

Género, trabajo y subjetividad: el lugar de la mujer en la minería

*Catalina Jiménez Aramayo**, *Paulina Rojas Pizarro***, *Raúl Troncoso del Río****

Universidad Alberto Hurtado, Santiago, Chile

RESUMEN

El presente artículo es fruto de un estudio de casos realizado en Chile. Este se encarga de analizar los significados de ser mujer en la mina El Teniente a partir del emergente fenómeno de inserción laboral femenina en faenas productivas. Dicha problemática es investigada desde el método cualitativo a través de la aplicación de nueve entrevistas semiestructuradas: seis a operarias de maquinaria pesada y tres a mineros de la división El Teniente de la Corporación Nacional del Cobre (Codelco). El resultado de este estudio permite identificar que ser mujer en la minería no tiene que ver únicamente con adecuarse a los discursos de género tradicional definidos cultural y socialmente, o desplegar estrategias que les permiten demostrar competencias laborales para legitimarse, sino que también se vincula con la superación de su posición de subordinación a través de la desmitificación, la crítica y el empoderamiento. De tal manera acontecen procesos de subjetivación que nos permiten hablar de la conformación de nuevas identidades de género en minería, junto con una emergente disputa de los significados de género al interior de la cultura minera.

* Estudiante de Antropología, Universidad Alberto Hurtado. Correo electrónico: catalina.jimenez.aramayo@gmail.com.

** Socióloga, Universidad Alberto Hurtado. Ayudante de investigación del proyecto Semilla “Disposiciones y resistencias subjetivas a la participación sindical en mujeres de la gran minería del cobre en Chile”, VRA-Universidad Diego Portales 2015-2016. Investigador responsable: Nicolás Angelcos. Correo electrónico: projaspizarro@gmail.com.

*** Sociólogo, Universidad Alberto Hurtado. Ayudante de investigación del proyecto Semilla “Disposiciones y resistencias subjetivas a la participación sindical en mujeres de la gran minería del cobre en Chile”, VRA-Universidad Diego Portales 2015-2016. Coordinador ejecutivo del proyecto Fondecyt Regular N°1131018, Universidad de Chile. Correo electrónico: rault90@gmail.com. Esta investigación fue realizada entre agosto de 2013 y mayo de 2014, y resultó ganadora del IV Concurso de Investigadores Jóvenes, organizado por la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Alberto Hurtado.

Palabras clave

Inserción laboral femenina, minería, género, trabajo, subjetividad

Gender, work and subjectivity: women's place in mining

ABSTRACT

This article, the result of case studies carried out in Chile, analyzes the meaning of being a woman at the El Teniente mine, beginning with the emerging phenomenon of women being integrated into the labor market for productive work. This issue is being investigated, based on the qualitative method, through the implementation of nine semi-structured interviews: six with operators of Jumbo machinery and three with miners of the El Teniente Division of the Corporación Nacional Del Cobre (Codelco). As a result of this study we can identify that being a woman in mining is not only about adapting the traditional gender speeches, culturally and socially defined, or to displaying strategies that allow them to demonstrate work skills to legitimize themselves but it also involves overcoming their subordinate position through demystification, critique and empowerment. Thus new processes of subjectivation are created, and those let us discuss the configuration of new gender identities in mining, along with an emerging debate on the meaning of gender within the mining culture.

Keywords

Integration of women into the labor market, mining, gender, work, subjectivity

Introducción

Es posible advertir la emergencia de un nuevo fenómeno de inserción laboral femenina en Chile: hablamos de la incorporación de mujeres a las áreas consideradas como estratégicas de la economía.¹ Una de ellas es la minería, sector en el que históricamente la participación de las mujeres ha sido negada o nimia debido

¹ A raíz de los planteamientos de Aguiar (2010) y Womack (2007), podemos especificar que los sectores estratégicos de la economía pueden ser definidos a partir de su aporte al PIB, de la cantidad de trabajadores y de la indispensabilidad para el funcionamiento de la economía. En particular, plantean que la relevancia de esta clase trabajadora de la minería dice relación con que ocupan una posición (técnicamente) estratégica a nivel nacional, que viene dada por su peso estratégico (lo que implica un poder de negociación importante en virtud de la ubicación que ocupan en el proceso productivo).

a: “[1] Creencia popular de mala suerte en las minas por la presencia de mujeres. [2] Trabajo en minería normalmente asociado a hombres y gran esfuerzo físico. [3] Disposición hasta 1996 en el Código del Trabajo, señalando que las mujeres no podían trabajar en labores mineras subterráneas” (Soto, 2011, p. 48).

Ahora bien, Alicia Girón (2012) plantea que los obstáculos que antes dificultaron el ingreso de las mujeres al trabajo productivo son olvidados a partir de la necesidad del neoliberalismo de incorporar mujeres en la economía, por lo que para ello se instala un discurso emancipatorio que permite llevar adelante este proceso. En palabras de la autora:

El rostro femenino del mercado laboral, más que una posible emancipación de las mujeres por lograr equidad en el trabajo, fue la necesaria absorción de ellas en el proceso de acumulación, lo que permitió la irrupción masiva de las mujeres en la fuerza de trabajo no sólo para absorber una parte del ejército industrial de reserva sino para disminuir los salarios y elevar la renta del capital. (2012, p. 44)

En Chile, este discurso de emancipación de género se tradujo en políticas de gobierno que se desarrollaron conjuntamente con el mundo empresarial. Así, en el año 2011 el Servicio Nacional de la Mujer (Sernam) concretó la implementación del programa “Buenas Prácticas Laborales con Equidad de Género”² con la Corporación Nacional del Cobre de Chile (Codelco), el que ha permitido la inclusión de mujeres en la minería con ciertas garantías comprometidas, tales como el fin de las distinciones de sexo o la igualdad de remuneraciones, desarrollo y movilidad laboral. A saber, señalan que “existe adicionalmente una preocupación constante por la calidad de vida laboral y familiar, teniendo en consideración las especificidades de género” (Codelco, 2011).

Además, se ha implementado el programa de capacitación Sence “Mujer Minera”, dirigido a personas con baja calificación o cesantes, con el objetivo de otorgarles competencias laborales que les permitan acceder a un empleo relacionado con la minería (Sence, 2012). En el caso de la Región de O’Higgins en particular, donde se encuentra la división El Teniente de Codelco, se han llevado a cabo al menos tres cursos de capacitación de maquinaria pesada. De esa forma, se ha generado un aumento en la participación femenina en la minería, la cual cuenta “actualmente

² Programa dirigido a organizaciones de diferente tipo, entre ellas universidades; empresas públicas y privadas, grandes, medianas y pequeñas; municipalidades; ONG; ministerios y servicios públicos; etc., dispuestas a revisar sus prácticas laborales y a obtener el sello IGUALA-CONCILIACIÓN Vida laboral, familiar y personal (<http://portal.sernam.cl/?m=programa&i=4>).

[con] un registro cercano a 12.000 mujeres trabajando en empresas mineras y de contratistas, la gran mayoría como operadoras o supervisoras profesionales y una cantidad menor trabaja en labores administrativas o en cargos ejecutivos o directivos” (Soto, 2011, p. 46). Dicha cifra da cuenta de que en Codelco en el año 2013 existe una dotación femenina propia de un 8,5%, equivalente a 1.653 mujeres (Codelco, 2013).

Los argumentos que fundamentan la incorporación de mujeres a la minería dicen relación con determinadas características femeninas, tales como: “compromiso con el logro de objetivos; capacidad de manejo de múltiples variables en forma simultánea, flexibilidad para adecuarse a los cambios; disciplina para actuar de manera ordenada; capacidad para generar ambientes de trabajo más gratos” (Soto, 2011, p. 50). En ese sentido, la identidad de género tradicionalmente atribuida a las mujeres resulta beneficiosa para la empresa en términos de clima laboral y productividad. En relación a esto, la actual directora regional del Sernam de Antofagasta, Marianne San Francisco, destacó la experiencia de la empresa minera Gabriela Mistral,³ donde la entrada de trabajadoras incidió en una menor rotación en los puestos, un reducido índice de accidentabilidad y ausentismo laboral, junto con una optimización en el clima laboral, en el que prima el respeto y reconocimiento de las habilidades de las mujeres para el manejo de maquinaria (Sernam, 2014).

Por su parte, entre las investigaciones recientes más relevantes en esta materia en Chile se identifica una especial atención relativa al estudio de las masculinidades en la minería del cobre. Para Pavez y Hernández (2014) este nuevo fenómeno de inserción laboral ha introducido modificaciones recientes en una cultura minera que se ha caracterizado por la homosocialidad, impactando –a partir de las relaciones laborales y de género– en la formación de nuevas masculinidades, las que comienzan a modificar sus concepciones sobre las mujeres, a tener nuevas formas de relación y de habla calificadas como de respeto e igualdad que, a su vez, conviven con confusiones en los códigos culturales por los cuales construyen la diferencia de género.

En tanto, Salinas, Barrientos y Rojas (2012) y Salinas (2013) plantean que los discursos de género de los trabajadores mineros actúan como dispositivos capaces de recrear, a partir del lenguaje indirecto, las discriminaciones de género y las identidades masculinas dominantes que siguen vigentes, lo cual contribuye a reproducir aquellas relaciones de poder que mantienen esta actividad produc-

³ Uno de los aspectos que más enorgullece a la minera Gabriela Mistral es el que esta empresa en el rubro minero en Chile posee el mayor porcentaje de dotación femenina, con un total de 26% en áreas productivas y administrativas, en comparación con el 6% de dotación de mujeres en la industria minera en Chile en general (Codelco, 2013b).

tiva como eminentemente masculina. Así, se vislumbran tensiones, desafíos y contradicciones en las propias trabajadoras, dado que estas se ven altamente condicionadas por aspectos simbólicos (como el lenguaje) y materiales (asociados a la ropa, el transporte, los horarios, comidas o turnos) que las empuja a un intenso proceso de adaptación y disciplina para cumplir con las exigencias del entorno minero junto con aquellas propias de sus funciones tradicionales como madres y esposas.

Bajo este escenario queda a la vista la necesidad de atender el impacto que estos cambios en la cultura minera han producido así como la manera en que son codificados por el nuevo actor laboral femenino, de modo de poder analizar con mayor profundidad aquellas tensiones, desafíos y contradicciones que experimentan las trabajadoras en términos de apropiación/desapropiación de los discursos de género y, en última instancia, la conformación identitaria y subjetiva que se estructura desde sus experiencias laborales. Así, pretendemos responder a la siguiente interrogante: ¿qué significa ser mujer a partir de las relaciones de género experimentadas por las trabajadoras que se desempeñan en labores productivas en la mina El Teniente⁴ de Codelco Chile?

1. Género y trabajo: dos ámbitos en la conformación de la subjetividad

Según Alain Touraine (2000), el sujeto se puede definir desde dos figuras claves a la hora de entender la modernidad. Por un lado, concibiéndolo como el resultado del poder que emana de la racionalidad instrumental. Así, la subjetividad y la subjetivación son reducidos por la razón y la racionalización. Por otro lado, es posible concebir al sujeto como creador de sí mismo y productor de la sociedad; es decir, como aquel que, al ser parte constitutiva de la vida social y de la historicidad, puede apropiarse de sí mismo a partir de su voluntad de ser sujeto, portador de reflexión, crítica y compromiso respecto de los proyectos que la sociedad ofrece y, por tanto, un sujeto capaz de producir los principios de orientación de la conducta.

⁴ La División El Teniente de Codelco se encuentra ubicada en la comuna de Machalí, en la Región del Libertador Bernardo O'Higgins, a ochenta kilómetros al sur de Santiago. Se trata del yacimiento de cobre subterráneo más grande del mundo, el cual ha sido explotado desde 1905. Cuenta con un total de 16.175 trabajadores, cifra que corresponde al 26% de la dotación total de Codelco. Según el Informe de Sustentabilidad de la empresa minera (2011a), de estos trabajadores, el 69% son contratistas y el 31% son propios, en tanto que, de la dotación propia, el 95% de los contratos son de tipo indefinido y dentro de estos un 4% corresponde a mujeres (Codelco, 2011b).

En palabras de Touraine: “el sujeto nace y se desarrolla sobre las ruinas de un ego objetivado por los poseedores del poder y transformado así en sí mismo, sujeto que como individuo aspira a ser productor (y no sólo consumidor) de su experiencia individual y su ambiente social” (Touraine, 2000, p. 230).

Siguiendo a Dubet (2010), concebir a los individuos con capacidad de reflexión y crítica explica que “la parte subjetiva de la identidad es percibida tanto en la desafección como en el compromiso, pues la identificación con la definición cultural de un sujeto prohíbe la adhesión total al Yo, al Nosotros y a los intereses” (Dubet, 2010, p. 116). Es decir, los procesos subjetivos que atraviesa toda experiencia social están definidos por una serie de tensiones, ya sea distanciamiento o compromiso ante lo asignado socialmente a los individuos o grupos sociales. De esta tensión con el mundo se presenta una lógica de acción que no se reduce ni a nuestros roles ni a nuestros intereses, y que Dubet llama ‘lógica de subjetivación’. Atendiendo a esto, concebiremos que los sujetos –en tanto sus identidades están marcadas por la combinación de distintas lógicas de acción– tienen capacidad de construir los nexos que se establecen entre lo individual y lo social en ciertos contextos espacio-temporales (Di Leo, 2011).

Asumir esta perspectiva implica comprender al sujeto como portador de su voluntad, deseo de obrar y ser reconocido como actor (Touraine, 2000), y también comprender la emergencia de procesos de subjetivación en los que el sujeto se construye en una relación dinámica con la sociedad, sin adecuarse al rol que el sistema social impone. Desde este punto de vista, buscaremos identificar los significados que las trabajadoras otorgan al ser mujer en la minería, más allá de aquellos que reconozcamos en los discursos de género de las empresas mineras o de las políticas gubernamentales asociados a esta materia. Siguiendo esta línea, utilizamos un enfoque de género que nos ha permitido dar cuenta de la complejidad de sistemas simbólicos que constituyen el significado de la experiencia (Scott, 1996), pues “así, investidas de una función simbólica las mujeres son forzadas continuamente a trabajar para preservar su valor simbólico, ajustándose, amoldándose al ideal masculino de virtud femenina, definida como castidad y candor, y dotándose de todos los atributos corporales y cosméticos capaces de aumentar su valor físico y su atractivo” (Bourdieu citado en Lamas, 2002, p. 108).

La estructura de género es el campo donde se despliega el poder por antonomasia. La distribución del poder en función del género se traduce en control y acceso diferenciado a los recursos simbólicos y materiales, lo que da al género un lugar central en la construcción del poder propiamente tal (Scott, 1996).

La división sexual de la sociedad se vuelve una división sexual del trabajo, donde las mujeres realizan las labores reproductivas en la esfera privada de la sociedad:

el hogar, y los hombres el trabajo productivo en el ámbito público. Benería (1979) señala que las mujeres se desempeñan mayormente en labores:

a) compatibles con la reproducción y, más precisamente, con el cuidado de los niños; b) relacionadas con su clase; c) subordinadas al trabajo del hombre y también sometidas a relaciones jerárquicas basadas en la edad; d) consideradas una extensión de la actividad doméstica; e) poco permanentes y con una remuneración relativamente baja. (1979, p. 16)

La posición secundaria que tienen las mujeres en la producción social está ligada al rol reproductivo no remunerado, lo cual, bajo un sistema laboral asalariado, las transforma en fuerza de trabajo flexible y de bajo costo. En suma, “su participación en la producción no-doméstica se ve constreñida por una división del trabajo que no sólo reproduce su subordinación en la esfera doméstica sino que la refuerza al mismo tiempo” (Benería, 1979, p. 22).

De tal forma, el género es un elemento fundamental en la construcción identitaria y subjetiva. Específicamente, “la identidad de las mujeres es el conjunto de características sociales, corporales y subjetivas que las caracterizan de manera real y simbólica de acuerdo con la vida vivida” (Lagarde, 1990, p. 1). Esto es posible de evidenciar en este caso de estudio, pues desde fines del siglo XIX se ha forjado en los asentamientos mineros una cultura machista predominante en la minería. Hacia nuestros días, en cambio, se cuenta con campamentos mineros que constituyen asentamientos transitorios—con el acceso de mujeres a las minas—, modificando de este modo las relaciones de género en el trabajo minero, puesto que el aislamiento geográfico respecto de las urbes—y por tanto de las familias— ya no es un factor vivido únicamente por los trabajadores, sino también por las nuevas operadoras de la industria minera (Pavez y Hernández, 2014). Esto, evidentemente, origina en las mujeres nuevas tensiones y desafíos, pues las enfrenta a un escenario productivo marcado por formas de socialización masculinas (Salinas, Barrientos y Rojas, 2012), abriendo paso a la conformación de nuevas identidades y subjetividades laborales atravesadas por las relaciones de género.

Recién en el año 1996 se derogó en Chile la legislación laboral que prohibía a las mujeres participar en el sector minero (Salinas, 2013), impedimento que se justificaba por la utilización de la fuerza física, mitos, ritos y un lenguaje particular (Klubock, 1992). Es por eso que “la presencia de las mujeres en los ámbitos propios y en los que tradicionalmente eran masculinos, [implicaría] la resignificación ideológica y política (jurídica, mítica) de las mujeres y de lo femenino” (Lagarde, 1990, p. 8), lo que resulta interesante de investigar. A las perspectivas teóricas

mencionadas se suma una posición respecto al significado del trabajo. En ella reconocemos su centralidad histórica, pues allí se define en gran medida el lugar de los individuos en la sociedad. En ese sentido, es posible concebir el trabajo como espacio de subjetivación, dando cabida a la expresión, identificación y realización del género humano.

En el contexto contemporáneo, la mayoría de las transformaciones económicas y laborales del nuevo capitalismo tiene su origen en el fenómeno de la globalización. La implementación de una serie de reformas neoliberales que repercuten específicamente en el trabajo dejan al descubierto la desprotección y el debilitamiento de los derechos sociales de los trabajadores (Aguilar, 2004). Sobre este punto, este autor manifiesta:

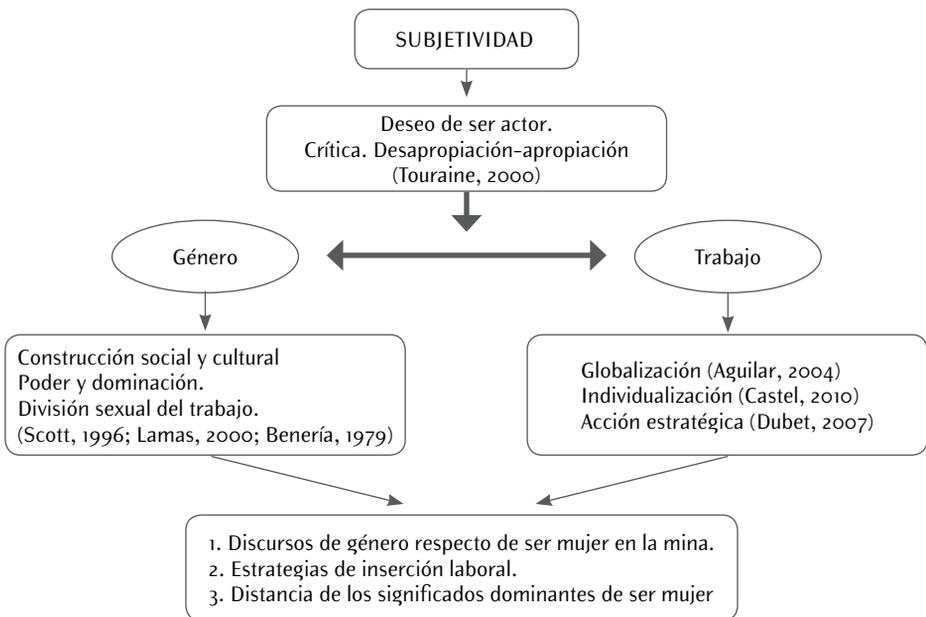
Si bien en Chile, por tratarse de un país capitalista dependiente, las condiciones de bienestar que el Estado podía garantizar eran relativamente limitadas en comparación con los Estados de Bienestar europeos, no es menos cierto que durante el tiempo en que estuvo vigente el pacto social que intentó compatibilizar los intereses de las diversas clases y sectores sociales en el marco de una estrategia de desarrollo capitalista y una democracia representativa, los trabajadores chilenos contaron con importantes grados de protección social [...]. (Aguilar, 2004, p. 3)

De este modo, surge un proceso gravitante de individualización en el cual los empleadores quedan provistos de autonomía y libertad, en un sentido liberal, y se deja a los trabajadores a merced de su voluntad. La sociedad se transforma en la “sociedad de los individuos [...] las regulaciones colectivas para dominar todos los avatares de la existencia están ausentes” (Castel, 2010, p. 29). De esa manera, las trabajadoras que se incorporan a las faenas productivas de Codelco se enfrentarían a un trabajo históricamente masculino y además precarizado, en el sentido de que ahora vivir y sobrevivir dependería casi exclusivamente de las capacidades individuales de quienes trabajan. El nuevo capitalismo requerirá “más que de ‘trabajadores desechables’ exprimidos a voluntad [...] de operadores responsables, móviles, polivalentes, capaces de adaptarse a los cambios incesantes, de tomar iniciativas, de reciclarse” (Castel, 2010, p. 49).

A pesar de las crisis del trabajo, concebimos que el trabajo como ámbito de subjetivación opera “como referente de las identidades personales, su centralidad como referente de las identidades de género, y su importancia como espacio de construcción de vínculos sociales, es decir, como referente de identidades colectivas” (Godoy, Stecher y Díaz, 2007, p. 86).

La conjugación de género y trabajo estructuraría los modos de apropiación subjetivos de las trabajadoras respecto a los significados de ser mujer en la minería, pues “el género facilita un modo de decodificar el significado y de comprender las complejas conexiones entre varias formas de interacción humana” (Scott, 1996, p. 28) como aquellas que se enmarcan en el trabajo, donde se producen experiencias particulares, relevantes y significativas en la constitución de la subjetividad e identidad de los individuos.

Figura Nº 1: Marco conceptual



Fuente: elaboración propia.

2. Encuadre metodológico

Para analizar los significados de ser mujer en el caso de las trabajadoras de la mina El Teniente, nos hemos servido de la metodología cualitativa, específicamente de la técnica de análisis de contenido y de la hermenéutica, como herramienta que nos permite interpretar los testimonios entregados por las y los entrevistados. Esto implica dotar de legitimidad a lo relatado, indagando en las construcciones de sentido que pueden extraerse de los discursos de cada uno de ellos.

Se ha realizado un muestreo intencionado bajo dos criterios: (i) personas tanto de sexo femenino como masculino, en el entendido de que el género opera en la interacción dada entre mujeres y hombres; (ii) trabajadoras y trabajadores que se desempeñan en labores productivas dentro de la mina, debido a que es en la faena productiva donde acontece la inserción de mujeres.

Se han aplicado nueve entrevistas semiestructuradas: seis a personas de sexo femenino y tres a individuos de sexo masculino. Para ello, se ha utilizado una estrategia bola de nieve, bajo la cual un informante clave, en este caso un dirigente sindical, ha proporcionado los contactos de las trabajadoras a entrevistar hasta lograr la saturación de la información recabada. Para respetar las normas de confidencialidad y salvaguardar la identidad de las personas entrevistadas se han empleado nombres ficticios en este artículo.

El guión temático de las entrevistas fue elaborado en función de los objetivos específicos de la investigación. La primera parte estuvo orientada a reconocer los discursos de género que las trabajadoras elaboran a partir de la experiencia de inserción laboral. Luego, las preguntas se orientaron hacia las estrategias utilizadas por las trabajadoras para legitimarse en la mina. Finalmente, a través de la entrevista se buscó identificar las reflexiones críticas o de compromiso respecto de las relaciones de poder que se establecen entre las trabajadoras, sus pares y superiores.

Cabe mencionar que todas las entrevistas se realizaron en el centro de la ciudad de Rancagua, en lugares acordados previamente con los trabajadores y trabajadoras, en ningún caso se realizó en las dependencias de la mina. La aplicación del instrumento estuvo a cargo de los tres investigadores responsables del presente artículo.

Sobre los casos seleccionados, cinco de seis entrevistadas se desempeñan como operadoras de maquinaria Jumbo.⁵ En general, los hombres cuentan con mayor antigüedad laboral que las mujeres entrevistadas, pues ellos llevan entre cuatro y trece años de trabajo mientras que las mujeres apenas entran entre tres meses y dos años en las faenas, lo cual deja en evidencia que nos encontramos frente a un fenómeno reciente de inserción laboral femenina. Finalmente, cabe destacar que cuatro de seis mujeres se incorporaron a la minería a través del programa Sence “Mujer Minera”, patrocinador de cursos de capacitación en maquinaria pesada y labores productivas.

⁵ En palabras de Lorena: “El Jumbo es la máquina que hace las perforaciones para el explosivo y [así] producir el avance del túnel para la corrida de transportadoras en las que va el cobre que va a salir hacia fuera”.

Cuadro N° 1: Casos seleccionados en la mina El Teniente

TRABAJADORA/OR	SEXO	EDAD	ANTIGÜEDAD LABORAL	EMPRESA	CARGO
Marlén	F	24 años	2 años	Codelco	Ferrocarrilera
Roberto	M	33 años	13 años	Contratista	Operador Jumbo
Lorena	F	29 años	2 años	Contratista	Operadora Jumbo
Elena	F	50 años	2 años	Contratista	Operadora Jumbo
Yolanda	F	26 años	9 meses	Contratista	Operadora Jumbo
Ángel	M	29 años	4 años	Contratista	Operador Jumbo
Antonio	M	29 años	6 años	Codelco	Operador Jumbo
Carmen	F	29 años	3 meses	Contratista	Operadora Jumbo
Myriam	F	26 años	3 meses	Contratista	Operadora Jumbo

Fuente: elaboración propia.

3. Análisis de resultados

Cabe destacar que la incorporación de mujeres a las faenas productivas de la minería altera la estructura que organiza la división sexual del trabajo y, por tanto, su propia segregación, dejando de manifiesto un fenómeno social a partir del cual no solo resulta relevante analizar las transformaciones de la estructura ocupacional del trabajo en un contexto neoliberal, o las políticas públicas de género en el trabajo, sino que también es preciso hacernos cargo de las repercusiones e interpretaciones que los propios sujetos otorgan a tales cambios.

En ese sentido, resulta fundamental y pertinente preguntarse por los significados que estas mujeres atribuyen a su incorporación al trabajo productivo en la mina, así como analizar sus propias reflexiones en torno a las orientaciones de género enraizadas en la cultura, para finalmente dilucidar las tensiones que experimentan en términos de la apropiación o desapropiación de los discursos de género que la inserción a labores históricamente masculinas supone. En otras palabras, se vuelve relevante atender a la conformación identitaria y subjetiva de las mujeres a partir de los significados que ellas le atribuyen a su experiencia laboral.

Discursos tradicionales de género y el lugar de la mujer en la mina

Se puede advertir que, dentro de la mina, existen significados de lo masculino y lo femenino de acuerdo a concepciones tradicionales de género históricamente construidas que se encuentran plasmadas en los discursos de las trabajadoras y afirmadas por los trabajadores entrevistados, como parte de una visión cultural que se perpetúa en el ámbito laboral. En este apartado es preciso destacar que el género y los discursos que lo acompañan, están asociados a relaciones sociales reguladas mediante estructuras jerárquicas que se basan en “la relación natural entre varón y mujer” (Scott, 1996, p. 32). En ese sentido, identificamos en los relatos de las trabajadoras y trabajadores entrevistados discursos de género tradicionales. De acuerdo a esto, Lorena (29 años) afirma:

Si a mí no me gustara mi trabajo no estaría aquí, porque tú trabajas sucia, andas sucia, trabajas bajo tierra [...] entonces te tiene que gustar. No es común que a las mujeres nos guste así, porque nuestra sociedad nos cría distinto; la mujer es la que sostiene a la familia, ¿en qué sentido?, es la que la sostiene las relaciones familiares [...], entonces tú tienes que estar cerca del hogar, cerca de la casa siempre, porque el hombre no acostumbra a reemplazar la labor de la mujer en el hogar, porque nosotras no les enseñamos a nuestros hijos que las labores del hogar son compartidas, que no son solo de la mamá. Entonces se nos enseña así. Las mujeres estamos acostumbradas a que tenemos que estar siempre cerca de la casa, y hay labores que se dan más fáciles para las mujeres y la minería específicamente no lo es, en sí, la faena.

Además, estas concepciones tradicionales encuentran su expresión en el discurso de las mujeres entrevistadas. Ellas reconocen la existencia de características y cualidades femeninas distintas de las cualidades masculinas al momento de definir su posición en el trabajo:

Las mujeres somos más perceptivas. De repente nos damos cuenta de ciertas cosas que ellos no, que somos más delicadas, tenemos un instinto distinto a ellos, de protección. El hombre de por sí actúa antes de pensar y la mujer piensa antes de actuar, entonces eso de observo, pienso y actúo es muy fácil hacerlo para las mujeres, pero para los hombres es todo al revés. (Carmen, 29 años)

Esta misma trabajadora prosigue en torno a la diferencia entre hombres y mujeres:

La mujer es como más responsable que el hombre; por ejemplo, si a ti te van a pagar el día cinco, el día seis vas a ir a trabajar igual. El hombre no, el hombre es súper fallero [...] somos más responsables, más minuciosas y más aperradas porque atrás de nosotras hay familias e hijos.

Luego, recalca lo diferentes que pueden ser mujeres y hombres:

Esas diferencias se dan en la comunicación que tú tienes a diario, porque si tú te encuentras con un grupo, ellos hablan todo el día de mujeres, todo el día de sexo y tú, ¿en qué estás preocupada? En tu hijo, en llegar a la casa y ellos no, piensan en el asadito y que vamos a la botillería. Nosotras como mujer no, tú piensas en llegar a tu casa, descansar y mañana otro día de trabajo.

Del mismo modo, Yolanda (26 años) establece un claro contraste en la forma en que desarrollan el trabajo las mujeres y los hombres:

Realmente las mujeres somos un poco más responsables que los hombres. No vas a ver a la mujer que durante la semana de trabajo salga a carretear; en cambio el hombre, no, el hombre está acostumbrado así a decir: “Ya, un día, ya, vamos”, un traguito, salir, amanecerse y volver al otro día a trabajar. En cambio la mujer no.

Otro elemento que destaca y que resulta una característica diferenciadora entre hombres y mujeres es la fuerza física, que se reitera en el testimonio de los entrevistados. En cuanto a los hombres, Carmen señala: “Su naturaleza es trabajar, es trabajar en algo pesado, cachái, está en ellos”. Respecto a las mujeres, en contraste, Antonio (29 años) afirma: “el perfil de la mujer, obviamente no hace tanta fuerza como el hombre [...] son como más finas como se dice, más aplicadas. Las funciones que cumplen son las mismas, pero tienen la delicadeza en el trabajo”.

Los discursos tradicionales de género se ven plasmados tanto en trabajadoras mujeres como en hombres, reconociendo ambas diferencias claras, a pesar de que las labores que desarrollan son las mismas. Ello puede asociarse con la proyección que hacen las y los trabajadores de la labor reproductiva femenina en el hogar hacia la labor productiva masculina en el trabajo.

Podemos definir, a partir de estos relatos, que los discursos de género están articulados en función de la relación natural establecida entre lo propiamente femenino y masculino. Así, ser mujeres estaría relacionado a la familia, la vida privada, a la delicadeza y a la responsabilidad en las labores que realizan, mientras los hombres se asociarían a la fuerza bruta y la libertad de acceso al mundo público, el trabajo y la recreación.

Se observa que las entrevistadas se sienten responsables de que otras mujeres tengan acceso a la minería. Varias declaraciones van en ese sentido: “Depende de mí si contratan más mujeres” (Marlén, 24 años). “Uno se siente así como sacando la cara por las mujeres” (Yolanda, 26 años). Sin embargo, esta responsabilidad de abrir caminos encuentra limitantes a partir de la posición de desventaja en que se encuentran las mujeres en términos materiales y prácticos.

El contexto al que se enfrentan las trabajadoras es complejo, pues se trata de un trabajo “súper masculinizado” (Yolanda). Constituye un lugar nuevo donde las mujeres deben adaptarse y, como dice Roberto (33 años), “aprender dichos; eso es lo primero que vas a tener que aprender [...] un idioma de trabajo”. Los hombres en la mina ven a las mujeres como objeto de deseo y/o de rechazo. Ellas representan para los hombres la sexualidad y el sexo débil, pues desconfían de sus capacidades laborales. En relación a la mujer como objeto de deseo, el mismo trabajador dice que las mujeres deben “acostumbrarse a los viejos, a la relación con hombres, puros hombres [...] Y todos enamoraos de ellas”. Ángel (29 años) agrega: “Tú cachái, poh, si tú vas al desierto y ves una flor, por decirte así, todos los viejos con un diente pero gigante [...] Uno puede conversar entre hombres, pero si hay una fémina, por decirte así, ya el entorno cambia totalmente”.

La presencia femenina, en tanto objeto de deseo, provoca determinados comportamientos en los hombres como los siguientes:

En los hombres se notó poh, andaban más perfumao's, andaban bonitos, me entendí. Entonces, más el cambio de actitud de que no podía decir: “Oye, conche...”, si no que: “Hola Loreto” [...] fue eso de primera a callar, a tapar la boca, a cambiar, a bajar el tono porque había una mujer. (Roberto)

Es como que un impulso, cachái; por ahí de repente el jefe de algún área, como que la prefería, protege mucho, y esa onda. Y de por ahí había comentarios de que la tratan especial, y claro, por no decirte que se mete con ella, aunque suena feo en realidad [...] el supervisor puede venir a mí a agarrarme pa'l hueveo o chuchetiarme, pero a ella no la va a chuchetiar. “Putá, mi chiquilla, estái haciendo esto mal”. Es como

la preferida, si yo no creo que le agrade tanto al jefe poh, no soy de su gusto poh (risas). (Ángel)

Puede observarse que el buen trato de un supervisor a una trabajadora no tendría relación con el debido respeto en un ambiente laboral, sino que consistiría en un trato diferenciado, una forma exclusiva con las trabajadoras en tanto mujeres, personas que por su género son consideradas débiles, poco competentes y objeto de deseo sexual.

Pese a esto, el relato particular de Roberto marca un punto de inflexión en los testimonios de los trabajadores entrevistados, al reconocer que el trato especial hacia las mujeres en la mina es problemático, y en ese sentido reflexiona:

Imagínate, que te dai vuelta y hay uno mirándote, y mirái pa' allá y hay otro que te está mirando. Yo creo que deber ser, no sé, no si tiene que ser fuerte, o sea, yo no sé lo que piensan ellas, pero eso que te estén tanto mirando, observando [...] yo me imagino que te miran desnuda, no te están mirando con ropa, te están imaginando desnuda. Eso es lo que tiene la minería que donde son puros hombres, seguís siendo hombre, seguís siendo minero y el minero es caliente. El minero donde vai, el minero es caliente [...] por ahí, por allá quiere de adonde sacarle cuestiones más íntimas... siempre no va a faltar el depravado por ahí en estos lados, si siempre va a haber [Aseverando finalmente que] el trato siempre va a ser el mismo, siempre va a ser mujer. (Roberto)

Roberto empatiza con las situaciones que viven las mujeres en su trabajo, lo cual representa una reflexión hacia la cultura minera machista, eventualmente un distanciamiento de los significados dominantes de género. Sin embargo, por ahora, nos permite considerar que dichos discursos dominantes siguen constituyendo el lugar que la mujer tiene en la mina.

Por otro lado, existe en la mina un alto grado de desconfianza y rechazo a las capacidades de las mujeres, quienes deben responder a los cuestionamientos y enfrentar las constantes interpelaciones a la labor realizada por parte de sus jefes y compañeros de trabajo.

En general, los testimonios de las entrevistadas coinciden con el hecho de que ha existido un rechazo frente a su llegada a la mina. Así lo relata Carmen: “Trabajar con hombres es complicado, son más cahuineros que las mujeres, copuchentos y de algo chico lo hacen inmensamente grande [...] son súper machistas; de repente te subes a la máquina y no te dejan operar, te los tienes que andar como ganan-

do”. De esta misma situación antagónica también dan cuenta Myriam y Marlén, quienes cuentan que sus compañeros les sugieren que su lugar está en el hogar, desarrollando las labores de la casa:

El mismo día que yo iba a firmar contrato me dice: “Ya, ¿y te la vai a poder o no?”. “Obvio, le dije, ¿si usted se la puede por qué yo no me la puedo poder?, y si no me la puedo, la arrastro”. Más de alguno en algún momento me dijo: “Y usted, ¿qué hace acá? Yo a mi señora la tengo en mi casa, usted debería estar en su casa”. (Myriam, 26 años)

Por su parte, Marlén agrega: “Viejos antiguos me decían: ‘Tú vení a puro maltrarte aquí, qué vení a hacer tú, tú tení que cuidar a los hijos’”. Tales situaciones de rechazo o desconfianza hacia las capacidades de las mujeres son persistentes y significan un gran desafío al momento de trabajar en la mina. Las trabajadoras asocian estas discriminaciones a la cultura machista, característica del mundo en que el que se han incorporado: “Es mucho machismo [...] uno explicarle que en el fondo uno no está ahí porque va a quitarle el trabajo a ellos, sino que uno va porque uno quiere aprender, uno tiene las ganas de estar ahí” (Myriam).

En definitiva como señala Roberto: “los jefes la aceptan, pero no como compañera, sino como género mujer”. Así, el desafío que tienen por delante las mujeres es validarse como trabajadoras en igualdad de posición a los hombres, por lo que deberán sobrepasar obstáculos para insertarse en un trabajo masculinizado y organizado por concepciones de género tradicionales.

Estrategias de inserción laboral

Aquí analizaremos la forma en que opera la racionalidad instrumental en las acciones de las trabajadoras de la minería que pretenden “consagrar los medios a las finalidades buscadas dentro de las oportunidades abiertas por la situación” (Dubet, 2010, p. 109). Por lo tanto, aquí los valores serán considerados recursos antes que fines.

Las trabajadoras enfrentan sus labores en minería cargando con discursos de género sobre la mujer en el trabajo, por lo que se ven obligadas a desarrollar estrategias para insertarse. En la cotidianidad de su vida laboral las entrevistadas deben evidenciar un buen manejo personal que les permita mantener relaciones de buen trato y respeto, así como demostrar que son iguales, hacer ver a sus compañeros y a la empresa que sus competencias son tanto o más adecuadas que la de sus pares

hombres. En razón de ello, las trabajadoras entrevistadas despliegan una serie de estrategias, a saber: sacar personalidad, obtener confianza de sí mismas, hacerse respetar, mantener una buena relación con sus compañeros, demostrar ser competentes y hacer bien el trabajo.

Las entrevistadas señalan que han buscado respeto en la relación con sus compañeros, para lo cual sacar personalidad y tener confianza en sí mismas resulta fundamentalmente útil. Al respecto, Myriam señala: “Uno saca personalidad ahí también poh; trabajar con puros hombres uno no puede dejarse pasar llevar [...] uno va aprendiendo en el camino de que los miedos hay que dejarlos de lado”. A lo que Yolanda agrega:

Al principio me costó un poquito entrar, por el tema de que era mujer, que no podía entrar a la mina [...] gracias a Dios se me ha hecho entre comillas fácil, me las he jugado para que pueda salir todo bien, y tener la confianza suficiente conmigo, y ver que tengo las capacidades de poder hacer el trabajo.

Estas trabajadoras tienen la necesidad de adquirir seguridad en sí mismas como elemento funcional, un medio para acceder de manera adecuada al trabajo masculinizado de la minería. De esa forma, se observa que las entrevistadas se reconocen en posición de alerta. En palabras de Yolanda esto se advierte cuando señala: “Darte mucho a respetar, luchar mucho, y luchar mucho, mucho”.

Según Lorena, conseguir el respeto de los demás implica:

No caer en el juego de ellos porque ellos esperan que si te dicen una palabra bonita, tú vas a caer al tiro y te vas a ir al tiro a la cama con ellos. Entonces, tú tienes que dejar siempre claro todos los puntos y ser siempre constante, dedicarte, mantener la máquina en condiciones para que cuando llegue al frente no tenga problemas y hacer la pega, y hacerla bien y en el menor tiempo posible, porque acá tú tienes que ser eficiente, tienes que en el menor tiempo posible hacer el trabajo.

Por su parte, Carmen afirma lo siguiente: “Siendo mujer no tienes que mezclarte con más que con tu cuadrilla, porque los hombres son chuchetas, no te hablan como aquí, sino que te hablan de la cintura para abajo. Si les das alguna confianza a ellos es como... no”. Myriam confirma la impresión anterior con su testimonio: “La que no se daba a respetar, la pasan a llevar poh, obviamente, [...] no hay que andarse travesando con ellos, darles más confianza de lo que tiene que haber

en el trabajo [...] el trabajo es trabajo y lo demás se hace fuera de la faena [...] o ponerse a la altura de ellos cuando se ponen a echar garabatos”.

Se evidencia que las trabajadoras buscan dejar de ser objeto de deseo y alejarse de la imagen femenina hipersexualizada para obtener un trato igualitario en las relaciones laborales y realizar satisfactoriamente el trabajo. En ese sentido deben marcar los límites de la convivencia con sus compañeros y hacerse respetar, lo cual da cuenta de la posición adversa que viven las mujeres en la mina.

Ahora bien, mantener los límites de respeto no significa tener un mal trato con sus compañeros de trabajo; por el contrario, las mujeres desean conservar buenas relaciones laborales. Así lo explica Marlén:

Uno igual tiene que mantener un límite. No ser pesada porque si soy pesada después cuando tú necesité alguna ayuda de algún viejo o alguien, no te van a ayudar o voy a tener problemas con la gente que trabajas. Entonces es mejor llevarse mejor con todos [...] no ser muy buena onda porque si no se te pasan pa' la punta y no ser pesada porque también después te agarran mala.

Entonces, la estrategia debe permitirles lograr un equilibrio en las relaciones laborales que implique ser tratadas como trabajadoras, ser respetadas y tener la ayuda de sus compañeros cuando la necesiten. Lo mismo ocurre con la idea de hacer bien el trabajo y demostrar capacidad, que viene a ser una de las estrategias más recalçadas en los relatos de las entrevistadas:

El mayor desafío es cuando te cuestionan lo que tú puedas hacer o no. Tener que demostrar que el trabajo que puedas hacer es igual o mejor al que pueda hacer un hombre. Y es complicado porque tú tienes un jefe y al otro día te cambian a ese jefe y tienes que volver a demostrarle a ese jefe que tú puedes hacer bien el trabajo. (Lorena)

Ese fue mi desafío; una, enfrentarme con los varones, y segundo, hacer una buena tarea. Demostrarles a los jefes, a la gente que está ahí trabajando con uno que una puede hacer lo mismo que ellos, lo mismo, no hay diferencias. (Elena, 50 años)

Pa' una como mujer, están todos los días ahí mirándote: “Pucha, ¿podrá un día más?, ¿dará para estar aquí?”, y todos los días estás luchando por eso, de ir avanzando, de ir aprendiendo más, y demostrarle a ellos que tú sí puedes, de que una como mujer puede, y también tiene las capacidades. (Yolanda)

Demostrar las competencias suficientes, e incluso más de las que cuentan los hombres para enfrentar este desafío laboral es un recurso de validación directa hacia la empresa por el cual luchan las trabajadoras. En este caso, el valor de la igualdad es un recurso para la estabilidad laboral. Dado que su condición de género carga con las representaciones del lugar secundario que la mujer ocupa en la jerarquía de las relaciones entre los sexos, es que las trabajadoras se ven obligadas a adecuarse estratégicamente al perfil de trabajador esperado.

Distancia de los significados dominantes de ser mujer en la mina

Analizar este proceso de inserción implica fijarse en la distancia que los individuos toman respecto a los significados dominantes de género. En ese sentido, se ha puesto atención a la capacidad de las trabajadoras de crear y crearse en la sociedad (Touraine, 2000), pues bajo el contexto de un trabajo históricamente masculinizado, las trabajadoras experimentan una tensión particular con los significados de ser mujer. Ahí derriban mitos respecto a ellas mismas y elaboran críticas hacia sus condiciones y formas de acceso al trabajo, lo cual transforma su posición en términos de fortaleza y empoderamiento. Ello es entendido como un proceso que emana desde una lógica de subjetivación.

Las mujeres que se incorporan a labores productivas en El Teniente se enfrentan a los mitos que impedían que ellas pudiesen trabajar allí, los que constituyen aquello que subyace a la inserción de las mujeres. Ahora bien, ¿qué deben desmitificar las mujeres?, ¿qué mitos o prejuicios deben derribar?, ¿cuáles son los mitos arraigados en la cultura minera a los que deben hacer frente? En primer lugar, aquel de que las mujeres no podían ingresar a las minas porque traía mala suerte. Al respecto, Elena comenta: “Acá en El Teniente acuérdate de que es un mito de que la mujer no podía entrar a la mina porque se podía derrumbar, porque la mina era celosa y eso es un mito que todavía perdura [...] creen que porque tú estés ahí en la faena no va a funcionar, y eso es mentira, porque nosotras trabajamos mucho mejor que ellos”.

El hecho de que las trabajadoras no hayan ingresado antes a la minería dice relación con los significados de ser mujer en relación a la construcción social que históricamente se ha hecho en función de la diferencia sexual y de género, que opera en términos de debilidad en el caso de las mujeres y de fuerza en el caso de los hombres (Lamas, 2002). Sobre este aspecto, Yolanda testimonia:

Dicen que la mujer es el sexo débil [...] Esa imagen de mujer débil, que no puedes hacer nada más que cuidar a los niños, cambiar pañales. Mentira, porque yo nunca he visto que un hombre ande con tacos [...]

no dura toda la noche bailando con tacos, no se tiene que depilar, que estar en el maquillaje, después atender a los niños, que hacer cosas en la casa, que lavar, que planchar. Y aún más, agrégale trabajar. Nos dicen el sexo débil, pero no es así.

El género, como imagen social de los sexos, nos permite visualizar fácilmente aquellos discursos dominantes que estructuran los mitos que clausuran la inserción de las mujeres a la minería, con lo cual toma sentido el siguiente testimonio:

Yo creo que aquí la gran tarea de las mujeres es derribar el estigma que tienen los hombres hacia las mujeres de que las mujeres tenemos capacidades igual (sic) a las de ellos o muchas veces superiores, que la tarea que nos pongan por delante la podemos hacer sin mayor dificultad si es que tenemos la disposición de hacerla; es ir abriendo camino para que otras mujeres puedan acceder a este trabajo más fácil porque a nosotras se nos ha hecho difícil. (Lorena)

Myriam confirma esta perspectiva al afirmar: “Ser mujer, no sé, para mí en este momento es luchar contra, ir derribando los mitos que tienen los hombres contra las mujeres [...] hay que seguir, hay que luchar por derribar los mitos”.

Se observa a partir de los testimonios de las entrevistadas un cuestionamiento del mito o una desmitificación propiamente tal por parte de las trabajadoras que les permite plantear que no son débiles y que son capaces de realizar el trabajo de los mineros. En la base de sus testimonios se puede reconocer una lógica de subjetivación, pues elaboran reflexiones críticas que dan cuenta de una desapropiación de los significados culturales y sociales de género en el trabajo. Ejemplo ilustrativo de ello es el testimonio de Myriam, quien señala que su falta de experiencia es la misma que la de los hombres que se integran por primera vez a las faenas mineras, sin embargo, a ellos se les enseña el trabajo para que puedan incorporarse sin problemas. “Todos los viejos que trabajan en Teniente y en empresas contratistas no todos tienen experiencias de años, porque muchas veces se recibe gente que no ha tenido experiencia, son aprendices y se les va enseñando en el camino y van aprendiendo... ¿y por qué no pueden ser así con las mujeres?”

Las entrevistadas han demostrado que pueden realizar el trabajo masculino y con eso han derribado mitos respecto a la debilidad de lo femenino. Myriam expone su punto de vista:

Yo creo que las mujeres tenemos las mismas capacidades que los hombres [...] creo que con la experiencia mía yo les dejé claro que no hay diferencia entre hombres y mujeres [...] Y a los hombres igual yo creo que les ha servido para que ellos vayan aprendiendo de que no porque uno sea mujer tiene que estar en la casa, o dedicarse a otra cosa, o dedicarse a los hijos.

De forma complementaria, Roberto aconseja:

Crear en la compañeras, que es un gancho, que es igual. Si ellas no van de visita, no creo que alguien quiera ir de visita a meterse adentro de un hoyo. Van a trabajar igual que todos [...] hay que confiar; cuesta darle la confianza a una mujer. Porque en la mina tu gancho es al que podrías confiarle tu vida. Y hay que aprender a darle a una mujer eso. Volver a confiar en la mujer, eso es lo que de mi parte, aprender a creer, cambiar cultura [...].

Es relevante destacar que este testimonio corresponde a un hombre que genera empatía frente al lugar de la mujer en la mina, lo que da cuenta de un imperativo de igualdad de género al decir “cambiar cultura”. Tal reflexión permite establecer que la inserción laboral femenina tiene un impacto de variable magnitud en los mitos sobre la mujer, propios de la cultura minera, y que estos mitos están arraigados en sus compañeros de trabajo.

Por otro lado, a través de los testimonios de las trabajadoras y trabajadores entrevistados se ha podido observar la elaboración de comentarios críticos como parte del distanciamiento de los significados dominantes de ser mujer en la mina. En ese sentido, la primera crítica que establecen las trabajadoras está referida a la forma en que se lleva a cabo su proceso de inserción, pues observan que autoridades e instituciones son responsables de la mala implementación de los programas “Iguala” y “Mujer Minera”, lo que repercute en ellas en términos de las dificultades y obstáculos que han debido enfrentar al conseguir este trabajo. De ahí que planteen su malestar respecto al anterior gobierno de Chile, el de la administración de Sebastián Piñera Echeñique, el que en conjunto con las empresas de la minería pusieron en marcha una política con el objetivo de proyectar una buena imagen hacia las y los chilenos y también hacia el exterior, instalando a Chile como un país donde se promovía la igualdad de género:

Lo que hizo el actual gobierno de Piñera insertaron, lanzaron el programa Mujer Minera, igual para demostrarle al pueblo que el gobierno hizo cosas

[...] se miente para que el pueblo crea: “No, el gobierno de Piñera hizo muchas cosas” [...] yo pienso que igual es como pantalla [...] porque la mayoría de las chicas que hicieron el curso no están insertadas 100%; yo creo que hay un grado de darle a conocer a la gente como un mundo que no es tan así y en parte es como un lavado de imagen del gobierno. (Myriam)

En el mismo sentido Lorena señala:

Esa es publicidad que se hace Codelco porque no es tan así, acá Codelco Rancagua contrató doce mujeres como a la fuerza y a las otras mujeres que han hecho curso de operadora no han sido contratadas. Hay cursos enteros de los cuales no ha sido contratada ninguna mujer y ahí están buscando trabajo, han ido al Ministerio de Minería, han recorrido Chile completo y no han encontrado trabajo [...] yo trabajo para una empresa contratista porque a nosotras Codelco no nos dio la oportunidad de postular para entrar a la empresa; ellos hicieron toda una campaña publicitaria, pero recibieron a unas de un primer curso y el resto quedaron todas dando vueltas [...] yo lo veo más como una campaña política [...] todas las mujeres que dieron el curso muchas se encuentran sin trabajo y lo peor de todo es que ellas llegaron con una ilusión tan grande de que van a encontrar el trabajo y todo eso y al final no es tan así.

Roberto agrega que esta situación genera en las mujeres un sentimiento de frustración, lo cual caracteriza su experiencia en la mina y relata una conversación con su compañera de trabajo: “Me decía que tenían mujeres, compañeras que no les daban trabajo por el mismo hecho de ser mujeres, entonces se sentían frustradas de lo que habían hecho poh, del curso, se sentían que era tiempo perdido”.

En la misma línea, las entrevistadas declaran que el gobierno generó una falsa expectativa al ofrecer una posibilidad laboral que no es tal, puesto que la mayoría de las mujeres que tomaron el curso “Mujer Minera” no han conseguido un puesto de trabajo en la minería. Tal decepción se acrecienta al considerar que este programa tiene el objetivo de capacitar a aquellas mujeres que tienen bajos niveles de calificación para conseguir trabajo estable y, al ser este de la minería un trabajo bien remunerado, lo vuelve una gran oportunidad para ellas.

Ahora bien, dentro de los testimonios entregados destaca el caso de Myriam, quien fue despedida poco tiempo antes de que la entrevistáramos, por lo cual nos entrega información y reflexiones valiosas respecto a las mujeres que realizaron el programa “Mujer Minera” y se encuentran cesantes. Ella describe:

Con las chiquillas vinimos acá a la Intendencia y les dijimos: “¿Por qué siguen haciendo cursos si no se están insertando?, ¿dónde están las mujeres que ustedes hicieron los cursos, están trabajando?” La mayoría son de escasos recursos, la mayoría necesita trabajar, la mayoría dejó de lado muchas cosas para hacer un curso para poder tener una mejor calidad de vida, estabilidad laboral.

Es así como puede establecerse que el discurso de igualdad de género, promovido tanto desde Codelco como por el gobierno, es falible, pues a pesar de que la institucionalidad absorbe este problema social de la desigualdad de género y busca resolverlo, las y los entrevistados señalan que aquello vendría a ser más bien una estrategia para posicionar a Chile con una buena imagen país, más que una política real de inclusión social.

Desde la perspectiva de las trabajadoras mineras, la igualdad de género sería entendida como las labores productivas que no son exclusivas de hombres, sino que las mujeres también pueden realizarlas. En este sentido, los argumentos de la inserción de mujeres a la mina tienen relación con la existencia de una demanda de igualdad, tal como explica Roberto: “Pueden hacer el mismo trabajo de hombre. Si pudieron meterse a Carabineros, meterse a militar, ¿por qué no iban a entrar a la minería?”.

El panorama se complejiza cuando se muestra que la demanda de igualdad de género atiende tanto a las necesidades del gobierno como a las de las empresas mineras. Estas últimas requieren de determinada fuerza de trabajo, mínima para asegurar los niveles de producción que se proponen, por lo que incorporan mujeres según la necesidad provocada por, como comenta Antonio: “la falta de gente, falta de personal [...] Están los cupos para trabajar, pero no está la cantidad de gente[...] yo creo que de repente el mismo gobierno pone presión en temas como así y les exige a las empresas que incorporen a mujeres en su trabajo”. En suma, Ángel señala:

la empresa yo creo que lo está viendo más que nada como un tema de marketing, porque ellos van donde su mandante, que es Codelco, y les dice: “Mire, nosotros somos Salfa, tenemos reinserción de mujeres”, y venden todo ese cuento que venden todas las empresas, le ponen todo su toyo, entonces eso es una plusvalía.

Complementariamente, Myriam elabora una crítica al manifestar que para el gobierno la igualdad de género solo tiene que ver con la bonificación a las empresas para que

contraten mujeres. En sus palabras: “A las empresas contratistas Codelco les daba un bono [...] un beneficio que recibían las empresas contratistas al tener mujeres [...] Cada empresa contratista recibe cierta cantidad de millones por mujeres que tenga”. Así, pareciera que el incentivo económico para insertar mujeres en las empresas mineras genera una fuerte tensión respecto al significado que para ellas tiene acceder a estos trabajos.

El contexto al que se ven enfrentadas las mujeres en la mina es uno de transformación, ya que al insertarse ellas en un campo laboral ocupado históricamente por hombres son partícipes de un proceso de cambio que no solo origina desmitificación (en torno a lo masculino de la actividad en sí y de la superstición derivada en larga tradición respecto a la prohibición de ingreso a la mina a mujeres), reflexión y crítica, sino que además hace visible el empoderamiento de estas trabajadoras, en el sentido de que han decidido abrirse paso en este lugar que otrora les era prohibido y se están asentando laboralmente en él.

Tal cambio es percibido como un crecimiento, pues significa, según Marlén, “un cambio [...], como que entrar acá igual a uno la hace madurar en cierta forma, o no ser tan fifí, porque antes a mí me daba miedo el hecho de reventar un globo y ahora tengo que detonar explosivos”. Por lo tanto, el empoderamiento implica una distancia de los significados dominantes de ser mujer, en términos de derribar estereotipos de género, pues las trabajadoras comprueban que pueden desarrollar labores que comúnmente no son realizadas por el género femenino.

Me doy cuenta de que ser mujer no me es un impedimento para poder ejercer cualquier trabajo que hace un hombre; lo podemos hacer igual, a lo mejor más lento en un trabajo físico forzoso, pero el resto lo podemos hacer igual que los hombres. La diferencia es que hacemos pichí sentadas, esa es la única diferencia. (Marlén)

En la misma línea, el testimonio de Yolanda evidencia que la aparición de las reflexiones críticas se encuentra estrechamente vinculada al empoderamiento de las trabajadoras:

Antiguamente la mujer era mucho más sumisa, se quedaba en la casa a cuidar al marido, a la mina no podía entrar ni una mujer ni un cura, nada que tuviera vestido podía entrar... Ahora ha ido cambiando un poco esa mentalidad, la gente ha ido evolucionando, y la mujer está más atrevida a hacer cosas nuevas, ir innovando. Ya no es esa sumisa, ya no es de que tu marido llegue y te diga: “No, tú tení que hacer esto”. No, ahora la mujer se está atreviendo a luchar. Hay muchas madres solteras que tienen que hacer el doble rol de mamá y papá.

Las palabras de Yolanda coinciden con el testimonio de Myriam, quien señala que “las mujeres de ahora no son las mismas de antes, son más atreví’as”. Asimismo, enfrentarse a este desafío implica para estas mujeres un sentimiento de orgullo, en el sentido de que se saben partícipes de una hazaña. Así lo grafican Elena y Myriam, respectivamente:

Yo me siento orgullosa de lo que estoy haciendo, me encanta, lo encuentro maravilloso porque de algo que era visto como imposible, que una mujer que llegara a la mina, y ahora lo podemos hacer, me siento orgullosa de ser mujer, absolutamente. Yo sé que esto está recién empezando, este nicho está empezando recién, en unos años va a estar repleto de mujeres y en todo aspecto de lo que es estar dentro de la mina. (Elena)

Llama la atención porque no somos muchas las mujeres que están ahí. Entonces es un trabajo que uno se siente como orgullosa. Y sobre todo operar máquinas que no muchos, que muy pocos están ahí. Entonces, sacar adelante el orgullo para que todos sepan que las mujeres pueden. Uno también lo hace por las mujeres, para que vean que la mujer no es solamente la que está en la casa, la que tiene que lavar la ropa, la que tiene que planchar, criar los niños, no poh. Uno puede llegar más lejos si uno se lo propone. (Myriam)

Las entrevistadas se identifican como mujeres pioneras que representan al género femenino, a la mujer como sujeto colectivo, poseedoras de una identidad particular, lo cual las empodera y moviliza. Ejemplos de esto es el caso de Myriam (a pesar de estar cesante al momento de la entrevista) y el de Marlén:

Todos los días voy allá, voy acá porque quiero seguir luchando, quiero seguir que me conozcan y por último que me contraten de aburridos [...]. pa’ demostrarles de que puedo, de que tengo las capacidades [...] voy a seguir luchando por mi sueño y eso yo se lo dejo a todos en claro. Se los dejo en claro a las chiquillas, voy a seguir luchando y voy a seguir molestando, y voy a ir todos los días a la empresa y voy a ir todos los días al sindicato donde están todos los viejos para que me contraten, y voy a llamar, voy a insistir, insistir, hasta que se aburran. (Myriam)

Yo tengo pensado hacer un sindicato femenino, pero el problema es que son muy pocas, tengo que tener sesenta personas que se afilien conmigo y podamos armar un sindicato femenino pa’ peliar (sic) ese

tipo de cosas que son: los baños, un poco más de igualdad en el sentido de la ergonomía. (Marlén)

Las trabajadoras tienen claridad acerca de sus necesidades, y demuestran niveles de empoderamiento y crítica que se expresan, en el caso de Carmen, sobre la base de juicios que no solo ponen en entredicho aquella igualdad de género consignada en los programas de inserción femenina en la minería, sino que también en la afirmación de la demanda por igualdad:

El gobierno y las empresas tienen que dar más oportunidades y no solo como operaria de Jumbo, sino que las mujeres también pueden hacer la pega de un minero; si todas pescamos la pala alguna vez, así como todos los hombres algún día se han lavado la ropa; igualdad, eso es lo que falta, igualdad laboral e igualdad así como de género, que no te vean a ti que porque eres mujer no puedes hacer las cosas; si uno puede hacer todo, aparte que ese trabajo que nosotras tenemos es como un trabajo administrativo; si cada mujer es todo en una casa: secretaria, contadora y todo. (Carmen)

Finalmente, cabe consignar que, en general, las entrevistadas antes de ingresar a las faenas productivas mineras se desarrollaban como dueñas de casa en el área doméstica o bien habían realizado trabajos remunerados pero feminizados como podólogas, trabajadoras sociales, vendedoras del retail. En ese sentido, la inserción laboral femenina en la minería posiblemente implique modificaciones en la división sexual del trabajo y también nuevas relaciones de género al interior de las familias, tal como retrata Myriam respecto a la relación con su esposo:

[...] antes él era el que trabajaba en la mina. Él era el rudo y después cuando él ya no estaba trabajando y cuando trabajaba yo [...] Ahora yo mando aquí, ahora yo soy la que la lleva aquí en la casa, porque antes él iba a los asa'os que hacía con los compañeros, después me tocó a mí ir a los asa'os con los viejos y él en la casa cuidando a las niñas.

Así, estas mujeres amplían o rompen los márgenes de su posición dada por la estructura de género. Esto puede evidenciarse en la posición crítica de las entrevistadas, pues se distancian de los significados dominantes de ser mujer, en el marco de un trabajo hasta entonces masculinizado y que se constituye en la base de una cultura machista. En añadidura, tal posicionamiento crítico da

lugar a su empoderamiento en términos de que la crítica se traslada al ámbito de la voluntad de ser actor como creador de su destino, lo cual da espacio a la desapropiación, al menos parcialmente, del género tradicional y a la producción de nuevos contenidos culturales que modifican los significados dominantes de ser mujer en la mina.

Reflexiones finales

La presente investigación ha estado motivada principalmente por el interés de analizar los significados de ser mujer a partir de las relaciones de género que las trabajadoras de la mina El Teniente experimentan en sus labores productivas de la minería. La perspectiva analítica adoptada de este trabajo intenta atender aquellos contenidos normativos por los cuales el sujeto emerge y, por tanto, se apropia y produce los valores culturales sobre la base de una relación dinámica entre individuo, sociedad y cultura. Lo anterior, en el entendido de que dichos procesos se cimantan en el cruce de género y trabajo, que definen nuevos fenómenos de inserción laboral, aparejados con la constitución de nuevas definiciones de género en el marco de procesos de subjetivación, como bien lo refleja nuestro caso de estudio en la minería del cobre.

Ahora bien, es preciso señalar que los significados de ser mujer que pudimos registrar a partir de la experiencia laboral de las trabajadoras de El Teniente son fruto de dos grandes momentos. El primero, la divulgación de discursos que van resignificando a la mujer minera desde las concepciones dominantes de género. Y, el segundo, el despliegue de estrategias que las trabajadoras llevan a cabo con el fin de insertarse laboralmente en una relación de igualdad ante sus compañeros. Ambos momentos nos permitirán identificar la aparición de lo que Dubet (2010) denomina como lógica del sujeto, y que en el caso de las trabajadoras entrevistadas se observa a partir de los contenidos normativos y significados que para ellas adquiere el ser mujer en la minería.

En un primer momento, los discursos de género tradicionales se reconocerán en términos de las expectativas que ha generado la inserción femenina a la mina. Si bien las trabajadoras ponen a la vista el carácter atípico del nuevo puesto y rubro al que se incorporan, no dejan por ello de identificarse con las cualidades que la empresa les reconoce para desempeñar sus tareas, tales como la limpieza, puntualidad, responsabilidad, delicadeza. Así, se nutre aquel discurso tradicional por el cual el acceso de mujeres al rubro minero representa una suerte de proyección de las cualidades femeninas asociadas al ámbito reproductivo hacia el ámbito

productivo. Aquello se conjuga con un ambiente adverso, dada la carga cultural propia de la mina, definida por una marcada y totalizante presencia masculina que otorga un lugar de estatus secundario a las mujeres en el trabajo, puesto que para los hombres representan al sexo débil, junto con su reducción como objeto de deseo sexual. Desde este punto de vista, ser mujer es adecuarse a los estereotipos sociales de género que se manifiestan al interior de la cultura minera.

En un segundo momento, la mujer se verá obligada a utilizar ciertos medios que le permitan hacer frente a las adversidades de dicho ambiente laboral, pues aquel lugar de la mujer en la minería implica, de por sí, un impedimento para insertarse y validarse como trabajadoras. En consecuencia, adquirir una personalidad sólida y un carácter decidido en las relaciones laborales e interpersonales se vuelve un imperativo que se traduce en hacerse respetar, como también lo será el demostrar las competencias necesarias para realizar sus labores. A partir de este momento, vemos cómo las trabajadoras justifican, de manera enfática, su incorporación a tal trabajo mediante las cualidades que las empresas les han adscrito. Diremos que la parte subjetiva de la identidad, en este caso, es percibida como medio de validación e inserción. Es decir, ser mujer en la minería es demostrar y mostrarse como trabajadora, ser y parecer minera.

Por lo tanto, lo anterior nos permite afirmar que, en las trabajadoras entrevistadas, existe una demanda por igualdad que abre paso a la aparición de una reflexividad propia, lo que Dubet denomina como lógica de subjetivación. En este caso, dicha lógica de subjetivación se refleja, fundamentalmente, en el distanciamiento que las trabajadoras manifiestan frente a la estructura patriarcal de las sociedades actuales. En este sentido, se produce una desmitificación de la posición de las mujeres en la división sexual del trabajo, en tanto se introducen en el ámbito productivo de las faenas mineras y comprueban que efectivamente tienen las capacidades laborales requeridas y, en específico, para desempeñarse como operarias de maquinaria pesada. A la vez, estas mujeres elaboran críticas ante el lugar de subordinación que ocupan en la estructura de género, toda vez que dan cuenta de discriminaciones y desigualdades que viven a partir de su incorporación a la mina. De tal forma, en la medida que se ven conjugadas tales críticas con la elaboración de demandas comunes por igualdad de género en la mina, podemos afirmar que estamos ante procesos de subjetivación que cuentan con un potencial político o de disputa en la distribución del poder en función del género. Es así como las mujeres entrevistadas describen su experiencia en un tránsito de la desmitificación a la crítica, y de la crítica al empoderamiento, lo cual se enmarca en un proceso de subjetivación en términos de la des-apropiación de las reglas que les ha impuesto la combinación género-trabajo, para apropiarse de

una nueva identidad subjetiva como mujeres en permanente lucha por conseguir un lugar de igualdad en la mina.

Dicho de otro modo, ser mujer, para estas trabajadoras, es superar aquel lugar de desventaja desde el cual están situadas según los discursos y significados dominantes del sistema sexo-género, es reconstruir su dignidad a partir de un yo propio, independiente de aquellas categorías de identidad impuestas por la sociedad y la cultura (Dubet, 2010). De ahí entonces que hablemos de un proceso de subjetivación en las trabajadoras de El Teniente, el que permite identificar la conformación de nuevas identidades de género en la minería y de una emergente disputa por definir aquellos contenidos normativos que conforman la cultura minera en razón del género. Aparentemente, dichos procesos de subjetivación en las trabajadoras interpelan a sus pares hombres y provocan cambios significativos en la cultura minera, lo cual se constituye como algo digno de profundizar, pues la emergencia de procesos de subjetivación en las trabajadoras no alude a una pugna entre sexos, sino que a una disputa entre aquellos significados que definen al género en el marco de distintos horizontes de sentido.

Este estudio, a su vez, nos permite señalar algunos desafíos respecto a la inserción laboral femenina en la minería. Es recomendable la implementación de políticas de conciliación entre la vida laboral y familiar, en cuanto a la corresponsabilidad de las labores domésticas y un régimen de jornada laboral que proteja la vida comunitaria. Asimismo, debe visibilizarse la condición laboral femenina en las organizaciones sindicales y promoverse la formación política de las mujeres para su participación sindical. En suma, es de vital importancia perfeccionar los programas y políticas que resguardan la empleabilidad y permanencia laboral femenina, razón por la cual se requiere tanto de investigaciones de mayor envergadura como también de la realización de un diagnóstico nacional que permita conocer en profundidad este problema y colaborar desde allí hacia la igualdad de género como condición del desarrollo social con equidad del país.

Referencias bibliográficas

- Aguiar, S. (2010). Elementos de la estructura objetiva de la clase trabajadora en Chile en la actualidad. Santiago: Cuadernos de Estudios del Trabajo (no publicado).
- Aguilar, O. (2004). Globalización, modelo de desarrollo y trabajo en Chile. *Revista Némesis*, N° 4, 175-90.
- Benería, L. (1979). Reproduction, Production and the Sexual Division of Labour. *Cambridge Journal of Economics*, Vol. 3 (3), 203-25.
- Castel, R. (2010). *El ascenso de las incertidumbres: trabajo, protecciones, estatuto del individuo*. Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica.
- Codelco (2011a). Minuta para el trabajo con la prensa, participación de la mujer en la minería. Los avances de Codelco. Disponible en: http://www.codelco.com/prontus_codelco/site/artic/20110930/asocfile/20110930173057/mujer___minuta_para_el_trabajo_con_la_prensa_sept_2011__2_.pdf [agosto 2013].
- _____ (2011b). Informe de Sustentabilidad El Teniente. Disponible en: http://www.codelco.com/prontus_codelco/site/artic/20120905/asocfile/20120905115019/division_el_teniente.pdf [octubre 2013].
- _____ (2013a). Fuerte aumento de las mujeres entre trabajadores, profesionales y ejecutivos de Codelco (7 de marzo). Disponible en: http://www.codelco.com/fuerte-aumento-de-las-mujeres-entre-trabajadores-profesionales-y-ejecutivos-de-codelco/prontus_codelco/2013-03-07/170615.html [agosto 2013].
- _____ (2013b). Gabriela Mistral: Nosotros (1 de enero) Disponible en: http://www.codelco.com/nosotros/prontus_codelco/2011-08-02/194411.html [septiembre 2013]
- Di Leo, P. (2011). Violencias, sociabilidades y procesos de subjetivación: un análisis de sus vinculaciones en experiencias de jóvenes en tres ciudades de Argentina [versión electrónica]. *Persona y Sociedad*, XXV (3), 55-78.
- Dubet, F. (2010). *La sociología de la experiencia*. Madrid: Editorial Complutense.
- Girón, A. (2012). Feminismo. Quiebres y zurcidos en crisis. En A. Carosio (coord.), *Feminismo y cambio social en América Latina y El Caribe* (pp. 43-56). Buenos Aires: CLACSO.
- Godoy, L., Stecher, A. y Díaz, X. (2007). Trabajo e identidades: continuidades y rupturas en un contexto de flexibilización laboral. En R. Guadarrama y J. L. Torres (coords.), *Los significados del trabajo femenino en el mundo global: estereotipos, transacciones y rupturas* (pp. 81-100). Barcelona: Anthropos.
- Klubock, T. (1992). Sexualidad y proletarización en la mina El Teniente. *Proposiciones*, Vol. 21, 45-54.
- Lamas, M. (2002). Usos, dificultades y posibilidades de la categoría de género. *Cuerpo: diferencia sexual y género*. México D.F.: Editora Tauros.

- Lagarde, M. (1990). Identidad femenina. Disponible en: http://webs.uvigo.es/xenero/profesorado/purificacion_mayobre/identidad.pdf [diciembre 2013].
- Pavéz, J. y Hernández, G. (2014). Regímenes de trabajo, relaciones laborales y masculinidades en la gran minería del cobre (norte de Chile). En X. Valdés, L. Rebolledo, J. Pavéz y G. Hernández, *Trabajos y familias en el neoliberalismo. Hombres y mujeres en faenas de la uva, el salmón y el cobre* (pp. 169-263). LOM: Santiago.
- Salinas, P., Barrientos, J. y Rojas, P. (2012). Discursos sobre la discriminación de género en los trabajadores mineros del norte de Chile. *Revista Atenea*, 505, 139-57.
- Salinas, P. (2013). Discourses as Control Devices in the Mining Culture: Tensions in the Integration of Women in Chilean Mining. *International Journal of Communication*, 7, 1835-851.
- Scott, J. M. (1996). El género: una categoría útil para el análisis histórico. En M. Lamas (comp.), *El género: la construcción cultural de la diferencia sexual* (pp. 265-302). México D.F.: PUEG.
- Sence (2012). Sence anuncia programa Mujer Minera (19 de abril). Disponible en: <http://www.sence.cl/sence/?p=7436> [agosto 2013].
- Sernam (2014). Noticias Región de Antofagasta. Directora del Sernam destaca avances del ingreso de mujeres en minera de la zona (10 de abril). Disponible en: <http://portal.sernam.cl/?m=sp&i=4500> [abril 2014].
- Soto, Z. (2011). Chile: la mujer en la minería y en la prevención de conflictos mineros. En A. M. Aranibar (coord.), *Taller internacional. Inclusión del enfoque de género en la prevención de conflictos mineros*. La Paz: CYTED, GECOMIN, COMIBOL, OLAMI.
- Touraine, A. (2000). *Crítica de la modernidad*. México D.F.: Fondo de Cultura Económica.
- Womack, J. (2007). *Posición estratégica y fuerza obrera*. México D.F.: Fondo de Cultura Económica.

