

Hegemonía masculina, freno en equipos mixtos en la minería chilena*

PAULINA SALINAS** Y GIANNI ROMANÍ***

Resumen: Este artículo aborda la hegemonía masculina como estructura de género que obstruye la formación de equipos mixtos en la minería chilena. Analiza cómo, a pesar de que el sector requerirá mayor mano de obra calificada hacia el año 2020, se desestiman las transformaciones en la cultura organizacional como eje central para realizar cambios en este sentido. A través del análisis comparativo de los discursos de los actores del rubro se examinan las principales debilidades y los obstáculos que enfrentan las trabajadoras de áreas operacionales. La investigación se circunscribe al norte de Chile, epicentro de la minería del cobre a nivel mundial.

Abstract: This article discusses male hegemony as a gender structure hampering the formation of mixed teams in Chilean mining. It examines how, although the sector will require more skilled labor by 2020, the fact that a transformation of the organizational culture is key to making changes in this respect has been overlooked. A comparative analysis of the discourse of the main actors in this field is undertaken to examine the main shortcomings and obstacles faced by workers in operational areas. The research is limited to the north of Chile, the epicenter of global copper mining.

Palabras clave: hegemonía masculina, minería, cultura organizacional y género.
Key words: male hegemony, mining, organizational culture and gender.

En el siglo XXI, son escasos los estudios en América Latina que abordan la hegemonía masculina como estructura de género vigente en los mercados laborales, donde el predominio de los hombres condiciona la actividad productiva y la cultura organizacional. Menos son las investigaciones que visualizan este fenómeno como un obstáculo real para alcanzar igualdad de oportunidades para hombres y mujeres;

* Este estudio es financiado por el proyecto Fondecyt N° 1120026.

** Doctora en Ciencias Sociales por la Freie Universität de Berlín. Universidad Católica del Norte. Temas de especialización: género, discurso, mercado laboral, metodologías cualitativas. Av. Angamos 0610, Antofagasta, Chile.

*** Doctora en Administración de Empresas con mención en Finanzas por la Universidad de São Paulo. Universidad Católica del Norte. Temas de especialización: financiamiento para pequeñas y medianas empresas, capital de riesgo y emprendimiento.

la industria minera, tanto a nivel nacional como internacional, es un ejemplo de ello.

Los estudios sobre la construcción de la identidad masculina coinciden en la existencia de estereotipos asignados a los géneros, los que tienen una gran dependencia de los factores culturales; por lo tanto, el comportamiento de hombres y mujeres varía según la civilización y la imagen que se tenga de éstos (Montesinos, 2002).

En la minería, como en otras industrias de predominio masculino, no existe una identidad de género única entre sus trabajadores; se trata de un proceso multifacético y en transición (Carabi y Armengol, 2008; Connell, 2003, 2006). Así, la masculinidad no puede ser definida fuera del contexto socioeconómico, cultural e histórico en que están insertos los varones, ya que se trata de una construcción cultural que se reproduce socialmente (Olavarría, 2006). Comprende una colección de normas y significados que cambia constantemente en el contexto de las relaciones inter-género (entre hombres y mujeres) e intra-género (entre hombres), cuyos elementos fundamentales son la pluralidad y las jerarquías entre las distintas versiones de ser hombre. La pluralidad está asociada con la diversidad de formas que adopta el ser varón, considerando la diversidad de culturas y sociedades. Estas variaciones se dan por raza/etnicidad, clase social, orientación sexual, estatus migratorio, edad, entre otros elementos. Asimismo, en toda sociedad hay versiones de masculinidad jerarquizadas, donde unas son más valoradas que otras (Vásquez del Águila, 2013).

En este marco, la masculinidad hegemónica es una representación ideal de ser hombre, actúa como una aspiración en la que se articula una imagen de “hombre de verdad”, alguien que está por encima no sólo de otras mujeres, sino también de otros hombres. Este modelo de masculinidad es un proceso que implica cuatro dimensiones: 1) hegemonía, que es la sobrevaloración, en un momento histórico y un contexto dado, de un comportamiento socialmente apreciado por sobre otro; 2) subordinación, en la que las masculinidades heterosexuales están por encima de las homosexuales; 3) complicidad, en la que se producen alianzas entre los hombres para sostener la subordinación de la mujer; y 4) marginación, en la que se cruzan otros aspectos como clase social o raza para producir la exclusión (Connell y Messerschmidt, 2005). Esta masculinidad será problemática, pues dependerá de la fuerza física o la intensa actividad sexual; por lo tanto, los mandatos sociales sobre la forma de ser varón y su versión hegemónica de masculinidad están en constante afirmación

y tensión, pues la masculinidad debe ser probada a los demás y al propio sujeto (Vásquez de Águila, 2013).

Sobre identidad masculina y minería, los estudios son relativamente nuevos y con disímil desarrollo. En particular, están aquellos que abordan el mundo minero, entre los que destaca el trabajo de Thomas Klubock (1995) sobre la Compañía Minera El Teniente en Chile, en el que concluye la centralidad de la ideología de género en el moldeamiento de la clase trabajadora y cómo se estructuraron las identidades en este contexto, es decir, hombres y mujeres eran impulsados en los campamentos a casarse y formar familia debido a las ventajas que ello representaba para el orden y la disciplina laboral.

Ángela Vergara (2007) y Francisco Zapata (2002) analizan, desde la historia, la fuerza de la identidad masculina en la industria, los sistemas de turno y la estructura laboral. Otras investigaciones de carácter psicosocial examinan los discursos de los trabajadores, la situación de los hombres, las mujeres, las condiciones familiares, los efectos del sistema de turno y los roles que los sujetos desempeñan en los espacios públicos y privados (Barrientos *et al.*, 2011; Vergara, 2007). Elizabeth Ayala (2012) explora los obstáculos de las mujeres en la minería considerando la cultura minera, los aspectos organizacionales y el liderazgo que ejercen los hombres. Paulina Salinas *et al.* (2012) analizan la centralidad de la cultura minera y los discursos como dispositivos comunicacionales, y cómo los trabajadores varones utilizan un lenguaje indirecto para expresar la discriminación y una identidad masculina hegemónica.

BRECHAS DE GÉNERO Y DESAFÍOS: UN NUEVO PARADIGMA EN LA INDUSTRIA

Una característica del rubro minero a nivel internacional es la menor presencia de las mujeres; por ejemplo, en México representan 13.6%; en Colombia 5%, y en Perú 2% (Ministerio de Minas y Energía, 2012). Pero también están los ejemplos de economías más desarrolladas como Australia y/o Canadá, que han logrado incrementar los porcentajes de participación femenina entre 15% y 16%, respectivamente (Fundación Chile, 2014; OIT, 2011).

En Chile, de 7.1% de mujeres que labora en minería, sólo 4.2% se ubica en las áreas operacionales, es decir, por cada trabajadora hay 13 varones desarrollando la misma función (Fundación Chile, 2014). Incluso

en el rubro a nivel nacional se registra un retroceso en la dotación de equipos mixtos; entre 2012 y 2013, de 7.3% de mujeres se disminuyó a 7.1% (*Ibid.*).

No obstante, actualmente la minería chilena tiene entre sus desafíos revertir la escasez energética e hídrica, enfrentar la volatilidad del precio del cobre en los mercados internacionales y formar capital humano para mantener su posición como el principal productor de metal rojo en el mundo (Williams, 2014). En 2011 la participación de Chile en este mercado altamente globalizado ascendió a 32%. En cuanto a las reservas disponibles, el país ocupa el primer lugar a nivel mundial, y los depósitos cupríferos representan 28% del total, distanciándose del segundo y el tercero, Perú (13%) y Australia (12%) (Meller, 2013).

En el marco de este escenario de alta competitividad y dinamismo de la industria a nivel global, la formación de capital humano demanda reformas estructurales en el sistema educacional, organizacional y/o cultural que posibiliten, por una parte, disponer de los trabajadores necesarios para los próximos años, y por otra, ampliar estas oportunidades para las mujeres, aunque este último proceso es complejo, dado el carácter masculino de la industria. El potencial de este sector justifica el esfuerzo.

Por ejemplo, en la Minera Gabriela Mistral, de la Compañía del Cobre Codelco (*Norte Minero*, 2013), se afirma que las mujeres tienen ventajas comparativas: “Son trabajadoras con menores cifras de rotación en comparación con los hombres, y los indicadores de seguridad muestran que son muy responsables con su trabajo”. Una apreciación similar reporta la industria en México, donde la incursión femenina en el sector se evalúa positivamente, por su mayor lealtad, menor ausentismo, más responsabilidad y su cuidadoso trabajo. A modo de ejemplo, Agnico Eagle, la primera empresa minera en México reconocida como un Great Place to Work®, junto con Aurico Gold está certificada en el Modelo de Equidad de Género por el Instituto Nacional de la Mujer (Cámara Minera de México, 2012: 23).

Además, la conformación de equipos mixtos muestra mejor clima laboral, mayor eficiencia y mejor productividad. “El tema de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres es ciertamente un imperativo ético, pero también un buen negocio. La incorporación de la mujer en el quehacer empresarial agrega innovación, talento, una mirada distinta, suma más disciplina en el trabajo, también colabora en forma más efectiva en los equipos” (Keller, 2014: 29).

Con base en este potencial del segmento femenino y los resultados que avalan su mayor participación en otras economías, es central para la industria en América Latina en general, y en Chile en particular, enfrentar de mejor manera los desafíos y proyecciones del rubro en la región. Por lo tanto, perpetuar la centralidad de los hombres en la gestión, en el capital humano de la minería, así como la vigencia de una cultura organizacional eminentemente masculina, es contraproducente, ante el proyectado escenario de escasez de mano de obra especializada, altos índices de rotación y dinamismo de la industria. El rubro extractivo a nivel global se enfrenta a una demanda sin precedentes; por ejemplo, la industria canadiense tendrá que contratar 100 000 nuevos trabajadores para fines del año 2020, con el objetivo de cubrir plazas recién creadas y reemplazar a aquellos trabajadores que se retiran o abandonan el sector, entendiendo al recurso humano como componente prioritario en la sustentabilidad de la industria (OCDE, 2013).

A nivel nacional, 33 420 nuevos puestos es la demanda total acumulada del sector, con la aprobación de 29 proyectos mineros hacia 2022. La meta de Codelco, la empresa minera con mayor presencia de mujeres a nivel nacional, apunta a que 20% de las contrataciones anuales sea femenino. Para ello, creó un Plan de Acción hasta 2020 para apoyar la diversidad dentro de la compañía (Fundación Chile, 2014). Otra empresa que registra avances es el grupo Antofagasta Minerals, que ha reclutado trabajadoras para tareas operacionales y logrado que su participación aumente en 12%. Estas iniciativas coinciden con la mayor demanda proyectada (2020), que será en operadores de equipos (Fundación Chile, 2013).

No obstante, este incremento en la industria nacional está muy por debajo de otros mercados. En Australia, el grupo multinacional Río Tinto¹ tiene una dotación femenina que alcanza 22% del total de trabajadores (OIT, 2011; Workplace Gender Equality Agency, 2012).

A partir de estos antecedentes, la interrogante central de este estudio es: ¿cuáles son las principales debilidades y los obstáculos adscritos a las trabajadoras de las áreas operacionales de la minería, según la visión de los trabajadores hombres, mujeres y jefes del sector?

¹ Río Tinto es un grupo multinacional que se dedica a la exploración, minería y procesamiento de recursos minerales. Extrae cobre, oro, mineral de hierro, bauxita, plomo, zinc, plata, carbón, uranio, bórax, dióxido de titanio, talco, diamantes y zirconio. Posee 30% de la mina chilena de cobre Escondida y tiene diversas empresas de exploración en toda América Latina. Tiene su sede central en Londres, Reino Unido.

La hipótesis que nos planteamos en la investigación se refiere a que el desarrollo de equipos mixtos en las áreas de operaciones es una estrategia imprescindible para cubrir los requerimientos de la industria actual. No obstante, su principal obstáculo es la fuerza de la hegemonía masculina, que actúa como un proceso estructurante de los discursos, creencias y valores que circulan en el sector, frenando la transformación requerida en la cultura organizacional de las compañías mineras.

Este artículo contribuye, en primer lugar, a proporcionar antecedentes para el diseño y la formulación de políticas de administración y gestión de recursos humanos con mayor equidad de género; en segundo lugar, aporta evidencia empírica sobre los constructos culturales de los principales actores de la industria.

SEGREGACIÓN OCUPACIONAL Y PRECARIEDAD LABORAL DESDE EL GÉNERO

La segregación ocupacional por sexo es un elemento estructurante del mercado laboral, lo que está relacionado con la lógica semipatriarcal del varón proveedor principal y mujer proveedora secundaria que caracteriza a las sociedades modernas de principios del siglo XXI (Ibáñez, 2010). La posición de la mujer en el mercado laboral no ha sufrido cambios significativos. Está presente, pero se halla concentrada en las posiciones más bajas, con menores remuneraciones y condiciones menos seguras en las denominadas “ocupaciones femeninas”, es decir, hay más mujeres en el mercado de trabajo, pero su posición sigue siendo la misma (Balbo, 1994).

En Chile, entre 1996 y 2006 las ocupaciones más frecuentes del sector femenino fueron empleadas de oficina, profesionales, trabajadoras del comercio y no calificadas (Instituto Nacional de Estadística, 2011). Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la tasa de actividad laboral femenina a nivel nacional en el año 2000 fue de 42%, mientras que la media de América Latina (18 países) fue de 50% (Ferrada y Zarzosa, 2010); incluso en el país aumenta el porcentaje de inactividad laboral del sector en las regiones mineras. En 2012 la participación femenina en esta área fue de 7.4%, con una distribución de 88% en actividades administrativas y 10% como profesionales con cargo de supervisión (Sernam, 2013).

En consecuencia, Chile tiene la menor tasa de participación laboral femenina, con cerca de 40%, Brasil 61%, Perú 59%, Colombia 56%,

Uruguay 51.6%, Venezuela 50.7%, Argentina 49.2% y México 45.5% (Centro de Estudios de Opinión Pública, 2009; Cepal, 2008).

Distintos autores (Kirkwood y Tootell, 2008; Avendaño, 2008; Godoy, 2008) han analizado los postulados de la teoría de género en la división sexual del trabajo y el comportamiento de los actores en el mercado laboral, y han planteado la centralidad de las interrelaciones de los roles productivo y reproductivo, y cómo las desigualdades entre hombres y mujeres están vinculadas con la estructura patriarcal (León, 2000).

El género es una conceptualización que describe la forma de institucionalizar las diferencias entre hombres y mujeres (Painter-Morland, 2012: 483); devela la diversidad de maneras en que ocultan las relaciones desiguales en las organizaciones, al observar los sistemas de poder que circulan, las jerarquías y asimetrías entre los sujetos (Benítez, 2012).

Joan Scott (1986) afirmó que el género es constitutivo de las relaciones sociales y se basa en las diferencias percibidas entre ambos sexos al establecer una forma primaria de significación de las relaciones de poder. El género comprende, según esta autora, cuatro elementos interrelacionados: 1) símbolos culturales, que expresan múltiples representaciones a menudo contradictorias; 2) conceptos normativos, que expresan interpretaciones del significado de estos símbolos e incluso adoptan formas binarias (fuertes/débiles, activos/pasivos); 3) sistemas de parentesco, mercados laborales, sistemas educativos y la organización política, y por último, 4) identidades subjetivas. Sandra Harding (1986) agrega tres niveles importantes: 1) el simbolismo de género, 2) la división del trabajo y 3) las identidades, y enfatiza el carácter multifacético y deconstructivista del género; por lo tanto, según esta autora, el género es individual, estructural, simbólico y asimétrico. Ambas investigadoras relacionan el género con la experiencia laboral y la organización estructural del trabajo, así como los factores asociados con la segregación de los puestos laborales y de las remuneraciones. Éstos son tópicos centrales en el marco de este estudio, debido a su impacto en las debilidades y los obstáculos que enfrentan las trabajadoras en una industria eminentemente masculina como la minería.

En lo específico, desde los aportes de la sociología del trabajo, éste se entiende como un acto fundacional y de reproducción de las sociedades presentes en la mayoría de las prácticas sociales (económicas, políticas, laborales, culturales, familiares, etcétera). Se ha criticado a las instituciones que determinan la subordinación y explotación del trabajo femenino en la familia patriarcal, en la distribución de los puestos laborales según

el género, en la discriminación en las remuneraciones, en el acoso sexual, en la marginación de los órganos de decisión en la sociedad política y en las empresas (Godio, 2001).

Al estudiar la situación de las mujeres se ha afirmado que son segregadas en aquellos espacios de la estructura ocupacional donde el empleo se considera acorde con la “naturaleza femenina” o una extensión de sus responsabilidades domésticas al desempeñar preferentemente ocupaciones inestables, de menor productividad y reducidos salarios. Se afirma que las mujeres son fuerza de trabajo secundaria y que dedican sólo una parte de sus esfuerzos al trabajo y a la carrera profesional. Su salario se concibe como un suplemento del ingreso del hombre (Espino, 2012).

De este modo, el trabajo femenino se valora en un rango inferior al masculino, no tanto por la tarea en sí misma, sino porque la conducta profesional de ellas se diferencia de la masculina a causa del proceso de socialización y por la propia experiencia en el trabajo doméstico; es decir, las mujeres arrastran su inferioridad de estatus al mundo laboral (Uribe-Echeverría, 2008). La segregación ocupacional constituye un aspecto estructurante, ya que no responde a la ineficiente asignación de recursos laborales a ciertos sectores, sino que gran parte de las diferencias salariales se deben a que el sector femenino se concentra en ocupaciones con menores remuneraciones, realidad que se reproduce en Estados Unidos y también en los países escandinavos (Ibáñez, 2010).

En Chile, como ya lo mencionamos, existe una alta segmentación del empleo, con una mayor proporción de mujeres en labores de servicios. La fuerza de la familia como el principal referente simbólico y generador de prejuicios respecto al trabajo femenino se convierte en un obstaculizador central al ingresar o no al mercado laboral (Palacios, 2006). Además, existe segregación laboral que produce verdaderos estereotipos ocupacionales y reduce la oferta de trabajo para las mujeres (Uribe-Echeverría, 2008).

Respecto a la industria minera, en Chile los altos niveles tecnológicos en los procesos productivos de la gran minería del cobre posibilitan una mayor inclusión del sector femenino en las tareas operacionales. Sin embargo, se trata de un mercado que no es sólo un espacio ocupado por hombres: sus normas, sus prácticas y los discursos que circulan son hegemónicos (Salinas, 2011).

Un estudio realizado con mujeres en la gerencia minera de Australia señala que se está frente a una “revolución femenina” con una mayor y mejor negociación de género por parte de las trabajadoras que se encuentran en cargos de poder en la industria (Mayes y Pini, 2010; Tallichet,

1995). Respecto a la experiencia de la minería en Estados Unidos, se afirma que hay una práctica laboral fuertemente generalizada, en la que la jerarquía social entre hombres y mujeres se encuentra legitimada en la cultura organizacional. Privilegios, prácticas y discursos se manifiestan a través de una diferenciación funcional del trabajo por género.

La sexualización representa el poder de los hombres para estigmatizar a las mujeres y mantener los estereotipos de inferioridad de este sector. Silvia Lozeva y Dora Marinova (1987) expresan que en la minería de Australia occidental el análisis de género, asociado con las relaciones del patriarcado y la explotación minera, muestra la necesidad de un cambio transformacional que contribuya a la sostenibilidad de los asentamientos en el desierto.

En consecuencia, la experiencia internacional en el rubro muestra dos dimensiones: por una parte, un esfuerzo sostenido por lograr acceso y proporción de mujeres en el sector; por otra, la existencia de restricciones de género como determinantes en la posición menor de las mujeres en el área.

En un estudio cuantitativo, Elizabeth Ayala (2012) explora los obstáculos enfrentados por las mujeres en la minería, considerando los aspectos organizacionales, el liderazgo y la cultura minera. Precisamente, la cultura organizacional está constituida por un conjunto de supuestos, creencias y valores condicionantes en el comportamiento de las personas y en sus respuestas y ansiedades en el lugar de trabajo. Por lo tanto, constituyen los aspectos más profundos en la cultura organizacional; los sentimientos y las creencias son difíciles de descifrar (Goouer, 2013), pues no siempre se manifiestan explícitamente.

En un estudio que precedió a esta investigación, se analizaron los discursos de género de los trabajadores mineros en el norte de Chile, referidos a las mujeres que trabajan en los bares de cerveza, lugar de ocio de estos operarios. En dicha investigación pudimos corroborar que el uso de un lenguaje indirecto permite establecer relaciones de género que ocultan la discriminación y una identidad masculina hegemónica. La discriminación se articula en torno de tres ejes centrales: 1) el valor económico asociado con la figura femenina y su construcción como objeto de deseo, 2) el control sobre el cuerpo de ellas y 3) la moral femenina respecto a su sexualidad y honestidad (Salinas *et al.*, 2012). Estos antecedentes conformaron el corpus teórico base para delimitar y a la vez ampliar el análisis hacia el lugar de las mujeres en el proceso productivo.

METODOLOGÍA

El estudio es de carácter descriptivo e interpretativo. Con una metodología cualitativa, entre 2012 y 2013 se aplicaron 80 entrevistas en profundidad. De acuerdo con los límites de espacio de este artículo, se analizarán las debilidades y los obstáculos que presentan las mujeres para trabajar en faenas mineras. Los instrumentos se aplicaron secuencialmente a trabajadores hombres, mujeres y jefes de sección, de tal manera que una vez que la primera entrevista fue realizada, se procedió a su transcripción y análisis preliminar; luego la segunda incorporó las observaciones, y así sucesivamente. Cada una duró entre 60 y 90 minutos; previamente se solicitó la autorización del entrevistado a través de un consentimiento informado, asegurando la aceptación y confidencialidad de su identidad. Las entrevistas fueron grabadas previo consentimiento y transcritas en forma textual.

DESCRIPCIÓN DE LA MUESTRA

Para la obtención de la muestra se consideraron trabajadores hombres y mujeres y jefes de sección. Los varones debían cumplir los siguientes criterios: 1) desempeñarse en áreas operativas de la industria minera; 2) laborar por turnos, y 3) tener al menos dos años de experiencia laboral en el área. Con estos requerimientos, 72 trabajadores(as) fueron entrevistados, 42 hombres y 30 mujeres. La edad promedio de los hombres es de 41 años y la de las mujeres, de 35 años. En el grupo de los varones predominan los casados; en el de las mujeres, las solteras. La distribución en ellos se compone de 22 casados y 20 solteros, mientras que entre las mujeres hay 17 solteras, siete casadas y seis divorciadas. Respecto al número de hijos, casi un tercio de los trabajadores hombres tiene tres hijos, mientras que en el caso de las mujeres, más de la mitad tiene entre uno o ningún hijo. En cuanto al nivel educativo de los entrevistados, todos tienen enseñanza media completa; en algunos casos, formación técnica y/o universitaria, y se desempeñan como operadores de maquinaria pesada, prevencionistas, operadores de planta, operadores de mina, mecánicos, geólogas, ingenieros, entre otros.

Tanto los trabajadores hombres como las mujeres laboran en los diferentes yacimientos que se encuentran en la zona norte del país (Minera Esperanza, Escondida, Codelco, Michilla, Zaldívar, SQM, Gaby, entre

otras). Respecto al sistema de turno, la mitad de las trabajadoras cumplen turnos de 7x7 o 4x4. En el caso de los hombres, cerca de dos tercios de ellos tienen turnos de 4x4, y casi un tercio trabaja 7x7.

En el caso del grupo de jefes, se entrevistó a trabajadores de la compañía Minera Esperanza que cumplían los siguientes criterios: 1) desempeñarse bajo un sistema de turnos (4x3 o 7x7); 2) ejercer el cargo de jefe en unidades con operadoras mujeres, y 3) tener una experiencia laboral no menor a tres años en el cargo. Con estos criterios realizamos una entrevista de carácter piloto que nos permitió revisar el protocolo de la misma, para luego efectuar ocho entrevistas a jefes. El promedio de edad de los entrevistados fue de 45 años. En cuanto a su estado civil, siete de ellos eran casados y uno soltero. El promedio de hijos de éstos fue de tres. En términos de educación, todos tienen enseñanza media completa; en algunos casos, enseñanza técnica o universitaria. En cuanto a sus cargos, hay superintendentes en áreas de mina, de personas y operaciones; también líderes de proyecto, jefes de entrenamiento e instructores de operaciones y mina. En cuanto al sistema de turnos, seis se desempeñan bajo un régimen de 4x3 y dos en 7x7.

ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN

La información recogida fue analizada a través de la técnica de codificación de la Teoría Fundamentada (Strauss y Corbin, 2002) de acuerdo con los ejes de las entrevistas. Para ello, el proceso de análisis consideró: 1) transcripción textual de las entrevistas; 2) análisis de los discursos, de acuerdo con las debilidades y obstáculos de las mujeres para trabajar en faenas mineras; 3) identificación de categorías abiertas y subtemas (diagrama 1).

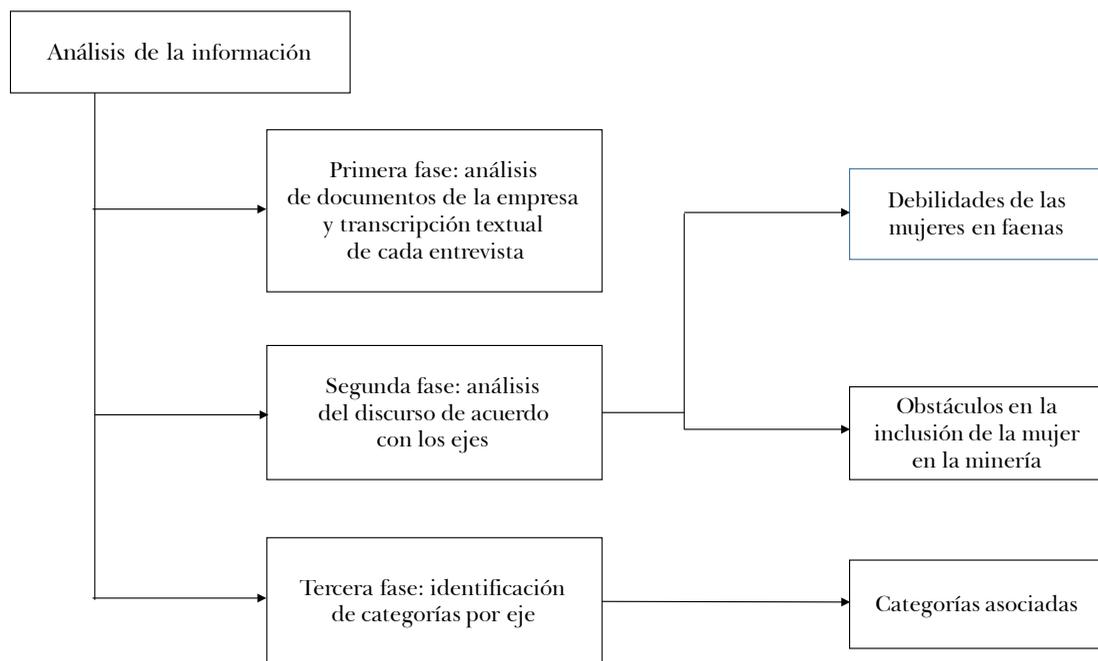
PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

Teniendo presentes las dificultades que impuso el estudio debido a la extensión muestral y a la complejidad del corpus cualitativo, los resultados evidencian que en los discursos de los entrevistados no existen diferencias significativas entre las debilidades y los obstáculos que se adscriben a las mujeres que se desempeñan en faenas mineras (ver cuadros 1 y 2).

En ambos ejes de análisis se identificaron cuatro categorías centrales: 1) culturales, 2) físicas, 3) psicosociales y 4) laborales. En cada una de

ellas se expresa de uno u otro modo la fricción que experimentan las mujeres entre el ámbito reproductivo/familiar y productivo/laboral. No obstante, y aunque se trata de un problema común al sector femenino en distintos sectores de la economía, la particularidad observada en este rubro es la exacerbación de esta tensión, producto de las características hegemónicas de la cultura minera.

DIAGRAMA I
ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN



Fuente: Elaboración propia.

Las categorías agrupadas en cada uno de los aspectos no son excluyentes, pueden ser parte de uno o más aspectos, dependiendo desde dónde se ubique el análisis; por lo tanto, el orden de las categorías no se propone en un sentido rígido. Por ejemplo, aducir los bruscos cambios de carácter de las mujeres a cambios hormonales se puede agrupar tanto como un aspecto físico como cultural y/o psicológico.

A la vez, las mismas mujeres confirman lo expuesto, pues son enfáticas al señalar que las debilidades y los obstáculos que se les adjudican

CUADRO 1

EJE: DEBILIDADES DE LAS MUJERES PARA TRABAJAR EN MINERÍA

<i>Matriz comparativa de discursos de los jefes/trabajadores y trabajadoras</i>			
	<i>Jefes</i>	<i>Trabajadores</i>	<i>Trabajadoras</i>
1. Culturales	-Deserción laboral cuando esposo/pareja puede proveer en el hogar.	-Algunas mujeres no tienen la tolerancia suficiente para lidiar con hombres machistas.	-Temor porque su esposo/pareja puede sentir celos de sus compañeros de trabajo.
2. Físicos	-No poseen la misma fuerza que el hombre para realizar los mismos trabajos. -Tienen enfermedades propias del género.	-No poseen la misma fuerza que el hombre para realizar los mismos trabajos. -Cambios bruscos de carácter por condiciones hormonales.	-Forma de orinar; a diferencia de los hombres, las mujeres deben solicitar transporte hacia baños.
		 <p>Paradigma</p>	
3. Psicosociales	-Distancia con los hijos, más sensibilidad. -Aprensivas con la familia, preocupación constante de lo que pasa en su hogar. -Temor por ingresar al rubro. -Trabajadores (as) jóvenes no saben cómo relacionarse con sus compañeros de trabajo de más edad. -Les cuesta asumir un rol de liderazgo.	-Distancia con los hijos, más sensibilidad. -Timidez o susto al momento de ingresar a un “rubro machista”. -Están insertas en el paradigma social de ser “débiles”.	-Distancia con los hijos, más sensibilidad. -Temor por ingresar al rubro. -No saben cómo relacionarse con sus compañeros. -No tienen los mismos temas de interés, suelen aislarse. -Algunas no logran tolerar comentarios subidos de tono. -Están insertas en el paradigma social de ser “débiles”. -Incertidumbre sobre si podrán incorporarse al mundo minero.
4. Laborales	-Desconocimiento del trabajo minero. -Falta de experiencia para ascender a otros cargos. -Mujer menos rentable que el hombre.	-Desconocimiento del trabajo minero.	-Desconocimiento del trabajo minero. -Tienen mayor dificultad para adaptarse a turnos y horarios.

Fuente: Elaboración propia a partir de la información proporcionada por los entrevistados.

CUADRO 2
EJE: OBSTÁCULOS DE LAS MUJERES PARA TRABAJAR EN MINERÍA

<i>Matriz comparativa de discursos de los jefes/trabajadores y trabajadoras</i>			
	<i>Jefes</i>	<i>Trabajadores</i>	<i>Trabajadoras</i>
1. Culturales	<ul style="list-style-type: none"> -Chile, país paternalista. -Prejuicio social por dejar a los hijos (turnos largos). 	<ul style="list-style-type: none"> -Mujeres tienen que enfrentar el machismo de algunos hombres. 	<ul style="list-style-type: none"> -Mujeres tienen que enfrentar el machismo de algunos hombres. -Discriminación por situaciones sentimentales. -Acoso laboral por aspectos sentimentales. -Colaboradores (contratistas) son más machistas. -No saber cómo responder pesadeces de los hombres. -Prejuicios que tienen los hombres sobre las mujeres. - Acoso (miradas incómodas). -Rumores y hostigamiento. -Desinterés en retención femenina.
2. Físicos	<ul style="list-style-type: none"> -Mujeres que están en etapa fértil. -Embarazo provoca pérdida de continuidad laboral. 	<ul style="list-style-type: none"> -Mujeres que están en etapa fértil. -Embarazo provoca pérdida de continuidad laboral. <p style="text-align: center;">Paradigma</p> 	<ul style="list-style-type: none"> -Mujeres que están en etapa fértil. Embarazo provoca pérdida de continuidad laboral. -Embarazo disminuye posibilidad de ascenso. -Incomodidad por ciclo menstrual. -Infecciones urinarias (deben esperar mucho tiempo para ir al baño). -Desgaste físico (condiciones propias del ambiente). -Tienen edad límite (sobre los 50 años es difícil estar en el área operacional).

<i>Matriz comparativa de discursos de los jefes/trabajadores y trabajadoras</i>			
	<i>Jefes</i>	<i>Trabajadores</i>	<i>Trabajadoras</i>
3. Psicosociales	<ul style="list-style-type: none"> -Cumplir rol de madre a distancia. -Añoranza de sus hijos no permite proyecciones a largo plazo. -No tener una red de apoyo en el caso de ser madre (¿quién cuida a sus hijos?). -Incomprensión de pareja/esposo por estar en un rubro eminentemente masculino 	<ul style="list-style-type: none"> -Cumplir rol de madre a distancia. -No tener una red de apoyo en el caso de ser madre (¿quién cuida a sus hijos?). -Incomprensión de su pareja/esposo por tener una renta mayor. 	<ul style="list-style-type: none"> -Cumple rol de madre a distancia. -Añoranza de sus hijos no permite proyecciones a largo plazo. -Ausencia maternal en momentos difíciles. -Ausencia en festividades familiares. -Buscar apoyo externo para los trabajos del hogar.
4. Laborales	<ul style="list-style-type: none"> -La empresa busca el carácter de mujer fuerte, capaz de alejarse de sus hijos. -No se percibe un real interés por parte de la industria por atraer y mantener a las mujeres. -Se mantiene brecha en área operacional por un tema de capacidad física. 	<ul style="list-style-type: none"> -Trabajar rodeada de casi puros hombres. -Deben adaptarse al rubro minero: sistema de turnos/traslados. 	<ul style="list-style-type: none"> -Dificultad y poca posibilidad de ascenso a altos cargos. -Baja posibilidad de desarrollo personal. -Falta de infraestructura de necesidades básicas para mujeres. -Autodefensa frente a lenguaje minero. -Deben adaptarse al rubro minero: sistema de turnos/traslados. -Tamaño de las maquinarias. -Tamaño de implementos (incomodidad para utilizarlos). -Hacer viajes largos y seguidos.

Fuente: Elaboración propia a partir de la información proporcionada por los entrevistados.

se acentúan en este entorno masculino, expresado en el uso del lenguaje, en el trato, las formas de acoso, la infraestructura, el hostigamiento, los rumores, entre otros. Es decir, se enfrentan a una cultura organizacional adversa.

Además, al estar alejadas de los centros urbanos, las faenas mineras facilitan que esta cultura organizacional se retroalimente en forma endógena, y de esta manera se retarden las modificaciones necesarias para facilitar la inclusión y la proyección de la mujer en el sector. La presencia mayoritaria de hombres en las faenas impide que ellas, con una presencia minoritaria en el rubro, puedan contrarrestar la fuerza hegemónica de la masculinidad.

Los resultados permiten afirmar la transversalidad del paradigma binario en los discursos analizados; es decir, el conjunto de características reconocidas como típicamente femeninas y masculinas, y que habitualmente se definen como sistemas de oposiciones homólogos: débiles/fuertes, ambiguas/seguros, sensibles/agresivos, siendo las primeras propias de lo femenino y las segundas de lo masculino, como parte del orden patriarcal tradicional que estructura la sociedad y las relaciones entre los sujetos (Vega-Centeno, 2006).

Pierre Bourdieu (2007) aborda este aspecto y señala que las necesidades de la reproducción biológica no determinan la organización simbólica de la división sexual del trabajo y, progresivamente, de todo el orden natural y social. Más bien, es una construcción social arbitraria de lo biológico y, en especial, del cuerpo masculino o femenino, de sus costumbres y sus funciones; en particular, de la producción biológica que proporciona un fundamento aparentemente natural a la visión androcéntrica de la división de la actividad sexual y del trabajo y, a partir de ahí, de todo el cosmos.

Por lo tanto, en el contexto minero hay una construcción social naturalizada de la identidad femenina que se acentúa en este entorno productivo, funcionando como un traje de fuerza que limita el desenvolvimiento de las mujeres en la industria, ya sea porque las trabajadoras se acercan (por ejemplo, “son más sensibles”) o se distancian (por ejemplo, “dejan a los hijos en los turnos largos”) de la identidad de género esperada. Entonces, estamos frente a nuevas formas de discriminación más líquidas, difíciles de identificar, pero igualmente subordinadas. En otras palabras, esta dualidad discursiva es la expresión de una masculinidad más renovada, pero altamente contradictoria en el proceso transformador que experimenta la industria.

Adelante mostramos algunos discursos que ejemplifican los estereotipos de género vigentes en el sector:

Yo veo el tema de, por ejemplo, los hijos. Porque hay mucha niña joven que tiene guagua, entonces tiene que dejarla, y todo, sus redes, un tema familiar de apoyo, es un tema muy potente. Ahora, si tu esposo no trabaja en este mismo rubro y tú vienes a vivir con 500 hombres, me imagino ese pobre viejo cómo debe pensar por qué la mujer está acá trabajando (JT, 53, superintendente de operaciones en mina).

Como debilidad, muchas veces no sé si el tema hormonal, pero el tema del carácter, los cambios, a veces te dejan medio descolocado (33 años, ingeniero).

Una se salta tantas etapas de los niños y me da pena dejar a los niños. A veces en el día de la mamá, en las Fiestas Patrias, los fines de año, uno compra los regalos, los deja ahí y al otro día tiene que venirse (YAH, 37 años, operadora mina, soltera, División Gabriela Mistral).

En los resultados también destaca el predominio que tiene la visión individual de las debilidades y los obstáculos adscritos a las mujeres por sobre la visión social/sistémica que debería primar en el proceso de incorporación de éstas a la industria, y con ello facilitar el tránsito hacia la constitución de equipos mixtos y modelos de gestión más flexibles e inclusivos. Se naturaliza el menor valor de los rasgos femeninos, asignándoles una condición esencialista, propia de la “naturaleza femenina”.

Otro de los aspectos más tradicionales que se mantienen en el sector, y que está implícito en los discursos de los entrevistados, es la vigencia de una cultura organizacional altamente jerarquizada que disciplina tanto el cuerpo físico como la mente para responder a las exigencias del rubro. Los trabajadores (as) deben adaptarse a los sistemas de turno, al trabajo en altura, a los cambios de temperatura, a la hostilidad del desierto, entre otras condiciones estimadas por los hombres como más desfavorables para las mujeres.

Iris Marion Young (2005) argumenta que la forma en que las mujeres utilizan sus cuerpos o desarrollan sus habilidades físico-motoras depende totalmente de cómo las hayan orientado desde edades muy tempranas. Estas prácticas no son de carácter solamente social, ya que provocan cambios reales en los cuerpos de las mujeres y en su forma de estar en el mundo. Algunos discursos que muestran lo expuesto:

Para las mujeres es una lucha constante contra el machismo, contra las malas caras de que ellas vengan y se ganen la posibilidad de trabajar en el mismo cargo que ellos (JO, 24 años, ingeniero, Minera Gaby).

El más grande obstáculo que tienen que enfrentar somos nosotros, los operadores viejos. Nos cuesta aceptar a las mujeres en el buen sentido de la palabra; aceptarlas al pensar que uno trabaja toda la noche y ellas igual (CAR, 50 años, palero, CMZ).

En la categoría de aspectos culturales se encuentran asociadas la identidad del trabajo minero, que es parte de las costumbres de la cultura organizacional, la rudeza del trabajo, el predominio masculino del sector, el sistema de turnos, entre otros elementos, que obligan a las mujeres a adaptarse a una actividad de hombres. Es lo que los entrevistados denominan el machismo y que, en el caso de los jefes, también señalan como “paternalismo de la sociedad chilena”, que no es más que un eufemismo de un orden masculino hegemónico.

El minero avezado, orgulloso, al cual le costaba admitir a una mujer al lado, incluso que ingresara a una faena minera por una cosa de cábala, de suerte, ha ido cambiando (CT, 37 años, superintendente de entrenamiento en mina).

El sistema de turno es una característica del trabajo en minería, por las largas distancias que existen entre los yacimientos, en su mayoría ubicados en la alta cordillera, alejados de los centros urbanos, bajo condiciones ambientales extremas (altura, presión, temperaturas). Los trabajadores indican que estas características empujan a que las mujeres se comporten como hombres, porque es un espacio masculino, y se despliega una serie de restricciones que condicionan el comportamiento y la forma de comunicación de las trabajadoras.

Destaca en esta categoría cultural la visión más detallada y específica de las trabajadoras, pues ellas son capaces de identificar las distintas expresiones del machismo en el rubro: acoso, discriminación, rumores, prejuicios, entre otros, pues son precisamente las que viven los efectos de este orden de género.

Otros obstáculos para las mujeres son: estar fuera de la casa por el sistema de turnos, la multiplicidad de roles que desempeñan y el contacto estrecho que mantienen con la familia, de donde se reitera de otra

manera la centralidad que asignan los hombres al rol de la mujer en la familia, aunque estén insertas en el mercado laboral.

En la categoría de condiciones físicas, se alude como debilidad la menor fuerza que poseen las mujeres para el trabajo en minería; en el caso de los obstáculos, la fertilidad es el impedimento preponderante en el rubro. Respecto a este último, también son las trabajadoras las que se refieren al embarazo, los periodos menstruales, las infecciones urinarias, entre otras condiciones. Estos discursos son evidencia de la inexistente corresponsabilidad de los hombres frente a la gestación, el embarazo y la crianza de los hijos. Ni siquiera es mencionada por ellos; por el contrario, se refuerza el orden tradicional de género en el que estos procesos son “cosas de mujeres” y se acentúa la ubicación del sector femenino en las tareas del cuidado y los hombres en el rol de proveedores, a pesar de que ellas se encuentren insertas en el mercado laboral e incluso se desempeñen como jefas de hogar.

Ningún jefe tenía experiencia de trabajar con mujeres y fue un desafío empezar a trabajar con ellas, y con ello hemos ido aprendiendo que la mujer nos pega fuerte en el tema de las licencias, porque la mujer cuando se enferma se enferma largo. Cómo te digo esto... Por ejemplo, nosotros hemos tenido casos de mujeres que han tenido cáncer a los pechos o útero, extirpaciones. Son temas que a las mujeres les están pasando y son temas de larga recuperación. Lo que no es enfermedad y también nos pega por trabajar con mujeres son los embarazos (CT, 37 años, superintendente de entrenamiento en mina).

La relación con los hijos no se vive de la misma manera entre hombres y mujeres. Según Kathya Araujo y Danilo Martucelli (2012), el peso de la figura ideal de madre, omnipresente, extremadamente exigente, es una pesada sombra que debe conjugarse con condiciones estructurales que impiden la concreción de tal afán, ya sea por las exigencias en entrar y responder a las demandas del mercado de trabajo o por las nuevas expectativas de las mujeres respecto a la construcción de sí mismas. Los hombres en el mercado minero parecieran no querer avistar estas transformaciones. Con ello se resguardan los privilegios de los varones y se perpetúan las asimetrías entre las trabajadoras y los trabajadores.

En la categoría psicosocial que les adjudican los entrevistados a las mujeres, se refieren a que ellas se sienten enfermas, se estresan, son más débiles, tensiones que coinciden con lo señalado anteriormente respecto a los límites que impone el predominio masculino en la organización.

Yo me veo como en unos 10 años más; más no porque es sacrificada la minería... El frío en la noche, el calor en el día; levantarte en la madrugada, acostarte a altas horas de la noche; o levantarte de día y acostarte en el día y trabajar toda la noche... Todo eso es sacrificado (CZ, 36 años, operadora de mina, divorciada, División Gabriela Mistral).

Además, esto refleja que los hombres no dimensionan en su magnitud los costos que asumen las mujeres en este orden de género al responder a las altas exigencias del entorno laboral. Las trabajadoras se esfuerzan por cumplir con el perfil excepcional que los mismos trabajadores reconocen en ellas y que les ha posibilitado acceder al rubro. A esta condición de autoexigencia de las mujeres se agrega la tensión por compatibilizar el trabajo con las demandas de la familia, lo que las hace más lábiles y expuestas a cuadros de estrés. Aunque estos temas son reiterados en los discursos analizados, según los jefes a las mujeres les resulta difícil asumir un rol de liderazgo, cuestión que reafirma la adversidad del entorno masculino.

En la categoría laboral, los discursos son enfáticos. Los entrevistados coinciden en el desconocimiento de las mujeres del rubro, lo ajeno que es para ellas desempeñarse en el sector; por lo tanto, a pesar de estar capacitadas para trabajar en minería y realizar las tareas del cargo, son consideradas como no aptas por los trabajadores y los jefes. Así, se producen discursos ambivalentes, hay divergencia entre los discursos y las prácticas, pues tanto entre los jefes como entre los trabajadores siempre son otros los que discriminan, a la vez que expresan abiertamente lo positivo de la incorporación de las mujeres en el rubro, aunque afirman que “la cultura minera no va a cambiar”. En el ejemplo expuesto a continuación, la hegemonía del discurso es una muestra de esto:

La mujer llega a la minería y se adapta porque tampoco la cultura minera se va a perder totalmente. La mujer se adapta también a ese cuento, es una mujer un poco más ruda (MF, 38 años, operador, Minera Gaby).

Tienen que saber dónde vienen a meterse, saber que aquí la vida no es fácil. Tienen que saber que van a trabajar con un gran porcentaje de hombres y que algunos son atrevidos con las mujeres. Ahí hay todavía gente retrógrada que piensa que las mujeres no pueden trabajar, que deben estar en la casa (DP, 30 años, operador, Minera Gaby).

Finalmente, las trabajadoras refuerzan esta visión: para ellas, todo es contrario a su incorporación y retención en la industria, se requiere un proceso permanente de adaptación.

CONCLUSIONES

La minería es un mercado laboral eminentemente masculino. No obstante, la experiencia internacional (Australia, Canadá) evidencia los beneficios relacionados con la incorporación de las mujeres. En América Latina en general y en Chile en particular, éste es un proceso incipiente de transformación estructural que implica el ingreso de las mujeres al sector.

Los hallazgos del presente estudio muestran, desde la perspectiva de los trabajadores hombres y jefes, que este proceso desencadena una serie de tensiones en los discursos. Los entrevistados son taxativos en visibilizar las debilidades y los obstáculos que enfrentan las mujeres para ingresar y adaptarse al sector. En cambio, las mujeres identifican la adversidad de la cultura organizacional y del entorno laboral masculinizado.

Tanto en las debilidades como en los obstáculos predomina la fuerza de la hegemonía masculina, desvalorizando o encubriendo las particularidades de las mujeres. En esto último es notoria la generalización del discurso de los trabajadores, pues asignan como limitantes del sector la maternidad, los permisos del periodo pre y post natal, cambios hormonales, entre otros elementos.

Incluso, no visualizan para las mujeres (y menos para ellos) las altas exigencias físicas y psicológicas que impone el rubro, y disciplinan los cuerpos de los trabajadores y trabajadoras al servicio de la industria, lo que provoca un sinnúmero de alteraciones en el metabolismo, ya sea por el sistema de turno, cambios bruscos del ciclo de sueño, presión, temperatura, entre otros, lo que perjudica la salud de los trabajadores. Por lo tanto, los discursos son marcas simbólicas que fijan las posiciones de hombres y mujeres en esta estructura laboral, fuertemente patriarcal.

Las debilidades y/o obstáculos que destacan los entrevistados en las mujeres develan que en la cultura organizacional minera la adversidad y la rudeza propias del rubro están naturalizadas, y que son los sujetos quienes deben adaptarse por sobre sus capacidades físicas. Es decir, se condiciona el bienestar de los trabajadores en favor de la productividad

del sector, cuestión que se agudiza en un mercado globalizado y de alta competitividad como la minería.

Por otra parte, las restricciones de las mujeres se relacionan con la histórica distribución sexual del trabajo y la elaboración de estereotipos que han legitimado prácticas laborales tipificadas de acuerdo con el género. Así, la sexualización, como señalamos anteriormente, representa el poder de los hombres para estigmatizar a las mujeres y mantener los prejuicios y los estereotipos de inferioridad de las trabajadoras.

Asimismo, para la industria nacional y de otros países con niveles semejantes de desarrollo en el sector, constituye un hallazgo importante identificar que a pesar de los esfuerzos que hace el gobierno, a través del Servicio Nacional de la Mujer que promueve la no discriminación o las iniciativas de algunas empresas del rubro por incorporar al sector femenino, es central visualizar la relevancia de este proceso en la cultura y la hegemonía masculina como un freno para establecer equipos mixtos en la industria, pues se reproducen una y otra vez discursos y prácticas regresivas. Esta cultura actúa como un ordenador de la estructura social/laboral minera, condiciona las relaciones de género, la distribución sexual del trabajo, los estereotipos, las actividades y la permanencia de las mujeres en este sector. Las diferencias de ellas respecto a los hombres son subestimadas, lo que se justifica en este orden sociolaboral.

En consecuencia, la fuerza real y simbólica de este sistema de género es restrictiva a la inserción femenina en los mercados laborales masculinizados como la minería (construcción, pesca). De esta manera, se confirma la hipótesis mencionada al inicio del estudio, en el sentido de visualizar la cultura masculina hegemónica más allá de un rasgo identitario tradicional de la industria, y reconocerla como un límite en el escenario de transformación actual, en la conformación de equipos mixtos. Contrariamente a lo esperado, no hay iniciativas, planes o programas que aborden estos aspectos específicos asociados con la cultura organizacional.

En términos propositivos, se espera que este estudio permita elaborar un modelo de planificación estratégico para incrementar la inclusión de las mujeres en la industria y su mayor actividad en el mercado laboral, sobre todo en las regiones mineras, y como consecuencia, disminuir el alto déficit de trabajadores que reportará el sector hacia el año 2020.

Además, es deseable generar condiciones más favorables de negociación de género en el rubro, con un número más representativo de trabajadoras en el sector. De esta manera, se modificaría la situación de excepcionalidad que tienen en la actualidad las trabajadoras en la

minería, permeando la organización con las prácticas y los discursos de mujeres y hombres de manera más inclusiva.

En esta misma línea, se propone que los planes que se diseñen aborden la dimensión de género en términos integrales en todo el proceso de gestión del recurso humano. Se requiere utilizar distintos medios de socialización laboral, en los que se pueda analizar los estereotipos de género que funcionan como mandatos y limitan la vida de los individuos, a través de talleres formativos, medios de comunicación internos y externos, en las actividades de recreación de la familia y el trabajador, en los sindicatos, entre otros.

Es necesario deconstruir las representaciones sociales que relacionan la presencia femenina en estos mercados masculinos con una amenaza para los privilegios de los hombres, y de esta manera ampliar las oportunidades laborales para ellas como un avance en la sustentabilidad a mediano y largo plazos de la industria. Finalmente, es un desafío para los investigadores y las investigadoras desarrollar modelos comprensivos de análisis de esta problemática, su complejidad y las tensiones asociadas con las restricciones que tienen las trabajadoras, el lugar que ocupan y sus posiciones en el trabajo.

BIBLIOGRAFÍA

- ARAUJO, Kathya, y Danilo Martucelli (2012). *Desafíos comunes. Retrato de la sociedad chilena y sus individuos*. Tomo II. Santiago de Chile: LOM Ediciones.
- AVENDAÑO, Cecilia (2008). “Conciliación trabajo-familia y mujeres. Reflexiones en una perspectiva psicosocial”. En *La experiencia del trabajo remunerado en hombres. Flexibilidad laboral y subjetividades*, editado por Álvaro Soto, 221-233. Santiago de Chile: LOM Ediciones.
- AYALA, Elizabeth (2012). “Mujer y minería: situación de la industria chilena” [en línea]. Disponible en <<http://desarrolloproveedores.cl/dp/wp-content/uploads/2012/11/Mujer-y-Mineria-Elizabeth-Ayala-20121.pdf>> [última consulta: 4 de enero de 2013].
- BALBO, Laura (1994). *La doble presencia en las mujeres y el trabajo. Rupturas conceptuales*. Madrid: Icaria.
- BARRIENTOS, Jaime, Paulina Salinas, Pablo Rojas y Patricio Meza (2011). “Gender relations and masculinity in Northern Chile mining areas:

- Ethnography in Schoperias” [en línea]. *Revista Etnográfica* 3 (15). Disponible en <<http://etnografica.revues.org/1013>> [última consulta: 24 de octubre de 2012].
- BENÍTEZ, Lucía (2012). “La perspectiva de género en comunicación y desarrollo”. En *Comunicación y desarrollo. Prácticas comunicativas y empoderamiento local*, 201-239: Barcelona: Gedisa.
- BOURDIEU, Pierre (2007). *La dominación masculina*. Barcelona: Anagrama.
- CÁMARA MINERA DE MÉXICO (2012). *Industria minera, generadora de fuentes de empleo bien remunerado. Informe Anual 2012*. Disponible en <<http://www.camimex.org.mx/files/7013/5409/1184/2012.pdf>> [última consulta: 2 de enero de 2013].
- CARABI, Àngels, y Josep Armengol (2008). *La masculinidad a debate*. Barcelona: Icaria.
- CENTRO DE ESTUDIOS DE OPINIÓN PÚBLICA (2009). “Inserción de la mujer al mercado laboral en Chile” [en línea]. *Estudios de Economía Regional* 7. Disponible en <<http://www.ceoc.cl>> [última consulta: 15 de septiembre de 2013].
- COMISIÓN ECONÓMICA PARA AMÉRICA LATINA (CEPAL) (2008). *Anuario Estadístico de América Latina y el Caribe*. Disponible en <http://websie.eclac.cl/anuario_estadistico/anuario_2008/docs/ANUARIO2008.pdf> [última consulta: 20 de abril de 2011].
- CONNELL, Robert (2003). *Masculinidades*. México: Universidad Nacional Autónoma de México-Programa Universitario de Estudios de Género.
- CONNELL, Robert (2006). “Desarrollo, globalización y masculinidades”. En *Debates sobre masculinidades. Poder, desarrollo, políticas públicas y ciudadanía*, editado por Gloria Careaga y Salvador Cruz Sierra, 185-210. México: Universidad Autónoma de México.
- CONNELL, Robert, y James Messerschmidt (2005). “Hegemonic masculinity: Rethinking the concept”. *Gender & Society* 19 (6): 829-859.
- ESPINO, Alma (2012). “Perspectivas teóricas sobre género, trabajo y situación del mercado laboral latinoamericano. La economía feminista desde América Latina. Una hoja de ruta sobre los debates actuales en la región. ONU Mujeres, República Dominicana” [en línea]. Disponible en <<http://www.unwomen.org/~media/Headquarters/Media/>>

- Publications/es/Economiafeministadesdeamericalatina.pdf> [última consulta: 15 de mayo de 2013].
- FERRADA, Luz María, y Pilar Zarzosa (2010). “Diferencias regionales en la participación laboral femenina en Chile”. *Cuadernos de Economía* 47: 249-272.
- FUNDACIÓN CHILE (2013). “Fuerza laboral de la gran minería chilena 2012-2020. Diagnóstico y recomendaciones” [en línea]. Disponible en <<http://www.consejominero.cl/wp-content/uploads/2013/04/Fuerza-Laboral-de-la-Gran-Mineria-Chilena-2012-2020.pdf>> [última consulta: 10 de mayo de 2013].
- FUNDACIÓN CHILE (2014). “Fuerza laboral de la gran minería chilena 2013-2022. Diagnóstico y recomendaciones” [en línea]. Disponible en <http://www.fundacionchile.com/archivos/Estudio_Fuerza_Laboral_de_la_gran_miner_abt.pdf> [última consulta: 15 de diciembre de 2014].
- GODIO, Julio (2001). *Sociología del trabajo y política*. Buenos Aires: Atuel.
- GODOY, Lorena (2008). “Reflexiones sobre trabajo remunerado e identidades de género: la experiencia de obreros y obreras en un contexto laboral flexible”. En *Flexibilidad laboral y subjetividades*, editado por Álvaro Soto, 237-275. Santiago de Chile: LOM Ediciones.
- GOOER, Jinette (2013). “Diagnóstico de culturas organizacionales: un enfoque socioanalítico”. En *Métodos socioanalíticos para la gestión y el cambio en organizaciones*, editado por Eduardo Acuña y Matías Sanfuentes. Santiago de Chile: Editorial Universitaria.
- HARDING, Sandra (1986). *The Science Questions in Feminism*. Nueva York: Cornell University Press.
- IBÁÑEZ, Marta (2010). “Al otro lado de la segregación ocupacional por sexo. Hombres en ocupaciones femeninas y mujeres en ocupaciones masculinas”. *Revista Internacional de Sociología* 68 (1): 145-164.
- INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA (2011). “Situación laboral de las mujeres ocupadas y las brechas salariales que inciden en la estructura ocupacional chilena. Análisis de género y mercado del trabajo” [en línea]. Disponible en <http://www.ine.cl/canales/menu/publicaciones/estudios_y_documentos/documentostrabajo/situacionlaboral_mujeres.pdf> [última consulta: 28 de junio de 2013].

- KELLER, Thomas (2014). "Codelco es la empresa minera con mayor presencia femenina en Chile". *Norte Minero* 202: 28-29.
- KIRKWOOD, Jodyanne, y Beth Toottell (2008). "Is entrepreneurship the answer to achieving work-family balance?" *Journal of Management & Organization* 14: 285-302.
- KLUBOCK, Thomas (1995). "Hombres y mujeres en El Teniente. La construcción de género y clase en la minería chilena del cobre, 1904-1951". En *Disciplina y desacato. Construcción de identidad en Chile, siglos XIX y XX*, de Lorena Godoy et al. Santiago de Chile: Sur-Corporación de Estudios Sociales y Educación. Disponible en <<http://www.sitiosur.cl/r.php?id=642>> [última consulta: 11 de abril de 2011].
- LEÓN, Magdalena (2000). *Poder y empoderamiento de las mujeres*. Bogotá: Tercer Mundo Editores.
- LOZEVA, Silvia, y Dora Marinova (2010). "Negotiating gender: Experience from Western Australian mining industry". *Journal of Economic and Social Policy* 13 (2): 123-145.
- MAYES, Robyn, y Barbara Pini (2010). "The feminine revolution in mining: A critique". *Australian Geographer* 41 (2): 233-245.
- MELLER, PATRICIO (2013). *La viga maestra y el sueldo de Chile. Mirando el futuro con los ojos del cobre*. Santiago de Chile: Uqbar.
- MINISTERIO DE MINAS Y ENERGÍA (2012). *Censo Minero Departamental Colombiano*. Disponible en <<http://www.minminas.gov.co/minminas/downloads/UserFiles/File/Minas/CensoMinero/CensoMineroDptal3.pdf>> [última consulta: 21 de diciembre de 2013].
- MONTESINOS, Rafael (2002). *Las rutas de la masculinidad. Ensayo sobre el cambio cultural y el mundo moderno*. Barcelona: Gedisa.
- NORTE MINERO (2013). "Entrevista al gerente general de Minera Gaby en Chile, Sr. Óscar Jiménez". Edición Especial Exponor, 192.
- OLAVARRÍA, José (2006). "Hombres e identidades de género: algunos elementos sobre los recursos de poder y violencia masculina". En *Debates sobre masculinidad*, editado por Gloria Careaga y Salvador Cruz Sierra, 115-130. México: Universidad Nacional Autónoma de México.
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT) (2011). *LABORSTA. Base de datos sobre estadísticas del trabajo*. Disponible en <<http://www>.

ilo.org/global/statistics-and-databases/lang--es/index.htm> [última consulta: 3 de junio de 2012].

ORGANIZACIÓN PARA LA COOPERACIÓN Y EL DESARROLLO ECONÓMICO (OCDE) (2013). *Estudios territoriales de la OCDE*. Chile: OCDE/Creo Antofagasta.

PAINTER-MORLAND, Molie (2012). “Género, liderazgo y organización”. Disponible en <http://www.juntadeandalucia.es/economiayhacienda/planif_presup/genero/documentacion/Genero_liderazgo_y_organizacion.pdf> [última consulta: 28 de octubre de 2013].

PALACIOS, Margarita (2006). “La subjetividad y los límites del liberalismo en Chile”. En *Puertas adentro. Femenino y masculino en la familia contemporánea*, editado por Ximena Valdés, 105-127. Santiago de Chile: LOM Editores.

SALINAS, Paulina (2011). *Mujer y cobre: Cultura e ideología minera en el Norte Grande de Chile*. Alemania: Editorial Académica Española.

SALINAS, Paulina (2013). “Discourses as control devices in the mining culture: Tensions in the integration of women in Chilean mining”. *International Journal of Communication* 7: 1835-1851.

SALINAS, Paulina, Jaime Barrientos y Pablo Rojas (2012). “Discursos sobre la discriminación de género en los trabajadores mineros del norte de Chile”. *Atenea* 505: 139-158.

SCOTT, Joan (1986). “Gender: A useful category of historical analysis” [en línea]. *The American Historical Review* 91 (5): 1053-1075. Disponible en <<http://links.jstor.org/sici?sici=0002-8762%28198612%2991&3A5%3C1053%AGAUCOH%e2.0.CO%3b2-z>> [última consulta: 10 de noviembre de 2012].

SERVICIO NACIONAL DE LA MUJER (SERNAM) (2013). “Riqueza de mujer. Agregando valor a la industria minera y eléctrica de Chile” [en línea]. Disponible en <http://estudios.sernam.cl/documentos/?eMjMyNjQwMQ-Demanda_de_Mano_de_Obra_Calificada_en_Proyectos_de_Mineria_y_Energia> [última consulta: 15 de marzo de 2013].

STRAUSS, Anselm, y Juliet Corbin (2002). *Bases de la investigación cualitativa. Técnicas y procedimientos para desarrollar la teoría fundamentada*. Medellín: Universidad de Antioquia.

- TALLICHET, Suzanne (1995). "Gendered relations in the mines and the division of labor underground". *Gender & Society* 9 (6): 697-711.
- URIBE-ECHEVERRÍA, Verónica (2008). "Inequidad de género en el mercado laboral: el rol de la división sexual del trabajo" [en línea]. *Cuadernos de Investigación* 35. Disponible en <<http://www.dt.gob.cl/documentacion/1612/w3-article-96174.html>> [última consulta: 15 de octubre de 2012].
- VÁSQUEZ DEL ÁGUILA, Ernesto (2013). "Hacerse hombre: algunas reflexiones desde la masculinidad". *Política y Sociedad* 50 (3): 817-835.
- VEGA-CENTENO, Imelda (2006). "La tradición oral como fuente para el estudio del imaginario de género". En *Espacios de género*, editado por Loreto Rebolledo y Patricia Tomic, 17-38. México: Cuadernos del Centro de Investigación Científica y de Educación Superior de Ensenada-Museo Universidad Autónoma de Baja California.
- VERGARA, Ángela (2007). "Ciudades privadas: la vida de los trabajadores del cobre". En *Historia de la vida privada en Chile 3*, editado por Rafael Sagredo y Cristián Gazmuri, 419-436. Santiago de Chile: Aguilar Chilena de Ediciones.
- WILLIAMS, Aurora (2014). "En minería la prioridad está en la formación de capital humano". *Norte Minero* 202: 14-16.
- WORKPLACE GENDER EQUALITY AGENCY (2013). *Women in Not-Traditional Roles: Rio Tinto Iron Ore Case Study* [en línea]. Disponible en <http://www.wgea.gov.au/sites/default/files/Rio_Tinto_case%20study_new%20template_tag.pdf> [última consulta: 11 de junio de 2013].
- YOUNG, Iris Marion (2005). *On Female Body Experience: "Throwing like a Girl" and Other Essays*. Nueva York: Oxford University Press.
- ZAPATA, Francisco (2002). "Los mineros como actores sociales y políticos en Bolivia, Chile y Perú durante el siglo XX". *Estudios Atacameños* 22: 91-103.

Recibido: 23 de marzo de 2015

Aceptado: 4 de enero de 2016