en que ellas perciben su ambiente laboral en general, y en especial la relación con sus pares masculinos.

Dicho conocimiento permitirá acceder a las *dinámicas informales que inciden en el desarrollo laboral femenino*, cuestión que es relevante no sólo en el caso de este sector particular, sino que puede dar luces acerca de las limitaciones y dificultades de las mujeres para el desempeño de un trabajo remunerado en general, y en ámbitos considerados típicamente masculinizados como disciplinas el área de las ciencias, las tecnologías y carreras técnicas o matemáticas. El foco de la observación son los patrones y estereotipos socioculturales que se replican al interior de las

instituciones y ayudan a mantener estas brechas señaladas entre hombres y mujeres dentro del mismo espacio de trabajo.

1.4 REVISIÓN DE ESTUDIOS PREVIOS

La literatura en torno a la problemática inclusión de las mujeres al trabajo remunerado en Chile es bastante extensa, destacando dos centros de estudios enfocados netamente en las mujeres. Éstos son el CEM (Centro de Estudios de la Mujer) y el CEDEM (Centro de Estudios para el Desarrollo de la Mujer), ambos formados en la década de los 80, etapa final de la dictadura cívico-militar en Chile, década que fue bastante convulsionada por las masivas protestas en contra del régimen. En esta época, se forman organizaciones no gubernamentales -ONG- financiadas desde el exterior para desarrollar estudios e intervención social que no puede llevarse a cabo en las universidades por las condiciones autoritarias y limitantes del período, por lo que vuelven a surgir los espacios académicos críticos, articulando así centros de estudios como los nombrados anteriormente.

El grupo CEDEM surge en el año 1980 a partir del Programa de Estudios y Capacitación de la Mujer Campesina e Indígena PEMCI, de la fundación PRODEMU, el Círculo de Estudios de la Mujer y profesionales de la Academia de Humanismo Cristiano. En el año 1990 se especializan en temas de ruralidad y forman finalmente el CEDEM. Más tarde en 2006 se incorpora el equipo de estudios de género de FLACSO, dando origen a CEDEM Género y Equidad. Esta organización enfoca “su quehacer en torno a las siguientes áreas de trabajo: Familia y Vida Privada; Cuerpo, Identidades y Sexualidades; Trabajo, Derechos Laborales y Responsabilidad Social Empresarial; Actores Sociales y Ciudadanía; Cultura, Patrimonio y Artesanías Tradicionales; Territorio y Medio Ambiente; y Género y Políticas Públicas” (CEDEM, 2017).

Por su parte, el Centro de Estudios de la Mujer (CEM) “fue fundado en abril de 1984 por un grupo multidisciplinario de investigadoras en ciencias sociales y económicas. Está dedicado a los estudios de género y realiza investigación, formación, difusión y asesorías especialmente en las áreas de Trabajo y Empleo, Ciudadanía y Participación Política, y Políticas Públicas” (CEM, 2017) contando con tres programas de investigación: Programa Mujer, trabajo y empleo, Mujer, Ciudadanía y política y Género y políticas públicas.

De estas dos instituciones, la más prolífica en torno a estudios sobre el trabajo remunerado de las mujeres es el CEM, contando con investigaciones sobre flexibilidad laboral, división sexual del trabajo, salud laboral, acoso sexual laboral, análisis crítico sobre los estudios de mujer y trabajo en Chile, y los significados e identidades de las mujeres en torno al trabajo (CEM, 2017).

A nivel internacional, existe consenso hace varias décadas por parte de los organismos multilaterales en la necesidad de avanzar en igualdad para las mujeres, cuestión que se traduciría en mayor crecimiento y desarrollo económico (Rico, 1996). Estas recomendaciones de equidad de género se enfocan principalmente a la socialización diferencial en la educación formal, no formal y en el mundo del trabajo. Al existir esta diferenciación, se mermarían las oportunidades de las mujeres, perdiéndose así talento y opciones de crecimiento futuro (OECD, 2014; OECD, 2016). Estas propuestas se enmarcan en la visión de las personas como recursos humanos, teniendo como objetivo incrementar el desarrollo económico, y se reconoce un papel importante de las políticas sociales en la conciliación de maternidad y empleo en países europeos (Del Boca & Locatelli, 2006).

Desde una perspectiva histórica, el trabajo de Klubock (1995) destaca que los trabajadores de la minería son reconocidos en todo el mundo por su activismo sindical y principalmente de izquierda, siendo uno de los sectores más sobresalientes en los estudios sobre comportamientos de las clases trabajadoras. Hasta el momento en que escribe el autor, se han producido estudios sobre procesos de proletarización de campesinos para incorporarlos a la minería, las estrategias de los Estados y las compañías para disciplinar la mano de obra minera, y las formas de resistencia a estas estrategias, pero sólo un estudio en África había considerado el papel de las mujeres en la formación de las clases obreras mineras, entendiendo que en estos procesos históricos de constitución de mano de obra se modifican también las relaciones de género en ese momento y lugar en la historia. Por lo que “este trabajo examina las formas en que tanto la masculinidad de los trabajadores mineros como la feminidad de las mujeres de la clase trabajadora (ausente en la mayoría de los relatos) están construidas históricamente. A partir del análisis de la experiencia de mujeres que migraron a la mina de cobre El Teniente, se intenta corregir la falta de atención prestada a las mujeres y a las cuestiones de género en las historias de los mineros y en las historias de la clase trabajadora en general” (Klubock, 1995, pág. 224).

Según el autor, en la década de los 10, en la minera El Teniente se implementaron políticas paternalistas con el fin de atraer mano de obra de forma permanente, forzando a hombres y mujeres solteros que mantenían relaciones sexuales a casarse y formar familias, de lo contrario

arriesgaban su expulsión del trabajo y del campamento. Además, se implementaron patrullajes en las barracas por las noches para limitar estos comportamientos. Tanto hombres como mujeres aspiraban a trabajar periodos cortos de tiempo en la mina para luego regresar al campo o sus ciudades de origen, peor para la compañía, la existencia de mujeres solteras independientes que se dedicaban a ser empleadas domésticas, vendedoras ilegales de alcohol y trabajadoras de bares y prostíbulos, fomentaba los vicios de la clase trabajadora. Según la compañía, el antídoto a estos vicios era el matrimonio, lazo que se comenzó a fomentar de dos maneras: restringiendo el ingreso al trabajo remunerado a las mujeres, pagando apenas una parte del salario masculino a las pocas mujeres empleadas, y entregando asignaciones familiares por cada hijo del matrimonio. Esta última política, sin embargo, se vio enfrentada por los mismos hombres que se negaban a asumir el papel de esposo y padre ideal que aspiraba a formar la compañía. En los años treinta y cuarenta esta forma de “salario familiar” toma fuerza, recibiendo además apoyo del Estado que se configuraba uno de “proto-bienestar”, en tanto la política del Frente Popular (1938-1948) fue mejorar las condiciones de vida, lo que comprende lo laboral, social e higiénico, de las clases medias y trabajadoras. Es así como los inspectores del Ministerio del Trabajo revisaban las condiciones de vida del campamento para hacer cumplir la legislación laboral vigente. “En este marco, el juzgado local comenzó a intervenir en mayor grado en la vida familiar y doméstica de la clase trabajadora [...] El juzgado, localizado en los campamentos, proporcionaba un apoyo importante a las políticas de la compañía en lo referente al género y a la vida familiar. Sus esfuerzos se centraban en especial en el establecimiento de la regulación policiaca de la sexualidad femenina” (Klubock, 1995, pág. 232). Esto se expresaba en que el “abandono del hogar”, si lo cometían las mujeres, era castigado como un crimen, lo mismo que los abortos. Para la compañía y el Estado, estas expresiones de independencia y control sobre sus cuerpos, era una amenaza a la idea de familia nuclear estable que pretendían fomentar.

Sin embargo, las mujeres tanto casadas como solteras desarrollaban estrategias para enfrentar este régimen de género. Las mujeres solteras, en específico, establecían relaciones informales con hombres, donde intercambiaban relaciones sexuales por regalos, dinero u otro tipo de beneficios, lo que les ayudaba a mejorar su condición económica y además les permitía cierta libertad sexual. Sin embargo, ambos sexos tenían diversas expectativas de estas relaciones: mientras los hombres asumían que adquirirían el monopolio del cuerpo de las mujeres, ellas se negaban a cumplir esta expectativa monogámica. Mientras el servicio doméstico y en cantinas era mal pagado y agotador, además las empleadas sufrían los intentos de empleadores y clientes por someterlas sexualmente.

“En estos lugares la línea divisoria entre el control de la actividad económica y la sexualidad de las empleadas se desdibujaba. La sexualidad, al igual que el trabajo, estaba en la base de la explotación de las mujeres. En este contexto, tanto el trabajo sexual como el establecimiento de relaciones sexuales semiformales dejaban muy clara la conexión entre sexualidad y trabajo, y proporcionaban a las mujeres el espacio y poder que les eran negados en su trabajo "no sexual".” (Klubock, 1995, pág. 233).

Las mujeres que se casaban, ya sea por intereses económicos, por amor o por acuerdos, tenían el apoyo del juzgado de policía y el Departamento de Bienestar de la compañía minera para hacer frente a la violencia de los esposos, tanto física como económica, mientras las solteras quedaban desprotegidas en este sistema que promovía la “ideología de la domesticidad”, que legitimaba la violencia masculina.

Por otra parte, las mujeres casadas tenían que permanecer en el hogar, mientras los hombres habitaban los espacios públicos creados para y por ellos: bares y cantinas, mutualidades, clubes sociales, sindicatos, equipos de fútbol y, por supuesto, prostíbulos y las casas de sus amantes. El espacio social era eminentemente masculino. Este monopolio del espacio público de los hombres, junto con el control de los ingresos familiares les confería una libertad social y sexual derivada de su poder económico, que en algunas ocasiones, les permitía ejercer la bigamia o mantener varias amantes al mismo tiempo. Para el autor, no se debe separar la violencia doméstica de la red de prácticas sociales que estructuraban las relaciones de género en este campamento minero; el legado de esta formación social fue “una identidad y una política de clases profundamente masculinizadas y un movimiento obrero que excluía a las mujeres y contribuía a la reproducción de su subordinación al interior de la familia nuclear” (Klubock, 1995, pág. 239).

Esta revisión histórica de cómo se fueron componiendo las relaciones de género en el ambiente minero explican en parte los resabios de sexualización y exclusión laboral de las mujeres, que persisten hasta el día de hoy en personas “de oficio”, según lo que relatan las entrevistadas, quienes aprendieron el oficio minero por sus orígenes familiares o geográficos, y que distan mucho de las actitudes hacia el trabajo de la nueva capa de profesionales y técnicos que se incorporan a este rubro en la actualidad.

Situándonos en el presente, respecto de las políticas de acción positiva en lo laboral que se han llevado a cabo en otros países, existe un estudio en España que analiza las políticas de equidad de género a nivel laboral (Ballesteros Doncel, 2010). En este país, desde 2007 rige la Ley de Igualdad, que estipula que las empresas con más de 250 trabajadores implementen planes de igualdad

efectiva de género y para evitar cualquier discriminación laboral. Según el análisis, se concluye que los planes por sí solos, no podrán eliminar las prácticas discriminatorias en los mercados de trabajo “aunque representan una oportunidad para reflexionar sobre la organización de los recursos humanos desde una perspectiva sensible con la conciliación” (Ballesteros Doncel, 2010, pág. 133). Esto se ve reforzado por otro estudio sobre planes

A nivel nacional, se conoce bastante sobre el panorama actual de las mujeres en el mercado laboral chileno, contando con vastos estudios desde instancias institucionales, como es el Instituto Nacional de Estadísticas con su estudio “Mujeres y mercado laboral” (INE, 2015) o el estudio “Estructura de Restricciones a la Participación Laboral y a la Autonomía Económica de las Mujeres” del SERNAM (2014). También es posible hallar varios estudios enfocados en analizar la participación laboral de las mujeres en Chile (Arce Hasbún, 2012; Contreras & Plaza, 2007; Hurtado Arzola, 2012; Larraín Aylwin, 2017), donde destaca la idea recurrente de la “excepción chilena”, ya que el país presenta casi todos los factores indicados por la literatura para alcanzar alta participación laboral femenina: alta escolaridad, baja cantidad de hijos, edad, zona urbana (Undurraga, 2013), y sin embargo, este indicador se mantiene bajo respecto a otros países de América Latina. Varios estudios (Contreras & Plaza, 2007; Jiménez, Gómez, & Palomo-Vélez, 2017) destacan que aspectos culturales, como el conservadurismo y el machismo presente en el núcleo familiar de las mujeres, así como roles tradicionales de género, explicarían esta baja incorporación laboral y desequilibrio en el trabajo al interior de la familia.

La investigación de Undurraga (2013) avanza en proponer barreras y facilitadores que expliquen la baja tasa de participación laboral femenina en Chile, indagando en las relaciones de género y en la posición de las mujeres respecto del trabajo y el hogar. La autora plantea que Chile actualmente posee un orden de género tradicional, donde el hombre tiene el rol de proveer y las mujeres, de cuidar del hogar y de los hijos, sin embargo esto no es estático; como se presentó en los antecedentes empíricos, en el continente aumenta significativamente la cantidad de hogares con jefatura femenina en las últimas décadas. Se identifican, entonces, barreras para el ingreso de las mujeres al mercado laboral clasificadas en estructurales (largas jornadas de trabajo, largo tiempo en el transporte desde y hacia el lugar de trabajo y falta de conciliación de la vida laboral y familiar) y culturales, que serían las inequidades de género en la esfera pública (desigualdad salarial, entendimiento desde jefaturas de las mujeres como un problema por sus responsabilidades familiares) y en la esfera privada (básicamente, división sexual del trabajo doméstico). La investigación, basada en entrevistas, concluye que las mujeres absorben el cuidado

de los hijos como problema de su género compartiéndolo con otras mujeres, pero dentro de la esfera privada doméstica, no buscando resolverse en lo público. A juicio de la autora, mientras las estrategias y soluciones sigan siendo individuales y dentro de la esfera privada, las mujeres seguirán marginadas de la esfera laboral y su posibilidad de autonomía económica. Se sugiere, además, que está pendiente una agenda social sobre la corresponsabilidad social y la conciliación entre la vida familiar o personal y la vida laboral. Sobre este tema indagan otras investigaciones, ya sea desde el punto de vista descriptivo (Humphreys, 2014), explicativo (Órdenes, 2013) o propositivo en torno a políticas de cuidado infantil (Penna & Pérez, 2005; Cabrera, 2008; Encina & Martínez, 2009).

Sobre la relación entre maternidad y trabajo, varios son los estudios desde el ámbito laboral, psicológico y sociológico que se han desarrollado. En Chile, desde comienzos del siglo XX se han generado políticas públicas para la maternidad, sin embargo, este se ha vuelto un ámbito crítico en las últimas décadas debido a la mayor incorporación laboral de las mujeres. El trabajo de Ansoleaga y Godoy (2013) indaga en las percepciones que distintos actores sociales tienen sobre la maternidad y el trabajo, arrojando como principales posturas que, por un lado, la protección a la maternidad afecta negativamente la empleabilidad femenina, y que, por otro, la organización del mercado del trabajo dificulta una mayor conciliación de la maternidad con el trabajo. Además, se identifican tensiones en los discursos a nivel económico, demográfico, de ejercicio de derechos y sociocultural. El hallazgo más relevante para la presente investigación es el doble discurso existente sobre la maternidad, ya que por una parte se indica que es un tema que concierne a toda la sociedad, pero no existen las condiciones materiales para que esto se desarrolle, persistiendo la no redistribución de tareas reproductivas entre hombres y mujeres, poco acceso a sistemas de cuidado y de salud, y una nula reorganización del sistema de trabajo. Esto muestra que más allá del discurso, la maternidad sigue siendo abordada “como si se tratara de una cuestión de las mujeres que enfrentan fundamentalmente con estrategias individuales o familiares” (Ansoleaga y Godoy, 2013, pág. 350), en concordancia con lo planteado por Undurraga (2013).

En otro estudio se analizan los nuevos y viejos mandatos sobre la maternidad que enfrentan mujeres profesionales en la ciudad de Buenos Aires (Zicavo, 2013). Existiría un ideal tradicional de maternidad entendido como una “maternidad intensiva”, una madre dedicada completamente a esta función. Sin embargo, las mujeres profesionales se encaminan a un nuevo modelo de maternidad “compartida”, luchando aún con la frustración y ambivalencia que les genera el

imaginario de la maternidad tradicional. La vigencia de este modelo convive con nuevos mandatos, muchas veces contradictorios entre sí, lo que implica generar un nuevo modelo de madre trabajadora. Asimismo, este imaginario de las mujeres dedicadas a la maternidad produce discriminaciones explícitas en su trabajo (Poduje & Walker Errázuriz, 2004) como, por ejemplo, “dificultar el trabajo de una mujer en edad de maternidad e insinuarle que evite el embarazo; hacer todo lo posible, a pesar de las normas sobre fuero maternal, para despedir a la mujer trabajadora en relación directa o indirecta del embarazo” (Poduje y Walker, 2004, pág. 51); asimismo, el doble rol de madre y trabajadora que le asigna la sociedad a las mujeres, producen supuestos discriminatorios en contra del trabajo femenino, como que “descuidan el trabajo por tener que preocuparse también de la casa, que tendrán mayores tasas de ausencias por problemas domésticos, menor disponibilidad que sus pares hombres, en términos de viajes, horarios, etc.”. Los autores recolectan evidencia para refutar estos mitos: mientras que las mujeres que se ausentaron de forma injustificada alcanzan el 4,3%, en los hombres es de un 4,5%. Respecto de las ausencias con permiso, el total de mujeres alcanza un 5% y los hombres un 4,7%, lo que demuestra que no existe diferencia significativa entre los sexos (datos extraídos de la Encuesta laboral ENCLA de 1999).

Las autoras Arteaga & Abarca (2018) indagan en los conflictos trabajo-familia que experimentan mujeres de grupos medios, obreros y populares en las grandes ciudades de Chile, dilucidando también sus estrategias para enfrentar estas tensiones. Según el estudio, “la maternidad tiene un rol neurálgico en el proyecto de vida femenino, prescribiendo posibilidades de ascenso social y generando a su vez una tensión entre el éxito laboral/desarrollo profesional y maternidad” (Arteaga & Abarca, 2018, pág. 12). Las mujeres entrevistadas asumen dentro de su vida los roles tradicionales de género, en los que la casa y la crianza son responsabilidades femeninas exclusivamente, pero este mandato se resuelve de forma diferenciada: mientras las mujeres con mayores recursos deciden trabajar en horarios flexibles y con menor carga laboral, las mujeres de sectores obreros y populares deben trabajar largas jornadas en razón de generar ingresos para darle bienestar a los hijos/as, su compromiso con la maternidad se expresa en una carga de trabajo intensiva para procurar entregarles sustento y educación. Ambas situaciones producen culpa en las mujeres trabajadoras, que son entendidas de forma distinta según el grupo social. Sin embargo, a raíz de esto se producen reflexiones críticas, por ejemplo, la búsqueda por equilibrar trabajo y familia produce un discurso de superación y sacrificio, en especial en las mujeres jefas de hogar, siendo una búsqueda presente en todos los grupos sociales: “La idea del “trabajo como

lucha, sacrificio y superación” (Godoy y Stecher,2008; Guerra, 2016) a la cual apela este relato, es un sentido del empleo como una forma de superar las adversidades (siendo él mismo una adversidad también), que refuerza la imagen de mujer luchadora que saca adelante a la familia, en contraposición a los hombres (Arteaga & Abarca, 2018, pág. 14).

Pero este “binomio madre-trabajadora” debe enfrentar, por un lado, soportar condiciones de trabajo más precarias, discriminación abierta o solapada, y la necesidad de recurrir a redes familiares (especialmente en el caso de los grupos populares) para el cuidado de los hijos, volviéndose un problema exclusivamente individual que no tiene formas amplias de solución desde las políticas públicas en Chile (Arteaga & Abarca, 2018; Undurraga, 2013).

La dimensión de género tiene relevancia ya que, como se ha señalado, a nivel laboral esto impacta en una diferenciación del mercado de trabajo por razones de sexo. Muchos empleos con horario flexible son ocupados principalmente por mujeres, con la idea de conciliar empleo y trabajo doméstico, sin embargo, esto acarrea precarización, vulnerabilidad social y laboral (Gómez, Pérez, & Dussert, 2012). Este reparto sexual del empleo genera que las mujeres accedan a trabajos de menor estatus social que los hombres, con desregulación de la jornada laboral, falta de cotizaciones previsionales y bajos salarios. Según las autoras, existiría un “adentramiento de las mujeres al trabajo remunerado, paralelo a lo cual no se genera aumento de participación de los hombres en el trabajo doméstico”, lo que redundaría en una sobrecarga de las mujeres al realizar ambas labores. Esta situación se ha conceptualizado como la doble jornada laboral de las mujeres, o triple en caso de que participen de la vida comunitaria.

Por último, acotando la revisión a investigaciones sobre *ambientes de trabajo masculinizados*, se encuentran dos investigaciones sobre minería (Etcheberry, 2015; Stefoni Soto, 2005) y una sobre las mujeres que se incorporaron recientemente a los cuarteles de los voluntarios del cuerpo de Bomberos (Morales Ravest, 2012). En otro estudio, se indagan en las estrategias que adoptan las profesionales en carreras tecnológicas altamente masculinizadas, que iluminará más adelante los hallazgos de esta investigación (González Ramos, 2014); en general, la investigación citada señala que las “mujeres profesionales desarrollan estrategias de adaptación y camuflaje, porque es la manera de lograr la aceptación de los iguales y el reconocimiento de los clubs de hombres influyentes (González, 2010; Sealy, 2010)”. Finalmente, el estudio más cercano a la temática estudiada es el trabajo de Angelcos (2015), que aborda la incorporación de las mujeres al trabajo de faena minera en la división El Teniente de Codelco, constatando que al interior del espacio de

trabajo se reproducen los roles familiares, tanto por hombres como por mujeres, lo que dificulta la capacidad de representación de los intereses de las mujeres desde los sindicatos.

A partir de la breve revisión hecha, es posible identificar un espacio temático en que la presente investigación puede aportar, ya que se conoce bastante sobre el panorama actual de las mujeres en el mercado laboral chileno, contando con vastos estudios desde instancias institucionales, como es el Instituto Nacional de Estadísticas con su estudio “Mujeres y mercado laboral” (INE, 2015) o el estudio “Estructura de Restricciones a la Participación Laboral y a la Autonomía Económica de las Mujeres” del SERNAM (2014). Estas aproximaciones han sido fundamentalmente desde el punto de vista del empleo formal, las condiciones de trabajo y los rubros donde se insertan las mujeres. La presente investigación pretende aportar en el análisis *desde las propias mujeres en el rubro masculinizado de la minería, identificando mecanismos informales de desigualdad de género, con una perspectiva temporal y desde las propias sujetas sobre su historia laboral.*

1.5 PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN, OBJETIVOS E HIPÓTESIS

A partir de la discusión bibliográfica dada, se plantea la presente pregunta de investigación:

¿Cuáles son los mecanismos informales de desigualdad laboral de género, que afectan a mujeres profesionales, en un contexto de una política institucional de inclusión laboral femenina en la minera Codelco?

1.5.1 Objetivos de investigación

Objetivo general

Conocer los mecanismos informales de desigualdad laboral de género, que afectan a mujeres profesionales, en un contexto de una política institucional de inclusión laboral femenina en la minera Codelco

Objetivos específicos

- 1) Caracterizar la disposición al cambio cultural en materia de género que experimenta la organización en la actualidad
- 2) Conocer los mecanismos informales de desigualdad laboral de género en la trayectoria y actual espacio laboral de las mujeres que se incorporan a la minería
- 3) Conocer las estrategias de incorporación y legitimación que despliegan las mujeres en el ambiente laboral de la minería

1.5.2 Hipótesis de investigación

Respecto de las trayectorias laborales de las mujeres con cargos de jefatura, se hipotetiza que la reciente política de cuotas de género en la empresa estatal de minería Codelco, ha favorecido el ingreso de mujeres profesionales a la faena minera, existiendo nuevas trayectorias laborales femeninas con el ingreso del personal contratado con este criterio de reclutamiento, en comparación con las mujeres que entraron a la faena minera cuando no existían estas políticas. Por otro lado, el elemento distintivo en la trayectoria laboral de estas mujeres será la *maternidad*, ya que la doble carga de trabajo que tienen las mujeres al incorporarse al trabajo productivo sin

dejar la carga del trabajo reproductivo provoca que el comienzo de la maternidad sea un hito ineludible respecto de la carrera profesional que seguirán en la empresa.

Respecto de los mecanismos informales de desigualdad de género, existirá *discriminación explícita hacia las mujeres*; sin embargo, gracias a la visibilización que han conseguido los problemas de las mujeres en Chile, la discriminación negativa se ejercerá de manera solapada, siendo lo más evidente para las profesionales. En cambio, los estereotipos sobre el trabajo de las mujeres en la faena minera destacarán sus “habilidades blandas” o características que no refieren a su desempeño profesional propiamente tal, sino a características socialmente valoradas de lo femenino, lo que genera el desarrollo de estrategias de validación en su entorno acudiendo, por ejemplo, a una forma de trabajo más rigurosa que sus pares masculinos.

Las nombradas desigualdades informales traerán consecuencias tanto negativas como positivas para las trayectorias profesionales, siendo claves la época en que se integran a Codelco. A pesar de que puedan existir diferencias generacionales entre las profesionales, existirá un elemento común: todas ellas comienzan trabajando en la faena minera, derivando posteriormente -en el caso de las más antiguas- hacia el ámbito administrativo, mientras que las mujeres jóvenes que estarían actualmente en faena asumirían como destino probable el traslado a la administración en caso de que decidan tener hijos.

CAPÍTULO 2: ESTRATEGIA TEÓRICA Y METODOLÓGICA

2.1 Marco Teórico-Conceptual

Responder la pregunta de investigación requiere profundizar acerca de los conceptos utilizados y su comprensión teórica a partir de la que se desarrolla la investigación. Este ejercicio es fundamental para comprender desde dónde se elaboran las categorías de análisis del estudio y cómo se comprenderán estos relatos e ideas manifestadas por las sujetas entrevistadas.

2.1.1 Sobre el concepto de Género

El concepto de género se desarrolla por parte del feminismo norteamericano como un cuestionamiento al determinismo biológico del concepto de sexo (Scott, 1996), que extrapola la conformación biológica a los roles sociales asignados según estas características, además de sumar una concepción relacional de los roles sociales ligados a ésta. Desde la apuesta de la autora, el género se compone de dos concepciones ligadas entre sí: el género como elemento constitutivo de las relaciones sociales basadas en las diferencias que distinguen los sexos, y género como forma primaria, mas no exclusiva, de *relaciones significantes de poder*. Los componentes del género son los símbolos culturalmente contruidos que evocan representaciones, construcción a través del parentesco, pero también desde la economía, la política y otras esferas de socialización. Es importante poner el acento en la implicancia que tiene la segunda acepción entregada por Scott: la existencia de relaciones de poder que subyacen las relaciones sustentadas en la diferencia sexual es la posibilidad de eliminar “la idea que existe «la mujer subordinada» en todas las sociedades y en todos los periodos históricos” (Montecino, 1996, pág. 8).

Teniendo el respaldo histórico que en distintas culturas y periodos han existido diversas relaciones de poder en torno al género, es posible afirmar que esta diferencia sexual, al ser social más que rígidamente natural, es posible de ser cambiada, e incluso, revertida.

Se comprenderán entonces las diferencias de género como productos sociales y culturales, que se inscriben y se justifican en las diferencias biológicas para respaldar los discursos y prácticas sexistas que operan en la sociedad actual. Este enfoque teórico, la *construcción social del género*, se hace relevante para comprender el tema de investigación ya que, como se trata en los

antecedentes, la diferencia sexual ha devenido en diferencia social (Montecino, 1996), limitando las posibilidades de desarrollo de las mujeres.

Quien sintetiza la teoría de construcción social del género desde la sociología es Pierre Bourdieu, quien en su texto “La dominación masculina” (Bourdieu, 2000) explica cómo se invierten las causas y efectos en este tema, es decir, cómo se producen efectos reales después de un largo trabajo colectivo en que se socializa lo biológico y se biologiza lo social, apareciendo la diferencia anatómica como justificación de diferencias sociales entre sexos y la consiguiente división sexual del trabajo. Esta concepción va en la misma línea de lo planteado por Joan Scott, siendo la consecuencia de este proceso una causalidad circular, donde se inscriben evidencias objetivas –diferencias observables- y subjetivas –esquemas cognitivos o categorías de clasificación- que soportan estas distinciones entre sexos.

Complementando lo anterior, la antropóloga y feminista Gayle Rubin crea el concepto teórico sistema sexo/género en 1975, explicando que las relaciones sociales moldean cultura a cultura la forma de reproducción humana, transformando un proceso biológico en un producto de la actividad humana (Aranda Friz, 2015). En palabras de Rubin “el hambre es hambre en todas partes, pero cada cultura determina cuál es la comida adecuada; de la misma forma el sexo es sexo en todas partes, pero una conducta sexual que se considere aceptable varía de una cultura a otra” (Rubin, 1986, pág. 57).

La autora se contrapone a la idea que la subordinación de las mujeres sea de origen económico. Sostiene que esta situación surge a partir de la producción de la sexualidad y el género, a través de los sistemas de parentesco, transacciones matrimoniales y acuerdos políticos, destacando los aportes hechos por la disciplina antropológica en este tipo de estudios. El aporte de Rubin fue situar el debate en relación con la producción y reproducción de la vida social desde una perspectiva feminista, que analiza cómo las mujeres son históricamente utilizadas como objeto de intercambio político debido a su capacidad biológica reproductora.

Epistemología feminista, un conocimiento situado

Esta diferencia sexual, sin embargo, poco a poco ha sido apropiada por las mujeres y ha sido resignificada, ya no como una explicación científica y racional a la diferencia actual (neutra y carente de una historia de tensiones y transformaciones) sino como un tránsito histórico que ha

recorrido el género y que puede explicar el origen de la actual situación de opresión o deterioro de sus derechos, según corresponda en cada contexto cultural.

Mientras en el desarrollo académico e intelectual tradicional del siglo XVIII, protagonizado por hombres blancos de clase acomodada, se explica históricamente la inferioridad biológica de las mujeres, estas mismas conformaron un movimiento de mujeres que lucha contra la discriminación sexual, y que produjo una teoría desde la conciencia de la propia exclusión: el *feminismo*. Esta es “la teoría que elaboraron mujeres, desde la perspectiva de una conciencia de género, para revisar las bases epistemológicas del conocimiento y cuestionar el falso supuesto de la imparcialidad del saber que encubre arbitrariedades, prejuicios y exclusiones tras la máscara filosófica de lo neutro” (Richard, 2008, pág. 7) . Esta mirada se posiciona contra el *androcentrismo*, es decir, contra las visiones centradas en lo masculino, que representa al mundo desde el punto de vista de la experiencia vital de los hombres, siendo confundida esta perspectiva con la verdad absoluta (De Beauvoir, 1970).

Es posible afirmar, entonces, que el feminismo se plantea no sólo como una teoría sino como un enfoque epistemológico, que lleva a explorar e interrogar los estereotipos de relaciones entre hombres y mujeres, sino que también la propia mirada, “en tanto pupila cargada de los prejuicios de su propio género, clase, edad o etnia” (Montecino, 1996). Así, el feminismo enfrenta abiertamente el supuesto de neutralidad, contraponiendo a esto el reconocimiento del quién habla y desde donde lo hace, abogando por un conocimiento situado.

Sobre el entendido que la lucha de los movimientos de mujeres y feministas proviene desde el siglo XVIII en adelante por derechos sociales y políticos (Richard, 2008), en esta investigación se toma como uno de sus legados teóricos más importantes, y con consecuencias político-sociales, el concepto de *género*. Este permite elaborar la conexión entre cultura y biología, sus influencias mutuas y la plasticidad según el contexto de cada formación social: “El *desplazamiento del término mujer al de género* supone un descentramiento del enfoque esencialista y una nueva mirada que propicia la diferencia, la multiplicidad y la simultaneidad” (Montecino, 1996, p. 8).

Desde esta apuesta, el género es una categoría que es parte del orden social, ya que “la fuerza de los estereotipos sobre el género no es sencillamente psicológica, sino que están dotados de una realidad material perfecta, que contribuye a consolidar las condiciones sociales y económicas dentro de las cuales se generan” (Moore, 2009). Por lo mismo, situar históricamente, analizar y

cuestionar las condiciones que dan origen a la actual jerarquía entre los géneros puede ser un ejercicio cuestionador de uno de los pilares del actual orden social.

2.1.2 La División Sexual del Trabajo

Dentro de la tradición marxista, Engels fue quien elaboró una tesis sobre el origen de la posición de las mujeres en la sociedad, siendo su planteamiento que la división del trabajo por sexo ocurre en virtud del papel que tiene la mujer en la reproducción y posterior crianza de los hijos, lo que la liga a la producción doméstica separándola de la producción social. Según Engels, esta posición de las mujeres comienza con la aparición de la propiedad privada y la sociedad de clases. Su análisis solo se circunscribe a la asociación con la crianza, aduciendo que la emancipación de las mujeres vendría con la sociedad socialista (Benería, 1981).

Más adelante, en los albores de la disciplina de la sociología, a fines del siglo XIX, Emile Durkheim planteaba que en la historia de la humanidad se avanza en sistemas culturales cada vez más complejos, siendo éstos origen de nuevas formas sociales específicas para cada periodo. En ese sentido, un hito clave para la conformación de la sociedad moderna-industrial sería la aparición de la “sociedad conyugal”, origen de la *división sexual del trabajo*, ordenamiento que haría prosperar los lazos sociales alrededor de ella. La apuesta del autor es que las relaciones sexuales efímeras evolucionan hacia una separación de los sexos que despliega una forma de la vida social que tendría utilidad económica, cultural y moral (Durkheim, 2014, p. 22). En cierto periodo histórico se habría dado esta importante transformación en la forma de relación entre los sexos, realizando un tránsito que Durkheim consideraba desde culturas indiferenciadas sexualmente hasta complejas civilizaciones desplegadas en torno a la sociedad conyugal.

Desde el punto de vista de Silvia Federici -filósofa y feminista italo-estadounidense- este momento planteado hipotéticamente por el francés, fue de hecho la llamada “transición” del feudalismo al capitalismo, siendo claves “los cambios que el capitalismo introdujo en el proceso de reproducción social y, especialmente, de la reproducción de la fuerza de trabajo” (Federici, 2016, pág. 12). La apuesta de Federici toma las formulaciones del feminismo, del marxismo y de la corriente foucaultiana, para instalarse como una de las críticas más fructíferas de la actualidad, que logra desentrañar en un grado profundo el origen histórico de la subordinación del trabajo de las mujeres en Occidente. La autora afirma que:

“...la explotación de las mujeres había tenido una función central en el proceso de acumulación capitalista, en la medida en que las mujeres han sido las productoras y reproductoras de la mercancía capitalista más esencial: la fuerza de trabajo. Como decía Dalla Costa, el trabajo no-pagado de las mujeres en el hogar fue el pilar sobre el cual se construyó la explotación de los trabajadores asalariados.” (Federici, 2016, pág. 10)

Este trabajo doméstico gratuito, que se circunscribió al ámbito privado, es mistificado como un recurso natural sagrado, haciendo de la capacidad biológica de concebir la justificación para el cercamiento de la vida independiente de las mujeres. Al analizar la época de transformación capitalista es posible reconocer la redefinición de las tareas productivas y reproductivas y de las relaciones hombre-mujer operada en este periodo, comprobando también qué roles sexuales son construidos en el contexto social capitalista.

Esta distinción entre *trabajo productivo y reproductivo* es básicamente el reconocimiento de solamente un tipo de trabajo como una actividad productiva socio-económicamente, siendo mistificada la labor doméstica como un servicio por amor, natural e instintivamente desinteresado y guiado por el afecto (Federici, 2013). Este trabajo no asalariado es una fuente sin costo de acumulación capitalista, logrando ocultar la producción y reproducción de la fuerza de trabajo bajo la idea que es un destino biológico de la “feminidad”. Para Federici, estos cambios históricos alcanzan su punto más alto en el siglo XIX con la creación del ama de casa a tiempo completo” (ibídem), redefiniendo la posición de las mujeres en la sociedad, sufriendo una gran degradación. En efecto, este proceso de división sexual del trabajo aumentó su dependencia respecto de los hombres.

Sin embargo, tal como se señaló en los Antecedentes empíricos, la incorporación al mundo asalariado de las mujeres es un hecho hace bastantes décadas del siglo XX. Si bien se podría afirmar que este es un gran avance para la independencia económica y el desarrollo laboral de las mujeres, esto no ha eliminado la jornada de trabajo doméstico, sino que la jornada laboral se suma a la anterior, existiendo una doble jornada de trabajo: “Un segundo trabajo no solo incrementa nuestra explotación, sino que únicamente reproduce nuestro rol de diferentes maneras.” (Federici, 2013, pág. 42).

Esta postura lleva a cuestionar los análisis tradicionales del mundo del trabajo. El consenso académico es que el trabajo se transforma en un esfuerzo colectivo que se vuelve parte constitutiva del ser humano como especie (Centro de Estudios de la Mujer, 2005). Se plantea que,

desde el paradigma productivo de la sociedad industrial, el trabajo asalariado se convierte en el principal mecanismo de integración social, ya que en él las personas no sólo encontraban medios materiales para su sobrevivencia, sino que también articulaba la vida social y personal, otorgándole un sentido a la acción social. Sin embargo, el trabajo se ha forjado como un ámbito de dominación masculina a partir de esta alianza entre patriarcado y capitalismo, en tanto el capitalismo por sí solo y sin ayuda del patriarcado, no podría haber perpetuado la posición de subordinación de las mujeres en el sistema económico, generando una segmentación de los mercados de trabajo (Morillas & Sánchez, 2010).

El trabajo sería, entonces, factor principal en el prestigio y en la identidad psicosocial de los sujetos modernos, lo que al interactuar con la variable género (siguiendo la recomendación de Crenshaw), es necesario distinguir las significaciones que tiene para hombres y mujeres. Si bien para los primeros el significado tradicional ha sido el de un destino ineludible, asociado también al significado de la masculinidad hegemónica; para las mujeres en las últimas décadas, éste habría adquirido el estatus de derecho, que les otorga independencia y reconocimiento (Centro de Estudios de la Mujer, 2005).

Dentro de esta discusión, es necesario destacar que en la actualidad la mayor dificultad que existe para la incorporación al mercado del trabajo es el rol social de madres, cuidadoras y responsables de la labor doméstica-reproductiva de la vida, que les implica salir al mundo laboral asumiendo una *doble jornada de trabajo*, ya que la reproducción de las condiciones de vida de ese hogar siguen quedando en las manos de las mujeres que ahora, además de tener funciones de cuidadoras, se suman al mundo laboral con esa carga social incluida.

2.1.3 Maternidad y Trabajo: el cruce entre trabajo productivo y reproductivo en las manos de las mujeres

En la sociedad occidental surge la idea de la subordinación universal de las mujeres al ámbito doméstico y la crianza de los hijos; sin embargo, en esta investigación no se considera que la función reproductiva conforme de por sí una unidad madre-hijo inmutable a lo largo de la historia. El estereotipo de la madre dueña de casa, que organiza su vida en torno al cuidado de los hijos no puede ser generalizado a todos los periodos de la historia occidental, y con mayor razón, a las demás culturas (Moore, 2009). Como ejemplo de esto, la autora expone que dentro de una misma sociedad pueden existir dos formas sociales de reproducción de la vida, como es el caso de la

sociedad británica. Antes de los Factory Acts (legislación laboral desarrollada entre 1803 y 1844 en el Parlamento del Reino Unido sobre trabajo en las fábricas) en los sectores más pobres existía una gran cantidad de mujeres y niños trabajando asalariadamente. Mientras que, en el extremo de la clase alta de la sociedad victoriana, las mujeres se ocupaban de las labores domésticas y casi nunca trabajaban fuera de casa.

“Pero excluir a estas mujeres del trabajo remunerado no significaba necesariamente que las madres biológicas se ocuparan de la crianza, del cuidado diario y la educación de su prole. Muchas familias de clase media y alta confiaban plenamente en una nanny [...] Tanto Boon como Drummond opinan que la nanny representa una erosión teórica del concepto de una familia universal basada en aspectos bioculturales y construida en torno a la unidad madre-hijo” (Moore, 2009, pág. 41).

Para plantear el concepto Maternidad en el contexto sociocultural latinoamericano, es necesario reconocerlo como una de las tareas que forma parte de las redes de labores que componen el trabajo doméstico y, en una visión más amplia, el trabajo de cuidados. A pesar de que el cuidado es el trabajo que actualmente se encarga de la reproducción de la vida social y material, recientemente ha sido una veta de estudios de diversas disciplinas, apuntando en su gran mayoría al objetivo de visibilizar el trabajo invisible de las mujeres (Martelotte, 2014). Martelotte expone que los grupos involucrados en el cuidado son en su mayoría los niños y niñas, los adultos mayores y las personas en situación de discapacidad. A esto sería relevante sumar a las mujeres que cuidan a estos grupos nombrados, visibilizando que actualmente el cuidado debe ser abordado desde una perspectiva de género –puesto que la “distribución social del cuidado tiene características y consecuencias diferenciales para varones y mujeres” (Martelotte, 2014, pág, 325)– y de derechos humanos, puesto que el cuidado sería un derecho universal (cuidar y ser cuidado/a), y no debería ser una fuente de desigualdades si se reconoce como una oportunidad para construir sociedades más justas y equitativas. Para esto, sería necesario también cambiar las actuales representaciones sociales que sostienen el esquema tradicional hombre-proveedor y mujer-cuidadora-trabajadora secundaria.

Los países que más avanzados se encuentran institucionalmente en materia de cuidados son Uruguay, Chile y Costa Rica, integrando políticas públicas en esta temática. A pesar de los avances, se destaca que la cobertura estatal en primera infancia es baja y sigue a cargo de las familias, comunidades e instituciones privadas de cuidados.

Las concepciones culturales sobre maternidad en Chile afectan directamente la participación laboral de las mujeres, tal como se expuso en el apartado de revisión de estudios previos. La concepción conservadora de algunos sectores sociales chilenos sobre las mujeres, las encierra en el ámbito doméstico en la tríada esposa-madre-dueña de casa, haciendo que, a pesar de los altos niveles de educación del país en la población femenina, esta exhiba bajos niveles de participación en el mercado laboral, a diferencia de las tendencias mundiales.

Los siguientes hallazgos de los autores están basados en la aplicación de la encuesta International Social Survey Programm (ISSP), levantada a través del Centro de Estudios Públicos (CEP). Son las mujeres jóvenes entre 24 y 28, y las mujeres adultas entre 39 y 43 años, siendo las que tienen mayor presencia en el mercado laboral. Según este estudio, la presencia de niños menores a cuatro años en el hogar reduce la probabilidad de participación femenina en el mercado, y si la mujer vive en pareja (casada o conviviente), muestra que exhiben una menor probabilidad de participaren la fuerza de trabajo (Contreras y Plaza, 2007, pág. 13). Respecto de las percepciones de las mujeres, quienes viven en contextos culturales machistas muestran un efecto negativo y significativo sobre la decisión de participar en el mercado del trabajo (trece puntos porcentuales). En conclusión, mientras más machista sea el contexto cultural y la autopercepción de las mujeres, menor es su probabilidad de que se integren al mercado laboral. Esto se suma a factores como que vivan en pareja o tengan hijos en la etapa de la primera infancia.

Todo lo anterior muestra que la maternidad es un punto de inflexión en la trayectoria laboral de las mujeres, y según sus contextos la vivirán con mayor o menor dificultades. Si tienen parejas que sostengan el hogar y puedan entenderse como ingreso secundario, si son madres solteras y dependen exclusivamente de su salario para mantenerse, si tienen redes familiares de apoyo para la crianza, etc. Asimismo, si las mujeres no tienen hijos, ya sea por decisión propia o por otras circunstancias, también son cuestionadas en torno a su maternidad pendiente, ya que se asume que la realización personal de toda mujer reside en la máxima muestra de su feminidad: la concepción de hijos y el afecto y apego que conlleva este ritual de la maternidad. Al estar relacionadas con estereotipos sobre el género femenino, las mujeres no podían escapar al mandato de la división sexual del trabajo y el sistema sexo/género que hasta hoy las fuerzan a encajar con ciertos moldes tradicionales, siendo hoy las relaciones de género un punto de tensión en un contexto de creciente integración femenina al trabajo remunerado, el renovado debate sobre derechos de las mujeres y feminismo en el país, y las cada vez más diversas estrategias familiares en pos de la diversificación de las formas familiares que existen en la sociedad chilena,

considerando también que el factor clase social es una variable explicativa en estos factores mencionados.

2.1.4 Estereotipos de género y obstrucciones a liderazgos femeninos

Los efectos de la “impotencia aprendida” en palabras de Bourdieu (2000) ha generado la extensión de los roles domésticos en el mundo del trabajo para las mujeres, no sólo en cuanto segregación ocupacional -tareas feminizadas-, sino también en cuanto a capacidades subjetivas (de personalidad, cognitivas, experiencia, capital social y cultural, etc.).

En la esfera laboral, estos procesos que operan en la vida social se expresan en una asimetría radical entre actividades masculinas y femeninas: según principio de la adecuación de las expectativas a las posibilidades materiales, la experiencia de un mundo sexuado desanima a las mujeres que presentan inclinaciones por tareas típicamente masculinas (Bourdieu, 2000, pág. 80). Con el tiempo y el refuerzo del entorno, se produce una “impotencia aprendida” en las niñas: existe todo un sistema de prácticas que desalientan, que provienen desde los padres, profesores, compañeros que juzgan la inclinación de las mujeres jóvenes por las ramas científicas o técnicas. *Las capacidades y aptitudes están sexualmente connotadas*, construidas en oposición a la comprensión de mujer que opera en esa formación social. Las mujeres deben desarrollar, además de competencias técnicas, disposiciones masculinas para encajar con los “perfiles” de los puestos a alcanzar.

Este complejo sistema articula situaciones objetivas y subjetivas de las mujeres. En palabras de Julieta Kirkwood –socióloga chilena y activista feminista durante los años de dictadura- las condiciones objetivas que marginalizan a las mujeres serían “la reducción exclusiva al “rol natural” de un ochenta por ciento de las mujeres; la discriminación educacional y cultural; la discriminación laboral; la baja o escasa participación política” (Kirkwood, 1980, pág. 34), mientras que las condiciones subjetivas refieren al excesivo desarrollo de lo afectivo como condición propia de lo femenino en detrimento de lo racional, la identificación con aquello que la hace objeto, como marido, hijos y hogar; el sentimiento de incapacidad frente al otro sexo producto de deficiencias formativas reales, y la extensión del rol doméstico hacia el ámbito laboral (ibídem).

Existen *distintos enfoques teóricos que explican esta desigualdad* a nivel laboral, incorporando el género en este análisis. Richard Anker, investigador independiente de la Organización

Internacional del Trabajo (OIT) en Ginebra, Suiza, discute con enfoques totalmente opuestos para analizar el mismo fenómeno. Comienza cuestionando la idea de “preferencias” en torno al trabajo, en especial cuando lo cruza el factor género (Anker, 2001, pág. 14). Según el autor, al existir los estereotipos en torno a ocupaciones “masculinas” o “femeninas”, se producen aprendizajes de factores de género que envuelven estas ocupaciones.

La primera teoría analizada será la neoclásica o teoría del capital humano. Considerando que la oferta laboral sería quienes ofrecen trabajo en el mercado laboral, desde esta teoría la incorporación de las mujeres a este mercado aporta poco capital humano, debido a (i) bajos niveles de educación o campos de estudio no ligados a áreas “productivas” como ciencias o tecnologías, así como también (ii) participación intermitente o trunca en el mercado laboral, por responsabilidades de cuidados en su familia y las consiguientes tareas domésticas. Por lo que el salario más bajo recibido por las mujeres se encuentra legítimamente justificado en su menor productividad. Por otra parte, considerando que la demanda laboral es la suma de quienes demandan puestos de trabajo, serían los mismos factores que influyen en las preferencias de hombres y mujeres, los que operan en las preferencias de los empleadores, siendo más probable que soliciten hombres para puestos que requieren mayor experiencia o que pertenezcan a un campo de estudios preferentemente masculino. Asimismo, se considera que las mujeres serían trabajadoras que llevan consigo costos laborales indirectos, afectando el tipo de puestos para los cuales las requieren o los que les ofrecen.

En un segundo lugar, se encuentran los enfoques teóricos institucionales. Estos enfoques se basan en el pensamiento económico neoclásico, pero otorgan importancia clave a las instituciones (como los sindicatos –en la realidad del primer mundo- y las grandes empresas) en determinar quiénes son contratados, despedidos, promovidos y cómo se les paga; asimismo, asumen que los mercados se encuentran segmentados de ciertas formas, haciendo difícil la movilidad de los trabajadores de un sector a otro. Las distinciones que se han hecho son las de “sector primario y secundario (Doeringer y Piore, 1971), trabajos estáticos y progresivos (Standing, 1978) y sectores formal e informal (OIT, 1972)” (Anker, 2001, pág. 20). Dentro de la misma lógica, se explicaría que existen mercados de trabajo dual, con un segmento del mercado laboral compuesto de ocupaciones “femeninas” y otro segmento de ocupaciones “masculinas”.

En cambio, las teorías de género y feministas se refieren a las variables del mercado laboral que los economistas toman como dadas. En concreto, explican que la sociedad patriarcal asigna roles

desde la infancia diferenciados según sexo, lo que dificulta que las mujeres desarrollen capital humano y social y, en consecuencia, tienen menor experiencia e inserción en el mercado laboral. Esta teoría aporta una visión sobre la segregación ocupacional por sexo en la que se destaca que las ocupaciones destinadas a las mujeres no tienen que ver realmente con sus capacidades, sino que están basadas en los estereotipos de género hacia las mujeres y las supuestas habilidades que deberían tener según estas concepciones.

Las principales barreras para que las mujeres asciendan a puestos de liderazgo son los vestigios de prejuicios y estereotipos en torno al trabajo de las mujeres, que se muestran en hechos tan palpables como el conocido “gender gap” (o la constante presencia de desigualdad de género). En segundo lugar, existe una resistencia al liderazgo de las mujeres, debido a las asociaciones conscientes e inconscientes que se tienen sobre ellas; a partir de los estereotipos sociales en torno a mujeres y hombres se les vincula con un tipo de trato diferente, y en especial a los hombres con tratos que denotan liderazgo (Eagly & Carli, 2007).

Estereotipo masculino de los puestos de liderazgo

En general, los estilos de trato y liderazgo ligados al género masculino se confunden con las cualidades que deben tener los líderes, en especial debido a una larga historia occidental de dominación de los hombres en los puestos jerárquicos. “Como resultado, las mujeres líderes se encuentran en un amarre doble. Si son altamente comunales pueden ser criticadas por no ser suficientemente agentes. Pero si son altamente agentes, pueden ser criticadas por carecer de comunión. De cualquier manera, pueden dejar la impresión que no tienen “las cosas necesarias” para trabajos poderosos” (Eagly & Carli, 2007). En la misma línea, es posible afirmar que los *modelos de dirección tradicionales* estarían pensados desde y para directivos masculinos, haciendo más difícil la incorporación de mujeres a estos cargos de alta jerarquía: “La cultura organizacional está dominada por valores androcéntricos excluyentes de lo femenino, lo que provoca serias trabas para el desarrollo profesional de las mujeres” (Ramos, Barberá, & Sarrió, 2003, pág. 271). Además, aunque hace unas décadas la discriminación de género es objeto de intervención en el mercado laboral, las organizaciones no se ven a sí mismas como instituciones que perpetúan las relaciones desiguales entre hombres y mujeres.

Retomando la enumeración hecha por Eagly & Carli (2007) sobre los obstáculos que viven las mujeres para ascender, se encuentran en tercer lugar, las demandas de la vida familiar debido al

rol social reproductivo con que cargan las mujeres. En especial la maternidad es un momento clave de la reproducción de la humanidad, sin embargo, “desde el punto de vista económico y organizacional es un estado de invalidez, es el anti-trabajo, la no disponibilidad absoluta” (Ramos, Barberá, & Sarrió, 2003, pág. 272).

Finalmente, dentro de este contexto de desigualdad, existen cada vez más espacios para las mujeres. Las acciones que han llevado a cabo los movimientos de mujeres por visibilizar y sensibilizar sobre la violencia de género, desde sus expresiones más crudas como son los femicidios, hasta cuestionar relaciones cotidianas en el espacio público como es el acoso callejero. La actual es una época de transformaciones en Chile, por lo que se hace necesario no sólo reconocer la desigualdad sino observar y establecer estrategias de cambio en las opresiones que producen los estereotipos de género en las mujeres. Lo que se espera con la revisión hecha es contar con conceptos que operen como herramientas del posterior análisis de la información producida, que da cuenta de la transformación que ha significado para el espacio laboral de la minería la determinación de Codelco de incorporar una perspectiva de género, buen trato y conciliación de la vida familiar a nivel de estrategia corporativa (Codelco, 2015). La empresa minera desde el año 2014 comenzó a certificar a sus divisiones en la Norma Chilena 3262 de Igualdad de Género y Conciliación de la vida laboral, familiar y personal, descrita anteriormente en este texto, y que tiene como foco de transformación la eliminación de los sesgos de género en el reclutamiento y desarrollo de carrera, ejercicio efectivo de las licencias de maternidad y paternidad, y desarrollo de políticas de conciliación entre la esfera laboral y las labores de cuidado familiar o personal.

2.2 MARCO METODOLÓGICO

La estrategia metodológica que se utilizará es de *carácter cualitativo*, puesto que el presente estudio pretende, en primer lugar, describir las trayectorias laborales de las mujeres profesionales en la empresa minera Codelco, para luego conocer la percepción que ellas tienen sobre las desigualdades informales que se producen en sus espacios laborales; en este sentido es que el estudio es de tipo *descriptivo*.

La unidad de análisis será los discursos de las mujeres profesionales en cargos de jefatura, desempeñados en empresas de la gran minería pública y privada en Chile. Se trabajará con datos cualitativos de primer orden, producidos por la investigadora mediante entrevistas semi-estructuradas (Vela Peón, 2001). Esta información será construida y analizada a partir de una operacionalización conceptual que se deduce del Marco Teórico-Conceptual, considerando la incorporación de dimensiones emergentes en las entrevistas. Por lo anterior, se complementará la técnica de *análisis de contenido* (Navarro & Díaz, 1994) con el criterio de codificación abierta, permitiendo una flexibilidad en el análisis que considere los aspectos previamente elaborados en conjunto con los datos que emergen al momento de ir al campo de estudio a producir la información.

Para estas entrevistas, la muestra será *intencionada y teórica*, es decir, se busca una representación no de tipo probabilística sino de sujetos y relaciones sociales. Ya que cada individuo es un nodo de relaciones que lo constituyen de manera compleja y a la vez parcial; el entrevistado es una categoría social, entendida como una posición y una perspectiva específica en una estructura o relación social. El criterio de representación en los procedimientos cualitativos es la saturación de información, es decir, se realizarán entrevistas hasta que la realización de una nueva no aporte nada nuevo a lo ya encontrado. El *muestreo* será por bola de nieve, validando mediante el análisis de discurso que ya se han realizado las entrevistas necesarias para reconstruir la estructura interna del objeto que se estudia (Canales, 2006).

2.2.1 Selección de la muestra

Los *criterios de selección de la muestra* en concreto corresponden a cuatro características:

- ser mujer,
- contar con un título profesional,
- ostentar un escalafón que implique tener personas a cargo,
- haber tenido al menos un periodo de contacto con la faena de producción minera.

Tabla 7. Conformación de la Muestra

Código	Profesión	Cargo	Edad	Lugar de trabajo	E° civil	Hijos
1	Ingeniera Civil Químico	Supervisora Grupo operativo, División Andina	27 años	División Andina, Los Andes	Soltera, conviviente	0
2	Ingeniera Civil Químico	Supervisora Grupo operativo, División Andina	33 años	División Andina, Los Andes	Soltera, conviviente	0
3	Geóloga	Geóloga Senior, Vicepresidencia de Proyectos	50 años	Casa Matriz, Santiago	Segundo matrimonio	4
4	Ingeniera Comercial	Contralora, Vicepresidencia de Proyectos	54 años	Casa Matriz, Santiago	Divorciada	0
5	Ingeniera en Prevención de Riesgos	Ingeniera Especialista en Prevención de Riesgos, Gerencia de Seguridad	38 años	División Andina, Los Andes	Soltera, conviviente	1
6	Ingeniera Civil	Superintendente	47 años	Gabriela Mistral, Calama	Separada	2
7	Ingeniera en Ejecución Industrial	Ingeniera Especialista en Control y Gestión, Superintendencia Gerencia de Servicios	50 años	Administración División El Teniente, Rancagua	Casada	1
8	Técnico en Contabilidad, nivel medio. Ing. Comercial mención Informática. Magíster Gestión de Calidad	Jefa de Gestión, Gerencia de Servicios	37 años	Administración División El Teniente, Rancagua	Soltera	0
9	Geóloga	Directora Recursos Hídricos, Distrito Norte	54 años	Distrito Norte, Calama	Casada	1
10	Constructor Civil. Certificaciones en Seguridad	Jefa de Operaciones, Gerencia de Servicios		Administración División El Teniente, Rancagua		0
11	Psicóloga	Gerenta de Recursos Humanos, Vicepresidencia de Proyectos	40 años	Casa Matriz, Santiago	Casada	1
12	2 profesionales entrevistadas	Dirección de Género	--	Casa Matriz, Santiago	--	--

Fuente: elaboración propia

2.2.2 Construcción del instrumento

Para incorporar las preguntas de investigación y la revisión teórica en un instrumento que considere estos aspectos, se procedió a tomar como dimensiones del objeto los dos primeros Objetivos Específicos de investigación, profundizando en las subdimensiones desde la evidencia hallada. El tercer objetivo (relacionar las trayectorias con las desigualdades informales encontradas) se cumplirá al momento de analizar y presentar la información resultante. La siguiente tabla muestra el procedimiento de operacionalización de las variables a investigar, con el fin de generar coherencia teórica y metodológica con los objetivos del presente estudio.

Tabla 8. Primera Operacionalización conceptual

<i>Objeto</i>	<i>Dimensiones</i>	<i>Sub dimensiones</i>
<i>Trayectorias laborales de mujeres actualmente jefas en la minería, percibidas en relación a sus pares masculinos, en un contexto de desarrollo de enfoque de género en un ambiente laboral masculinizado</i>	Describir trayectoria laboral de la trabajadora que hoy ostenta un cargo de jefatura	Cargos sucesivos que ha ocupado
		Funciones y tareas asociadas a los cargos
		Maternidad como elemento que incide en su trayectoria laboral
	Describir desigualdades informales en la trayectoria laboral de la trabajadora, percibida en relación a sus pares masculinos	Percepción personal de cambio en la percepción sobre las mujeres dentro de su empresa
		Comparación con compañeros de trabajo en cada cargo que ocupó
		Comparación actual con compañeros que tuvo al inicio
		Diferencias en tiempos de ascenso o tipos de cargo a los que se le derivaban
		Percepción de la política institucional
	Describir mecanismos informales percibidos por la trabajadora, que afectan su trayectoria laboral	Trato, lenguaje o actitudes respecto de ella como trabajadora
		Trato, lenguaje o actitudes respecto de ella como mujer
		Trato, lenguaje o actitudes para compararla con los hombres
		Trato, lenguaje o actitudes desde el personal femenino con quienes ha interactuado

Fuente: Elaboración propia

A partir de estas dimensiones y subdimensiones construidas, se generó el instrumento para guiar las entrevistas semi-estructuradas, a partir de indicadores que se traducen desde las subdimensiones. La pauta de entrevistas se encuentra en el apartado de Anexos.

Este estudio tiene consideraciones éticas en la investigación social, compromiso que se plasma en el Consentimiento Informado que fue enviado por correo y llevado impreso a las entrevistas, para que la persona entrevistada sepa formalmente los estándares éticos de esta investigación. A saber, son la confidencialidad de la información, el anonimato de los testimonios y la transcripción de la conversación para fines de análisis. Este documento de consentimiento informado igualmente se encuentra en los Anexos.

2.2.3 Aplicación del instrumento: trabajo de campo

Se comenzó la búsqueda de mujeres que pudieran calzar con las características solicitadas. Se comenzó con dos contactos de origen familiar, uno en División Andina, un yacimiento minero ubicado en el sector cordillerano de la V región. El otro contacto provenía de la Casa Matriz de Codelco, cuyas dependencias están ubicadas en la ciudad de Santiago, región Metropolitana. A partir de estos contactos pudo ser aplicada la técnica de bola de nieve, y fue posible conseguir 3 entrevistas en la Casa Matriz, sumada a una entrevista a las dos encargadas de la Dirección de Diversidad de Género, dependientes de la Vicepresidencia de Recursos Humanos.

En la División Andina fue posible realizar 3 entrevistas en 2 viajes a la ciudad de Los Andes. En esta ocasión se entrevistó a dos jefas de unidades operativas (quienes dirigen los equipos que trabajan en la extracción del mineral) y luego se entrevistó a una ingeniera especialista, que trabaja como *staff* en la misma división.

Luego, se realizaron 3 entrevistas en la división El Teniente, ubicada en la ciudad de Rancagua, Región del Libertador Bernardo O’iggins. Aquí se pudo conversar con dos ingenieras en funciones de gestión y una constructora civil, por lo que se obtuvo una nueva visión que nutrió las reflexiones investigativas.

Por último, se realizó una entrevista por videollamada *online* a la Directora de Recursos Hídricos del Distrito Norte de Codelco, es decir, la encargada de supervisar a las 4 minas en operación que se encuentran en la zona, en las afueras de la ciudad de Calama, Región de Antofagasta.

En todas las entrevistas se contó con un buen recibimiento y con una gran disposición de las profesionales a cooperar, lo que permitió rápidamente hacer los contactos necesarios. Asimismo, la investigadora procuró un ambiente de conversación amable y cordial, y las entrevistas no sobrepasaron una hora de duración, evitando así generarle una experiencia tediosa a las entrevistadas.

De todas las divisiones a las que se pudo acceder mediante entrevistas, solamente la división Gabriela Mistral se encontraba certificada en la Norma Chilena 3262, sin embargo en todas las divisiones ya se habían emprendido políticas de acciones positivas hacia mujeres en los procesos de reclutamiento, por lo que la directriz corporativa general sobre incorporación femenina ya estaba instalada, incluso con metas porcentuales fijadas (Entrevista 1).

CAPÍTULO 3: RESULTADOS DEL ESTUDIO

3.1 ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN

En el siguiente apartado se exponen los métodos utilizados para analizar los datos producidos y generar resultados interpretativos del fenómeno abordado. La perspectiva utilizada en la presente investigación se plantea desde un principio de apertura, “que considera la comprensión del objeto de investigación como preliminar hasta el final de la investigación” (Flick, 2004, pág. 21) Por lo tanto, el proceso de investigación fue abierto, circular y con la constante retroalimentación de los hallazgos hechos en función de la operacionalización conceptual realizada del objeto.

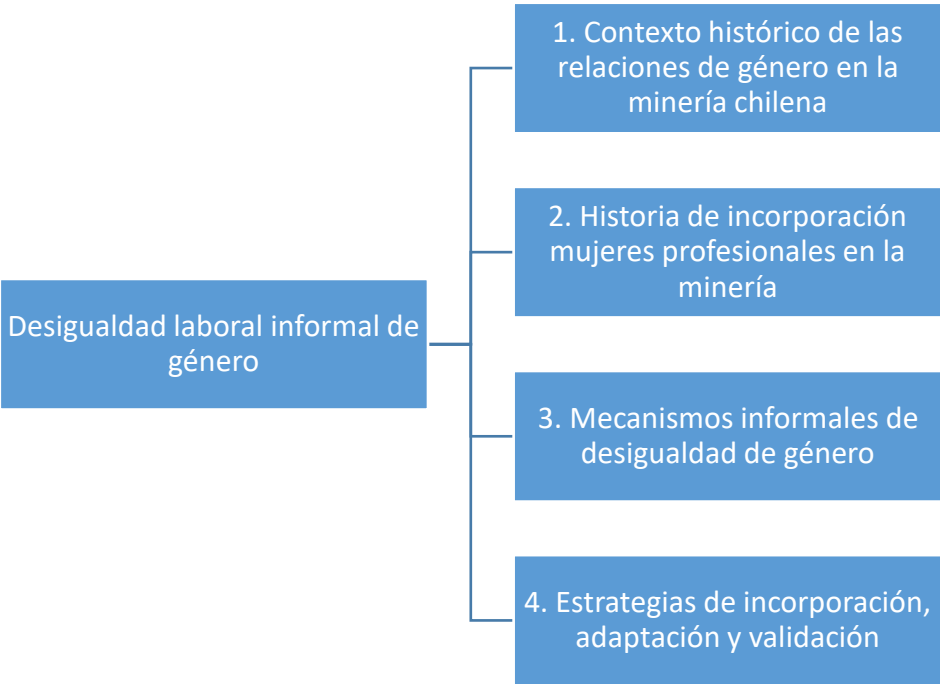
Luego de producido este análisis inicial, se hallaron situaciones, relatos y percepciones que no estaban considerados en este ordenamiento primario, por lo que se consideraron como *categorías emergentes* en el proceso mismo de análisis, enriqueciendo la conceptualización inicial realizada sin el tratamiento de los datos. Asimismo, se incluyó una nueva perspectiva en este ordenamiento conceptual: los actores (en tanto personas y también organizaciones), emergieron también como nuevas categorías necesarias para el análisis de estas interacciones en el espacio de trabajo.

Esta perspectiva se basa en la idea del *frame analysis* o marco interpretativo, método mediante el cual se organizó de forma narrativa las entrevistas, con el fin de identificar actores, sus interpretaciones de la realidad y las acciones que despliegan en base a esta interpretación. Este mecanismo de análisis proviene de la elaboración del sociólogo Ervin Goffman, quien argumenta que los seres sociales “enmarcan” o “encuadran” sus vivencias de los objetos tanto sociales como naturales, con el fin de organizar el entendimiento de éstos y encontrar una guía para la acción social (Chihu, 2018). Analizar el marco de referencia con que los sujetos interpretan su experiencia permite comprender el “sentido, dirección, orientación e intencionalidad de esa acción”. Para Goffman, estos *frames* son esquemas interpretativos múltiples, que funcionan al mismo tiempo y que se refieren unos a otros entre sí, organizando la experiencia de los sujetos a partir de esta multiplicidad de “encuadres”, siendo esta metáfora cinematográfica una continuidad de la elaboración del autor de la presentación del *self* en la vida cotidiana. En la medida en que una experiencia social puede ser organizada según los encuadres que realiza el sujeto o sujeta, es

posible que esta interpretación cognitiva oriente el despliegue del rol social, teniendo un sentido diferente para cada individuo.

Producto de esta interpretación realizada y la emergencia de nuevas categorías, se hizo necesario reagrupar los conceptos principales que guían la investigación, permitiendo observar la valoración que hacen las entrevistadas de las relaciones laborales que establecen con su entorno laboral.

Tabla 9. Operacionalización final



Fuente: Elaboración propia

3.2 PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

A continuación, se señala gráficamente la relación entre las categorías y los códigos que las componen, con el fin de ordenar discursivamente la interpretación de los resultados. Y vincularlos con el marco teórico.

La explicación se realizará desde la perspectiva de las mujeres entrevistadas, para luego profundizar en el desenvolvimiento de los demás actores mencionados en el contexto descrito.

3.2.1. Contexto histórico de las relaciones de género en la minería chilena



1.1 Ambiente laboral

El ambiente laboral donde se han desarrollado las entrevistadas tiene la particularidad geográfica de estar en sitios aislados. La faena (u operación minera) se realiza en montañas, alejados de los centros urbanos debido a que la mayoría de los yacimientos mineros explotados en Chile se encuentran en la cordillera de Los Andes, bajo túneles de amplias profundidades. Esta particularidad de la faena minera impacta en las condiciones laborales de la industria, ya que generalmente se trabaja con turnos de 5 o 7 días de faena, y 5 o 7 días de descanso, se debe alojar al interior de la mina, se enfrentan condiciones climáticas adversas y la altura donde se encuentran los yacimientos.

Hace unos 25 años aun no existían políticas de incorporación de mujeres a la minería, por lo que las entrevistadas que comenzaron su trayectoria en minería en esa época, señalan que eran casi

las únicas mujeres en terreno, siendo la secretaria el rol asociado con las mujeres contratadas en el ámbito administrativo de la minería: *“las únicas mujeres que todos conocían eran las secretarias y nada más que eso”* (Entrevistada 7). La misma profesional indica que al inicio, llegó con un grupo de mujeres, las primeras profesionales en incorporarse a la división de talleres de El Teniente, tomando cargos de mayor jerarquía laboral que muchos hombres que llevaban varios años trabajando en el lugar. A raíz de esto, se produjeron conflictos de autoridad, recibiendo rechazo de los hombres a su mandato: *“o sea al principio era un rechazo absoluto por el solo hecho de ser mujer y joven, o sea que me viene a decir”* (idem).

El trato entre hombres es un elemento del ambiente laboral que se destaca transversalmente por todas las entrevistadas, ya que llama la atención por la cantidad y nivel de groserías o garabatos utilizados en el día a día. Algunas entrevistadas ejemplifican que para señalar un error o que alguna tarea se ha hecho mal, entre los hombres es común tratarse con groserías. Este trato, lenguaje y actitudes entre los hombres se encuentra presente a todo nivel educacional y de jerarquía en la empresa minera, según la mayoría de las entrevistadas. Solamente una de ellas menciona que no existen problemas de maltrato verbal ni de ningún tipo en el ambiente ejecutivo (alta dirección empresarial), a diferencia de los espacios laborales con bajo nivel educacional (Entrevista 4).

Las entrevistadas reconocen que la faena es un espacio especialmente machista, ya que hay hombres obreros, con menor nivel educacional que las mujeres que se incorporan como profesionales, y algunos con muchos años de experiencia en la mina.

“A nivel de obreros en Chile o de los niveles más bajos de las empresas hay una suerte de machismo, se ponen los hombres como celosos, piensan que las mujeres les van a quitar la pega, o francamente ya hay un problema de acoso más o menos importante” (Entrevistada 4)

El acoso hacia las mujeres en el ambiente minero es una situación transversalmente reconocida por las entrevistadas, aunque no todas han tenido las mismas vivencias, no le entregan el mismo significado ni lo enfrentan de la misma manera. Más adelante en la exposición se hará un acercamiento a este fenómeno.

Las entrevistadas señalan que las políticas de la empresa empleadora apuntan en general hacia la igualación con los pares masculinos. Uno de los puntos consultados directamente fueron las

oportunidades de capacitación, las que fueron evaluadas como equitativas desde las entrevistadas.

A pesar de que se reconoce en general ciertos cambios a nivel social en favor de las mujeres, del mismo modo, se expresa que *“el ambiente te exige”* (Entrevista 7). Ya que Chile es un país machista, -a diferencia de países que tienen mayores estándares de igualdad de género-, el ambiente laboral también lo será. Al respecto, las entrevistadas más antiguas difieren en sus apreciaciones, ya que algunas opinan que sí ha habido cambios respecto al machismo al interior de Codelco, mientras que otras señalan que las actitudes de los hombres que trabajan en la minera no habrían cambiado mucho. Estas diferencias de apreciaciones serán profundizadas en los códigos desarrollados para este tópico.

Se rescató la mirada de ellas mismas hacia la labor de las mujeres en Codelco. Señalan que las mujeres aportan un mejor trato laboral, a diferencia del trato acostumbrado entre hombres en la minería, como las groserías mencionadas anteriormente. Ellas mismas afirman que habría una influencia positiva de las mujeres en la mejora del ambiente laboral, apoyando esto en los testimonios de algunos compañeros o jefes que se lo han mencionado. Como ejemplo, al entrevistar a la Directora de Recursos Hídricos, quien está cargo de todas las mineras del distrito norte de Codelco en su ámbito profesional, fue consultada por alguna diferencia que haya notado entre la Minera Gaby, que se ha autoimpuesto como meta la incorporación de más mujeres a la división, versus las otras mineras del distrito. Ella señala que la minera Gaby *“tiene un ambiente más relajado y más agradable”* (Entrevista 9).

Los altos niveles educativos alcanzados por las mujeres en comparación con los hombres en la industria minera (presentados en los Antecedentes de la investigación), son consistentes con la mayor incorporación de las mujeres en el ámbito profesional. Esto genera que las trayectorias laborales de las mujeres en minería se diversifiquen: si antes las mujeres se desempeñaban como secretarías o a cargo de labores administrativas, hoy en día alcanzan puestos de jefatura con personal a cargo, incluso a cargo de hombres mayores con vasta experiencia en las operaciones mineras. La ascensión de mujeres profesionales a cargos de responsabilidad fue foco de situaciones de trato inadecuado o discriminación negativa desde los hombres a las mujeres profesionales, en especial cuando esta situación se daba en la operación minera. Los trabajadores más antiguos generalmente no cuentan con altos niveles de educación formal, sino que los años de experiencia los han formado como mineros. Esta situación se reconoce que ha cambiado con

los más jóvenes, quienes ingresan al menos con un nivel de técnico en minería y no necesariamente hacen carrera dentro de la misma empresa.

En la actualidad, las profesionales señalan que las situaciones de discriminación o maltrato abierto son cada vez menos frecuentes, sin embargo, el machismo y las resistencias persisten en nuevas formas, por lo que más adelante se adentrará en la caracterización de este fenómeno.

1.2 Cultura minera en la actualidad

Al referirse a las características del ambiente minero y que influyen en el ambiente laboral, las mujeres profesionales señalan que tiene varias características negativas, algunas se han mantenido y otras han ido mutando en el tiempo.

El vocabulario soez y el maltrato psicológico son prácticas extendidas entre los hombres. Muchas entrevistadas señalan que hasta hace poco tiempo, las jefaturas se resistían a trabajar con mujeres porque no las podían tratar *como se acostumbraba* en la operación (Entrevista 7 y 12). Además, señalan que este lenguaje con groserías es utilizado por hombres en general, sin importar jerarquía laboral o estatus profesional (Entrevista 10).

El ambiente minero está informalmente ligado con la “instrumentalización de la mujer” como un “objeto sexual”. (Entrevista 2 y 11). En el espacio extralaboral, los mineros acostumbran asistir a night club, pubs, prostíbulos y realizar eventos con bailarinas nudistas (nombradas por las entrevistadas como “*minas en pelota*” o “*las topleras*”). Esta concepción de las mujeres como objeto sexual se demostraba en el espacio laboral, en especial en la mantención de imágenes tipo “póster” en las paredes de mujeres desnudas, tanto en operaciones como en las oficinas de las jefaturas (Entrevista 6 y 8). Si bien estos afiches han desaparecido de la vida cotidiana en la minería, este tipo de actitudes sexistas hacia las mujeres se fomentaban hasta hace poco tiempo desde la misma empresa, invitando a bailarinas, personajes de la televisión y vedette’s a instancias institucionales (Entrevista 6). Una entrevistada señala que la empresa llegó a “*poner a minas en pelota*” en un campeonato de fútbol” (Entrevista 2). Un relato más extremo lo hace la entrevistada 6, que señala que en la fase de construcción de las operaciones mineras se generan situaciones de comercio sexual, en especial con mujeres que trabajan en servicios de aseo y que pertenecen a clases sociales más bajas.

Aquí cabe destacar lo planteado por Rubin (1986), quien señala que históricamente se ha construido una subordinación del cuerpo de las mujeres a partir de los sistemas de parentesco, transacciones matrimoniales y consecuentes acuerdos políticos, siendo objeto de intercambio por la capacidad biológica reproductiva que tenemos las mujeres. El acceso a cuerpo de las mujeres, y no sólo en términos reproductivos sino que sexuales, se ha construido desde la relación de poder que establece el género (Scott, 1996), lo que en el contexto minero, en que sólo los hombres han podido acceder al salario (Klubock, 1995), ocurren estas situaciones en que se normaliza el acceso al cuerpo de las mujeres a través del intercambio de dinero, estableciéndose una jerarquía en el sistema sexo/género (Rubin, 1986) desarrollado en el ambiente minero.

Las actividades institucionales que se generan desde los sindicatos de trabajadores siguen bajo la lógica que el público al que apuntan en la división está solamente compuesto por hombres. Una entrevistada ejemplifica con las actividades organizadas por el sindicato en la división El Teniente: *“el día del minero lo hacen con anticuchos y viendo fútbol en el sindicato, es poco abierto para la mujer, es poco ameno, no invita a participar”* (Entrevista 7)

Sobre las formas de ejercer la jerarquía o jefatura, las entrevistadas describen que el perfil de un jefe era ser un hombre *“gritón, mandón, pero a la vez muy paternalista”* (Entrevista 11), *“como de patrón de fundo”* (Entrevista 12), que era respetado, versus un perfil más *“blando”*.

Se reconoce que hay un factor cultural que dificulta el trabajo en ambientes mixtos, debido a la historia de la minería como industria masculinizada. Estas situaciones han ido cambiando lentamente, así como ha ido avanzando la profesionalización de los supervisores en la minería, cuestión que ha favorecido el cambio en el trato en especial. Sin embargo, según una de las profesionales de la División de Género, este maltrato *“en áreas administrativas no se da, pero las personas que están en terreno y trabajan día, noche, qué se yo, tienen un trato mucho más agresivo y que está validado”* (Entrevista 12).

Uno de los hechos claves de la transformación cultural en el ambiente minero es la incorporación de las mujeres a la faena minera, cuestión que ocurrió de facto, desarrollándose a pesar de las prohibiciones legales. Algunas mujeres relatan que debían disfrazarse de hombres para ingresar a las minas y cumplir con su labor profesional (Entrevista 9), situación que ocurrió hasta el año de derogación del decreto del Código del Trabajo, en 1996. Este fue el paso oficial que le abrió la posibilidad a las mujeres de incorporarse a la cadena productiva principal de la empresa, rompiendo con el estereotipo negativo difundido en el ambiente minero contra el ingreso de las

mujeres a las minas. Al ocurrir esta apertura, varias entrevistadas, señalan que las mujeres operarias en general adquieren una actitud masculinizada, siendo ésta una estrategia de incorporación con sus compañeros de trabajo. Cabe señalar que las entrevistadas son todas profesionales y relatan esta situación que ellas miran desde otra perspectiva, señalándola en oposición a la situación personal de otras mujeres con estudios profesionales (Entrevista 5) o que se desempeñan en otros cargos de corte administrativo, por ejemplo, las secretarias (Entrevista 12).

Al ser un rubro masculinizado y que además entrega sueldos más altos que el promedio del país, la mayoría de las esposas de los mineros son dueñas de casas; según el relato de algunas entrevistadas, incluso algunas esposas que son profesionales se terminan dedicando a las labores domésticas, sin ejercer su profesión (Entrevista 12). Esta configuración familiar del rubro minero, en conjunto con la integración diferenciada de las mujeres a este espacio laboral, actúa como refuerzo del estereotipo reproductivo hacia las mujeres.

“hay que derribar todas estas vivencias personales que tiene cada una de las personas, que no ven tampoco que la mujer tenga un rol tan claro en el mundo laboral, sino que lo ven más asociado al típico rol que tradicionalmente se nos ha asignado por historia [...] digamos el cuidado de los niños, y los adultos mayores, y las labores domésticas” (idem).

El refuerzo de estos estereotipos tiene que ver con que el género y su construcción de relaciones de poder es uno de los pilares del orden social, y no son estereotipos meramente psicológicos, sino que se asientan sobre una realidad material (Moore 2009), tanto biológica como de prácticas sociales, ya sea en la familia, la educación, la economía y la política

1.3 Conciliación y aplicación de la Norma Chilena 3262

Las entrevistadas reconocen que “es un tema para las mujeres poder conciliar trabajo con casa” (Entrevista 7), en especial en la etapa de los hijos pequeños, la lactancia y las licencias médicas. Señalan también que a nivel social no existen los soportes adecuados para apoyar a las mujeres que deseen desarrollar una maternidad paralela a la vida laboral, que permita no enfrentar los costos que tiene actualmente intentar conciliar ambas esferas (Entrevista 9). Se reconoce que se sentarán las bases para una crianza compartida cuando los hombres también establezcan un límite entre la vida laboral y familiar, en especial en trabajar en horarios fuera de lo requerido, y se incluya más en las tareas de cuidados.

Asimismo, expresan que para las mujeres es difícil optar por mayores responsabilidades en el trabajo, ya que eso significa pasar menos tiempo en el hogar, cuestión delicada en especial cuando se es madre. Algunas lo ven como un proceso difícil, pero que estaría siendo cada vez más fácil de sobrellevar, debido a la incorporación masculina a la crianza (Entrevista 3 y 9). Por otra parte, entrevistadas también mencionan también que a veces hay aprovechamiento de algunas mujeres, con la extensión de licencias u otros, que se ve como un posible obstaculizador para la contratación de mujeres por parte de las jefaturas en la industria (Entrevista 8 y 9).

En el contexto actual de una sociedad capitalista que se ha cimentado sobre la división sexual del trabajo y el trabajo no pagado de las mujeres al interior del hogar en tareas de reproducción de las condiciones de vida y crianza de la futura fuerza de trabajo (Federici, 2016), estos relatos avizoran una nueva consciencia en las actuales parejas. La “sociedad conyugal” de Durkheim está sufriendo modificaciones debido a la necesidad de incorporación de las mujeres al trabajo asalariado, ya sea para complementar el salario masculino entendido tradicionalmente como el principal, o para sustentarse de forma autónoma. Sin embargo, esta incorporación de las mujeres al trabajo asalariado no ha significado un ingreso de los hombres al trabajo doméstico, generándose una doble jornada de trabajo para las mujeres; en estos relatos, sin embargo, se aprecia un cambio en los patrones de crianza en las parejas más jóvenes, ya que los padres estarían tomando roles más activos en el trabajo reproductivo.

Por otra parte, la certificación en la Norma chilena 3262 de igualdad de género y conciliación³, emprendida por Codelco en algunas de sus divisiones, se destaca como un proceso relevante pero también conflictivo. Por un lado, la certificación se ve como un mínimo, que sólo se hace por cumplir y no “de corazón” (Entrevista 6, 8, 9), ya que faltaría mejorar varios elementos desde la empresa, como la participación de más mujeres en estos mismos procesos de certificación. Por otro lado, se dice que la norma es el elemento técnico que permite sentar los cimientos, siendo los primeros pasos para generar reflexión y diálogo en la organización. Cabe señalar que algunas mujeres homologan la norma con los cupos especiales para mujeres, aludiendo a que sería un elemento de discriminación positiva.

³ Esta norma tiene estructura según el sistema de gestión ISO 9000. Es compatible con otras normas chilenas para la integración entre sistemas de gestión en la organización. Establece los requisitos que debe cumplir un sistema de gestión de personas con perspectiva de igualdad de género y conciliación de la vida laboral, familiar y personal; se enfoca en la eliminación de sesgos de género en la selección, reclutamiento y desarrollo de carrera, así como en la capacitación y las medidas de conciliación entre la vida laboral y familiar/personal, además de exigir que la empresa establezca mecanismos para abordar el acoso sexual y la violencia intrafamiliar.

Desde la institución (Entrevista 11), se señala que la implementación de la norma de igualdad de género y conciliación, norma chilena 3262, en la Vicepresidencia de Proyectos en la Casa Matriz, ayudó a generar procesos de diálogo y reflexión sobre qué es el género. Asimismo, se permite instalar un nuevo concepto de trabajo, por ejemplo, instalando el horario flexible, que, aunque enfrenta resistencias desde las gerencias, la entrevistada sostiene que este sistema genera mayor conciliación con la vida personal y una compañía más productiva.

“Eso es concreto, eso tiene que ser concreto y no puede estar acompañado de acciones concretas, sino que permanentemente la reflexión en la gente. Qué entiendes tú por género, ¿qué te hace sentido respecto al género, has conversado del género en tu familia?, ¿tienes hijos, hijas en los cuales tú hablas respecto a conciliación? cómo entiendes tú los procesos de paternidad? o sea, que la gente lo reflexione y que no sea un papel, y que te juntes a hacerlo.” (Entrevista 11)

Desde la mirada institucional (Entrevista 12), se han desarrollado una serie de soportes institucionales que han permitido avanzar desde etapas tempranas de diagnóstico, desarrollo de estrategias y validación del tema como un eje relevante en la compañía, levantando líderes de género por división y formando alianzas con el Ministerio de la Mujer y Equidad de Género (ex SERNAM) y el Ministerio de Minería, para decantar en la certificación de la nombrada norma. También reconocen que existen resistencias, al asociar esta norma a la “norma de la mujer”. Los desafíos van por profundizar los procesos de capacitación y diálogo en la organización, así como por transversalizar la gestión con enfoque de género a las áreas más duras de la minería, por ejemplo, el área de abastecimiento.

1.4 Opinión de la política institucional

Se reconoce como deficiente la preparación de la empresa para recibir dotación femenina en sus instalaciones, tanto en infraestructura (falta de salas ALMA en El Teniente -salas para la lactancia-, falta de baños, camarines) como de implementos de vestir (zapatos, respiradores, buzos, guantes, cascos y otros elementos de seguridad para la operación minera, del tamaño adecuado para las mujeres).

Algunas entrevistadas indican que las mujeres han pasado a ser “un stock” en las faenas (Entrevista 2), ya que se deben cumplir metas de incorporación femenina. Esto les molestaría a algunas mujeres (Entrevista 5 y 7), mientras que a otras les sería indiferente, ya que gracias a esto hoy participan en minería.

Sobre la apropiación del discurso institucional en sus ambientes de trabajo, las entrevistadas reconocen que hay ámbitos muy incorporados y reconocidos, como la maternidad y la lactancia. Y otros en los que no, como en la participación de las mujeres y la *“importación de políticas envasadas de casa matriz”* (Entrevista 9) y el cuestionamiento del real apoyo de la institución a las cuotas de ingreso (Entrevista 10).

Sobre la (des)igualdad salarial

Al mismo tiempo, hay choques entre los relatos que abordan la situación salarial, puesto que algunas entrevistadas señalan que la institución ha cuidado la paridad salarial (Entrevista 3), otras relatan episodios abiertos de discriminación salarial, por lo que se evidencia que, en especial en los niveles de mayor jerarquía, este aun es un tema por superar (Entrevista 6 y 9)

“de hecho, cuando a mí me nombraron directora, porque se fue el director anterior, que era mi jefe. Él se fue a otro trabajo y, por lo tanto, había que remplazar y ahí, claro la sucesora natural, no había más gente. Sí, me eligieron, me eligieron por mérito, pero a la hora, de hecho, me lo dijo el gerente a la hora de ya. Yo le digo cómo estamos con la escala. Entonces me dice, pero tú no pensarás que te voy a pagar lo mismo que Ricardo y punto.” (Entrevista 9)

La opinión de la institución

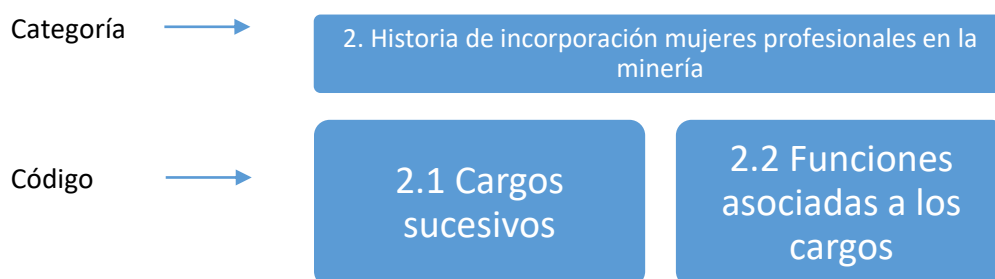
Desde la perspectiva de la auto observación, la institución valora positivamente la política, indicando que Codelco es referente en temas de género dentro de la industria minera nacional (Entrevista 12). Las acciones emprendidas últimamente por la División de Género para evitar que las desigualdades informales incidan en asensos para mujeres son la implementación de Programas de formación de directoras, y programas de sucesión. También generaron una cronología de las principales líneas de acción de la empresa en torno a la *“diversidad de género”*:

“Tenemos el 2007 de los primeros pasos, el programa de Iguala con SERNAM, la innovación de Gabriela Mistral donde pusieron en su modelo de negocio donde uno de los ejes era mujer, la creación de las primeras salas ALMA que son las salas de almacenamiento y extracción de leche materna, y así. En 2014 empezamos con el tema de la certificación, y el avance sostenido que hemos tenido desde el 2016 hasta ahora con estos logros” (Entrevista 12)

Al ser la entrevista a la Dirección de Género la última en realizarse, se le consultó por una situación que varias entrevistadas manifestaron: el pago de menor sueldo a mismas funciones que los hombres. La Dirección nombró el estudio de brechas como una de sus acciones, y la explicación ante este fenómeno nombrado fue desde una perspectiva individual de cada mujer; es decir, se

señalan procesos como experiencia laboral, preparación, evaluación de desempeño y otro que llama la atención, entendido como lo que “perdiste cuando fuiste mamá” (Entrevista 12). Esto es importante de observar que la maternidad entendida como una acción meramente individual hace que se convierta en un gran factor negativo en las trayectorias de mujeres, ya que además la institución emprende acciones para la equidad de género, pero invisibiliza la maternidad como un factor que debe ser compensado o considerado al momento de evaluar y entregar apoyo a las mujeres madres que trabajan.

3.2.2 2. Historia de incorporación mujeres profesionales en la minería



2.1 Cargos sucesivos

Para analizar la trayectoria laboral de las entrevistadas, los factores que han influido en su desarrollo profesional y los puntos de inflexión en ello, se realiza una línea de tiempo individual, para luego dar paso a un análisis unificado de este ámbito investigado.

Tabla 10. Cargos sucesivos de las mujeres entrevistadas

Entrevistada 1: Ingeniera Civil Químico, Jefa de turno, 27 años, sin hijos. División Andina, Los Andes	<ul style="list-style-type: none"> Realizó su práctica profesional en industria celulosa en la ciudad de Concepción Ingresa el 2012 a Codelco División Andina, por criterios de diversidad de género, junto a su pareja en el programa Graduados. Ciudad de Los Andes. 8 meses después, asciende a la zona de chancado Asciende a su cargo actual, jefa de turno (supervisora de grupo operativo) por jubilación de jefe anterior
Entrevistada 2: Ingeniera Civil	<ul style="list-style-type: none"> Realizó su práctica profesional en Codelco división El Teniente, ciudad de Rancagua Trabajó un año y medio como supervisora de laboratorio en empresa de fundición de

<p>Químico, Jefa de turno, 33 años, sin hijos. División Andina, Los Andes</p>	<p>acero.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ascende a supervisora del área de ingeniería en la misma empresa, estando un año y medio en el cargo • Postula a Codelco, quedando seleccionada para una división del norte. Solicita cupo en zona central, siendo asignada a división Andina. • Actualmente, se desempeña como Jefa de turno en el sector de chancado
<p>Entrevistada 3: Geóloga, Geóloga Senior, 50 años, 4 hijos. Vicepresidencia de Proyectos, Casa Matriz, Santiago</p>	<ul style="list-style-type: none"> • A los 23 años se casa y tiene hijos. Ingres a Codelco como estudiante universitaria en el año 1997 en el área de mineralogía, lo que ella califica como sub-empleo • En 1999 acude a terreno a ejercer su profesión. Durante 8 meses participa en la etapa de exploración de la mina Gaby • En 2001 renuncia a Codelco para terminar sus estudios de pregrado y magister. • En 2002 la llaman desde la Vicepresidencia de Proyectos para reincorporarse a Codelco, desempeñándose actualmente como Geóloga Senior
<p>Entrevistada 4: Ingeniera Comercial, Contralora, 54 años, sin hijos. Vicepresidencia de Proyectos, Casa Matriz, Santiago</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ingres a mediante programa Graduados en otra industria. Se desempeña por 10 años en otros rubros, llegando a ser alta ejecutiva • Se desempeña por 20 años en la minería privada. Trabaja en BHP Billiton como Gerente de Administración en el Centro de Recursos Compartidos • Ejerce en la minera Collahuasi como Gerente de Administración • Ingres a hace 4 años a Codelco a la Vicepresidencia de Proyectos.
<p>Entrevistada 5: Ingeniera en Prevención de Riesgos, Ingeniera Especialista Gerencia de Seguridad. 38 años, 1 hija. División Andina, Los Andes</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Realiza su práctica profesional y memoria de título en división Andina • Trabaja como asesora en dos empresas contratistas de Andina • Trabaja a tiempo completo con una de esas empresas, In Situ Ingeniería, durante 7 años, desempeñándose como Jefa del Departamento de Prevención de Riesgos. • Ascende a Administradora de contrato, el puesto más alto en las empresas contratistas • En 2008 postula a concurso para profesionales en la división Andina. Queda seleccionada e ingresa como Ingeniero especialista, cargo en el que se desempeña hasta la actualidad
<p>Entrevistada 6: Ingeniera Civil, Ex Superintendente, 50 años, 3 hijos. División Gabriela Mistral, Calama.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • En 1995 ingresa recién graduada a la empresa Luchetti como Jefa de Planificación • En 1998 asiste con pequeña empresa de su padre a división Radomiro Tomic como asesora de mantenimiento. • En 2000 ingresa a minera El Abra como Jefa de Planificación y Mantenimiento, desempeñándose durante 7 años en esa empresa. Se traslada al área de Procesos en la misma empresa • En 2007 ingresa a minera Gaby, siendo la primera mujer en alcanzar el puesto de Superintendente en Codelco. • Por terremoto del año 2010 decide trasladarse a Santiago. Ingres a empresa Transelec del área de energía, siendo este su lugar de trabajo actual
<p>Entrevistada 7: Ingeniera en Ejecución Industrial, Jefa de Gestión Gerencia de Servicios, 50 años, 1 hijo. División El Teniente, Rancagua</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Su primer empleo es en una empresa de estaciones bencineras de autoservicio • En 1995 ingresa al área Talleres en Codelco, división El Teniente. • En 1998 renuncia a Codelco por diferencias con su jefatura. • Emprende de forma independiente la búsqueda de oro en localidad de Lonquimay, trabajando como pirquinera en un proyecto familiar. • Junto a su familia, emprende construcción de corredor en cajón cordillerano Las Leñas, VI región. • En 2000 la llaman de la división El Teniente por el Proyecto de Desarrollo Teniente, ingresando como contratista • En 2004 la contratan directamente desde Codelco. Actualmente es personal staff en la

	Gerencia de Servicios de la misma división.
Entrevistada 8: Ingeniera Comercial mención Informática, Jefa de Gestión. 37 años, sin hijos. División El Teniente, Rancagua	<ul style="list-style-type: none"> • En 2001 realiza su pre- práctica profesional en división El Teniente. • En 2003 realiza su práctica profesional en la misma división. • Ingresa como contratista a Codelco en el cargo analista de gestión • En 2007 asciende a Coordinadora de Equipo • En enero de 2008 se traslada a Santiago como Ingeniera de abastecimiento en contrato • En abril de 2008 regresa a El Teniente como Jefa de operaciones en minería • Actualmente, se desempeña como Jefa de gestión en su área.
Entrevistada 9: Geóloga, Directora de Recursos Hídricos. 54 años, 1 hijo. Distrito Norte	<ul style="list-style-type: none"> • Egresa en el año 1985. • En 1988 comienza a trabajar en minera pequeña en Cabildo • En 1989 ingresa a minera El Soldado, sector de La Higuera. Trabaja durante 3 años como geólogo de mina • En 1992 viaja a España a estudiar Hidrogeología • En 1993 vuelve a Chile a trabajar en Codelco (no nombra la división) • En 1994 trabaja un año en minera El Indio, región de Coquimbo • En 1995 viaja a Ecuador por 2 años para trabajar en proyecto de exploración en la Cordillera del Cóndor. En aquel país se casa. • En 1997 viaja a Grecia con la misma compañía por 2 años • En 1999 regresa a trabajar a Ecuador por 2 años más. • En 2001 viaja de vuelta a Chile con su marido e hijo de 1 año. Ingresa al distrito norte de Codelco. • En 2003 crean Unidad de Hidrogeología • En 2013 la nombran Directora de Recursos Hídricos del distrito norte, cargo en el que se desempeña actualmente, estando a cargo de esta materia en las divisiones Ministro Hales, Radomiro Tomic, Chuquicamata, Gaby y El Salvador.
Entrevistada 10: Constructor Civil, Jefa de Operaciones Gerencia de Servicios. 52 años, sin hijos	<ul style="list-style-type: none"> • Egresa en 1990. Su primer empleo es en empresa constructora • En 1993 ingresa a trabajar en la empresa sanitaria del norte, desempeñándose por 15 años • Luego, trabaja durante 5 años de forma independiente, asesorando proyectos sanitarios en el ámbito de seguridad. • En 2009 trabaja algunos meses como contratista para El Teniente, en el ámbito de seguridad • El mismo año postula a un llamado de profesionales en la división, ingresando a Codelco a la Gerencia de Servicio como Jefa de Operaciones, cargo que desempeña en la actualidad
Entrevistada 11: Psicóloga, Gerente de Recursos Humanos. 40 años, 1 hijo. Vicepresidencia de Proyectos, Casa Matriz, Santiago	<ul style="list-style-type: none"> • Egresada de psicóloga en La Serena • En 2001 realiza su práctica profesional en división El salvador • Ingresa a la misma división como contratista durante 3 años • En 2005 la contratan como Jefa de Departamento de Desarrollo de Personas, hasta el año 2007. Se casa. • Postula a concurso en división Ventanas, se traslada a vivir a Viña del Mar con su esposo • En 2011 se traslada a la Vicepresidencia de Proyectos en Santiago, a la Dirección de Reclutamiento y Desarrollo • En junio de 2017 asciende a Gerente de Recursos Humanos de la Vicepresidencia

Fuente: Elaboración propia

2.2 Funciones en los cargos

La mayoría de las profesionales ejercen funciones relacionadas a la gestión, tanto de recursos como de personas. Sólo tres de ellas han accedido al ámbito ejecutivo, es decir, a la alta dirección (Entrevista 4, 6 y 11). A continuación, se especifican las funciones en sus cargos actuales, para enmarcar las características de las responsabilidades, atribuciones y roles ejercidos por estas mujeres con relación a la operación minera

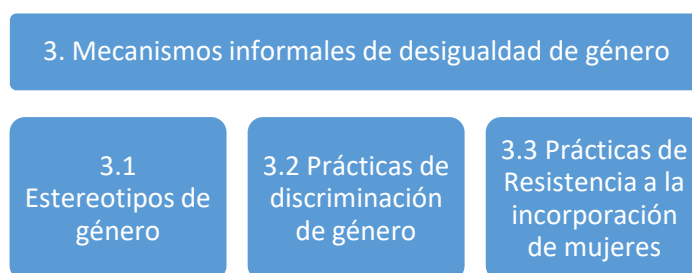
- Las entrevistadas 1 y 2 son Jefas de turno en Codelco Andina. Ellas supervisan grupos operativos que deben ejecutar la operación de extracción del cobre dentro de ciertos estándares de producción, los que son calidad, seguridad humana y ambiental. Esto trae aparejado la gestión de los recursos humanos.
- La entrevistada 3 es ingeniero especialista en prevención de riesgos en la Gerencia de seguridad en Codelco Andina. Tiene a su cargo la implementación y control de los estándares de seguridad en la operación minera.
- La entrevistada 4 no refiere funciones específicas, pero señala haberse desempeñado en distintas industrias en cargos ejecutivos, como Gerencias.
- La entrevistada 5 es Geóloga senior en la Vicepresidencia de Proyectos, siendo también una profesional staff o especialista. Sus funciones son la revisión técnica de proyectos estructurales, aseguramiento de la base geológica, minera y metalúrgica para el desarrollo de los proyectos mineros.
- La entrevistada 6 es ingeniera civil y ya está retirada de la industria minera, desempeñándose actualmente en el ámbito eléctrico. En Codelco relata su evolución desde Jefa de mantenimiento y planificación, hasta llegar a Superintendente. Señala que una de sus funciones en su cargo más alto era subrogar al Gerente General de la división Gaby.
- La entrevistada 7 es profesional de staff de Control de gestión en la Superintendencia Gerencia de servicios. Sus funciones son el control presupuestario, contratos de licitación y gestión de recursos humanos.
- La entrevistada 8 es ingeniero comercial y relata sus funciones en sus distintos puestos. En su cargo de analista, debía procesar datos, revisar contratos y realizar control de costos. Como Coordinadora de equipo, debía manejar el personal, los suministros necesarios para la operación minera y realizar control del trabajo en terreno. Actualmente, como jefa de operaciones, le corresponde gestionar su área de abastecimiento, controlar costos,

controlar contratos, licitaciones, compras de suministros y controlar en terreno la administración de contratos.

- La entrevistada 9 es Directora de Recursos Hídricos, distrito Norte. Sus funciones son la supervisión, planificación y distribución de recursos hídricos para las 5 mineras que componen el distrito norte.
- La entrevistada 10 es Jefa de operaciones en la Gerencia de Servicios de El Teniente. Presta servicios a la Gerencia de minas en remodelación e implementación de infraestructura que soporta la operación minera.
- La entrevistada 11 es Gerente de Recursos Humanos de la Vicepresidencia de Proyectos. Tiene a su cargo el desarrollo de personas, desde el reclutamiento, la selección, la formación, el desarrollo y los sistemas de evaluación de desempeño del personal.

Es relevante señalar que todas las entrevistadas dan cuenta del ejercicio de funciones no asociadas a su cargo, y que se les asignan en función de estereotipos de género. Específicamente, las hacían tomar nota en las reuniones, por ser “ordenadas” o tener “linda letra”. Las mismas mujeres reconocen acceder a ello, incluso algunas indican que se preocupan por iniciativa propia de los insumos para la sala de reuniones, como café, té y azúcar. Estas situaciones serán profundizadas a continuación, analizando los estereotipos que existen hacia las mujeres en la industria minera y las reacciones de las mismas mujeres ante este mundo laboral masculinizado.

3.2.3 Mecanismos informales de Desigualdad de género



3.1 Estereotipos de género

Para analizar este mecanismo de desigualdad de género, se comenzará por conceptualizarlo para luego explorar sus implicancias en el espacio de trabajo de la minería. Según lo planteado por Bourdieu (2000), los estereotipos de género es la extensión de los roles domésticos asociados a las

mujeres al mundo del trabajo. Esto provoca no sólo segregación ocupacional sino que también de capacidades subjetivas, existiendo asimetrías entre actividades “masculinas” y “femeninas”, lo que ocurre debido a que las capacidades y aptitudes están sexualmente connotadas, al ser asociadas a un sexo u otro. Los estereotipos son, entonces, generalizaciones sobre las actividades y aptitudes que son socialmente aceptadas para que desarrollen hombres o mujeres.

Esta diferenciación binaria de los géneros ha producido desigualdad social para una de las partes (Montecinos, 1996), por lo que esta mera diferenciación es la instalación de la dominación de uno por sobre otro, escenario en que el grupo inferiorizado son las mujeres. Esto se comprueba en las afirmaciones de la División de Género de Codelco:

“Y cuando hicimos los diagnósticos iniciales también aparece que no hay brechas, los hombres no ven que hay discriminación, porque está naturalizado, entonces no ven, no ven que las mujeres tienen menos oportunidades, no ven que las mujeres son invisibilizadas, te fijas” (Entrevista 12)

No se reconoce que existen diferencias que generan desigualdades, ya que el trato en base a estereotipos está naturalizado en el espacio social laboral.

a) Estereotipos reproductivos sobre el trabajo de las mujeres

El principal estereotipo sobre el trabajo de las mujeres es que ellas naturalmente se hacen cargo de las tareas reproductivas, ya que, según el estereotipo de género, tareas como el orden del espacio físico o de llevar el registro de las reuniones son funciones propias de las mujeres, por lo que naturalmente éstas tienen las habilidades para ello, independiente de si su rol jerárquico no contempla esta función, situación que resumen Bourdieu en la extensión de los roles domésticos al mundo del trabajo para las mujeres. Estas creencias derivan en acciones discriminatorias, como solicitar a mujeres que no son secretarias que tomen nota en las reuniones, realizando características que serían propiamente femeninas como el orden y la limpieza, según lo que exponen las entrevistadas:

“E: claro, tu que teni’ linda letra, tu que eri’ ordenada

P: eso igual es discriminación positiva, podríamos decir

E: yo creo que es discriminación no más porque eso de que eres más ordenadita o tienes linda letra, están realizando valores que en realidad ellos no valoran, [...] como que no tienen importancia, porque bueno, tu eres la ordenada y nosotros somos los inteligentes, te fijas”. (Entrevista 3)

“Sí, sí, puede haber cierta estereotipación, o sea, a ver en términos de trato, en general, al menos en la vicepresidencia, que es donde estoy, es distinto a operaciones. En operaciones insisto que está mucho más marcados los estereotipos, pero acá es mucho más profesionalizado, entonces es como más moderno, somos la organización que mira al futuro entonces como que ya esas cosas, es menos evidente. Ves equipos de trabajo super mixto, hombres y mujeres, yo creo que en ese tema, el lenguaje no necesariamente cambia por haber hombres y mujeres cachai’, yo creo que eso pasa en general. Ahora, en lo específico sí hay, si he visto situaciones así también, [...] las cosas como tu decías, eemm, no sé, estamos en un taller y estamos en una actividad de grupo, ya, tú escribes po’, tú tienes letra bonita, y como que casi te tratan como el secretariado cachai’, tu eres la secretaria, tú tienes que... y lo he visto un par de veces, pero no tanto fíjate, acá. Aquí no tanto ese tipo de situaciones” (Entrevista 11)

“Por ejemplo, me pasaba en la minería que yo estaba aquí en la oficina encerrada, con baño privado, con escritorio, con una mesa de reunión y todo, y afuera están todos mis viejos, en cubículos estos, y entraba alguien a pedirme a mí que le sacara una fotocopia, porque yo era... ¿y dónde estaban las secretarias? Ah, aquí está porque es mujer. O sea, si tú eres mujer, eres secretaria, y eso en todas partes. Y pasa todavía que te llaman por teléfono y piensan, si tú contestas... creen que soy la secretaria” (Entrevista 6)

“Sí, ahora ya es menos, pero ha existido históricamente. Cuando entré yo, venía saliendo de la universidad estaba haciendo mi magister y me llamaron por teléfono a la oficina me dijeron “usted es la secretaria de” y les dije por que asumen que por yo ser mujer soy secretaria, no solo por ser mujer y trabajar en minería tengo que ser secretaria, no estudié 5 años en la universidad ni llevo 2 en el magister y no desmerezco a las secretarias, pero por qué lo asumen. Pero ha cambiado ha ido modificando eso, pero sí se estereotipa mucho eso, que las mujeres son solo para cargos administrativos” (Entrevista 8)

Sin embargo, también se reconoce por parte de las propias mujeres que este estereotipo y sus funciones asociadas también son asumidas por ellas mismas, tanto aceptando la idea que son más ordenadas que los hombres, como también ejerciendo finalmente la función que se les asigna.

“A ver, no sé, lo que pasa es que en una reunión uno también mal acostumbra. Si yo estoy en una reunión con varios hombres y no está definido quién tome nota, uno dice ya, pero por un tema de que uno es más ordenada, en general se piensa que la mujer es más ordenada, pero es ya un tema personal. Yo te estoy contando mi experiencia, a lo mejor no es el común, yo en general soy ordenada. Entonces si estamos dentro de un grupo, yo digo: “ya, yo tomo nota”, no tengo problema. Pero yo creo que existen, eso está muy internalizado en los hombres, o sea, una mujer sea ordenada o no. O sea, si estoy en un grupo y uno dice: “ya, toma nota tú, ya que eres mujer”, lo tiran como talla y uno lo acepta y dice: “ya, bueno ya” (Entrevista 9)

“Si hay una división “natural”, por ejemplo, tuve una reunión con este y las que están tomando notas son las

mujeres, los hombres con las manos en los bolsillos echados atrás, ¿me entendí? La mujer siempre tomando nota y los hombres están así... hasta en la universidad po', la mujer toma nota" (Entrevista 6)

"y lo otro creo que la incorporación de las mujeres a cualquier empresa le hace muy bien, porque nosotras tenemos otra... no sé si la palabra es capacidades, pero otras herramientas que los hombres yo creo que a veces sí, muchas mujeres con intención o incluso tenemos actitudes machistas que no nos damos cuenta, como las que te comentaba, te fijai tú, por qué por ejemplo en una sala de reuniones yo estoy en una sala de reuniones, y lo más probable es que yo le levante las tazas y vaya... pero es que a mí también me da lo mismo hacerlo, estoy acostumbrada, no es una cuestión que yo sienta una bajeza hacia mi persona, lo hago con cariño, te fijai tú, pero se da que se espera que la mujer lo haga y no el hombre" (Entrevista 7)

Las mujeres son representadas desde un imaginario masculino que unifica la mujer-madre como unidad indisoluble, tomando el ejercicio de Martelotte (2014), por lo que las actitudes de las mujeres en el trabajo son observadas desde esta óptica por los hombres mineros, en que lo reproductivo es la característica que prima, siendo primero mujeres y luego trabajadoras, ya que hasta hace unos años, las mujeres no eran parte de su espacio laboral. En este contexto es que las entrevistadas, al ser consultadas por ocasiones de discriminación o comentarios negativos, reconocen que no se realizan este tipo de comentarios libremente ni de forma directa, pero sí existe la costumbre de asociar comportamientos de enojo con la menstruación, aunque las actitudes vengan de un hombre. Sólo un par de entrevistadas refieren tener que enfrentar estas discriminaciones de forma directa:

"me ha tocado que yo noto que tengo que cuidarme cuando hablo, porque yo no sé si en nosotras en las mujeres o en las que tenemos la voz más aguda, cuando nos molestamos no sé si lanzamos un chirrido (risas), una cosa estridente y molesta, o les recordamos a la mamá cuando se enoja, pero algo pasa que oh, se alteró, no, estás alterada. Entonces yo cuido mucho mi hablar" (Entrevista 3)

Es necesario mencionar que aquí se describe un efecto que tiene en el actuar de las mujeres el medio en el que se desenvuelven. Esta entrevistada señala tener una carga mental al relacionarse con sus pares hombres, impactando por ejemplo en que adopte actitudes como la mesura o la auto censura. Más adelante se profundizará en las diversas estrategias que desarrollan y despliegan las mujeres para desenvolverse en un mundo laboral de hombres.

b) Estereotipos hacia las mujeres según jerarquía laboral de los hombres

Los estereotipos femeninos presentes en el ambiente laboral son diferenciados según la jerarquía laboral de los hombres que los ejercen y el espacio laboral (si se está en faena, por ej. plantas de tratamiento, operaciones en la mina o en ámbito administrativo donde hay mayor presencia de profesionales). Según las trabajadoras, los tratos desde los hombres se diferencian también por el nivel educacional de los mismos, existiendo una diferencia marcada no sólo desde el ambiente en el cual se labora sino según el nivel educacional de los hombres con los que se interactúa, siendo más sutiles las expresiones de machismo por parte de los hombres profesionales:

“creo que eso es más percibible a nivel desde la supervisión pa' arriba. Como que pal viejo operario por decirlo así, como que no cacha mucho, no tiene tanta interacción con [las pocas mujeres que hay]” (Entrevista 5)

“aquí en la Vice, que también es un poquito distinto al mundo operacional, porque en la Vicepresidencia nosotros tenemos un 22% de mujeres, entonces y acá el 95% son profesionales, entonces como que ya esas, ese machismo tan enraizado, como puede ser en las operaciones por ej, no es tanto acá. Ehm... y por lo tanto no es tan evidente, es mucho más sutil, pero no por eso menos profundo, o sea, no por ej, que te digan "no, yo no tenga tema en el cuento de las mujeres, al contrario, ná que ver, etc... ahora igual hay que cuidarlas, no mandarlas a terreno porque al final obviamente ellas tienen más problemas". Entonces listo, estereotipaste a la mujer que no puede ir a terreno, es mucho más sutil el... aquí la cosa es mucho más evolucionada, entonces como que descubrir esos neo-machismos es complejo, no es tan fácil, pero yo creo que eso” (Entrevista 11)

Este neo-machismo al que la entrevistada hace referencia, son formas nuevas de machismo, mucho más solapadas, que no buscan discriminar abiertamente a las mujeres sino que terminan generando estereotipos. Tiene esta connotación de “neo” porque se hace desde una posición de hombres jóvenes con educación superior, de ahí esta idea de que es mucho más “evolucionada” la estereotipación realizada.

c) Estereotipos desde las propias mujeres

Las mujeres identifican su trabajo con el orden y la eficacia, argumentando que su forma de trabajar es así, por lo que sería beneficioso que estén en puestos que requieren control y seguimiento (Entrevista 8). En cambio, sus pares hombres son vistos como más lentos o

desordenados, cuestión que con el paso del tiempo las destaca frente a sus jefes directos (Entrevista 5).

“yo creo que esa es la diferencia que ven un poco los jefes en uno, que no es así con los compañeros, que son un poquitito más lentos, que se demoran, que le dan más vueltas y si te pedían algo a uno, acá listo, está listo. y acá como que los colegas un poco se senti-, yo me acuerdo que sí, tuve una etapa de que... como que te... como, no es que estaban molestos, pero siempre era como ‘ah ya, que te apuesto que tu terminaste’, pero duró poco, como un año, así como ya después cacharon como uno trabaja y ya como que se adaptaron, pero sí hubo una etapa así como de celos, sí mira ella ya terminó, ah ella ya lo entregó, que te apuesto a que tu... casi así como de colegio” (Entrevista 5)

“Sí, más para bien para mí, que se ejecuta una labor mejor que lo que hacían los jefes hombres, que se necesita mujeres en este cargo, la administración de contratos me ha tocado esos comentarios” (Entrevista 8)

Otro estereotipo diferente sobre las mujeres, presente en las entrevistadas es que las características propiamente femeninas sería ser delicadas o preocupadas por arreglarse, lo que sería una ventaja al momento de complementarse en el trabajo:

“yo creo que tenemos que aprovechar en lo que somos distintos, ¿cachay? Fortalecernos en eso, si somos mujeres y hombres y hay que aceptarlo y eso es lo entretenido igual, o si no que trabajen puros hombres, si no se va a generar ningún cambio. Si una mujer amachada que llegue a donde hay puros hombres, al final es la misma cuestión, entonces lo entretenido es que seamos así, como mujeres, como delicadas, de estar preocupadas de arreglarte, de la manicure, de ser más empática, eso es lo entretenido” (Entrevista 1)

d) Estereotipo de liderazgo masculino

Así como existen estereotipos sobre el trabajo de las mujeres, existen estereotipos sobre el liderazgo de los hombres. En general se describe un liderazgo duro, asociado al maltrato verbal y a la costumbre de trabajar con hombres, que choca con la incorporación de mujeres al no poder replicar el trato por convenciones sociales. El perfil que tienen las jefaturas se reconoce como maltratador, al mismo tiempo que paternalista (Entrevista 11), lo que se relaciona con cuidar de los subalternos.

“por una parte que fuera súper gritón, súper mandón, súper cabrón con su gente, era un perfil muy deseado, pero más deseado era si eso lo tenía, pero además era paternalista, cachai!. [...]Es como una cosa bien, media loca cachai!, porque por una parte maltratas, pero por otra parte das, entonces ese perfil era muy

bien valorado. Al contrario, si tenías un perfil, yo lo digo a nivel de jefaturas, sobre todo, si tenías un perfil muy blando, nooo, te pasaban por encima. Desde que, si eres muy suave como hombre, te pueden catalogar como maricón, cachai, "no, este viejo es medio mariconcito, es medio suavcito", desde eso hasta que no necesariamente puedas ser suave, pero sino que en realidad no tomas muchas decisiones, te empieza como a generar "ah, este viejo tiene un peso relativo dentro de la organización por ahí no más, no corta ningún queque entonces hay que subir a otro". Ese tipo de perfiles en esos tiempos eran mucho más... hoy día yo creo que eso ha ido cambiando porque además se ha ido profesionalizando mucho más el nivel de jefaturas." (Entrevista 11)

"claro, en esa línea también ellas dicen en las encuestas que hicimos que son de percepción, como el aporte de la mujer -hicimos la diferencia- y el aporte del hombre, y está marcado por estos patrones culturales, entonces el hombre es como fuerza, compromiso, innovación, conocimiento del negocio, las mujeres como armonía, clima, ordenada, pero aparece por abajo el tema de eficiencia o aporte real en el negocio, en cambio en el hombre está marcado el negocio" (Entrevista 12)

Lo que describen algunas entrevistadas, es que cuando estos jefes con actitudes paternalistas tienen a una mujer a cargo, tenderán a tomar decisiones por ellas (Entrevista 12), por ejemplo no enviándolas a las operaciones en las minas por la distancia a su ciudad de residencia, a puestos donde se vincularán con el corazón del negocio minero.

"VB: Aquí en esta organización también eso es una cosa que ha ido cambiando, era muy paternalista, entonces las decisiones las tomaban estos hombres sin preguntarte po', porque te ven como que sienten que tienen que protegerte, está el tema de la protección, entonces "ella no porque tiene niños chicos entonces no la podemos mandar al norte".

CF: deciden por tí en base a estereotipos

VB: pero no te preguntan, entonces toman la decisión asumiendo que en el fondo te están haciendo un favor. Y a lo mejor tú vas a decir que no, pero pregúntame. [...] Hoy día es distinto, hay mucha más movilidad, pero antes no, entonces entre que encontrabas pocas posibilidades de movimiento y que decidían por tí de que no te movías porque tenías niños chicos y no podías irte al norte, entonces te quedaste...

CF: sabes lo que pasa, que tampoco uno no lo ve, que también deciden por los hombres, te voy pal norte, y chuta yo tengo niños chicos y no me quiero ir, pero me veo obligado yo hombre porque me están poniendo en jaque, si digo que no arriesgo a que después no me ofrezcan otras cosas o que me sigan considerando entonces me voy, pero yo no quería irme. La decisión también por rol de hombre, estereotipo de que la mujer se hace cargo y el hombre se puede mover, no, también eso pasa" (Entrevista 12)}

3.2 Prácticas de Discriminación de género

En base a las creencias anteriormente descritas, se despliegan prácticas discriminatorias contra las mujeres, principalmente en la relación social que existe en el entorno laboral. Estas prácticas son diferenciadas según la posición de las mujeres y el perfil de los hombres que las ejercen, cuestión que será analizada en este apartado

a) Acoso sexual

El acoso es una práctica reconocida como transversal por las entrevistadas; aunque ellas no hayan sido acosadas, han presenciado situaciones de acoso a otras mujeres o han sabido de ello. Este fenómeno ocurre diferenciado según el nivel educacional de las mujeres, existiendo una diferencia estructural relevante al momento de analizar ésta y otras desigualdades informales.

El acoso sexual laboral ha sido abordado de maneras muy diversas según la época y la institución que elabora la definición (Pérez Guardo & Rodríguez Sumaza, 2013). Las autoras recopilan las definiciones del ámbito institucional o académico, como las entregadas por la ONU en 1992 o por el “Informe Rubenstein” de la Comunidad Europea en 1987, identificando criterios comunes que las diversas definiciones abordan de distintas ópticas. Los criterios discutidos son a) sobre los sujetos, discutiéndose el sexo de las personas acosadas (solo mujeres o ambos sexos) y de quienes acosan; si existe o no jerarquía en la relación (se incluyen pares y clientes); la relación con la actividad laboral (en proceso de contratación, por ej.); b) sobre las conductas y su tipología (se describe de forma amplia como intromisión en la vida privada o se restringe a conductas sexuales), y c) sobre la percepción de la persona acosada (si se define como conducta indeseada, rechazada, no buscada, ofensiva, etc.). En base a las definiciones presentadas, para la presente investigación se considerará que el acoso sexual es la conducta ejercida principalmente por hombres -puesto es una actitud de carácter sexista-, entendiéndose en su sentido restringido a conductas sexuales (un sentido amplio sería considerar las conductas intrusivas o indeseadas); además, no requiere que las mujeres estén subordinadas al hombre que lo ejerce, puesto que también ocurre a nivel de compañeros de trabajo, y las víctimas perciben estas actitudes como ofensivas e indeseadas. En este sentido, la definición utilizada será la de la de la Recomendación General N° 19 de la ONU (1992), que define el acoso sexual como:

“toda conducta verbal o física de naturaleza sexual, cuyo autor sabe o debería saber que es ofensiva para la víctima. Será considerada ilegal: a) cuando el rechazo o la aceptación de tal conducta por la víctima sea utilizada o invocada como amenaza para fundamentar una decisión que afecte a su empleo o condiciones de

trabajo, b) cuando la víctima está en condiciones de denunciar que tal conducta ha ocasionado un perjuicio a su ambiente de trabajo.” (ONU, 1992 en Pérez Guardo & Rodríguez Sumaza, 2013).

Acoso diferenciado según clase social de las mujeres

La mayoría de las entrevistadas reconoce que el acoso ocurre según la clase social, por ende, a las mujeres que acceden a los puestos de trabajo más precarios dentro de la empresa. Las herramientas que protegerían a las mujeres de esta vivencia son la educación universitaria y por ende el rango de jefatura al que pueden acceder.

“sí, yo creo que se da un poco la diferenciación profesional versus la no profesional, o sea yo creo que los hombres se dan más permisos con las no profesionales que con las profesionales, así como de tirarles mucho más, o de "hueviarlas" mucho más, de mirarlas, del acoso visual cachai', con la gente del aseo etc. Con las profesionales, claro, ahí es como un poquitito más de sentir que estás más a la par, donde... son entre comillas percibidas menos vulnerables y por lo tanto con más habilidades para contrapuntear o poner un límite cachai', yo creo que algo pasa ahí”. (Entrevista 11)

“de acoso... en mi caso por lo menos no, mira yo supe en la división de varios, como tres o cuatro casos de acoso de estudiantes en práctica [...] pero hacia mi persona no, nunca nada.” (Entrevista 5)

Las mujeres más afectadas con el acoso de los hombres son las de menor rango en la empresa. Dentro de este grupo están las mujeres que hacen labores de aseo y que son de empresas subcontractadas, las que son de rangos administrativos menores y las estudiantes en práctica, quienes además de ser acosadas son “tramitadas” en el trabajo.

“Yo lo único que recuerdo, que en Collahuasi, cuando llegaban las niñas a hacer su práctica profesional, chicas como tú de último año de universidad, segundo año de universidad, las poníamos en un pabellón, con guardias en las 2 puertas (risas), de verdad, ¿y si le pasaba algo a alguien?, o sea no te podías hacer responsable de que a alguien le pase y claro y en general las tramitan más, quizás no les cooperan tanto, ahora es un sexismo medio solapado, bien escondido, porque igual hoy día es muy mal visto[...] y por último en minería es una industria súper estructurada, es casi como la iglesia católica o los militares así es, o sea mando vertical y los galones si influyen mucho...” (Entrevista 4)

“es mucho, menos a una persona de mi nivel, pero a las personas de niveles más bajos, como a las niñas que hacen aseo, las administrativas de rango menor y todo, hay mucho acoso”. (Entrevista 6)

Lo anterior demuestra lo planteado por Scott (1996), que el género es la construcción de relaciones de poder. Esto, sumado a la clase social como factor de opresión, nos hace tener una

mirada interseccional (Crenshaw, 2012) de la vivencia de discriminación de las mujeres en el ambiente minero. Las mujeres de clases más bajas que realizan labores de aseo terminan siendo las más oprimidas en este sistema de hegemonía masculina, donde no sólo el cargo y el sueldo asociado, sino que la posición del ser hombre, es motivo suficiente para ejercer prácticas de control sobre el cuerpo de las mujeres.

Para las mujeres entrevistadas, el tener jerarquía o rango de jefatura es una herramienta fundamental de legitimación profesional, un mecanismo de defensa para enfrentar los cuestionamientos a su presencia en el ambiente minero. Estos puestos, como se verá más adelante, ayudan a que las mujeres tengan una visión de lo que pasa en la empresa en distintos niveles, pudiendo desarrollar diversas estrategias de validación profesional.

Percepciones del acoso desde las profesionales

La mayoría de las entrevistadas señala no haber vivido acoso directamente, o el recibido no lo califican como una ofensa o como un asunto preocupante. Asimismo, se reconocen niveles aceptables –como la “galantería antigua”-, contrarios a los piropos “asquerosos”.

“uno de los capataces de allá una vez me dijo que todavía le debía el paseo al viejo del camión no sé cuánto... eso porque él había dicho que el que más producía y más tiraba a las tolvas, iba a pasear a la señorita C [...] claro, tonteando igual... siempre me dice que cuando voy a ir a pasear con el tanto y tanto... ya po’ que te están esperando... claro, pero son cosas simpáticas del trabajo. No son como ese piropo del viejo verde y ah, además son puros viejos, que te digan un piropo así es asqueroso” (Entrevista 1)

“No, no, nunca. Lo que sí, uno como que se presta pal piropo, el viejito, pero pasado para la punta, no. Esa galantería antigua como “que anda bonita mijita”, pero más que eso...” (Entrevista 2)

Por otra parte, existen algunas opiniones de las entrevistadas de que algunas compañeras de trabajo “provocan” situaciones de acoso, como lo descrito por una trabajadora de Andina:

“tú sabes que es un ambiente de hombres, por ende, yo no voy a andar allá arriba con camiseta por ejemplo, y yo vi una colega una vez que andaba con el buzo amarrado acá a la cadera y con una camiseta de pavilo, mostrando todas las pechugas, que esperas tu [...] y hay niñas que les gusta provocar, yo creo que se dan casos también así. Con ella tuvo que hablar el jefe de turno para decirle mira ubícate un poquito, yo no te estoy diciendo que tení que andar tapada completa, pero hay hombres y si no quieres que te molesten, tu no provoques” (Entrevista 5)

Esta opinión da cuenta de una forma de adaptación al ambiente masculino, en que se legitima la idea de que las mujeres son quienes deben tomar resguardos para evitar el acoso, siendo una situación naturalizada dentro de este ambiente laboral, ya que se señala que es un ambiente en el que “hay hombres”, y que van a molestar a una mujer con escote. Este relato muestra que está presente la tendencia a culpabilizar a las mujeres por el acoso sexual laboral, pensamiento sexista y que muestra la legitimación de la opresión de género en palabras de otra mujer que trabaja en el rubro minero.

Castigo a la denuncia en los niveles ejecutivos

Las dos entrevistadas que trabajan en el nivel ejecutivo comentan una situación similar respecto del acoso. Si bien una de ellas declara no haber sufrido acoso, mientras la otra sí lo hace, ambas coinciden en que existe un castigo social a la denuncia de acoso. Se exponen las repercusiones de la denuncia, como es la exposición de la víctima y las posteriores consecuencias, por ejemplo, no conseguir trabajo otra vez:

“Oye hoy día se sabe más, la gente se atreve más a denunciar, pero es un fenómeno más de toda la sociedad, así como se atreven más a denunciar violencia en sus casas [...] En eso se ha evolucionado, te fijas, en ciertas herramientas que te garantizan o el anonimato, porque todavía hay un problema de cierto castigo a la gente que denuncia, o sea yo creo que, Santiago, o sea, Chile es súper chico, y si una mujer denuncia a una empresa, algún problema de acoso y gana, te aseguro que va a saber todo Santiago al día siguiente... no, de verdad, y eso también las repercusiones, las consecuencias igual te marcan. Entonces hoy día como hay más herramientas que permiten el anonimato yo creo que por eso es más normal o más frecuente” (Entrevista 4)

“hay bastante acoso, hay... y yo he sido sometida a acoso, pero acoso, acoso, acoso, durísimo; y eso, lo que yo he hecho siempre... y un datito del acoso, la mujer que lo denuncia cagó, no le dan pega en ningún lado, es una mina conflictiva, es verdad y, además, es como el juego del teléfono “oye, ¿supiste eso? Anita presentó una denuncia de acoso por no sé qué”, y después, “oye supiste que Anita se anduvo metiendo con no sé quién”. (Entrevista 6)

A pesar de que existen dos relatos diferentes, ambos dan cuenta de que existen mecanismos que limitan y disuaden la denuncia, por ende el castigo que pueda existir a este tipo de situaciones se ve limitado. Tomando como base la investigación de Pérez Guardo y Rodríguez Sumaza (2013), se puede decir que existiría un chantaje contra la denuncia de acoso sexual, o en su defecto una

tergiversación de la denuncia realizada, al menos en los niveles ejecutivos que son los descritos en estas entrevistas.

b) Exclusión

El segundo grupo de prácticas discriminatorias identificadas son las de exclusión. Tanto en las tareas prácticas en las operaciones como en los espacios de decisión, las mujeres relatan situaciones de exclusión consciente por parte de los hombres. El primer relato es sobre desconfianza hacia las operarias en el quehacer en la operación de extracción minera.

“Lo otro es que en temas de desarrollo profesional más allá del ascenso es darle la oportunidad a las mujeres que puedan aprender cosas. Acá los hombres son súper machistas, “no que ustedes no pueden”, me ha tocado estar en reuniones de sindicatos donde los viejitos dicen “no, trajeron mujeres y no sirven para nada”, no se da el espacio para que ellas pueden aprender” (Entrevista 8)

Varias entrevistadas señalan haber vivido simulacros de inclusión en tomas de decisiones, ya que luego notaban que los espacios donde se zanjaban finalmente las decisiones eran espacios extralaborales, o donde ellas no eran citadas. El mayor cambio ha ocurrido con el aumento en la incorporación de mujeres a cargos de jefatura, cuestión mucho más frecuente actualmente que hace un par de años, lo que ha tenido un impacto en la cultura laboral de la minería. A pesar de que señalan que es una situación no tan recurrente hoy en día, sí destacan que aun actualmente deban estar luchando por la real incorporación.

“del hacer como si, pero al final no es tan así. Como que hagamos que ella participe, y tu dejai que participe pero a la hora de las decisiones no las tomas en base a lo que es sino que en base a lo que tú tienes como interés, que podría ser distinto en el caso con las mujeres, o del grupo de poder al que puedan participar ciertos hombres... en la cosa por ej de que “no, la mujer no está lista todavía para hacer tal pega”, cachai’, lo que yo he visto que en general como que al hombre se le da más crédito a que pueda equivocarse” (Entrevista 11)

“mi jefe no era chileno, era gringo por lo tanto pensaba diferente; era mexicano-gringo. Y él me empezó a llevar a reuniones de gerencia, desde el día que llegué, y los chilenos decían “pero oye, como se te ocurre meter una mujer a las reuniones” [...] y le dijeron “oye, dile a la niña que trabaja contigo” porque siempre uno es una niña o una vieja, esa es otra forma de machismo, o eres una niña o eres una vieja, o sea, nunca eres otra profesional como ellos, “dile a la niña que trabaja contigo que las mujeres a las reuniones vienen a

anotar, a escribir, calladita, y no opinar ni meterse". Y él me lo contó para reírse, fíjate, porque en realidad él no pensaba obedecer eso." (Entrevista 6)

Tal como señala Angelcos (2015) en su investigación de la disposición a la participación de mujeres en el sindicalismo minero, la integración de las mujeres a la cultura minera se hace desde los roles familiares, "resignificando la diferencia de poder- en términos de edad o cargo- como una relación familiar en la cual la trabajadora es valorada como una hija, lo que le ofrece protección (*son como más acogedores*), apoyo y guía." (Angelcos, 2015, pág. 14). Situarse en una escala de poder inferior a los pares sería una estrategia de protección que generaría beneficios para las trabajadoras, por un lado, pero consecuencias negativas en torno a la valoración de las mujeres como profesionales aptas para tomar roles de liderazgo en la industria.

Las actitudes de infantilización y de negar las atribuciones reales de los cargos que ostentan las mujeres pueden catalogarse como violencia simbólica. El complejo ejercicio que realiza Bourdieu para plantear este concepto intentará ser resumido para explicar por qué este tipo de actitudes constituyen una forma más de violencia y discriminación contra las mujeres en su espacio laboral. El sociólogo francés señala que "las relaciones lingüísticas siempre son relaciones de fuerza simbólica a través de las cuales las relaciones de fuerza entre los locutores y sus grupos respectivos se actualizan bajo una forma transfigurada. Por consiguiente, resulta imposible interpretar un acto de comunicación dentro de los límites de un análisis nuevamente lingüístico. Incluso el intercambio lingüístico más sencillo involucra una compleja red de relaciones de fuerza histórica entre el locutor, dotado de una autoridad social específica, y su interlocutor o público, el cual reconoce su autoridad en diferentes grados [...] Cualquier intercambio lingüístico conlleva la virtualidad de un acto de poder, tanto más cuando involucra agentes que ocupan posiciones asimétricas en la distribución del capital pertinente" (Bourdieu & Wacquant, 1995, pág. 102)

Bajo esta definición, entonces, el grupo que representan los interlocutores son los hombres que han trabajado por décadas en la minería, siendo el sexo exclusivo en el área de la faena minera y que menosprecia a las mujeres al no permitir que ejerza las funciones de sus cargos (*"del hacer como si, pero al final no es tan así. Como que hagamos que ella participe"*) o al catalogarlas dentro de roles familiares inferiores (*"eres una niña o eres una vieja, o sea, nunca eres otra profesional como ellos"*).

La otra forma común de Exclusión es el alejamiento de cargos por maternidad, cuestión regulada y prohibida por ley, pero que algunas entrevistadas reconocen que igualmente ocurren en la

minería. Se exponen dos testimonios a modo de ejemplo, ya que se profundizará la temática de la maternidad en el siguiente apartado de Prácticas de Resistencia

“el año 2001 cuando estaba en El Abra tuve a Mariana, cuando volví me habían quitado el cargo, porque te dicen “no que esto”, pero la ley dice que eso no puede pasar. Yo conozco mujeres que eran secretarías de gerencia y las mandaron de secretaria de bodegas, ¿me entiendes?” (Entrevista 6)

“cuando quede embarazada tuve muchos problemas de embarazo, y yo estuve todo mi embarazo en cama hospitalizada 3 de los 9 meses, entonces cuando yo volví a trabajar a talleres el que era mi jefe se había venido a teniente, había un personaje nuevo que no me conocía, y cuando yo volví no tenía ni oficina, esa fue mi realidad, pero fue mi realidad no creo que por haber sido mujer, creo que por no haber estado en el puesto de trabajo cuando hubo un jefe nuevo, y de ahí me relegaron a una oficina afuera que se yo con otros chiquillos y empecé a hacer mi pega, pero a poco andar volví a recuperar mi puesto[...] pero fue por una cuestión súper formal, podría haber estado con licencia afuera no por embarazo, por otra razón, y a lo mejor le habría pasado lo mismo a un hombre” (Entrevista 7)

Exclusión del espacio extralaboral

La mayoría de las decisiones, según relatan algunas entrevistadas, se toman dentro de grupos de hombres, generalmente con lazos de amistad, en dinámicas donde las mujeres no entran, por ejemplo, compartiendo un trago, por ejemplo, o yéndose a un prostíbulo, en situaciones más extremas. Estos son los denominados “club de Toby” según las entrevistadas, o los “old boys” de González Ramos (2014). La existencia de estos grupos repercute en el espacio laboral generando, por un lado, espacios fácticos de toma de decisión paralelos al espacio laboral, y como consecuencia, exclusión de las mujeres de la toma de decisión. Esta situación se agrava cuando las mujeres cargan con trabajo doméstico o de crianza luego de su jornada laboral, la denominada doble jornada laboral, que no les permite incorporarse a estos espacios informales post jornada laboral:

“a nivel de las decisiones mayores, no digo de la alta administración, pero decisiones más de tácticas al interior de una operación, etc., en los hombres se daba mucho que las decisiones las toman tomándose un copete, comiendo algo, con algunos hombres, y después en las operaciones yéndose a un prostíbulo, ese tipo de cuestiones. Espacios en que las mujeres no entran cachai’.” (Entrevista 11)

“todavía está eso del club de Toby, todavía está eso que vas a una reunión y después no sabes qué reunión hubo que te perdiste porque la decisión cambió, la ppt ya no era la misma, son las reuniones que se producen en otros espacios donde no están presentes las mujeres.” (Entrevista 12)

Surge un reclamo porque estos espacios informales influyen en los ascensos dentro de la organización, generando que los cargos de mayor responsabilidad queden generalmente en manos de hombres. Se cuestiona que el crecimiento profesional ocurra a través de la amistad y no por meritocracia:

“En los espacios informales de la vida pública, la mujer no está metida, entonces es mentira que hemos derrotado el machismo, porque como no estás en esos espacios informales, se dan los cargos de mayor responsabilidad; por eso es que nadie te explica por qué habiendo tanta mujer que se ha incorporado al campo laboral y a los cargos medios, con tanta profesión, hay tan poca ejecutiva.” (Entrevista 6)

“uno debiera crecer profesionalmente por mérito no por amistocracia, pero en todo ámbito y, vuelvo a insistir, independiente del género yo creo que sí, que influye en las decisiones al final” (Entrevista 7)

Otra fuente de exclusión de las mujeres de estos espacios es debido a la cultura masculina de relacionarse con las mujeres como objeto de satisfacción sexual, cuestión que ocurre más abiertamente en sectores de operaciones. Espacios como los night club o prostíbulos, y prácticas como contratar a bailarinas nudistas son fuente de exclusión de las mujeres de ambientes de distensión por fuera de lo laboral en conjunto con sus pares o subordinados:

“Yo he tratado de conversar con varios y me cuentan sus dramas de matrimonio y todo, pero, no sé, creo que hartito tiene que ver con que van a un carrete y hay minas en pelota, entonces si es normal que tu esposo vaya a un carrete y haya minas en pelota, es como lógico que no es ... que no estás en un matrimonio con muy buenos cimientos. A mí eso me enferma, porque siempre tiene que haber un carrete donde haya minas en pelota.” (Entrevista 1)

“Yo creo que lo que más me he sentido o lo que más uno se pueda sentir excluida, más que en cosas laborales, son las extralaborales. Son como, no sé po si son puros hombres, partidos de futbol. Eso, son las cosas extraoficiales. La minería siempre ha estado ligada como minería a mujeres como night club es como Calama. Faena involucra que hay pub, prostíbulo, cuestiones así...entonces siempre está como ese vínculo, hay despedidas o pagas de piso que han ido niñas, como en secreto” (Entrevista 2).

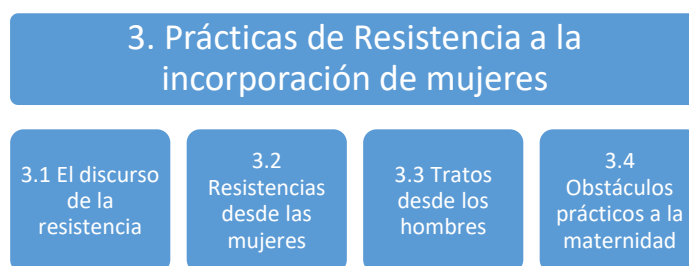
Lo anterior da cuenta de una cultura masculinizada arraigada en la minería, en que el espacio laboral desde inicios de la minería ha sido de los hombres, quedando las mujeres como sujetas a quienes se tiene acceso económico: mantener a la esposa, comprarle regalos a la amante, pagar

por prostitución, cultura que delinea Klubock (1992) en su investigación sobre la década de los 30 y 40 en el campamento minero El Teniente.

No obstante aquello, algunas entrevistadas realizan una apreciación positiva de las instancias extralaborales que han generado con sus equipos de trabajo, forjándose lazos de amistad, conocimiento con las parejas de los pares y una buena relación al interior del equipo:

“ahí nada que decir de hecho nosotros por lo menos tratamos de juntarnos una vez al mes y vamos rotando de casa, en mi casa, en la casa del Eduardo, y con las parejas también, con los maridos, las señoras para que se vayan conociendo todos e integrando un poco al grupo de trabajo” (Entrevista 5).

3.3 Prácticas de Resistencia a la incorporación de mujeres



3.1 El discurso de resistencia

Las resistencias son actitudes críticas hacia la presencia de las mujeres a la minería, sin llegar a discriminarlas abiertamente, por lo mismo son mecanismos más sutiles de cuestionamiento a la política de género iniciada por la empresa. Estas experiencias de resistencias expresas provienen del ambiente profesional administrativo de Codelco, en específico en la casa matriz en Santiago. Estos relatos, a su vez, son principalmente enunciados por mujeres profesionales que por el quehacer de su cargo, se relacionan con varias divisiones de Codelco, por lo que son entrevistas que entregan una visión panorámica y una percepción más amplia de las resistencias que se han identificado en su experiencia profesional. Durante el desarrollo del apartado se intentará describir desde quiénes proviene la resistencia, analizando los actores que nombran las entrevistadas.

*“sí he visto situaciones así también, si he conversado con gente que estimo mucho también, así “bah, esta h*** de género, para qué se te ocurre hacer estas cuestiones si en realidad no aportan ni una cuestión, etc”, y así es como “ya, me vas a decir esa cuestión, dímelo en público, a ver si eres tan capo para decírmelo lo que me estás diciendo en privado”, entonces es como el permanente desafío.” (Entrevista 11)*

“yo creo que todavía hay una valoración un poco negativa por ejemplo del tema de cuotas, cachai’. Porque se entiende como que le das la facilidad a alguien que no necesariamente tiene las competencias, como que se subentiende esa forma, es como ah solamente por cumplir la cuota la persona es mala y por lo tanto está entrando... es mala, pero solamente porque es mujer.” (Entrevista 11)

Esta forma de resistencia discursiva a la política de cuotas coincide con lo investigado por Aranda Friz (2015), quien indagó las resistencias a las cuotas de género en el sistema parlamentario chileno. Esta idea que las cuotas no son necesarias (Aranda Friz, 2015, pág. 300) se origina en que no serían un real aporte a la igualdad de género, puesto que serían “paternalismo”. El discurso que más emerge en las entrevistas son las resistencias desde las propias mujeres, lo que será profundizado en el correspondiente apartado.

Desde la Dirección de Género de Codelco, se indica que la mayor resistencia encontrada en la empresa es sobre el entendimiento que hay sobre la norma de género y la consecuente política corporativa, ya que se asocia a “la norma de la mujer”. Esto muestra la dificultad que ha existido de instalar los beneficios de esta innovación y de que el concepto de género sea entendido de forma relacional, por lo que plantean que un elemento clave sería la capacitación como herramienta para combatir sesgos y prejuicios:

“yo diría que este tema es nuevo, entonces nadie sabe mucho del tema, hay un tema de desconocimiento, hay temas de casi empezar desde el ABC de esto, incluso por aclarar conceptos... qué es género, qué es diversidad, qué es igualdad, a qué nos referimos con eso, porque con la gente nos pasaba mucho ‘ah que vienen al tema de la mujer, la norma de la mujer’, y no es un tema de la mujer, es un tema de género, de hombres y mujeres, de la relación que se da, que no se daba en esta organización, [...] entonces una de las cosas importantes para eliminar la resistencia es capacitación, como un eje importante para derribar también creencias, estereotipos, sesgos que hay (Entrevista 12)

En este contexto, se produce un cuestionamiento a beneficios de tener equipos mixtos, mostrando un bajo nivel de conciencia de que las mujeres aportan al trabajo minero, por lo que la resistencia opera al reclamar que no hay demostración de estos beneficios planteados por la División de Género:

“no, de hecho, todavía no hay mucha conciencia de eso. Nosotros de hecho hemos usado en nuestras estrategias de bajar esa visibilización, el aporte que hacen en los equipos mixtos, y cuando hay más participación femenina de estudios que hay a nivel internacional y nacional, pero no de minería te fijas, [...]”pero eso no es minería, y eso no es en Chile, y eso no es en Codelco”, entonces todavía nos queda un camino por recorrer en ese sentido, de que efectivamente se vea que los equipos mixtos agregan valor.” (Entrevista 12)

Al mismo tiempo, se reconoce que el perfil profesional de los hombres en minería, de alto sueldo y en su mayoría ingenieros de profesión, genera creencias personales que son difíciles de derribar, ya que el sistema familiar de estos en general tiene a sus esposas a cargo del cuidado doméstico y de los hijos:

“lo que pasa que el hombre que trabaja en minería también es un gallo duro ingeniero y la minería es un rubro que paga bien, entonces por lo general las esposas de nuestros ejecutivos en su mayoría no trabajan, porque no lo necesitan, entonces se han dedicado al cuidado de los hijos, entonces ellos también, hay que derribar toda esta vivencias personales que tiene cada una de las personas, que no ven tampoco que la mujer tenga un rol tan claro en el mundo laboral sino que lo ven más asociado al típico rol que tradicionalmente se nos ha asignado por historia cierto, por cultura” (Entrevista 12)

Las mayores resistencias que se reconocen a nivel institucional son desde el aspecto generacional. La antigüedad laboral es un factor relevante al momento de interpretar el perfil de los hombres que presentan estas resistencias al ingreso de mujeres a esta industria masculinizada. Desde la División de Género, se reconoce que en las divisiones más antiguas y con mayor dotación, hay una cultura machista más arraigada, a diferencia de las divisiones más nuevas. Consideran además que la cantidad de personas incide al momento de hacer procesos de difusión y toma de conciencia:

“hay una tendencia. Las divisiones más antiguas o más grandes tienen más arraigados estos temas. Culturalmente si tu pensai en una división Teniente o Chuquicamata que son mas más antiguas, claramente hay más temas culturales, además que son más grandes y cuesta más aplicar los procesos comunicacionales para ir sensibilizando. Mientras que divisiones más nuevas vienen con gente más joven que tiene otra mirada, podría ser.” (Entrevista 12)

También las diferencias generacionales se vuelven relevantes para evaluar las resistencias que existen. Según las entrevistadas, a los hombres que llevaban más tiempo en la minería manifestaban molestia con la participación de las mujeres, pero con el pasar de los años y la oleada de incorporación femenina, en la actualidad habría mucha menos resistencia, en especial debido a los nuevos profesionales en la minería. Sin embargo, esta incorporación, aunque menos

resistida, aún no es totalmente validada, existiendo tratos que disminuyen a las mujeres, como lo señala la entrevista 6:

“al antiguo no le gustaba po, lo que te decía recién, al antiguo no le gustaba, le molestaba eso que tu estuvieras ahí, estuvieras participando, estuvieras opinando, que a lo mejor tu respuesta era la correcta y no la de él (risas), que la tomaran en cuenta, eso era de la gente mayor, la que llevaba hartos años en minería, ahora ya no, pero les molestaba así, siempre como medio gruñón, idiota y después bueno, ya, sí, agachado la cabeza. pero no, ya no, hay mucha gente joven ahora” (Entrevista 5)

“Ahora, cada vez hay más mujeres en cargos más directivos, que eso es lo importante. Ahora, estos procesos son lentos, generacionales, son de décadas. O sea, puedo estar yo, a lo mejor en todo lo que me queda de mi vida laboral, yo a lo más voy a ver esta certificación, pero lo que yo te cuento a lo mejor esta paridad que uno espera va a ser en no sé po, en 30 años más” (Entrevista 10)

“yo logré ver mucha evolución de una resistencia absoluta al principio, a un paternalismo después, no mucho el respeto de igual a igual, yo creo que todavía incluso a las políticas le dicen “chiquillas”, o sea, es un tema obvio “chiquilla”, “niña” ...” (Entrevista 6)

3.2 Resistencias desde las mujeres

Este fenómeno es distintivo dentro del contexto de la minería, puesto que por muchos años la estrategia de incorporación y validación de las mujeres fue la masculinización de sí mismas, tanto físicamente como en términos de trato, desarrollando no sólo competencias técnicas sino que disposiciones masculinas para encajar (Bourdieu, La dominación masculina, 2000). Varias entrevistadas señalan la existencia de estas prácticas de masculinización, siendo el espacio de operaciones mineras donde más se daría esta situación:

“sí, se tiende a tomar una actitud masculinizada, la mujer tendemos, por lo menos lo que yo he visto es que tiendes a validar el rol a través del mismo modelo masculino” (Entrevista 11)

“normalmente la mujer que trata de incorporarse a este mundo de hombres, lo hace bajo los códigos de los hombres y bajo las formas de los hombres, o sea, yo no he tratado de hacerlo así.” (Entrevista 6)

“ahí puede que sí, es como diferenciar un poco a las personas que están en el área más administrativa y la gente que está más en operaciones, ahí hay como un corte, que a mí me paso un poco que yo llevaba tantos años trabajando arriba que yo ahora estoy trabajando más en gestión, acá en el edificio, más en la oficina y yo antes, quince años puro terreno, entonces igual uno se coloca más brutita, cuando llegué acá hablando

más fuerte, gritando de una esquina pa otra, porque allá se dan esas cosas po y oye, no estoy allá, ah verdad, perdón” (Entrevista 5)

“Pero de todas maneras tu encuentras resistencias a todo nivel, incluso mujeres que se resisten, porque están acostumbradas a estar bien... el rol de género ahí es súper complicado, las mujeres tienden a masculinizarse para poder adecuarse a los ambientes entonces que le vengan a cambiar el esquema... “yo tuve que adaptarme y lo logré, por qué las demás no”, entiendes, entonces ahí también hay como una lucha que va surgiendo en todo ámbito.” (Entrevista 12)

Una muestra de esta resistencia es el discurso de las propias mujeres ante las acciones que emprende la empresa por la igualdad de género. Este cuestionamiento va desde resistir el día de la mujer como instancia de reconocimiento puesto que genera “victimización”, pasando por una crítica a las cuotas para mujeres en minería, hasta cuestionar el hecho de hacer estadísticas separadas por género. El discurso inclusivo (“estimadas y estimados”) también es resistido, ya que sería solo una medida declarativa que no se refleja en acciones:

“pero no me gusta que haya un día de la mujer, porque nos pone, nos victimiza per sé, la discriminación positiva es muy ofensiva” (Entrevista 3)

“hay información en la medida que alguien obligó a hacerlo o alguien lo puso de moda, porque en Chile está de moda. Yo encuentro que lo más, lo que hace más discriminación es eso, mire estos son los hombres y estas son las mujeres, ¿qué más discriminación que esa?, porque no seres humanos así toda la cuestión” (Entrevista 4)

“yo siendo mujer lo que más me molesta es que se incorporen mujeres por el solo numero de que hay que cumplir un x por ciento, yo en lo personal no comulgo con eso, como así no comulgo con el discurso de estimada y estimado, de estar poniendo la a y la o a todo, creo que cuando uno, cuando la empresa lo siente de adentro podría no decir nada y nosotras sentirnos incluidas, eso es lo primero que quiero dejar claro” (Entrevista 7)

Los relatos expuestos se entienden dentro de una política inicial de Codelco, de generar incorporación femenina promoviendo algunas metas de mujeres presentes en las divisiones. Estas metas porcentuales se ven como insuficientes y fuente de mala reputación con los pares, quienes critican y cuestionan que se aseguren cupos sólo por razón de sexo. En los dos últimos años Codelco ha emprendido un camino más amplio, implementando la certificación de sus divisiones en la norma chilena 3262, que plantea la igualdad de género más allá de la presencia numérica del sexo subrepresentado en la industria, como fue la política inicial de la empresa.

Según lo investigado por Aranda Friz (2015) la resistencia discursiva que surge aquí es que la política de cuotas “vulnera la capacidad de las mujeres de llegar por sus méritos” (pág. 300), siendo parte de acciones “ofensivas” para las mujeres. Esta necesidad de ser un par homogéneo y no una persona diferenciada radica probablemente en la resistencia del medio, desde los propios hombres, quienes resienten este trato especial que se ha generado para que las mujeres se integren a un espacio tradicionalmente masculino.

3.3 Tratos, lenguaje y actitudes desde los hombres

Se aprecian diversos relatos del trato recibido desde los hombres, sin embargo, se reconoce que existe un trato entre ellos que es extendido en el ambiente minero: el trato brusco y las groserías son prácticas habituales entre los hombres, por lo que la llegada de mujeres ha venido a modificar esa situación, tanto en el lenguaje grosero utilizado incluso en reuniones, hasta la aceptación paternalista que se tiene en el espacio de trabajo.

“los hombres en general, a todo nivel y aquí también, es pura grosería. Yo por lo menos, no lo acepto, no me gusta.” (Entrevista 10)

Se reconoce que en las operaciones existe una tendencia a tener más tratos de este tipo que en el ambiente profesional, sin embargo, en este último el machismo no se da directamente en el trato sino en las concepciones sobre las compañeras de trabajo que se traducen en actitudes de resistencia, por ejemplo, en asumir que las mujeres aún no están listas para ciertas tareas, mientras a los hombres se les permite equivocarse:

“... en la cosa por ej de que “no, la mujer no está lista todavía para hacer tal pega”, cachai’, lo que yo he visto que en general como que al hombre se le da más crédito a que pueda equivocarse, a que pueda no estar preparado y todo el cuento, como que la mujer es como no todavía no está lista, todavía blah, le falta un poquito cachai’ (Entrevista 11)

O de resistirse a que una mujer joven asuma un cargo de jefatura de un grupo operativo en la mina, cuestión que se describe en este relato de una ingeniera de 27 años que asumió el liderazgo de un grupo de operarios en la planta de chancado, y que explica que los trabajadores a su cargo, todos con varios años de experiencia, recurrían al sindicato cuando tenían desacuerdos con ella:

“yo al principio sola tuve hartos problemas y me llamaron mucho al sindicato, porque acá el tema sindical es muy fuerte y fue por cosas absurdas encontraba yo, porque en el fondo llegas y quieres hacer cosas distintas

y te decían que no, porque siempre se había hecho de esa forma, y estaba chata, llego un momento que estaba chata porque no sabía cómo controlarlo en el fondo, porque yo veía que cada cosa que hacía me llamaban del sindicato” (Entrevista 1)

Según estudios de Eagly & Carli (2007) y Ramos, Barberá y Sarrió (2003), los estilos de liderazgo se confunden con las características masculinas, debido a la larga historia occidental de dominio masculino en los puestos jerárquicos.

Por otra parte, se expresa que existe un problema con las mujeres que deben manifestar a un par hombre que está equivocado, ya que se ofenden mucho más que si un hombre los trata con groserías. Aquí se ve un ejemplo de cómo el género de la persona es más relevante que el maltrato mismo:

“porque me doy cuenta que al hombre le complica que una mujer le diga estás equivocado, les complica, pero es que sabes que el revuelve la entraña, es algo terrible. Pueden tolerar que un varón los empapele a chuchás, oye tu estas grabando esto pero yo, en fin (risas), pero que una mujer le diga tu estas equivocado en una reunión con otros, les complica, entonces eso hay que decirlo de una manera tal que no se vayan a ofender porque la ofensa de hoy es camino pedregoso para mañana para una, entonces hay que, requiere un desgaste energético, requiere un desgaste, hay un gasto que tiene que hacer una para demostrar que el hecho de que yo sea mujer no significa que yo tengo un intelecto distinto”(Entrevista 3)

Dentro de las estrategias de adaptación al entorno laboral que puede ser hostil, se encuentra la extrema atención que algunas mujeres en el trato con hombres. Esta estrategia puede ser definida como “trabajo emocional”, concepto desarrollado por Arlie R. Hochschild, que apela a “inducir o suprimir sentimientos para sostener el semblante externo que produce el estado mental apropiado en otros – en este caso, la sensación de ser cuidado en un lugar agradable y seguro. Este tipo de trabajo requiere una coordinación de mente y sentimientos, y a veces se basa en una fuente de identidad que honramos como profunda e integral a nuestra individualidad” (Hochschild, 1985, pág. 7). Si bien este concepto ha sido ampliamente desarrollado y actualizado hasta nuestros días, la definición inicial se adapta bastante a la situación descrita aquí. Este desgaste energético que ella señala es una carga mental que puede influir en el trabajo que desarrollan las mujeres, sumándose a la doble jornada laboral si se encargan de labores de crianza, cuidado y reproducción en general.

Sin embargo, algunas entrevistadas señalan que los hombres también han tenido que estar dispuestos a abrir el ámbito minero, profundamente masculinizado, para que ingresen las

mujeres, puesto que desde esta visión relacional de género, tiene mucha relevancia lo que hace el sexo masculino, que vería invadido su espacio tradicionalmente de homosociabilidad:

“uno lo puede tomar bien en un ambiente de hombre que ha sido súper cerrado, súper masculino, entonces también es gracias a ellos, no es una cuestión que uno haga sola.” (Entrevista 8)

Algunas entrevistadas señalan no haber experimentado discriminación de género ni malos tratos, pero sí reconocen que esas prácticas existen en el espacio de trabajo. La denostación a la mujer por su condición biológica es algo que aún ocurre en tono de broma, y el cuestionamiento a sus conocimientos sigue existiendo, pero lo observan principalmente desde las generaciones más antiguas de operarios:

“P: Y, por ejemplo, esa cuestión de tratar a las mujeres por su condición de género, que anda mal genio, que anda en sus días o cualquier cosa que se refiere a lo profesional, pero se justifica por la condición de ser mujer. ¿Ese tipo de cosas existen todavía? R: A nivel de talla, diría yo. A ver, lo que pasa es uno puede escuchar. Yo directamente acá no lo he escuchado. Lo que pasa es que aquí yo llegué ya mayor po” (Entrevista 10)

“por lo menos no he visto resistencia, que me lo hayan demostrado; ahora... no creo que sea agradable que una mujer más joven que ellos los venga a mandar, o sea hay mucha la talla de te manda en la casa una mujer y te manda en la pega una mujer. Siempre echan la talla por lo mismo, como que en ninguno de los dos lados ahora mandan ellos.” (Entrevista 2)

“A mi directamente no, pero me toco escucharlo varias veces. Como que esta niña viene puro meterse en tonteras, viene a puro opinar y no sabe. Nunca cosas tan fuertes. Pero sí se vio, sí lo escuché (P: ¿Es algo más de gente vieja?) Sí, es algo más de los viejitos. Lo veían como que la minería es muy de hombre y nos venimos a meter nosotras en un espacio que era de ellos, y a veces con cargo de jefatura sienten que las mujeres no tienen la razón, creo que viene el tema de la casa, quizás no validan la posición de su señora en la casa y es difícil que una mujer los venga a mandar” (Entrevista 8)

La mayoría de las entrevistadas señala que ha existido un cambio a lo largo del tiempo en el trato hacia las mujeres, esto debido a que cada vez la incorporación femenina es más común en la empresa. Se ha cambiado el lenguaje grosero con la presencia de mujeres, los hombres operarios estarían más acostumbrados a tratar con mujeres en cargos de jefatura, siendo más conflictiva la relación con los pares que con los subordinados. Se reconoce que aún en la empresa el discurso de género se hace desde lo políticamente correcto, lo que se considera un cambio primario respecto de la transformación global que se necesita para la incorporación real de las mujeres en esta industria:

“Yo creo que para ellos a lo mejor es un poco incómoda en el tema que se sienten más coartados en el tema de una conversación –que los hombres echan más garabatos, entre ellos tampoco hay tanto respeto, se pueden subir y bajar- da lo mismo. En cambio, con una mujer cuidan más sus palabras o su lenguaje, que se puede tomar como bien o mal, pero yo prefiero que se traten bien y que cuiden las palabras cuando estoy yo o que el habla “ay pucha perdón señorita”. Como que a cada rato dicen una frase y te piden perdón” (Entrevista 2)

“Los hombres que tú tienes a cargo, ya, llamémoslo gente de oficio, están más acostumbrados a ver mujeres, no es tanto problema para ellos. A veces la dificultad incluso se torna más en los pares, no solamente aquí, en todos lados, porque cuando tú estás con tus pares, tú entras a un tema de competitividad.” (Entrevista 10)

“harto, yo creo que deben haber pasado unos tres años. Mira, no tengo nada que decir que alguien me faltó el respeto y cosas así, no. pero les choqueaba sí ver a una mujer ahí más encima chica y que los estuviera mandando, indicando lo que tenían que hacer, eso como que ellos no les gustaba [...]siempre con respeto, en ningún momento puedo decir que me faltaban el respeto o me dejaron afuera de una reunión o cosas así, no, bien considerada, en ese sentido no tuve mala experiencia, pero sí sentía que ellos todavía estaban con la escuela antigua”(Entrevista 5)

“sí, yo creo que de todas maneras ha ido mejorando digamos, ha habido ese cambio, yo creo que todavía muy desde lo políticamente correcto. Es muy difícil que un hombre diga “oye, en realidad son un cacho, en realidad no quiero traer”, no, la verdad es que yo creo que el primer cambio es desde lo políticamente correcto.” (Entrevista 11)

3.4 Maternidad: los obstáculos prácticos que enfrentan las mujeres

La maternidad es un punto ineludible al observar en qué momentos de las trayectorias profesionales de las mujeres se producen estas desigualdades o las llamadas “brechas”. Es un espacio de ausencia obligatoria por ley para las mujeres madres, para procurar el cuidado de los lactantes, existiendo recientemente la incorporación de la licencia paterna de 10 días como política nacional. La maternidad y, sobre todo, el cuidado de la primera infancia es una tarea socialmente realizada por las mujeres, por lo que ellas son quienes se separan del espacio laboral por casi 6 meses en Chile. Muchas entrevistadas señalan que la parte más complicada de la maternidad es la etapa de recién nacidos debido a enfermedades o complicaciones que puedan sufrir los niños, y donde existe también aprovechamiento de otras mujeres (Entrevista 3 y 7).

“es un tema para nosotras las mujeres el pre y el posnatal y las licencias cuando los niños están chicos yo creo que es la etapa más difícil, de poder conciliar trabajo con casa, y yo sí creo que habrá muchas mujeres que en otras situaciones, que no fue la mía personal la pasan muy mal, con sus hijos enfermos y el jefe con así un caracho o incluso la jefa con así un caracho por alguna licencia” (Entrevista 7)

Las condiciones de trabajo de las operaciones mineras –distancia geográfica y sistema de turnos– serían un factor importante para las mujeres que trabajan en ellas al momento de considerar la maternidad, por lo que la búsqueda de un puesto en el área administrativa, con oficinas en las ciudades y sistema de horario tradicional, es una buena opción como estrategia para enfrentar la maternidad:

“yo no sé qué va a pasar el día en que yo tenga un hijo. No sé, yo me he quedado 5 días encerrada, no es como el caso de los hombres que delegan todas esas posiciones a la mujer, las mujeres no trabajan en algunas cosas, en otras sí, entonces si tuviera un hijo sería 100% con nana porque también tendría que trabajar. Sería más complicado, lo hemos pensado... Yo quiero tener hijos más adelante, hay que ver qué pasa, a lo mejor pido un cambio de puesto, algo más tranquilo porque sí va a ser un tema complicado” (Entrevista 2).

Desde el punto de vista de las mujeres, la naturaleza del negocio complica la continuidad operacional en los proyectos al existir una mujer embarazada, puesto que se debe proteger su salud y la de su hijo o hija desde los 3 meses en adelante. Desde la División de Género se asume como un tema al que no se puede modificar:

“afecta la continuidad operacional, tú tienes que reemplazarla entonces es un problema, entonces efectivamente hay resistencia y cuando en la naturaleza del negocio, también hace incluso que las mujeres estén más de un año porque cuando se embarazan por temas legales y de salud, tú tienes que sacarlas de la operación a los 3 meses máximo, porque no pueden estar expuestas a contaminantes, a altura, a vibraciones, entonces tienes que sacarlas de la operación, es peor todavía. El negocio también nos juega en contra en eso, los sistemas de turnos, el tema del amamantamiento, son temas que se suman. Que estamos tratando de darle algunas vías de escape, de facilitar, pero es una naturaleza que tú no puedes hacer nada contra eso.” (Entrevista 12)

“igual es difícil porque tú, o sea, la empresa puede tener todas las ganas de incorporar a las mujeres, pero viene todo el tema legal, el tema normativo, que es lo que tú tienes que tener, el tema del permiso, de cuando quedas embarazada, el tema de la lactancia, por ejemplo, nosotras ahora tenemos niñas que operan en la mina a rajo que han quedado embarazada y todo, las horas que ellas tienen que ir a amamantar. La mina a rajo queda a casi dos horas de acá, entonces es como que la ley está muy hecha para personas que trabajan en la ciudad, en oficina” (Entrevista 5)

Asimismo, se reconoce que no es sólo la minería sino la sociedad la que pone trabas, existiendo poca empatía desde los colegas que conviven con mujeres profesionales que tienen roles de madre que las hace tener otra jornada de trabajo, esta vez doméstico, después de la jornada laboral:

“más que la minería es la sociedad la que pone trabas, trabas de tiempo, trabas de... que de repente la reunión empieza a las 6 de la tarde o a las 5.30 que todavía es horario de trabajo, pero puede alargarse a las 6, 6.15, 6.30 y uno en la casa tiene otros roles, hay que llegar a hacer tareas, y eso es lo que no se entiende. Pero no es el sistema, son las personas, son los hombres criados por mamás que están en la casa, que no logran entender a la colega, eso ha sido mi experiencia” (Entrevista 3)

En general aún se cuestiona la maternidad y se da a entender que es un problema para la empresa. Si bien las expresiones de esto no son explícitas, precisamente van a contrapelo de la política de conciliación e igualdad de género, sí existen valoraciones y actitudes de los hombres que manifiestan esta complicación que sería el embarazo y los permisos asociados a ella:

*“así como pucha, a mí me complica contratar mujeres, mujeres jóvenes porque están en etapa de que quieren armar su familia, quieren tener hijos y eso significa ya licencia. Entonces esos son como los comentarios. Y una vez estábamos en una reunión me acuerdo, y ‘no, pero es que con la V***no hay problema porque la V*** mira no es casada, ya tiene hijos, entonces ella no va a perder tiempo ni nos va a pedir...’ y yo así yaaa, o sea como que...”* (Entrevista 5)

A pesar de la ley, las mujeres denuncian que existen alejamiento del puesto o de funciones, configurándose prácticas de exclusión de las mujeres por su licencia maternal. Algunas reconocen en esto una discriminación e incumplimiento de la ley vigente, pero para otras se ve como una situación que escapa a su género:

“cuando estaba en El Abra tuve a Mariana, cuando volví me habían quitado el cargo, porque te dicen “no que esto”, pero la ley dice que eso no puede pasar. Yo conozco mujeres que eran secretarias de gerencia y las mandaron de secretaria de bodegas, ¿me entiendes?” (Entrevista 6)

Aquí se vincula lo ya expuesto en el apartado de Prácticas de Discriminación, donde la segunda práctica descrita es la exclusión del puesto de trabajo, en este caso por licencias de maternidad; además, se relaciona con el estudio de Arteaga & Abarca (2018), ya que no sólo las mujeres de sectores medios, obreros y populares, sino que también a nivel profesional, deben soportar condiciones discriminatorias por su potencial maternidad. La entrevistada señala que:

“cuando yo volví a trabajar a talleres el que era mi jefe se había venido a teniente, había un personaje nuevo que no me conocía, y cuando yo volví no tenía ni oficina, esa fue mi realidad”.

Sin embargo, para ella, esta discriminación no tuvo razón de género. Esto también da cuenta de que las mujeres no son necesariamente conscientes de que este tipo de prácticas van contra su derecho laboral a tener estabilidad en su puesto de trabajo. Otra entrevistada también justifica este tipo de situaciones, explicando que ocurren debido a los cambios rápidos en la empresa, donde las mujeres que están ese tiempo fuera quedan sin poder competir con otros. No obstante, ella aboga por capacidad de mujeres de estar atentas a nuestro trabajo y a nuestra maternidad al mismo tiempo.

“P: ¿Has visto cuando la mujer llega de su post natal la relegan? R: Sí, me ha tocado verlo, incluso en una jefa mía. Tenía muy buen perfil a mi criterio y me tocó ver que sentí que ella iba súper bien encaminada con buena evaluación y todo. Se fue con prenatal, volvió y ya no era lo mismo. Entonces más que un castigo, es más que eso el hecho de estar afuera, pierdes esa capacidad de competir igual con los otros, como la empresa cambia tan rápido es como que se quedan atrás, pero eso las mujeres igual nos preparamos, por estar pendiente de nuestros bebés no nos vamos a estar desconcentrados 100% del trabajo. Es lo mismo que los hombres, nos vamos de vacaciones 1 mes o 15 días e igual estamos conectado, pensando en el trabajo, y es lo mismo cuando somos mamás, no por el hecho de tener un bebé en la casa vamos a olvidarnos que existe el trabajo” (Entrevista 8)

La maternidad es el espacio opuesto al rol productivo de la minería como industria, siendo asumido por algunos jefes como un destino o suerte de impedimento para las mujeres el tener un doble rol, tanto materno como profesional. Esto también demuestra un prejuicio o estereotipo sobre los roles de las mujeres, ya que se asume implícitamente que el rol principal y que demanda tiempo absoluto es la maternidad (Arteaga & Abarca, 2018), siendo difícil que se complemente de buena forma con lo laboral:

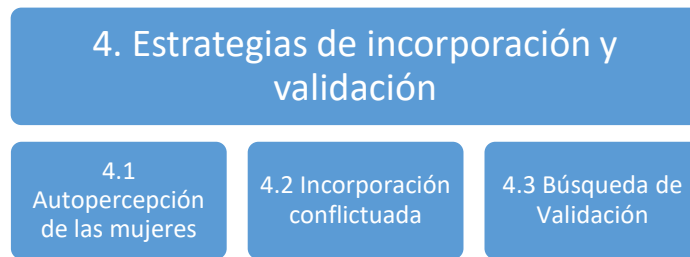
“ahí tuve varios eventos en que no me dieron superintendencias, por ejemplo, donde era evidente que tenía que ser yo, y con nombre y apellido los jefes me dijeron, unos cuando me fui y otros cuando se fueron, que les habían dicho con todas sus letras que no me iban a dar el cargo porque era mujer; y, por ejemplo, uno de ellos me dijo “es que nosotros pensábamos que ibas a dejar de trabajar cuando tuviste gemelos, por eso no te dimos el cargo”; yo tuve gemelos, ¿qué iba a dejar de trabajar? Ya tenía uno, ¿cómo iba a trabajar con 3 niños? ¿me entendí? Entonces ese tipo de pensamientos, “no, si tienes una mujer que tiene más de 2 niños (3 que yo tengo) no puede trabajar, o sea, ¿cómo se les va a arreglar?” (Entrevista 6)

Sin embargo, las mujeres confían en sus capacidades, ya que por varios años han logrado efectivamente hacer ambos trabajos en simultáneo. Se reconoce también que la transformación de la paternidad con hombres jóvenes cada vez más participativos es un factor que hace más fácil ejercer la crianza, lo que corresponde a lo diagnosticado por Undurraga (2013), de que el esquema tradicional de género en Chile no es estático:

“no, no, yo creo que sabemos compatibilizar bien en la actualidad el tema laboral con el tema..., de que cuesta, cuesta, que te faltan horas del día, te faltan, pero creo que cada vez es más fácil, aparte que el hombre está participando más, o sea antes era nada, cero, ahora ya es un poquito más, por lo menos las parejas jóvenes que yo conozco y que han tenido guaguüita y son los dos profesionales, tratan de compartir el tema de las responsabilidades” (Entrevista 5)

Cabe incorporar lo señalado por Ballesteros Docel (2010) en su estudio sobre los planes de igualdad laboral implementados en España, siendo coincidente con los hallazgos expuestos anteriormente. La autora señala que “la ausencia de una cultura de corresponsabilidad se agrava por el insuficiente desarrollo de infraestructuras públicas de cuidado y atención a la dependencia. Este déficit del Estado del Bienestar se ha amortiguado por la disponibilidad de las mujeres que, abandonando su empleo, contratándose a tiempo parcial o renunciando a la promoción profesional dan respuesta al fuerte desequilibrio entre oferta y demanda de servicios” (Ballesteros Doncel, 2010, pág. 143). Los planes de igualdad, por sí solos, no podrán abordar la multiplicidad de factores, incluso a nivel del sistema económico global, para abordar las desigualdades de género y clase. Por esta multicausalidad son necesarias iniciativas en varias esferas para abordar el fenómeno de la discriminación de género en el mercado del trabajo. En este caso, vemos que esta desigualdad está causada principalmente por esta división sexual del trabajo que mantiene relaciones de género tradicionales y que determina que la crianza de hijos es un problema del género femenino y que se resuelve en la esfera privada (Undurraga, 2013), y no como un problema de la sociedad que involucra tanto a la madre como al padre, e incluye al Estado y los empleadores.

3.2.4 Estrategias de incorporación, adaptación y validación



4.1 Autopercepción de las mujeres

Las entrevistadas describen cómo son las mujeres en el trabajo, cuál es su aporte como género a conformar equipos de trabajos mixtos y establecen una diferenciación binaria con los hombres, a nivel de trato, ejercicio del liderazgo y ventajas de las cualidades esenciales que tendrían las mujeres.

En la mayoría de los relatos, las mujeres se posicionan desde los estereotipos de género tratados anteriormente (3.1 Estereotipos de género desde las propias mujeres), siendo la empatía y la delicadeza elementos distintivos de las mujeres. De hecho, una de ellas señala que su incorporación en la empresa no ha sido difícil, en contraposición a “otras mujeres congéneres” que ha escuchado:

“yo creo que nosotros por el hecho de ser mujer muchas lo traemos de manera natural, el trabajo en equipo, no sé, otras características que, a lo mejor, por eso te digo, cuando escucho a otras mujeres congéneres que lo difícil que le ha sido en esta misma empresa, mi experiencia personal no ha sido así” (Entrevista 7)

“para mí fue la raja porque además como mujer también necesitas... o sea, habría sido mucho más complicado para mí llegar y que fuera exactamente igual que un comercial de Axe... incorporarte porque como mujer tienes cualidades que sólo tienes como mujeres, uno como mujer es mucho más sensible” (Entrevista 1)

a) Naturalización del trabajo reproductivo

En el relato de las mujeres hay mucha coherencia interna, siendo el binarismo del ser hombre y el ser mujer una forma de fundamentar la naturalidad de las acciones cotidianas que representan trabajo doméstico (“lo privado”) presente en el espacio laboral (“lo público”), pero no es reconocido como tal. Al mismo tiempo, se vincula a las mujeres con el seguimiento, el control y la

enseñanza en los puestos laborales, mientras que a los hombres se los asocia al desorden.

“Sí por ejemplo hay cosas que uno las asume por ser mujer, por ejemplo, en una sala de reuniones me preocupo que haya té, café, cosas que uno hace teniendo casa. No porque me lo pidan, me nace hacerlo, pero no, no, en el equipo no he sentido que me den un rol por el hecho de ser mujer” (Entrevista 8)

“en estos cargos que son como de, en el caso mío como mucho de seguimiento, de control, de estar cateteando cachai’ y enseñando, la preferencia va hacia las mujeres, el hombre es un poquito más desordenado, como más dejado, yo lo he notado que en estos cargos específicos te funciona mejor la mujer” (Entrevista 5)

b) Ventajas de ser mujer

Algunas entrevistadas reconocen el ser mujer como una posición de ventaja frente a los pares, debido a que reciben un trato especial en el mundo masculino de la minería. El trato que reciben ellas como mujeres es muy distinto al de sus pares hombres, siendo delicado, amable y servicial hacia ellas. Esto abre la posibilidad de “aprovechar” este beneficio que tienen, por ejemplo, al recibir explicaciones y aclaraciones en la parte operativa, lograr algo llamando por teléfono a otra área, no recibir trato con garabatos y generar buena relación con los equipos de trabajo

“Bueno uno como mujer también tiene sus beneficios, obvio si un compañero joven además le pregunta porque sucede esto o que paso acá, no le van a explicar cómo te explican a ti, o sea en el fondo soy la primera mujer que llegó en el chancado, la primera a cargo de un grupo operativo, y la Claudia en el concentrador. Entonces, el trato es mucho más delicado, más amable, más servicial. En el fondo igual hay que aprovecharse un poquito (Entrevista 1)

“uno por ser mujer dentro del ámbito de hombres, si llamai tú te dirán como “a ti te van a decir que sí, porque eres mujer y no te van a decir no” y sí, es verdad, entonces yo sabiendo eso a veces me aprovecho de eso [...] yo tengo súper buena relación con la gente, también me aprovecho de que yo puedo retar a alguien y no me van a contestar como quizás le contestarían a un hombre. (Entrevista 2)

“Es más fácil que llamen a un hombre, lo suban y lo bajen a lo mejor a garabatos a todo nivel, a que llamen a una mujer y le digan lo mismo. No, yo creo que en eso las mujeres, yo creo que es una ventaja. Yo creo que es una ventaja. En eso yo diría que es una ventaja, no hay un trato... O sea, hay una diferencia (Entrevista 10)

c) Legitimación del liderazgo femenino

Entre las mujeres entrevistadas existen estrategias para legitimarse como las personas a cargo en ciertos departamentos, divisiones o equipos, enfrentándose a estos diversos mecanismos de desigualdad informal de género. Esta legitimación de su liderazgo y su aporte como mujeres al mundo minero masculinizado, sin embargo, se sostiene sobre esta misma visión binaria de la jerarquía de género. Por un lado, se reconoce como una estrategia de legitimación la masculinización, es decir, continuar las pautas del modelo masculino de liderazgo, mientras que, por otro, surge el ejercicio maternal del liderazgo, desde estas cualidades intrínsecamente femeninas identificadas anteriormente.

Ejemplo de estas cualidades femeninas son los referentes de liderazgo femenino, desde una idea de estilo maternal del liderazgo:

“Yo creo que es un fenómeno como lo que le pasó a Bachelet, ahora en este mandato no tanto, pero en el primero. Pasa que ser mujer es un arma de doble filo: por un lado, está el machismo que te frena y todo, pero cuando tú te logras incorporar, eres como la Virgen María, que la aman en todas partes, la madre. Cuando tú logras ponerte en esa posición como de la madre, que es lo que hizo Bachelet, hay una lealtad y un amor y una devoción mucho más grande de la que logra el jefe, o sea, yo siento que yo logré, en la minería tener ese relacionamiento con la gente con la que trabajaba, que eran muchos contratistas, mucha gente, hasta 3 mil personas a cargo” (Entrevista 6)

Como contraparte a esto, la masculinización sería más frecuente en el ámbito de operaciones, a nivel de técnicos o trabajadores de oficio.

“yo me acuerdo como te contaba había una niña, pero no la veían como complicación sino que, bueno a mí me llamó la atención porque ellas casi se están transformando en hombres, es como bien "amachá", entonces era casi, por lo que yo me daba cuenta con el grupo de trabajo que tenía ahí, que casi era un par, o sea casi era un hombre, no se veía como mujer siguiendo tu línea femenina, o sea no vas a andar con tacos allá arriba, no, pero seguir siendo mujer, que vas un poquito más peinada, no sé, preocupada de tu persona, a mí me tocó ver que las mujeres, cuando yo recién subí, eran mujeres muy "amachás", o sea eran casi hombres. entonces no se complicaban po, para nada porque las tallas eran al mismo nivel de hombre” (Entrevista 5)

4.2 Incorporación conflictuada

Sin duda el mayor obstáculo y que es señalado por la mayoría de las entrevistadas es el acoso, siendo clave para la incorporación profesional saber enfrentar esta situación. A continuación, se detallan formas en que las entrevistadas relatan haberse enfrentado al acoso, generando estrategias personales para incorporarse y legitimarse en el espacio laboral masculinizado.

a) Enfrentar “uno a uno” el acoso

En primer lugar, se relata el enfrentamiento al acoso de forma individual, debido a que se produciría un “fenómeno de masas” que soporta el surgimiento del acoso sexual. Los hombres actúan desde una protección del grupo para acosar verbalmente a las mujeres, quienes se ven muy sobrepasadas en número frente al sexo opuesto que ejerce estas intimidaciones y hostigamientos. La profesional que nos describe esta estrategia señala que abordar individualmente a los trabajadores de la mina es una forma de coartar este comportamiento grupal y, al mismo tiempo, no posicionarse desde la victimización. De esta forma se establece un límite en las actitudes que son aceptadas en la interacción laboral entre los sexos, en especial haciendo valer la posición de profesional por sobre quienes ejercían oficios.

“pero después cuando empiezas a conocer a las personas y empiezas a darte cuenta que ese fenómeno de masas se acaba cuando tu los ves en lo individual y ves si es que la persona es capaz de decirte si eres mina, si eres rica tan individual, se empiezan a coartar, y cuando tu ya empiezas a trabajar individualmente con los hombres, la cosa ya empieza a cambiar, se empiezan a desinflar. Entonces, y a esas alturas empiezas a agarrar más confianza, a mi lo que me pasó fue eso. Y ya me "hueviaban", yo "hueviaba" de vuelta cachai', y de ahí nunca más me "huevieron" entonces [...] ya fue un mes y ya después nada po' y ya después ya los viejos nunca más me molestaron, no, o si me molestaban molestaba de vuelta y era pesada po', o sea tú me molestai' yo te acuso ¿qué quieres? ¿quieres irte acusado de acoso?, "huevéame" po', y es como no, entonces ya esa cosa como de la víctima, de la victimización en esa relación, nooo” (Entrevista 11)

b) Adaptarse al humor sexista

La incorporación a este ambiente, que se describe de trato hostil y con un sexismo y objetivación sexual abierta hacia las mujeres, se realizó desde la igualación en el tipo de humor sexista utilizado en las interacciones con hombres. Esto permite que la mujer se camufle en el ambiente de los hombres, debido a que ellos dejan “de sentir que hay un extraño”:

(P: ¿cómo de enfrentaste el trato o como eso fue cambiando contigo?) R: con broma, con mucha broma, con talla, con devolver las bromas o hacer las mismas bromas o de más calibre, así se va ganando uno a la gente,

y después se deja... o sea, ¿por qué yo conozco tanto a los hombres y cómo piensan? Porque [...] yo no me escandalizo por nada, nada, ¿por qué? Porque tienes que meterte, primero que ellos dejen de sentir que hay un extraño” (Entrevista 6)

c) Protección paternal desde el ambiente masculino

La tercera forma de incorporación al ambiente minero lo describe una profesional joven, que entra en un programa de graduados como aprendiz, para ejercer un cargo creado recientemente, jefatura de grupo operativo. El desafío que ella señala era dirigir un grupo que anteriormente no tenía jefatura, lo que se suma a sus características personales, para configurar un escenario que podía ser muy hostil. Sin embargo, la entrevistada relata que quienes la guiaron en este proceso la protegieron debido a una gran diferencia de edad, lo que para ella se traduce en una mirada paternal de la interacción:

“al principio sí, claro te protegen un montón y todavía po’. Al principio era un poco... ya que el promedio de edad de las personas que tienen un cargo es de unos 50 años, mi papá tiene 53, entonces yo veía eso y es como si mi papá estuviera trabajando” (Entrevista 1)

4.3 Búsqueda de Validación en un ambiente masculinizado

Validarse como líderes dentro de la organización requiere también reconocimiento de otros, aparte del propio, por lo que ser una voz legítima en el espacio de trabajo es otra de las estrategias para permanecer en el espacio laboral.

a) La auto exigencia de las mujeres

Persistir y prosperar en un ambiente masculinizado también implica que hay aceptación del entorno. En este caso, las mujeres entrevistadas manifiestan sentir que necesitan una validación de su trabajo y demostrar que pueden ejercer labores de mando, aunque todas reconocen que más que una presión explícita del medio es una “auto exigencia”. Esta idea es común a varias entrevistadas, siendo difuso el actor que la origina. Algunas atribuyen la auto exigencia a la sociedad, a una crianza auto exigente hacia las mujeres contrariamente de lo que ocurre con los hombres; otras, a un país transversalmente machista:

“yo diría que es un tema de niña, de formación, que a veces uno se siente más exigida, pero es una auto exigencia que de repente a los hombres ni siquiera les preocupa” (Entrevista 10)

“Yo creo que el ambiente te exige, pero yo quiero decir que no tan solo en la empresa minera, yo creo que en cualquier empresa porque Chile es un país machista” (Entrevista 7)

Se reconoce que existe un margen de error mucho más grande para los hombres, siendo incluso un objeto de bromas entre pares las equivocaciones de algún compañero en el equipo. Es decir, la exigencia del ambiente que perciben las mujeres como propia, tiene origen en la confianza que tendrían los hombres en el estereotipo de que la industria, al ser históricamente masculinizada, es un espacio sólo para quienes tiene aptitudes y actitudes reconociblemente masculinas, específicamente en los códigos que se han construido en el ejercicio laboral de la minería. Esta diferenciación sería aparentemente sutil, pero que en la práctica refuerza los estereotipos de liderazgos que excluyen otras formas de ejercerlo.

“O sea, los hombres le dan... ellos se pueden equivocar 20 veces y es más fácil perdonarles que se equivoquen, es más fácil olvidar. En cambio, la mujer siempre todavía está difícil, yo digo que todavía está difícil” (Entrevista 10)

“Entonces uno, como mujer, dice: “pucha, ¿y si me equivoco?”. Es más difícil aceptarlo, es más difícil que lo acepte el resto. Los hombres se equivocan y se ríen a veces de sus equivocaciones, los hombres los molestan y entre ellos se ríen” (Entrevista 9)

Algunas entrevistadas, en cambio, no atribuyen la sensación de auto exigencia al medio externo sino a “prejuicios propios de las mujeres”. Señalan que nadie les ha exigido explícitamente más que a los hombres, pero tienen esta idea de que deben cumplir un estándar de igualdad con sus pares hombres, siendo un punto de contraste importante en el medio, y que además es asumido de forma natural:

“a veces de repente son prejuicios de uno también, pero que yo de repente a lo mejor lo encuentro complicado, pero creo, no estoy 100% segura, que es como que uno siempre está luchando consigo misma para demostrarle a los demás que soy competente, soy capaz, pero ¿más que alguien me lo haya dicho? Es como la percepción de uno, como “no podís ser débil”, no sé pal lado vas a llorar de rabia y esas son las típicas sensaciones de mujer, no puedes demostrar debilidad, pero eso es más percepción de uno que del resto...creo yo [...] pero por eso, nunca he sentido que me lo hayan exigido, pero sí uno se exige por querer dentro de que uno trata de ser igual hombre-mujer demostrar que te la puedes, eso, si al final es eso, pero tampoco es desgastante. No, es como natural” (Entrevista 2).

La búsqueda de validación en este ambiente laboral ocurre también a través de otras estrategias, que pone de forma mucho más explícita la validación como un enfrentamiento, cuestión que será detallada en la siguiente sección

b) Demostración de conocimiento ante otros

Las mujeres entrevistadas rechazan, en su mayoría, el trato que ocurre entre hombres, donde lo común es el lenguaje soez y una interacción brusca. Por lo tanto, las mujeres expresan que ponen en juego otro tipo de actitudes, siendo la argumentación con demostración de conocimiento una estrategia desplegada por las mujeres profesionales. Señalan que la diferencia entre ellas y sus pares masculinos es que sus argumentos son sólidos, ya sea porque se tiene mucho estudio o porque se va a terreno al igual que los hombres. Mientras una entrevistada se plantea desde una diferencia de trato con sus pares, la otra indica que el conocimiento práctico se adquiere poniéndose al nivel de los hombres que conocen el trabajo minero, lo que claramente habla de la subjetividad que media entre el medio y las estrategias a desplegar, y la mirada con la que se analizan.

*“a mí no me resulta hacer lo que hacen mis colegas varones de decir un par de garabatos, así, aunque sea con cariño oye h***, estoy puro h***, no, yo no puedo hacer eso porque me sale mal, o se percibe mal. Entonces ahí hay una diferencia de tratos que bueno, a mí me ha ayudado esa diferencia, por me ayuda a que todo lo que digo lo argumento, entonces lo que yo digo es más sólido que una pachotada tirada al aire”*
(Entrevista 3)

“O sea estudiar más, al principio sí, me puse las pilas y me leí todos los manuales de chancado y los procedimientos, pero más que eso, sobre todo el tema de salir a terreno con ellos, para que vean que tu también te ensucias, esa es la cuestión” (Entrevista 1)

Otra entrevistada señala haber tenido que demostrar sus habilidades de coordinación y criterio de decisión al tener un equipo de personas a cargo. Sin embargo, para ella esta exigencia de demostrar no existía hacia los jefes hombres de su mismo nivel, puesto que estas habilidades se asumían como parte de las funciones de su cargo.

“desde cuando entre yo que habían pocas mujeres, tenías que demostrar que realmente sabías, que no por ser mujer eres débil, sabes tomar buena decisión, que sabes llevar a equipos de trabajo, moverlos, coordinar turnos, no sé, bueno acá se habla mucho del tema de invierno porque en operación de invierno hay cierre de caminos y tienes que hacer una serie de movimientos dotacionales, fue a través de demostrar que podía, cosa que de repente los hombres no, no tienen por qué estar demostrando nada, es parte de su trabajo”
(Entrevista 5)

c) Respaldo desde los hombres

Si bien esta estrategia no se relata como algo deseado, sí se reconoce como necesario para para validarse en este mundo masculino. Ya sea para entregar información financiera, técnica o de cualquier tipo, si es información sensible, se cuestiona en caso de venir de una mujer. Las entrevistadas relatan situaciones en que las mujeres han tenido que buscar el apoyo de un hombre para validar lo que están presentando.

“eso nos pasa, que un hombre dice este número es tal y una mujer tiene que respaldarlo, nos cuesta más que nos crean. Me pasó con muchos casos en licitaciones grandes, que la mujer tiene que tener respaldo de lo que está diciendo y el hombre con que lo diga es suficiente, todavía la palabra de la mujer cuesta más, cuesta entender que una está metida en temas operativos, hay que defenderlo un poco más” (Entrevista 8)

“una vez en una reunión, yo no sé si se le salió, pero era algo técnico que lo estaba contando, lo estábamos viendo, analizando y dijo: “pero si esto yo lo planteé en reunión de directorio”. Lo que pasa, dijo, “que si lo digo yo, me lo tiene que confirmar un director” y ese director era, fueron compañeros de universidad. O sea, “lo que yo diga, me lo tiene que confirmar él” (Entrevista 10)

Por otra parte, se mencionan en las entrevistas lo que los hombres, (ya sean pares, subordinados o jefaturas) les han señalado como ventaja de la incorporación de las mujeres a su esfera profesional. Lo que relatan las entrevistadas de la opinión de los hombres es que han generado un impacto positivo en mejorar las relaciones laborales, especialmente en el trato y el lenguaje utilizado. En estos casos, los testimonios muestran una posible validación del impacto de su trabajo a través de la mirada o la voz de otro autorizado.

“los viejos me han dicho a mí, que cuando entramos nosotras se notó un cambio también de trabajo, porque la mujer trabaja distinta que el hombre, ¿cachay? O sea, el tema de conversar más las cosas, de solucionar los problemas ahí, de ser un poco más empática, son cosas que solo tiene la mujer y obvio que agradan poh, ¿cachay? Y que también forman un ambiente más como equitativo, no sé po!... como esa cuestión del callampazo del hombre, si así es po, si yo llegué ahí y ví mucho de que se agarraban a chuchadas por una pega mala y uno no es así, entonces también se agradece un poco de parte de ellos” (Entrevista 1)

“Cuando me tocó ver en terreno, fue fácil porque en suministros trabajaba con mucha empresa externa existía un respecto hacia mí por tener jefatura, no por ser mujer y a la larga con el tiempo 2 o 3 años conversando con la gente en terreno, les gustaba el trato decían ‘prefiero conversar con usted porque usted conversa los temas con nosotros, nos explica, en cambio los jefes hombres venían con el garabato a retornos’, entonces se consiguieron buenas cosas” (Entrevista 8)

CAPÍTULO 4: CONCLUSIONES

4.1 Influencia de las mujeres en el ambiente laboral

Lo que se puede comprobar a través de estos relatos es que ha existido un cambio cultural en el ámbito profesional de la minería debido a la incorporación de las mujeres. Este proceso se gesta con cambios hechos por las propias mujeres (por ejemplo, antes de los cambios legales, relatan que algunas mujeres debieron vestirse de tal modo con los equipos de protección personal para simular ser hombre, para poder ingresar a faenas mineras y hacer su trabajo), lo que junto con un cambio cultural generalizado en Chile, deviene en la eliminación de estas barreras legales para el ejercicio de labores consideradas no “propias del sexo”.

El acceso de las mujeres a campos profesionales, y en especial a una esfera con las características del sector minero en Chile, ha sido un afluente lento, pero de paso firme. Se reconoce desde las entrevistadas como un cambio lento de carácter cultural, que pudo ser observado por quienes tienen más antigüedad laboral en la minería. Estas entrevistadas reconocen una transformación en las organizaciones, proceso que se viene gestando por lo menos hace dos décadas. Las entrevistadas en general más jóvenes, de incorporación reciente (entre quienes se encuentran dos integrantes de la política de cuotas de género) reconocen situaciones de otro tipo, más ligada a estereotipos de género que a episodios de discriminación abierta.

Este cambio cultural en los ambientes profesionales de la minería ha generado una apertura de un campo completamente masculino, desde reconocer y frenar los excesos de la discriminación hacia las mujeres (como era la prohibición cultural de ingresar a la mina), hacia una avanzada de los principios de la “diversidad” de género en las directrices de la organización. La apropiación de estos nuevos principios, sin embargo, se hacen desde la implementación de una norma que regula que el sistema de gestión tenga perspectiva de género y conciliación con la vida familiar y personal. El momento actual es el de una incorporación desde una óptica técnica de la perspectiva de derechos, eliminando la discriminación más evidente en el rubro: la de género.

Este cambio cultural que se gesta de forma deliberada por la organización ha producido cambios en la infraestructura de las instalaciones mineras, para adaptarse a las necesidades fisiológicas de las mujeres (baños, camarines, salas de lactancia, implementos de seguridad adecuada en tallas,

etc.). Sin embargo, el cambio en las relaciones sociales dentro del espacio laboral han sido los sucesos más destacados por las mujeres entrevistadas y, según su opinión, por los hombres con los que conviven en su vida laboral cotidiana. La transformación del lenguaje, de uno soez y grosero, a uno formal y cortés, y el cambio en el trato entre personas son los dos ejes destacados en las entrevistas.

4.2 Relaciones de jerarquía laboral y de género

Para establecer un análisis acabado de las relaciones en el ámbito profesional estudiado, es necesario entrecruzar el género y la jerarquía laboral de quienes aparecen en los relatos como parte del esquema social-laboral. Los hombres, en general, aparecen con cargos de jefatura, como pares o subordinados; por otra parte, las mujeres son otras profesionales como ellas o integran el ámbito administrativo. Estos perfiles son muy marcados, ya que las mujeres históricamente se han incorporado a la minería en cargos administrativos (como secretaria) y de servicios externos (como aseo y alimentación). Estas dos formas son extensiones de los roles domésticos en el mundo del trabajo para las mujeres, siendo ésta una forma de segregación ocupacional en tanto son tareas feminizadas (Bourdieu, 2000).

El espacio por el cual se abrieron camino las mujeres fue a través del ámbito profesional, incorporándose en puestos de “staff” o especialistas. Sin embargo, aunque pudiera ser una forma de romper esta segregación ocupacional, se comprueba que aún existen ciertas áreas, en especial de la parte de ingeniería de las operaciones mineras, que son espacios más propios de los hombres todavía, puesto que la mayor incorporación de mujeres es en profesiones como ingeniería en prevención de riesgos, geología, ingeniería comercial y otras relacionadas a gestión de costos y de recursos humanos (Entrevista 6, Entrevista 8, Entrevista 3). Por tanto, dentro del estrato profesional sigue existiendo segregación ocupacional para las mujeres, sin embargo, algunas de las entrevistadas se encuentran rompiendo estos estereotipos con su incorporación en especial en cargos de jefatura de grupos operativos (Entrevista 1 y 2).

A raíz de estos perfiles identificados en el ambiente profesional estudiado, es posible interpretar las interacciones que ocurren entre los distintos perfiles de actores identificado, siendo esto mediado por el relato de las mujeres entrevistadas y por la interpretación de la propia investigadora.

Entre las mujeres existiría una distinción realizada principalmente desde los hombres ligados a la operación minera, que es la diferencia entre las mujeres profesionales y no profesionales. En palabras de una entrevistada, con las segundas los hombres “se dan más permisos”, como el acoso visual o verbal que viven mayormente las mujeres contratistas de servicios anexos como casino y aseo. Asimismo, las mujeres con cargos de secretaria también serían blanco de este tipo de actitudes. Algo diferente ocurriría con las mujeres profesionales, ya que las percibirían como mujeres con “más herramientas” (Entrevista 11): el ser mujeres internas de Codelco, lo que marcan una suerte de diferencia de estatus con los contratistas externos, además de ser profesionales especialistas o con cargo de jefatura, son cualidades que les evitan varios problemas con estos hombres que acosan en el espacio laboral.

Por otra parte, las entrevistadas señalan que el tener una “buena jefatura” a la cabeza es un factor clave para el desarrollo profesional de las mujeres, puesto que tener jefes que las consideren como una profesional más, o que derechamente las incentiven a tomar cargos de responsabilidad, es lo que muchas señalan han marcado su camino dentro de la empresa. Este factor organizacional, que el desarrollo de los equipos dependa del criterio de la jefatura directa, muestra que existe un espacio de ambigüedad y decisiones arbitrarias enmarcado principalmente dentro de una forma caudillista del liderazgo.

4.3 Percepción de cambio de las trayectorias laborales de las mujeres

Las mujeres reconocen un ascenso conflictuado dentro de la organización, puesto que, si bien se reconoce que hoy existen más mujeres en cargos relevantes jerárquicamente, como lo es el puesto de gerente, superintendente y directora, estos ascensos se enmarcan en un contexto de poca movilidad interna para las mujeres. La idea de que llegan pocas mujeres a los puestos más altos porque son más exigentes en cuanto a responsabilidades y dedicación horaria, lo que implicaría decidir entre la maternidad y el trabajo, o bien, tener o no tener hijos, redundaría en el planteamiento de que las mujeres son las que no quieren ascender. Estas dos visiones se contraponen, no existiendo consenso sobre la causa del escenario actual, sin embargo, la primera postura, que le asigna mayor influencia al factor organizacional, es la mayoritaria dentro de las entrevistadas.

Otra característica relevante de este proceso de incorporación al ámbito profesional minero es la entrada de las mujeres a la faena minera, ya sea como operarias de maquinarias pesada (como

apostaron los programas gubernamentales de capacitación para mujeres) o como jefas de grupos operativos, marcando una diferencia radical con la situación de exclusión explícita que vivían hasta inicios de la década del 2000, según relata la entrevistada 3. Romper con el mito de que la “mina es mujer, y es celosa ante otras mujeres”, lo que lleva a que ocultaría sus riquezas minerales a quienes la trabajaban fue un obstáculo cultural relevante para que las mujeres pudieran acceder al corazón mismo de la operación minera, involucrándose directamente en la cadena de producción principal del negocio.

Para incorporarse a este ambiente masculinizado, han tenido que enfrentar prejuicios sobre su trabajo, estereotipos de género, acoso sexual, exclusiones de sus tareas o de espacios de decisión, cuestionamientos a de diverso tipo a sus capacidades o conocimientos, además de resistencias a su presencia o su desarrollo de carrera, especialmente provenientes de los hombres operarios más antiguos y de algunos profesionales que tienen actitudes abiertamente machistas.

Muchas mujeres afirman que el recambio generacional de los hombres más antiguos, en términos de permanencia laboral y de edad es un factor relevante para el cambio organizacional. Relevar a los hombres que mantienen estas creencias de discriminación o estereotipos hacia las mujeres se ve como parte de un proceso natural, que podría significar incluso décadas, pero que es una de las soluciones a estos problemas. Esta mirada de las entrevistadas niega que exista machismo en las nuevas generaciones, ya que según su visión, los profesionales (hombres y mujeres) más jóvenes, traerían incorporada una forma de relacionarse más equitativa que las generaciones anteriores (Entrevista 6 y 10). A pesar de todo, esta idea no es consenso, ya que otra entrevistada señala que, por experiencia propia, los profesionales jóvenes que se han incorporado a la empresa mantendrían estas conductas y concepciones machistas sobre el trabajo de las mujeres (Entrevista 3).

4.4 Desafíos institucionales

A nivel institucional, se hace necesario pasar de los principios declarados por la parte corporativa de la organización a una práctica activa de estos principios en las relaciones cotidianas laborales. Para ello partir con instancias de concientización y abordaje de estas desigualdades informales que no son percibidas por la mayoría de la organización, contribuye a generar confianza en las mujeres del compromiso de la organización con estos problemas y a provocar reflexión y posible cambio en

las conductas, tratos y relaciones de tipo laboral, tanto en los hombres como en las mismas mujeres.

En la misma línea, se ve como prioritario trabajar los estereotipos y percepciones asociados a las mujeres y su incorporación en el ámbito profesional minero. Estas creencias, que muchas veces operan en las percepciones de las jefaturas (considerando la influencia determinante que le atribuyen las entrevistadas a estos liderazgos directos), pueden influir de forma negativa en las evaluaciones del desempeño de las mujeres a su cargo o directamente en las oportunidades de promoción. Se desprende de esto que es necesario valorar el liderazgo femenino, hacerlo visible dentro de la organización y reforzar cuál es el aporte de conformar equipos mixtos de cara a una faena operativa, con el fin de promover el respeto y consideración por las mujeres en la minería por parte de los hombres e incentivar a más mujeres a que puedan tomar cargos de responsabilidad, todo esto acompañado de modificaciones en las condiciones organizacionales que permitan las adaptaciones de la estructura de actitudes y comportamientos hacia una jefatura femenina.

Por último, abordar las decisiones que se dan en el espacio extralaboral es uno de los desafíos más difíciles, pero más importantes para la organización, y que favorece no sólo a las mujeres sino que también a los hombres con las competencias y el desempeño adecuado, pero que por motivos de cercanía personal u otros aspectos, no son considerados para funciones y cargos de importancia. Finalmente, que opere la lógica extralaboral genera una invalidación de los mecanismos oficiales y formales que debería tener toda organización para transparentar las formas de promoción

Esto permite identificar los impedimentos que hoy existen a nivel cultural, organizacional y de relaciones interpersonales para las mujeres, quienes últimamente han sido convocadas desde las propias empresas para integrarse a sus filas.

Develar estas desigualdades que, a pesar de todo el esfuerzo de regulación y mejoramiento de las condiciones formales de las mujeres, persisten a nivel de relaciones humanas, puede contribuir a facilitar una trayectoria laboral femenina que no se vea impedida por la maternidad o por limitaciones impuestas por los pares o jefaturas a causa de los estereotipos de género que rodean a las mujeres.

4.5 Mecanismos informales de desigualdad laboral y las estrategias desarrolladas por las mujeres en la minería

A modo de síntesis, se responderán aquí los objetivos plateados para esta investigación:

4.5.1. Disposición al cambio en materia de género por parte de la organización

Desde que Codelco impulsó la política de incentivar la entrada de mujeres a la minería, se han generado diversos niveles de impacto en la organización. Las propias mujeres entrevistadas que ingresaron por esta política reconocen el beneficio de haber ingresado y ser parte de conformar equipos mixtos de trabajo; otras entrevistadas señalan que la política de cuotas es una discriminación positiva y una suerte de victimización, ya que se le darían facilidades a las mujeres demostrando que no pueden por sí mismas; desde los hombres se deprenden diversas actitudes, centrándose los relatos de las entrevistadas en algunos episodios de resistencia o discriminación abierta, sin embargo se habla que en general este tipo de hechos no ocurren puesto que es cada vez menos socialmente aceptado el cuestionar la presencia o capacidades de las mujeres. Es posible afirmar, entonces, que la presencia de mujeres ha generado un escenario de apertura a la presencia femenina en minería, siendo aceptado como algo inevitable por algunas entrevistadas.

Falta avanzar en reconocer el aporte sustantivo que hacen las mujeres a la industria minera, más allá de las habilidades blandas referidas al buen trato y la mejora en el ambiente laboral. Esta es una tarea pendiente para la institución, cuestión que ayudaría a valorar la política de cuotas como un aporte a la organización y no como un favor a las mujeres reclutadas. Esto, sumada a la correcta implementación y difusión de la norma chilena 3262 de igualdad de género y conciliación con la vida laboral, familiar y personal, ayudaría a generar un entendimiento más amplio de lo que implica la igualdad de género, cómo estas medidas impactarían de buena forma a la vida familiar de los hombres de la organización, superando además la idea negativa de la política de igualdad de género a nivel transversal.

4.5.2 Mecanismos informales de desigualdad laboral de género

Los tres mecanismos informales de desigualdad laboral de género identificados en la investigación fueron los estereotipos de género, las prácticas de discriminación de género y las prácticas de resistencia a la incorporación de las mujeres al ambiente minero.

En primer lugar, los estereotipos que pesan sobre las mujeres son todos asociados a su naturaleza biológica, siendo un elemento preponderante para los hombres, por sobre las capacidades profesionales o de otra índole de las mujeres. En esta misma línea, la mujer-madre se presenta como indivisible para los hombres, además de la mujer-dueña de casa, quien es la que se encarga de las tareas domésticas en el hogar y en la oficina, como lo puede ser preparar el té o café para las reuniones. Asimismo, las mismas mujeres muestran estereotipos hacia su género, destacando habilidades como el orden y la limpieza, el ser delicada y preocuparse de su imagen como características propiamente femeninas y que son una ventaja ya que esto permite complementarse con los hombres.

También se describe el estereotipo de liderazgo masculino presente en la industria, con el que muchas mujeres han tenido que lidiar y desarrollar estrategias para cumplir con estos estándares o, por el contrario, buscar una forma de ejercer un liderazgo propio, desde una feminidad conflictuada muchas veces.

En segundo lugar, las prácticas de discriminación de género abarcan el acoso y la exclusión como formas evidentes de hostigamiento, desprecio y humillación hacia las mujeres que se integran a la minería. El acoso es ejercido diferenciadamente según la clase social y por ende, tipo de cargo en la empresa minera, siendo las más afectadas las mujeres en trabajos más precarios, como servicios de aseo, y las de menor rango jerárquico, como las estudiantes en práctica. La exclusión, en cambio, se hace desde varios lugares: por no considerarlas aptas para las tareas de su cargo, por generar espacios de decisión en las actividades extralaborales donde operan confianzas personales, o relegarlas de su puesto de trabajo luego de sus licencias maternales.

Por último, se reconocen las prácticas y discursos de resistencia, ya sea a la política de cuotas o a la incorporación en sí misma de mujeres a la minería. Se deben hacer frente, entonces, a los cuestionamientos al real beneficio de tener equipos mixtos en la minería, a las capacidades de las mujeres para incorporarse en puestos operativos relacionados directamente a la faena minera, y derribar las creencias personales de los hombres cuyas familias operan bajo una división sexual del trabajo tradicional, donde las mujeres se asocian a los roles de esposa y/o madre, por ende, alejadas del ámbito laboral compuesto históricamente sólo por hombres.

Las mujeres también presentan resistencias a las acciones emprendidas por la empresa, en especial respecto de las cuotas y del lenguaje inclusivo, siendo consideradas medidas insuficientes y muchas veces con poco peso real para que las mujeres se sientan realmente incluidas.

Sobre el trato, lenguaje y actitudes identificadas desde los hombres, se reconoce que en el ambiente minero las groserías y el lenguaje soez son usados cotidianamente, existiendo un auto control por parte de ellos en presencia de mujeres. Una actitud contraria a esta es la apertura a la presencia de mujeres, en especial de hombres jóvenes tanto operarios como profesionales, quienes además de tener otra vivencia generacional respecto al trabajo femenino, también tienen otras experiencias en su núcleo familiar que les permite desenvolverse compartiendo roles con el otro género.

Finalmente, los obstáculos a la maternidad son la última categoría de prácticas de resistencia. La maternidad se entiende como el estado contrario al trabajo productivo, siendo una fuente de brechas en el desarrollo de carrera de las mujeres que son madres. Mientras algunas apelan a la poca empatía de los colegas varones, otras señalan que son situaciones inevitables, por la naturaleza cambiante y rápida del negocio, en que se alejan al menos durante seis meses de licencia maternal. No es de pleno conocimiento que este tipo de actitudes constituyen hostigamiento o acoso laboral, por lo que se tienden a naturalizar y no cuestionar, al menos en las entrevistas realizadas. Tal como se mencionó en el apartado correspondiente, las desigualdades de género son fenómenos complejos y multicausales, siendo una de las principales causas la división sexual del trabajo, que determina que la crianza de hijos es un problema del género femenino que debe ser resuelto en la esfera privada, y mientras no se involucre al Estado y la sociedad en su conjunto, seguirá siendo una fuente de brechas laborales para las madres trabajadoras (Undurraga, 2013).

4.5.3. Estrategias de incorporación, adaptación y validación

Las estrategias de incorporación y legitimación que despliegan las mujeres ante estos mecanismos son diversas. Es necesario partir de la autopercepción de las mujeres entrevistadas, para dar cuenta de la posición desde la cual describen sus estrategias de incorporación, validación y adaptación al ambiente masculinizado. Se aprecia que las entrevistadas se posicionan desde estereotipos hacia el género femenino, haciendo una diferenciación binaria con los hombres, destacando que las mujeres tendrían un mejor nivel de trato interpersonal, una forma más maternal de ejercer el liderazgo y ventajas respecto de su forma de trabajar, que sería innata por ser mujeres, como lo es el orden, la limpieza y la eficiencia.

Luego, se ahonda en la incorporación conflictuada que tienen las mujeres, ya que algunas apuestan por la masculinización, en especial en los ambientes operativos de las faenas mineras. Para hacer frente al acoso, que sería uno de los mecanismos más explícitos de desigualdad laboral de género, se describen estrategias como el enfrentamiento uno a uno en las situaciones que lo ameritan, adaptación al humor y lenguaje sexista que despliegan los hombres en el ambiente de trabajo, y por último, someterse a la protección paternal que algunos hombres mayores ejercen hacia las mujeres que se integran recientemente a la empresa (Angelcos, 2015).

Finalmente, la búsqueda de validación se realiza a través de la auto exigencia que se imponen las mujeres a sí mismas, reconociendo que no es un requerimiento explícito del medio pero que se vuelve una necesidad para enfrentar los cuestionamientos a sus capacidades. Esto va de la mano con la necesidad de demostración de conocimientos para validarse como profesionales en su día a día, cuestión que, junto con el trato especial que señala tener otra entrevistada con sus colegas hombres para que no se ofendan cuando les quiere señalar un error, las mujeres ponen en juego un esfuerzo emocional extraordinario para establecer relaciones laborales con pares hombres que no impliquen futuros conflictos para ellas. Por último, una estrategia no buscada pero a veces necesaria de implementarse es tener el respaldo de algún hombre, en especial en temas de inversiones o cuestiones técnicas de la minería, ya que existe este prejuicio y cuestionamiento a las habilidades de las mujeres en tareas y asuntos entendidos tradicionalmente como masculinos.

4.6 Reflexiones finales

A modo de cierre, se exponen las principales reflexiones elaboradas por la investigadora en el marco del tema estudiado.

A lo largo del estudio, se aprecia que las mujeres entrevistadas se encuentran tensionadas por el discurso tradicional del binarismo de género -lo que implicaría capacidades y aptitudes diferenciadas según sexo-, al mismo tiempo que su vivencia de desigualdades laborales ante igualdad o superioridad de capacidades respecto de sus pares masculinos, las hace cuestionarse este mismo binarismo, siendo relegadas o excluidas por el ambiente organizacional basándose en la idea de menores cualidades de liderazgo de las mujeres.

En segundo lugar, se aprecia que existe ambivalencia en torno a la política de cuotas. Mientras algunas entrevistadas valoran esta iniciativa, otras señalan que la discriminación positiva sería

ofensiva. Esto refleja la falta de penetración del significado de esta política en la organización, siendo cuestionada incluso por las mismas mujeres. Si bien la mayoría de ellas valora de forma positiva la entrada de más mujeres a la minería, no se reconoce el origen de esto (la política de cuotas), asociándose a un proceso más bien natural y no intencionado. Aquí se ve una falta de conexión entre el cambio cultural y las medidas de cambio consciente que puede realizar la organización, transformándose en una discontinuidad de sentido en el cambio organizacional que está empujando la compañía. Más allá de la incorporación de las cuotas, es importante mostrar que las mismas mujeres reconocen que la segregación ocupacional persiste, ya que estos estereotipos de género presentes en la organización las consideran más aptas para cargos administrativos y de control, por lo que en las áreas más “duras” o ligadas a la cadena de valor principal, como son las áreas extractivas y de ingeniería, sigue siendo áreas reservadas para hombres donde las mujeres tienen poca presencia, siendo aún un factor invisible para la organización.

Por otra parte, sigue siendo un obstáculo para el desarrollo profesional la extensión que hacen los hombres de los roles domésticos asociados a las mujeres al ámbito laboral. Esta acción, que en muchas ocasiones es aceptada por las mujeres, constituye una relación que refuerza el doble trabajo para las mujeres, y genera la delegación de estas responsabilidades de los hombres, quienes habitan juntamente con sus colegas mujeres el espacio cotidiano, y no reconocen como responsabilidades y tareas propias, por ejemplo, las de mantener el espacio de trabajo. Mientras estas concepciones de explotación del trabajo femenino se sigan reproduciendo en la organización, será difícil avanzar a un entendimiento igualitario de las mujeres, respetando el cargo y función que ellas ejercen en el momento, y validándolas como un par y colega.

Finalmente, muchas mujeres despliegan estrategias de masculinización o camuflaje con las lógicas masculinas, lo que, según la interpretación de la investigadora, sería un hecho de complicidad con el sistema masculinizado que impera en la organización minera. Sin embargo, aún se están gestando nuevas formas de validación, integración y ejercicio del liderazgo, desde una postura de mujer, que apuesta a diferenciarse de forma positiva de la forma tradicional masculina y asociada a maltrato e imposición. Esto puede influenciar también a otros liderazgos dentro de la organización, para buscar una forma de legitimación del rol de líder desde el buen trato, la comprensión y el consenso, características que pueden ser desarrolladas por ambos sexos y que pueden influir de forma positiva a relaciones laborales constructivas, armoniosas y que obedecen a las nuevas lógicas de relación que se busca actualmente por parte de nuevos profesionales, así

como también de quienes llevan años de trayectoria laboral, pero que han tomado conciencia de los beneficios que trae al espacio laboral un cambio de estas características.

El estudio de las desigualdades informales vividas por las mujeres en relación al sistema sexo/género, en el contexto de un ambiente masculinizado que se abre a integrar mujeres mediante política de cuotas de género, es una fuente de nuevos aprendizajes institucionales y académicos, siendo deseable que se produzcan futuras investigaciones que profundicen, modifiquen o incluso contradigan las actuales conclusiones, siendo un aporte en el avance y reflexión de las condiciones sociales que vivimos las mujeres día a día en esta sociedad que está transitando desde un machismo abierto hacia nuevas formas de construir relaciones sociales.

Este tránsito, inspirado tanto por la reciente nueva ola feminista vivida en el país, como por los cambios gestados hace décadas por mujeres que, sin identificarse con esta corriente política, se han abierto camino en un mundo no sólo laboral, sino también social, cultural y político, hecho por y para hombres, se avizora como una esperanza de cambio de las estructuras y consiguientes relaciones de opresión que durante siglos han relegado a lo femenino al espacio de la explotación e invisibilización. Hoy se hace necesario, con cada vez más fuerza, transitar hacia una sociedad más justa e igualitaria, en que la explotación, el abuso y la discriminación sean cada vez menos aceptados, generando espacios de convivencia seguros e inspirados en un reconocimiento de la diversidad e inclusión de nuevas formas de relacionarnos.

BIBLIOGRAFÍA

- Abramo, L. (2004). ¿INSERCIÓN LABORAL DE LAS MUJERES EN AMÉRICA LATINA: UNA FUERZA DE TRABAJO SECUNDARIA? *Revista de Estudios Feministas* 12 (2), 224-235.
- Acuña, E., & Pérez, E. (2005). TRAYECTORIAS LABORALES: EL TRÁNSITO ENTRE EL TRABAJO ASALARIADO Y EL EMPLEO INDEPENDIENTE. *Cuaderno de Investigación*(23).
- Angelcos, N. (2015). Disposiciones y resistencias a la participación sindical en mujeres de la Gran Minería del Cobre en Chile. *DOCUMENTO DE TRABAJO ICSO N°21*.
- Anglo American. (2013). *Promoviendo la igualdad de género en la industria minera*. Obtenido de Anglo American: http://chile.angloamerican.com/medios/noticias/pr-2013/promoviendo-la-igualdad-de-genero-en-la-industria-minera?sc_lang=es-ES
- Anker, R. (2001). *Gender and jobs: Sex segregation of occupations in the world*. Geneva: International Labour Office, ILO.
- Ansoleaga, E., & Godoy, L. (2013). La maternidad y el trabajo en Chile: Discursos actuales de actores sociales. *Polis*, 12(35), 337-356.
- Aranda Friz, V. (2015). DERRIBANDO MUROS Y TECHOS DE CRISTAL, LAS ACCIONES AFIRMATIVAS DE GÉNERO. Resistencias discursivas y prácticas a la ley de cuotas y paridad en Chile. *Tesis para optar al grado de Doctor en Ciencias Sociales. Universidad de Chile*.
- Arce Hasbún, P. (2012). *¿Existe sesgo de género en las políticas de inserción laboral y empleabilidad? Mercado laboral y asuntos de género*. Santiago de Chile: Seminario para optar el título de Ingeniero Comercial, Mención Economía. Universidad de Chile.
- Ballesteros Doncel, E. (2010). Condiciones de posibilidad de los Planes de igualdad como política de promoción de la equidad en el ámbito laboral. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 28(1), 133-150.
- Banco Central de Chile. (27 de junio de 2017). *Cuentas Nacionales*. Obtenido de Banco Central de Chile: <http://si3.bcentral.cl/Siete/secure/cuadros/arboles.aspx>
- Benería, L. (1981). Reproducción, producción y división sexual del trabajo. *Mientras tanto*, 47-84.
- Bourdieu, P. (2000). *La dominación masculina*. Barcelona: Anagrama S.A.
- Bourdieu, P., & Wacquant, L. (1995). *Para una antropología reflexiva*. Madrid: Grijalbo.
- Cabrera, S. (2008). *Restricciones de tiempo: Trabajo versus cuidado de los hijos ¿Es la jornada esolcar completa una solución?* Santiago de Chile: Tesis para optar al grado de Magíster en Economía. Universidad de Chile.
- Canales, M. (2006). *Metodologías de investigación social. Introducción a los oficios*. Santiago: LOM Ediciones.
- CEDEM. (septiembre de 2017). *¿Quiénes somos? Organización* . Obtenido de CEDEM: <http://www.cedem.cl/cedem.htm>

- CEM. (septiembre de 2017). *Áreas temáticas*. Obtenido de CEM: <http://cem.cl/areas.htm>
- CEM. (septiembre de 2017). *Libros*. Obtenido de CEM - Publicaciones: <http://cem.cl/publica.htm#libros>
- Centro de Estudios de la Mujer. (2005). Significados del trabajo, identidad y ciudadanía. *Cuadernos de Investigación N°3*.
- CEPAL. (http://www.cepal.org/cgi-bin/getprod.asp?xml=/mujer/noticias/paginas/6/43266/P43266.xml&xsl=/mujer/tpl/p18fst.xsl&base=/mujer/tpl/blanco.xslt de 2011). *Boletín del Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe*. Obtenido de División de Asuntos de Género, CEPAL.
- Chihu, A. (2018). Los marcos de la experiencia. *Sociológica*, 87-117.
- Codelco. (27 de junio de 2011). *Mesa de Género de la Minería cerró un exitoso 2011 en División El Teniente*. Obtenido de Sitio web Codelco: https://www.codelco.com/mesa-de-genero-de-la-mineria-cerro-un-exitoso-2011-en-division-el/prontus_codelco/2011-12-29/185813.html
- Codelco. (junio de 2016). *Principios y directrices corporativas Diversidad de Género - Codelco*. Obtenido de Sitio web Codelco: https://www.codelco.com/prontus_codelco/site/artic/20160609/asocfile/20160609115040/principios_y_directrices_de_diversidad_de_genero.pdf
- Codelco. (junio de 2016). *Principios y directrices de diversidad de genero*. Obtenido de Sitio web Codelco: https://www.codelco.com/prontus_codelco/site/artic/20160609/asocfile/20160609115040/principios_y_directrices_de_diversidad_de_genero.pdf
- Consejo de Competencias Mineras. (2015). *Fuerza Laboral de la Gran Minería 2015-2024*.
- Contreras, D., & Plaza, G. (2007). Participación laboral femenina en Chile ¿Cuanto importan los factores culturales? *Serie Documentos de Trabajo 235*.
- Covarrubias Terán, M. A. (2012). MATERNIDAD, TRABAJO Y FAMILIA: REFLEXIONES DE MADRES-PADRES DE FAMILIAS CONTEMPORÁNEAS. *Revista de Estudios de Género: La Ventana*, 4(35), 183-217.
- Crenshaw, K. (2012). Cartografiando los márgenes. Interseccionalidad, políticas identitarias y violencia contra las mujeres de color. En R. (. Platero, *Intersecciones, cuerpos y sexualidades en la encrucijada* (págs. 87-125). Barcelona: Ediciones Bellaterra.
- De Beauvoir, S. (1970). *El segundo sexo*. Buenos Aires: Siglo XXI.
- Del Boca, D., & Locatelli, M. (2006). The determinants of motherhood and work status, a survey. *IZA Discussion Paper No. 2414*.
- Dirección del Trabajo. (julio de 1997). *Boletín Oficial*. Obtenido de Dirección del Trabajo, Gobierno de Chile: http://www.dt.gob.cl/documentacion/1612/articles-62209_recurso_1.pdf

- Dirección del Trabajo. (2012). *Gobierno lanza programa para que 2.000 mujeres puedan trabajar en minería*. Obtenido de Portal institucional. Dirección del Trabajo - Gobierno de Chile: <http://www.dt.gob.cl/1601/w3-printer-100411.html>
- Eagly, A., & Carli, L. L. (septiembre de 2007). *Women and the Labyrinth of Leadership*. Obtenido de Harvard Business Review: <https://hbr.org/2007/09/women-and-the-labyrinth-of-leadership>
- Encina, & Martínez. (2009). Efecto de una mayor cobertura de salas cuna en la participación laboral femenina: evidencia en Chile. *Serie Documentos de Trabajo 303*.
- Esparza Saavedra, M. (2016). *Inclusión femenina en la industria minera chilena. Análisis para Bhp Billiton Chile*. Obtenido de Repositorio Académico Universidad de Chile: <http://repositorio.uchile.cl/handle/2250/140056>
- Etcheberry, L. (2015). *Mujeres en una empresa minera chilena. Cuerpos y emociones en trabajos masculinizados*. Obtenido de Repositorio Académico Universidad de Chile: <http://repositorio.uchile.cl/handle/2250/143765>
- Federici, S. (2013). *Revolucion en punto cero. Trabajo doméstico, reproducción y luchas feministas*. Madrid: Traficantes de Sueños.
- Federici, S. (2016). *Calibán y la bruja: mujeres, cuerpo y acumulación originaria*. Buenos Aires: Tinta limón.
- Flick, U. (2004). *Introducción a la investigación cualitativa*. Madrid: Morata.
- Flores Salazar, A. (2016). *Políticas públicas de igualdad de género en Chile y Costa Rica. Un estudio comparado*. Madrid: Universidad Complutense de Madrid.
- Fontenla, M. (2007). ¿Qué es el patriarcado? En S. Gamba, & T. Diz, *Diccionario de estudios de género y feminismos*. Buenos Aires: Biblos.
- Fraser, N. (2015). *Fortunas del feminismo*. Quito: IAEN - Instituto de Altos Estudios Nacionales del Ecuador.
- Gómez, C. (2014). Trabajo y flexibilidad laboral en el Estado chileno: Experiencias de mujeres a la luz del feminismo liberal. *Psicoperspectivas*, 13(3), 41-51.
- Gómez, C., Pérez, K., & Dussert, D. (2012). Sin tiempos: entre la jornada de trabajo femenino y la maternidad en un contexto laboral flexible. *Laboreal*, 85-98.
- González Ramos, A. (2014). ¿Camuflaje o transformación? Estrategia profesional de las mujeres en carreras tecnológicas altamente masculinizadas. *Educar*, 187-205.
- Hochschild, A. (1985). *The managed heart. Commercialization of human feeling*. University of California Press.
- Humphreys, M. (2014). *"DISTRIBUCIÓN DEL USO DEL TIEMPO EN LA POBLACIÓN DEL GRAN SANTIAGO: BRECHAS DE GÉNERO Y ECONOMÍAS DEL CUIDADO"*. Santiago de Chile: Tesis para optar al grado de Magíster en Políticas Públicas.

- Hurtado Arzola, A. (2012). *La excepción chilena y las percepciones de género en la participación laboral femenina*. Santiago de Chile: Seminario de grado para optar al título Ingeniero Comercial, mención Economía. Universidad de Chile.
- IFC. (2013). *WINVEST KNOWLEDGE CENTER*. Obtenido de Sitio web IFC: http://www.ifc.org/wps/wcm/connect/topics_ext_content/ifc_external_corporate_site/gender+at+ifc/priorities/employment/win-knowledge
- INE. (2015). *Mujeres y mercado laboral*. Santiago: INE.
- INE. (2017). *Indicadores prioritarios para seguimiento*. Obtenido de Instituto Nacional de Estadísticas: <http://www.ine.cl/estadisticas/menu-sociales/genero>
- Jiménez, A., Gómez, V., & Palomo-Vélez, G. (2017). Work-Family Balance, Participation in Family Work and Parental Self-Efficacy in Chilean Workers. *Canadian Journal of Family and Youth*, 9(1).
- Kirkwood, J. (1980). *La formación de la conciencia feminista en Chile*. Santiago: FLACSO .
- Klubock, T. (1992). Sexualidad y proletarización en la mina El Teniente1. *Proposiciones*, 45-54.
- Klubock, T. (1995). Hombres y mujeres en El Teniente. La construcción de género y clase en la minería chilena del cobre, 1904-1951. En L. (. Godoy, *Disciplina y desacato. Construcción de identidad en Chile, siglos XIX y XX* (págs. 223-253). Santiago de Chile: SUR, CEDEM.
- Larraín Aylwin, J. (2017). *Bono al Trabajo de la Mujer y su impacto en la ocupación laboral femenina*. Santiago de Chile: Tesis para optar al grado de Magíster en Análisis económico. Universidad de Chile.
- Longo, M. E. (2011). Heterogeneidad de trayectorias laborales y temporalidades juveniles. *Cuestiones de sociología*.
- Martelotte, L. (2014). Martelotte, L. (2014). El cuidado en América Latina. Aprendizajes y desafíos pendientes. *Debate Feminista*, 49, 321-326. doi:[https://doi.org/10.1016/S0188-9478\(16\)30022-6](https://doi.org/10.1016/S0188-9478(16)30022-6)
- Millet, K. (1969). *Política sexual*. Madrid: Ediciones Cátedra S.A.
- Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género. (agosto de 2017). *Página web Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género*. Obtenido de Buenas Prácticas Laborales y Trabajo Decente para la Igualdad de Género: <http://www.minmujeryeg.gob.cl/institucion/estructura/mujer-y-trabajo/buenas-practicas-laborales-y-trabajo-decente-para-la-igualdad-de-genero/>
- Moore, H. L. (2009). *Antropología y feminismo*. Madrid: Ediciones Cátedra - Universitat de Valencia - Instituto de la Mujer.
- Morales Ravest, C. (2012). *Identidad femenina en mundos masculinos: El caso de las Bomberas y Bomberos de Chile*. Santiago de Chile: Tesis para optar al título de Sociólogo.

- Morillas, C., & Sánchez, A. (2010). Incidencia política como misión de la Sociología del Trabajo: una propuesta que incorpora la metodología de género. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 28(2), 277-298.
- Navarro, P., & Díaz, C. (1994). Análisis de Contenido. En J. Delgado, & J. Gutiérrez, *Métodos y técnicas de Investigación en Ciencias Sociales*. Madrid: Editorial Síntesis.
- OECD. (2014). *Cerrando las brechas de género: Es hora de actuar*. Santiago de Chile.
- OECD. (2016). *Igualdad de Género en la Alianza del Pacífico: Promover el Empoderamiento Económico de la Mujer*. Paris: OECD Publishing.
- OIT, CEPAL, FAO, PNUD, ONU mujeres. (2013). *Trabajo decente e igualdad de género. Políticas para mejorar el acceso y la calidad del empleo de las mujeres en América Latina y el Caribe*.
- ONU Mujeres. (agosto de 2017). *Un poco de historia*. Obtenido de ONU Mujeres: <http://www.unwomen.org/es/csw/brief-history>
- Órdenes, S. (2013). *Factores que oinciden en la participación laboral de las mujeres con hijos/as de 0 a 10 años*. Santiago de Chile: Tesis para optar al grado de Magíster en Gestión y Políticas Públicas.
- Pateman, C. (1988). *El contrato sexual*.
- Penna, F., & Pérez, F. (2005). *PARTICIPACIÓN FEMENINA Y CUIDADO INFANTIL: Una alternativa de financiamiento*. Santiago de Chile: Tesis para optar al título de Ingeniero Comercial mención Economía. Universidad de Chile.
- Pérez Guardo, R., & Rodríguez Sumaza, C. (2013). Un análisis del concepto de acoso sexual laboral: Reflexiones y orientaciones para la investigación y la intervención social. *uadernos De Relaciones Laborales*, 31(1), 195-219.
- PNUD. (2017). *Human Development Reports*. Obtenido de United Nations Development Programme: <http://hdr.undp.org/en/composite/GII>
- Poduje, L., & Walker Errázuriz, F. (2004). La Mujer en el Trabajo y Protección a la Maternidad en Chile. *Revista Economía y Administración*, 48-56.
- Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo . (2010). *Desarrollo Humano en Chile. Género: los desafíos de la igualdad*. Santiago.
- Ramos, A., Barberá, E., & Sarrió, M. (2003). Mujeres directivas, espacio de poder y relaciones de género. *Anuario de Psicología. Facultat de Psicologia, Universitat de Barcelona*, 34(2), 267-278.
- Rich, A. (1986). *La heterosexualidad obligatoria y la existencia lesbiana*.
- Richard, N. (2008). *Feminismo, género y diferencia(s)*. Santiago: Palinodia.
- Rico, N. (1996). *Formación de los recursos humanos femeninos: prioridad del crecimiento y de la equidad*. CEPAL.

- Romero, C. (2015). *Ineficacia de las prácticas de conciliación trabajo-familia en la minería* . Obtenido de Repositorio Académico Universidad de Chile: <http://repositorio.uchile.cl/handle/2250/136863>
- Rubin, G. (1986). El tráfico de mujeres: notas sobre la "economía política" del sexo. *Nueva Antropología*, VIII(30), 95-145.
- Scott, J. W. (1996). El género: Una categoría útil para el análisis histórico. En M. Lamas, *El género: la construcción cultural de la diferencia sexual* (págs. 265-302p.). México: PUEG.
- SERVEL. (agosto de 2015). *Nuevo sistema electoral chileno: Método D'Hondt*. Obtenido de Servicio Electoral de Chile: <https://www.servel.cl/nuevo-sistema-electoral-chileno-metodo-dhont-2/>
- Stefoni Soto, M. (2005). *Supervisoras de El Teniente: Mujeres en mundos masculinos* . Obtenido de Repositorio Académico Universidad de Chile: <http://repositorio.uchile.cl/handle/2250/105988>
- Undurraga, R. (2013). Mujer y trabajo en Chile: ¿Qué dicen las mujeres sobre su participación en el mercado laboral? En C. (. Mora, *Desigualdad en Chile: La continua relevancia del género* (págs. 113-141). Santiago de Chile: Universidad Alberto Hurtado.
- Vela Peón, F. (2001). Un acto metodológico básico de la investigación social: la entrevista cualitativa. En M. L. Tarrés, *Observar, escuchar y comprender*. México: FLACSO.
- Velásquez Aravena, R. (2014). *Incorporación de la mujer en la industria minera: "Diversidad de Género" División Gabriela Mistral*. Obtenido de Repositorio Académico Universidad de Chile: <http://repositorio.uchile.cl/handle/2250/116755>
- Villanueva Jiménez, C. (2005). *Chile: informalidad Laboral en el Nuevo Modelo Económico. Un estudio sobre Trayectorias Laborales de Trabajadores Informales*. Santiago: Departamento de Sociología, Universidad de Chile.
- Wirth, L. (2004). *Rompero el techo de cristal. Las mujeres en puestos de dirección*. OIT.
- Zicavo, E. (2013). DILEMAS DE LA MATERNIDAD EN LA ACTUALIDAD: ANTIGUOS Y NUEVOS MANDATOS EN MUJERES PROFESIONALES DE LA CIUDAD DE BUENOS AIRES. *Revista de Estudios de Género: La Ventana*, 4(38), 50-87.

ANEXOS

Anexo 1. Pauta de Entrevistas

A continuación, comenzaré preguntándole acerca de su experiencia laboral y sus inicios en su actual empresa

I. Describir trayectoria laboral de la trabajadora que hoy ostenta un cargo de jefatura

A. Cargos sucesivos que ha ocupado

1. ¿Cuál es su profesión o título técnico? ¿Cómo empezó en el área de minería?
2. Inicios en su actual empresa
3. ¿Qué cargos ha ido ocupando hasta obtener su cargo actual (años, edad)?

B. Funciones y tareas asociadas a los cargos

4. ¿Cuáles son las funciones y tareas asociadas a cada cargo que ha tenido?
5. ¿Cuándo comienza a tener personal a cargo?

C. Maternidad como elemento que incide en su trayectoria laboral

6. ¿Tiene hijos actualmente? ¿Cómo se tomó la decisión de tenerlos o no tenerlos? Bajo qué criterios
7. Si los tiene: ¿Cuántos hijos tiene, cuáles son sus edades? ¿En qué momento de su carrera los tuvo?
8. Si los tiene: ¿Con qué redes de apoyo contó para la crianza de sus hijos?
9. ¿Cómo afectó esto (tener y no tener) en trayectoria laboral (decisiones de traslados de ciudad, puestos, responsabilidades en la empresa)?

Ahora seguiremos con su experiencia cotidiana en su espacio de trabajo:

II. Describir desigualdad en la trayectoria laboral de la trabajadora, percibida en relación con sus pares masculinos

A. Percepción personal de cambio en la percepción sobre las mujeres dentro de su empresa

10. ¿Ha notado algún cambio en el trato hacia las mujeres dentro de su empresa? ¿En qué periodo se ven estos cambios o persistencias?
11. ¿Existe algún discurso por parte de la empresa acerca de la fuerza laboral femenina? ¿Es ese discurso solo desde “arriba” o también está apropiado por los trabajadores?
12. ¿En qué cosas concretas se ha notado? (medidas, proyectos, oficinas, discursos, nombramientos, etc.)
13. ¿Ha notado algún cambio en las trayectorias laborales de las mujeres dentro de su empresa, desde que usted entró? ¿A qué cree que se deban esos cambios?
14. ¿Ha visto tratos diferenciados hacia las mujeres en su lugar de trabajo? ¿En qué cosas concretas se aprecia este trato –igual o diferente?

15. ¿Cree que hay distintos tratos hacia las mujeres según el cargo o profesión que tienen?
- B. Comparación con compañeros de trabajo en cada cargo que ocupó
16. En los cargos que ocupó, ¿sintió alguna diferencia con sus pares masculinos?
17. ¿Tuvo algún jefe que diferenciara las tareas en relación a sus pares masculinos? ¿Se les daban distintas responsabilidades?
18. ¿Cómo se deciden las capacitaciones a nivel laboral? ¿Ha tenido las mismas oportunidades de capacitación que sus pares?
19. ¿Ha recibido comentarios de algún jefe en relación a su condición de género?
20. En caso de haber diferencias o comentarios: ¿Ha visto que otras mujeres vivan este tipo de diferencias en su lugar de trabajo?
21. ¿Hay puestos o niveles dentro de la empresa en que se vivan más este tipo de distinciones?
- C. Comparación actual con compañeros que tuvo al inicio
22. En comparación con los compañeros de trabajo que tuvo al inicio, ¿hay alguna diferencia en sus cargos actuales, desempeño en la empresa o diferencia de algún otro tipo?
23. ¿Ha visto que otras mujeres han vivido esta diferencia en comparación con sus pares masculinos?
- D. Diferencias en tiempos de ascenso o tipos de cargo a los que se le derivaban
24. En comparación a sus pares masculinos, ¿vio alguna diferencia en los tiempos de ascenso de cada uno? ¿Sintió alguna diferencia en las responsabilidades que se le entregaba a cada uno?
25. ¿Sintió alguna diferencia en las funciones y tareas que se le asignaban a cada uno?
26. ¿Sintió alguna diferencia de trato ocupando los mismos cargos o funciones?
27. ¿Sintió diferencias en cuanto a oportunidades de capacitación?
28. ¿Ha visto que alguna mujer sienta estas diferencias?

Luego de relatadas estas experiencias, quisiera preguntarle sobre situaciones que se dan en el ámbito laboral que hayan afectado su trayectoria como trabajadora, y su opinión respecto a esas situaciones:

III. Describir mecanismos informales percibidos por la trabajadora, que afectan su trayectoria laboral

- A. Trato, lenguaje o actitudes respecto de ella como trabajadora
29. ¿Sintió alguna vez discriminación positiva respecto de su trabajo? Por ejemplo, las mujeres son mejores en esto que los hombres. ¿Sintió alguna vez discriminación negativa respecto de su trabajo?
30. ¿Vivió alguna vez cuestionamientos a su autoridad?
31. ¿Vivió o escucho comentarios respecto de la presencia de mujeres en la minería o en sus cargos específicos?
32. ¿Ha visto o sabido de alguna mujer que viviera este tipo de tratos o experiencias?

B. Trato, lenguaje o actitudes respecto de ella como mujer

33. ¿Ha experimentado alusiones a su condición de género como factor dentro de su desempeño laboral?
34. ¿Han asociado sus reacciones o su carácter con su condición de mujer?
35. ¿Ha visto que otras mujeres vivan este tipo de actitudes?

C. Trato, lenguaje o actitudes para compararla con los hombres

36. ¿Ha escuchado comparaciones con los hombres desde su jefe?
37. ¿Ha escuchado comparaciones con los hombres desde sus subordinados?
38. ¿Ha escuchado comparaciones con los hombres desde sus mismos compañeros de trabajo?
39. ¿Ha sabido de alguna mujer que haya escuchado o sufrido este tipo de comparaciones?

D. Trato, lenguaje o actitudes desde el personal femenino con quienes ha interactuado

40. ¿Existe algún trato especial entre las pocas mujeres que trabajan en minería? ¿Cómo es la relación laboral que ha establecido con otras mujeres en su trabajo?
41. ¿Se establecen relaciones de amistad, camaradería, competencia, etc?
42. ¿Existen comentarios que pueden ser sexistas o machistas por parte de las mismas mujeres que trabajan en minería?
43. ¿Existen espacios con otras mujeres para compartir sus experiencias laborales? ¿Qué percepciones tienen ellas?

Para finalizar:

44. ¿Quisiera agregar algo más sobre su experiencia como mujer trabajadora en la minería?
45. ¿Cree que hay otros elementos relevantes que esta entrevista no considera y que usted quisiera comentar?

Le recuerdo que esta información será estrictamente confidencial y tiene fines exclusivamente académicos. En caso de querer recibir los resultados parciales o finales de la investigación puede contactarse conmigo.

La entrevista ha finalizado. Quisiera agradecer su tiempo y disposición para conversar. Muchas gracias.

Anexo 2. Consentimiento Informado

A través del presente documento, la investigadora del estudio “Ser mujer en mundos profesionales masculinos. Desigualdades informales de género en trayectorias laborales de mujeres en la gran minería en Chile”, ofrece a Ud. La información necesaria para que decida si desea o no participar en esta investigación. Toda la información que aquí aparece le debe ser explicada verbalmente, para que Ud. pueda aclarar y consultar cualquiera de los puntos que le merezca dudas.

- El estudio al que le estamos invitando a participar tiene como objetivo conocer las trayectorias laborales y las desigualdades que han enfrentado las mujeres profesionales empleadas en la gran minería en Chile.

- La participación que le solicitamos consiste en una entrevista en la cual será consultado/a, entre otras cosas, sobre sus experiencias laborales en que su condición de género ha afectado su desarrollo laboral, ya sea positiva o negativamente, considerando también si ha presenciado estas experiencias vividas por otras mujeres.

- Para ello, Ud. será entrevistada verbalmente por la investigadora en el lugar y hora acordados previamente. La entrevista no tendrá una duración superior a las 1,5 horas y será registrada en cinta de audio, sólo para mayor facilidad de transcripción y análisis de la información.

- Su experiencia es esencial para los fines de este estudio, por lo que la información que Ud. entregue no será utilizada con otro propósito ni por personas ajenas a esta investigación, siendo de estricta confidencialidad. Además, las publicaciones que se hagan de los resultados resguardarán el anonimato de quienes fueron consultadas.

- La investigadora se compromete a poner a su disposición los resultados finales o parciales, en el momento en que Ud. lo solicite.

- Su participación no implica costos ni riesgo alguno y, si bien Ud. no será compensada ni beneficiada directamente con el estudio, considere el beneficio que significa para futuras políticas públicas el debate sobre las condiciones de desarrollo laboral para las mujeres en la minería.

- En caso necesario, Ud. puede contactar a la profesora a cargo de la memoria de título que enmarca la presente investigación, Sra. Catalina Arteaga A., perteneciente al Departamento de Sociología de la Universidad de Chile, ubicado en Av. Ignacio Carrera Pinto 1045, Tercer Piso, Ñuñoa, Santiago; Teléfono 29782000.

- Solicitamos entonces firmar este documento y mantener una copia de éste, si Ud. está de acuerdo con participar en el estudio, según los puntos aquí tratados. De cualquier modo, Ud. podrá retirarse del estudio en el momento que lo desee, sin sufrir consecuencia alguna.

Yo, _____ declaro haber comprendido lo que se me pide y acepto participar voluntariamente del estudio sin haber sido influido ni presionado por el equipo investigador.

Firma Participante

Firma Investigadora

Anexo 3. Principios y directrices corporativas Diversidad de género (Codelco, 2014)

PRINCIPIOS Y DIRECTRICES CORPORATIVAS DIVERSIDAD DE GÉNERO CODELCO



Codelco Chile establece, en su Política de Gestión de Personas “**LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES, LA DIVERSIDAD Y LA EQUIDAD DE GÉNERO**”; como un principio irrenunciable en la Gestión de Personas y en sus prácticas laborales”.

Dicho principio se basa en nuestra convicción en la convicción que otorga la diversidad de género aporta a nuestro negocio, a los desafíos de productividad y a la sustentabilidad de la organización; asimismo, a nivel nacional, contribuye a una sociedad más equitativa y más inclusiva.

En el ámbito externo la Norma Chilena 3262 y los acuerdos sobre la materia a los que Chile ha adscrito, así como la normativa legal que rige esta materia, serán nuestro marco de referencia. En el ámbito interno nuestra Carta de Valores, el Código de Conducta, la Política de Gestión de Personas, los Principios y Directrices presentes y las Normas pertinentes, serán nuestros instrumentos rectores.

En función de esto desarrollaremos ambientes laborales heterogéneos y mixtos – con igualdad de oportunidades - que aseguren la eliminación o reducción de cualquier diferencia entre hombres y mujeres en cuanto a sus oportunidades, uso, acceso y control de recursos materiales y simbólicos. Del mismo modo, inhibiremos, desigualdades, discriminaciones y desventajas que limiten el pleno ejercicio de derechos por parte de las mujeres y hombres de nuestra organización, siguiendo nuestro marco normativo y la mejora continua en un estricto cumplimiento de los requisitos legales vigentes.

La Corporación implementará de forma transversal los compromisos y desafíos en materia de Igualdad de Género. Ello se concretará en los procesos de gestión de personas en todos los estamentos, a través de normas corporativas Codelco (NCC), procedimientos e instrumentos de administración de los respectivos Centros de Trabajo.

Corresponderá a la Vicepresidencia de Recursos Humanos, a través de la Dirección Corporativa de Diversidad de Género, diseñar la estrategia corporativa, los Planes de Acción y facilitar a los Centros de Trabajo las herramientas necesarias para llevar a cabo los desafíos. También ésta, realizará el control y seguimiento de las metas y Planes de Acción de Diversidad de Género que comprometa cada Centro de Trabajo.

Será responsabilidad de los Centros de Trabajo aplicar estas directrices y las NCC; implementar los Planes de Acción de cierre de brechas; en consonancia con los procedimientos definidos por la Dirección Corporativa de Diversidad de Género de la Vicepresidencia de Recursos Humanos.

PRINCIPIOS DE LA DIVERSIDAD DE GÉNERO EN CODELCO

1. Declaramos nuestro compromiso y liderazgo ante los objetivos de Igualdad de Género al interior de nuestra organización, en el país y en la industria minera chilena, ejerciendo de forma activa nuestro valor central como empresa del Estado de Chile.
2. Creemos fehacientemente que la Diversidad de Género agrega valor y competitividad a Codelco permitiendo generar equipos de alto rendimiento. Por ello promovemos la Diversidad de Género mediante la Igualdad de Oportunidades en todos los procesos y establecemos medidas de equidad para corregir desigualdades identificadas.
3. Velaremos por una gestión activa de las variables que inciden en disminuir las brechas de género, fijando objetivos y desarrollando planes de acción tendientes a lograr igualdad de oportunidades en todos los niveles de la Corporación; asimismo, promoveremos la implementación de medidas que faciliten la conciliación de las obligaciones laborales, con las familiares y personales.
4. Fomentaremos una cultura organizacional que facilite la Diversidad de Género, con comportamientos proclives a la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres.
5. Gestionaremos, a partir de metas, indicadores y reportes que permitan la detección oportuna de brechas y la mejora continua de nuestro Sistema de Gestión de Igualdad de Género y Conciliación de Vida Laboral, Familiar y Personal.
6. Difundiremos estos principios y desplegaremos planes de comunicación y difusión para el compromiso e involucramiento de todos quienes somos parte de la organización.

DIRECTRICES DE DIVERSIDAD DE GÉNERO E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

I. GESTIÓN DE LAS PERSONAS

La gestión de Personas se regirá en primer lugar por su Política y Lineamientos Estratégicos de Gestión de las Personas; cautelando en este ámbito **LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES, LA DIVERSIDAD Y LA EQUIDAD DE GÉNERO** como principios irrenunciables de las prácticas laborales en la empresa.

A partir del diagnóstico organizacional definido como línea base, y de manera de asegurar la transversalización de la perspectiva de género en nuestras prácticas laborales se desarrollarán los Planes con las acciones para el cierre de brechas, conforme a la Norma Chilena 3262 y al cumplimiento de sus requisitos.

La línea base corresponderá a los siguientes ámbitos:

1. SOPORTE INSTITUCIONAL
2. PROCESOS DE ATRACCIÓN, RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN
3. FORMACIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL
4. COMPENSACIONES
5. MEDIDAS DE CONCILIACIÓN CON CORRESPONSABILIDAD
6. MEDIDAS DE PREVENCIÓN FRENTE AL ACOSO LABORAL, SEXUAL Y A LA VIOLENCIA INTRAFAMILIAR; MEDIDAS PARA EL CAMBIO CULTURAL
7. ACCIONES DE DIFUSIÓN Y COMUNICACIÓN
8. ESTÁNDARES DE RIESGOS LABORALES

1. SOPORTE INSTITUCIONAL

- 1.1. Declaraciones Organizacionales que se fundamentan en la Carta de Valores, el Código de Conducta, la Política de Gestión de Personas, el Convenio de Desempeño Único y el Pacto Estratégico; así como los Reglamentos Internos.
- 1.2. Creación de la Dirección Corporativa de Diversidad de Género.
- 1.3. El presente documento de Principios y Directrices Corporativas.
- 1.4. Modelo Corporativo de Diversidad de Género que apunta a los desafíos de Productividad y la Sustentabilidad del negocio, fundamentado en nuestra convicción de que la Diversidad de Género es un aporte para la empresa y el país, en la responsabilidad de contribuir a una sociedad más equilibrada e inclusiva y a la valoración de las buenas prácticas laborales que conjugan la conciliación entre las responsabilidades laborales, familiares y personales. Declaración que además se fundamenta en numerosos estudios a nivel nacional e internacional.
- 1.5. Regulaciones de Contexto Universal; tales como los compromisos de la OIT, la OCDE, Tratados, Normas y convenios nacionales e internacionales.
- 1.6. Plan Maestro para el Cierre de Brechas.

2. PROCESOS DE ATRACCIÓN, RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN

2.1 Se garantizará la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y se evitará cualquier tipo de discriminación; comprometiéndose a que los procesos de reclutamiento y selección se desarrollen sobre la base del mérito y en atención a los requisitos de competencias precisos en cada caso.

2.2 Se realizarán acciones positivas para la atracción, reclutamiento y selección en aquellos casos donde exista un género sub-representado, ponderando dicha condición como un atributo deseable para el cargo.

2.3 En los casos en que existan mujeres en las ternas finalistas y sea elegido un hombre, las áreas de selección dejarán constancia de los fundamentos de dicha decisión.

3. DESARROLLO PROFESIONAL Y FORMACIÓN

3.1 Se evitará cualquier tipo de discriminación; entendida ésta como distinción, exclusión o preferencia que produzca el rechazo o la desigualdad en las oportunidades.

3.2 Se favorecerá la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en el desarrollo profesional y la promoción.

3.3 Se dispondrá de una base de mujeres y hombres calificados en los cuadros de sucesión, con potencial de promoción a posiciones de responsabilidad y asegurando un porcentaje de mujeres en la base de sucesión.

3.3 En los casos en que no exista el porcentaje antes definido, las áreas de desarrollo dejarán constancia de los fundamentos de dicha decisión.

4. COMPENSACIONES

Se garantizará la aplicación efectiva del principio de igual remuneración respecto de cargos de igual valor, erradicando la existencia de diferencias salariales que pudieran existir por razones de género. Esto incluye cualquier discriminación respecto de sueldos base, beneficios, incentivos y bonos, estímulos monetarios o no monetarios.

Los cargos en Codelco serán evaluados con una metodología estándar para establecer su importancia y valor relativo en la estructura de cargos. Se administrarán las remuneraciones tomando como referencia bandas salariales.

La variabilidad en la asignación de remuneraciones que asegure la no discriminación por género estará fundada en criterios que correspondan a características de la persona, medibles y objetivables como son, calificaciones técnico-profesionales, idoneidad, desempeño, productividad, capacidades, responsabilidad, experiencia y desarrollo.

5. MEDIDAS DE CONCILIACIÓN CON CORRESPONSABILIDAD

5.1 Codelco procurará medidas de conciliación que faciliten el necesario equilibrio entre la vida profesional, personal y familiar; y que esto no suponga un freno para que trabajadores y trabajadoras puedan optar a puestos de trabajo de mayor responsabilidad.

5.2 Las medidas deberán ser diseñadas considerando sus costos de implementación, siendo un criterio importante para determinar cuáles quedarán prioritariamente plasmadas en el Plan de Acción de

Diversidad de Género, su viabilidad económica. Esto debe ser considerado en el proceso de formulación presupuestaria.

6. MEDIDAS DE PREVENCIÓN FRENTE AL ACOSO LABORAL, SEXUAL Y A LA VIOLENCIA INTRAFAMILIAR

6.1 En este ámbito Codelco establece en su Política de Gestión de Personas en primer lugar, "LAS PERSONAS son el centro de nuestra gestión organizacional y de relaciones laborales. El respeto a la vida y la dignidad son valores esenciales de nuestra filosofía como empresa. Es contrario a ello el acoso laboral o sexual, así como discriminaciones de cualquier tipo". Dicho principio nos lleva a establecer las medidas que a continuación se indican.

6.2 Se deberán articular métodos eficaces de prevención e intervención ante el acoso sexual en el ámbito laboral, acoso laboral de orden sexista y violencia intrafamiliar, otorgando las debidas garantías de confidencialidad, tal como lo establece la NCH 3262-12 y las disposiciones legales y jurisprudencia administrativa respectiva.

6.2 En coherencia con la Carta de Valores Corporativos y el propio Código de Conducta de Negocios, deberán realizarse acciones de difusión y sensibilización que permita a trabajadores y trabajadoras conocer de los instrumentos disponibles en el ámbito de acoso laboral, sexual y la violencia intrafamiliar.

7. MEDIDAS PARA EL CAMBIO CULTURAL

7.1 Se fomentará una cultura que asegure el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres, impulsando una cultura organizacional favorable a la diversidad de género; modificando las conductas en el lugar de trabajo, para permitir que todos y todas puedan aportar el máximo de sus potencialidades, expresando su identidad de género.

7.2 Se deberá difundir a todos los grupos de interés de Codelco: proveedores, empresas colaboradoras, clientes, etc. los compromisos adquiridos en materia de diversidad de género.

7.3 Para cumplir lo anterior, se avanzará en una estrategia comunicacional y se institucionalizarán hitos y actividades que simbolizen el valor de los equipos mixtos con una mayor presencia femenina.

II. INFRAESTRUCTURA

1.1 Es necesario hacer una distinción entre las Divisiones que representan trabajo de faena y están ubicadas en los yacimientos mineros o de refinación y de fundición; y las que están emplazadas en el centro urbano de las ciudades y corresponden a trabajo de oficina. El desafío de infraestructura se encuentra en las instalaciones mineras, de refinación y fundición, donde hemos definido lo que a continuación se indica:

1.2 Contar con instalaciones aptas para una fuerza laboral mixta, entendiendo las referidas a baños, salas de cambio, ropa de trabajo, elementos de protección personal y salas para la extracción y almacenamiento de leche materna.

1.3 Adecuar, crear y ampliar la cobertura para una fuerza laboral mixta, considerando las diferencias biológicas y propias de las personas, así como también considerar los tiempos de desplazamiento y accesibilidad a los mismos.

- 1.4 Debe existir coherencia entre la planificación dotacional y la inversión en Infraestructura, considerando una mayor proporción de mujeres en las nuevas contrataciones.
- 1.5 Realizar revisiones internas que consideren los tiempos de desplazamiento y condiciones de accesibilidad a los baños y casas de cambio. Esto es, la posesión de llaves para abrir las puertas, sistemas de traslado en el caso de operarias en puestos de trabajo aislados, etc.

III. GESTIÓN DE COMUNICACIONES

- 1.1 La Vicepresidencia de Recursos Humanos a través de la Dirección Corporativa de Diversidad de Género, coordinará con la Gerencia de Comunicaciones una estrategia y un Plan Comunicacional de impacto corporativo, de acuerdo a lo que se señala en los siguientes puntos.
- 1.2 Las áreas de Comunicaciones deberán apoyar permanentemente la transformación cultural requerida. Desarrollarán para ello, en coordinación con las áreas de recursos humanos, campañas que apunten a este cambio cultural y en particular a los temas de acoso sexual y violencia intrafamiliar.
- 1.3 Las áreas de Comunicaciones promoverán liderazgos inclusivos y favorables a la Diversidad de Género a través de la promoción de lenguaje, imágenes y comportamientos no sexistas en la Corporación; y la promoción de vida familiar saludable a través de los programas y herramientas disponibles en cada Centro de Trabajo.

IV. PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

- 1.1 Las áreas de seguridad y salud ocupacional asegurarán la incorporación de la perspectiva de género en la aplicación de cualquier obligación referente a la prevención de riesgos laborales. Dado el especial contenido técnico de esta materia, se hará una puesta en común con las áreas de recursos humanos para asegurar la incorporación de la perspectiva de género a las políticas y acciones de salud laboral.
- 1.2 Será una prioridad, la evaluación de riesgos para la salud, con el fin de que las políticas y prácticas de prevención den respuesta al conjunto de las condiciones de trabajo de hombres y mujeres.



Nelson Pizarro Contador
Presidente Ejecutivo – CODELCO Chile

POLÍTICA CORPORATIVA DE GESTIÓN DE LAS PERSONAS CODELCO - CHILE



Codelco establece la presente Política para la Gestión de las Personas cuya orientación estratégica es facilitar su transformación hacia un nuevo estándar productivo y organizacional de la empresa, promoviendo un trabajo en equipo entre la gestión de línea y la gestión de las personas en función del negocio. Su ejercicio se concreta a través de la Carta de Valores, el Código de Conducta, lineamientos estratégicos y los instrumentos legales y administrativos pertinentes.

- 1 LAS PERSONAS**
son el centro de nuestra gestión organizacional y de relaciones laborales. El respeto a la vida y la dignidad son valores esenciales de nuestra filosofía como empresa. Es contrario a ello el acoso laboral o sexual, así como discriminaciones de cualquier tipo.
- 2 LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES, LA DIVERSIDAD Y LA EQUIDAD DE GÉNERO**
son principios irrenunciables de esta Política de Gestión de las Personas y de las prácticas laborales en la empresa.
- 3 BUSCAMOS ATRAER, RECLUTAR Y RETENER**
a las personas de alta competencia y potencial, comprometidas con los fines de Codelco, integrándolas a la organización y potenciando su desempeño específico a través de dotaciones óptimas en calidad y cantidad.
- 4 PROMOVEMOS EL DESEMPEÑO Y LA PRODUCTIVIDAD**
de nuestra gente a través del mérito, de la excelencia en los procesos, en la operación y en los resultados de la empresa.
- 5 GESTIONAMOS LA FORMACIÓN Y EL DESARROLLO**
de las personas competentes en todos los niveles de la organización, con un liderazgo orientado a producir los cambios técnicos y adaptativos que la empresa requiere, promoviendo mecanismos de formación permanente, gestión del desempeño, gestión de la sucesión, gestión del conocimiento y desarrollo de carrera.
- 6 VALORAMOS LA CONTRIBUCIÓN DE LAS PERSONAS**
mediante sistemas de compensaciones, beneficios y reconocimientos asociados al mérito y sistemas estándares de evaluación de cargos cautelando la igualdad de oportunidades, la equidad interna y la competitividad externa.
- 7 FOMENTAMOS RELACIONES LABORALES**
participativas, un ambiente de trabajo en equipo basado en el diálogo, la confianza, la transparencia, la responsabilidad y la conciliación de la actividad laboral con la calidad de la vida; respetamos las disposiciones legales y los instrumentos individuales y colectivos de trabajo.
- 8 LAS COMPETENCIAS REQUERIDAS POR LA MINERÍA DEL FUTURO**
tanto en el ámbito organizacional como en la institucionalidad cultural y en las nuevas tecnologías e innovación, son dimensiones claves del proceso de cambio de Codelco y de la gestión de las personas.



Nelson Piñarro Contador
Presidente Ejecutivo - CODELCO Chile

Anexo 5. Política corporativa de diversidad de género y conciliación de la vida laboral, familiar y personal (Codelco, diciembre 2016)

POLÍTICA CORPORATIVA DE DIVERSIDAD DE GÉNERO Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL



CODELCO- CHILE

En Codelco, la igualdad de oportunidades, la diversidad, la equidad de género y la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, constituyen principios esenciales en la Gestión de Personas y en sus prácticas laborales. Son además expresión clara del compromiso de la empresa con el respeto a los Derechos Humanos fundamentales y una de las formas de asegurar su defensa y promoción. Estos principios se basan en nuestra convicción de que la existencia de equipos mixtos aporta al negocio, a la productividad y sustentabilidad de la organización. Esta Política aplica a todas las Divisiones de Codelco, Casa Matriz y Vicepresidencia de Proyectos.

CODELCO Chile declara:

- 1 CUMPLIR LAS LEYES Y NORMATIVAS DE DIVERSIDAD DE GÉNERO Y CONCILIACIÓN** así como los lineamientos, principios y directrices internas en esta materia, velando por el respeto de los derechos de las personas que trabajan en Codelco.
- 2 LOGRAR LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y LA EQUIDAD** generando las condiciones que permitan disminuir las brechas de género entre hombres y mujeres en todos los procesos y niveles de la organización.
- 3 PROMOVER LA DIVERSIDAD DE GÉNERO** en todos los procesos de gestión de personas para potenciar equipos diversos de alto desempeño, a través de la atracción, reclutamiento, selección, evaluación, desarrollo, movilidad, retención y compensaciones.
- 4 IMPULSAR UNA CULTURA INCLUSIVA Y DE COLABORACIÓN** reconociendo el valor que la diversidad aporta en los equipos de trabajo y su impacto en los resultados de la Corporación, con ambientes laborales basados en el buen trato, respeto e integración.
- 5 FACILITAR LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL** implementando medidas que permitan fomentar la corresponsabilidad y compatibilizar las responsabilidades laborales con las familiares y personales, de hombres y mujeres de Codelco.
- 6 VELAR POR LOS DERECHOS DE LA MATERNIDAD Y PATERNIDAD** en materia de incorporación y desarrollo para madres y padres, erradicando cualquier prejuicio y estereotipo de género.
- 7 PREVENIR EL ACOSO LABORAL Y SEXUAL, VIOLENCIA DE GÉNERO E INTRAFAMILIAR** aplicando acciones de prevención, detección y derivación frente a cualquier conducta que atente contra la dignidad, el desarrollo laboral, calidad de vida y seguridad de las personas que trabajan en Codelco.
- 8 INSTITUCIONALIZAR LA GESTIÓN DE GÉNERO** sensibilizando a la organización, a través de mecanismos y herramientas que propendan a lograr el compromiso e involucramiento de cada una de las personas de Codelco, evidenciando una gestión permanente con enfoque de género.
- 9 MEJORAMIENTO CONTINUO** del sistema de gestión que soporta la estrategia de Diversidad de Género en la Corporación, midiendo permanentemente su eficiencia, eficacia y el perfeccionamiento de los ambientes laborales.
- 10 CUMPLIR Y HACER CUMPLIR ESTA POLÍTICA** es una responsabilidad de la Administración y de todos los trabajadores y trabajadoras, en consonancia con los principios y normativas definidas por la Corporación.

Nelson Pizarro Contador
Presidente Ejecutivo-CODELCO CHILE

Diciembre 2016