

Violencia y táctica en los procesos de integración de las mujeres a la minería del cobre en Chile

Violence and tactics in the processes of women's integration into copper mining in Chile

Nicolás Angelcos Gutiérrez^{1,2*}, Enzo Ísola Sánchez³

¹Universidad Andrés Bello, Santiago, Chile

²Universidad de Chile, Santiago, Chile

³Universidad Mayor, Santiago, Chile

*nicolas.angelcos@unab.cl

Recibido: 17-febrero-2017

Aceptado: 30-junio-2017

RESUMEN

El presente artículo busca comprender la experiencia de integración de las mujeres a la Gran minería del cobre en Chile. Para ello, analizamos ocho relatos de vida de trabajadoras de la División Chuquicamata de la empresa estatal Codelco. Se propone que la experiencia de las trabajadoras se estructura entre la violencia ética que sufren y las tácticas que utilizan para responder a ésta. Esta situación genera una paradoja: por una parte, las mujeres cuestionan la segregación de la que han sido históricamente víctimas esforzándose por trabajar a la par de un hombre y, por otra parte, sienten que este esfuerzo amenaza su “femineidad” ante lo cual refuerzan los estereotipos con los cuales se justifica su segregación.

Palabras clave: Mujer, minería, violencia ética, táctica, Chile

ABSTRACT

This paper attempts to understand the women's integration experience to the great copper mining in Chile. In doing so, we analyzed eight life stories of female workers from the Chuquicamata Division of the State-owned company Codelco. We argue that the experience of women workers is structured between the ethical violence they suffer and the tactics they use to face it. This situation lead us to a paradox: one the one hand, women question the segregation of which they have been historically victims, striving to work alongside a man, and on the other hand, they feel that this effort threatens their femininity, reinforcing the stereotypes that justifies their segregation.

Keywords: ethical violence, mining, tactic, women

Financiamiento: Fondo Semilla, Universidad Diego Portales, Folio 063-2014; Centro de Estudios de Conflicto y Cohesión Social Fondap No. 15130009.

Cómo citar este artículo: Angelcos Gutiérrez, N., Ísola Sánchez, E. (2017). Violencia y táctica en los procesos de integración de las mujeres a la minería del cobre en Chile. *Psicoperspectivas. Individuo y Sociedad*, 16(2), 66-78. DOI: 10.5027/psicoperspectivas-vol16-issue2-fulltext-1019



Publicado bajo Licencia [Creative Commons Attribution 4.0 International \(CC BY 4.0\)](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)

En las últimas décadas, la participación de las mujeres chilenas en el mercado laboral ha experimentado un aumento continuo, alcanzando el 49% del total de la fuerza de trabajo disponible. Pese a este avance, el porcentaje sigue siendo bajo dentro del contexto latinoamericano (53%) y de los países de la OCDE (64%) (Riquelme, & Abarca 2015), por lo que no debiera extrañarnos que su incorporación a los trabajos tradicionalmente masculinos¹ sea también baja en relación a otros países del mundo, tales como Canadá y Australia por ejemplo, países con importante actividad minera, donde la dotación femenina alcanza el 16% (Díaz, 2014).

La integración de las mujeres al mercado del trabajo ha tenido una marcada orientación segregadora, situándola en lugares específicos de la actividad económica. En contraste con la baja participación femenina en minería y construcción, destaca la alta dotación femenina en el sector de “Servicios sociales y salud” (72%), en “Enseñanza” (69%), “Hoteles y restaurantes” (61%) y, en las últimas décadas, en “Intermediación financiera” (52%) (Riquelme, & Abarca 2015). Lo importante de esta segregación del mercado laboral es que no sólo reproduce los roles de género al interior de la estructura ocupacional, sino que también implica una distribución desigual del prestigio y el dinero en dichas labores, situando a los trabajos masculinos por sobre los femeninos (Díaz 2014).

Si contrastamos la segregación horizontal de la estructura ocupacional con la segregación vertical, la situación antes descrita se agudiza al identificar las posiciones de poder al interior de la actividad económica. En este aspecto, se destaca la baja participación de la mujer en los directorios de empresa: mientras en Estados Unidos ésta alcanza el 19%, en América Latina sólo llega al 6%. En Chile, dicha participación alcanza solamente al 5,6% (ComunidadMujer 2015). Para el rubro de minería, esta situación se agrava pues solamente un 1% de la dotación femenina desempeña cargos ejecutivos o directivos (Sernageomin 2012).

La paradoja entre el desarrollo de políticas públicas que buscan la integración de las mujeres al mercado del trabajo y las asimetrías que estas mismas medidas producen ha sido conceptualizado bajo el rótulo de feminismo neoliberal (Fraser, 2015), para el cual el aumento de su participación en la esfera pública es vista como fuente de emancipación, invisibilizando las consecuencias de un mercado del trabajo precario y masculinizado.

A través de nuestro análisis buscamos dar cuenta que a pesar de los intentos del Estado de Chile por desmasculinizar la Gran Minería del Cobre, no basta con desarrollar políticas de acción afirmativa, tales como el acuerdo firmado entre el Servicio Nacional de la Mujer y Codelco orientado a aumentar la dotación de personal femenino (Codelco, 2007), sino de desarticular toda una cultura patriarcal al interior del mundo minero. Esta investigación busca aportar a la discusión feminista mostrando cómo, a pesar de la promoción e integración de las mujeres en un sector clave de la economía, en empleos de alto estatus y sueldos por sobre la media nacional, estas medidas no consiguen transformar de manera significativa la matriz patriarcal que posibilita la división social y sexual del trabajo. Aun cuando reconocemos que la experiencia de integración de las mujeres es heterogénea según el nivel de calificación y puesto al que se incorporan, y a pesar de estas aparentes diferencias, todas las trabajadoras que participaron de este estudio se enfrentan a un tipo de violencia que es transversal a sus cargos y estatus. Así, su experiencia como trabajadoras de la división Chuquicamata está indisolublemente mediada por el hecho de tener que demostrar que el “ser mujer” no es un impedimento para trabajar en un espacio histórica y simbólicamente significado como masculino. Esto se expresa en la asociación entre mujer y labores de cuidado, violencia que afecta a todas las mujeres del rubro, aun cuando posean capitales diferenciados según el cargo ocupado.

El rubro de la minería se ha caracterizado históricamente por ser una actividad masculina. Si bien la participación de las mujeres en labores extractivas nunca estuvo completamente ausente, lo cierto es que han sido históricamente segregadas al interior de esta actividad (Klubbock, 1995), lo que se ha expresado en distintas prácticas y representaciones orientadas a justificar la incompatibilidad “natural” entre las mujeres y el trabajo minero. Al respecto, Consuelo Figueroa (1997-1998) señala, a propósito de la minería del carbón, cómo en períodos de crisis económicas, sociales o políticas, mujeres se incorporaban activamente a faenas mineras, sin embargo, con el regreso a la “normalidad”, se volvía a una rígida división sexual del trabajo, reforzada intensamente por las políticas de las empresas extractoras de mineral. Muchos de los mitos que asociaban su presencia en las inmediateces de las faenas mineras a “mala suerte”, pronto encontraron un correlato legal en donde a las mujeres les quedaba estrictamente prohibido participar en labores de faena (Soto, 2011).

¹ En el rubro de la construcción, la participación de la mujer solamente alcanza el 6,1% (Díaz, 2014).

Este halo místico-legal, que justificó la segregación de las mujeres al interior de los campamentos mineros por prácticamente un siglo, fue perdiendo terreno especialmente desde los años '90 en adelante, cuando la legislación fue modificada y junto con ello, se inició el desarrollo de una política de inserción de las mujeres no sólo a labores tradicionalmente femeninas (administración, aseo, alimentación), sino a trabajos en faena (Stefoni, 2005). Según cifras entregadas por Codelco (2014), en 2014 se contrató a un 14%, alcanzando a un 8,7% de dotación femenina (Codelco, 2014). Respecto a los cargos donde se insertan las trabajadoras, éstas se ubican principalmente en el área de administración (88%), seguidos por el área de supervisoras o profesionales (10%). Tal como señalamos, en el área de ejecutivas solamente se constata un 1% de mujeres, mismo porcentaje en el área de operarias (Díaz 2014).

Aunque la integración está marcada por una fuerte orientación segregadora, la incorporación progresiva de las mujeres a la 'Gran minería del cobre' ha generado conflictos con los llamados "viejos"², quienes describen su presencia como una amenaza para la cultura patriarcal que sostiene el orden minero (Angelcos, 2015; Salinas, & Román, 2016) por una parte, y como un abandono de sus roles tradicionales de género, asociados históricamente a la maternidad y el cuidado del hogar por la otra, (Cerruti, & Binstock, 2009).

La literatura sociológica nacional, que ha buscado comprender la experiencia de integración de las mujeres al mundo minero en Chile, destaca dos aspectos: que su integración representa una transgresión al orden minero patriarcal y de ese modo estarían desarrollando una conciencia crítica en torno a los roles tradicionales de género (Jiménez, Rojas, Troncoso, 2014), y por otro lado, que su participación en esta actividad es minusvalorada por sus pares masculinos y por esa razón las trabajadoras desarrollarían una serie de estrategias orientadas a "ganarse un lugar" al interior de la mina (Stefoni, 2005; Troncoso, 2014).

En ambos argumentos, se busca comprender la agencia de las mujeres como una respuesta a la dominación que caracteriza su experiencia de integración: como resistencia y como adaptación. Siguiendo la perspectiva teórica desarrollada por Saba Mahmood (2001), buscamos comprender la agencia de las trabajadoras mineras como "una capacidad de acción que se habilita y crea en relaciones de subordinación históricamente específicas" (p. 203) y que por tanto, no puede asociarse únicamente a formas de resistencia o adaptación. Para

caracterizar la experiencia de integración de las mujeres a la 'Gran minería del cobre' en Chile, el primer objetivo de nuestro artículo es comprender las relaciones de subordinación que estructuran la actividad minera para luego entender el tipo de agencia específica que se habilita.

Desde esta perspectiva, nuestra hipótesis general es que la experiencia de integración de las mujeres se estructura de acuerdo a un tipo de violencia específica, la cual, siguiendo a Judith Butler (2009), será conceptualizada como "violencia ética". Frente a ésta, las mujeres desarrollarán una serie de tácticas (De Certeau, 1980), a través de las cuales, cuestionarán el rol que la cultura minera les ha asignado históricamente (segregadas fuera de la faena) y reproducirán los estereotipos con que los hombres justifican dicha segregación (las mujeres son ante todo, madres, débiles físicamente y sujetos de deseo). De este modo, se buscará generar una comprensión de la experiencia de integración de las mujeres y de la agencia específica que se desarrolla en este espacio, más allá de la "teleología de la emancipación" (Mahmood, 2001, p. 210) que caracteriza al feminismo progresista.

Violencia ética, tácticas y agencia

Las barreras que dificultan la integración de la mujer al mercado del trabajo y especialmente a espacios históricamente masculinos puede ser entendido a partir de lo que Pierre Bourdieu (2000) llama dominación masculina. De acuerdo a Bourdieu (2000), la dominación masculina es fundamentalmente un esquema de autopercepción que resulta de una imposición "voluntaria" a las orientaciones culturales dominantes. De ese modo, la dominación que ejerce lo masculino sobre lo femenino tiene que ver con la naturalización de los usos legítimos del cuerpo y las rutinas de cuidado que se derivan de la división social y sexual del trabajo, en donde las mujeres quedan subsumidas al mundo privado. Es así que la violencia simbólica no solamente es ejercida por el orden masculino, sino que por las propias mujeres contra sí mismas, legitimando retroactivamente su subordinación. Si bien Bourdieu (2000) afirma que la dominación masculina no es ahistórica, no queda claro cómo opera dicho concepto en contextos de cambio social, donde las viejas certezas sobre lo masculino y lo femenino -significados que están circunscritos a un contexto histórico particular-, son cuestionadas por los agentes, toda vez que para Bourdieu, las lógicas de resistencia nunca pueden exceder los límites del orden en el que están insertas.

Profundizando en este aspecto, recurrimos a la noción de

² Nombre genérico con que se designa a los trabajadores mineros.

violencia ética desarrollada por Judith Butler (2009), para dar cuenta no sólo de las formas en que los agentes resisten, sino las dinámicas por medio de las cuales la dominación masculina se niega a desaparecer. De acuerdo a Butler (2009), la noción de violencia ética dice relación con la violencia que se ejerce en contextos sociales en transformación, en donde normas y valores que regían la vida en común son sobrepasadas por la praxis real de los sujetos. En ese sentido, ética y violencia se unen cuando las categorías universales resultan insensibles a la particularidad del contexto social en el que se aplican, buscando persistir bajo una imposición violenta sobre la forma de vida real de los sujetos (que ya la han desechado).

En el caso de la integración de las mujeres a la Gran minería del cobre, las mujeres no han “desechado” las categorías con las cuales el sistema de dominación busca interpelarlas. No todas las prácticas de las mujeres pueden ser descritas como resistencia respecto a la violencia ética que significa las relaciones de subordinación. En muchos casos, las prácticas se orientan tal como propone Bourdieu (2000), a reproducir las relaciones de dominación que las subordinan. ¿Podríamos decir, en este sentido, que sólo hay agencia cuando las mujeres critican la violencia ética que estructura su experiencia?

En una visión crítica de la postura teórica de Judith Butler, Saba Mahmood (2001) propone el concepto de “agente social dócil” para mostrar que las capacidades de respuesta de un sujeto son habilitadas al interior de un sistema de dominación específico y que, en este sentido, no coinciden necesariamente con su “capacidad para subvertir las normas” (Mahmood, 2001, p. 211). Tal como

destaca la autora, “la capacidad de agencia social está implicada no sólo en aquellos actos que producen cambio (progresista), sino también en aquellos cuyo objetivo es la continuidad, la estasis y la estabilidad” (Mahmood, 2001, p. 212).

Siguiendo esta perspectiva, proponemos entender la agencia de las mujeres a partir del concepto de táctica de Michel De Certeau (1980). La ventaja de este concepto, que él mismo opone al de estrategia, es que no supone un cálculo de las relaciones de fuerza que estructuran la experiencia social y los medios disponibles para subvertirlas, sino que constituye una práctica, aun desorganizada, orientada a estructurar la vida cotidiana más allá de las determinaciones que imponen las relaciones de dominación. Enmarcando este concepto en la propuesta de Mahmood, entendemos las tácticas no solamente como formas de resistencia al poder, sino también como prácticas que permiten la reproducción de la violencia ética que caracteriza la experiencia de las mujeres en el mundo minero.

Metodología

Para demostrar la hipótesis planteada, analizamos ocho relatos de vida (Bertaux, 2005) realizados a trabajadoras de la división Chuquicamata de la empresa minera estatal Codelco. Esta técnica nos permitió indagar en las significaciones que las mismas trabajadoras tienen respecto a su experiencia de integración en la minería. De este modo, no partimos con un conjunto de preguntas previamente diseñadas, sino con una consigna que orientaba a nuestras entrevistadas sobre nuestro objetivo de investigación.

Tabla 1

Participantes

Seudónimo	Cargo	Antigüedad en la empresa (años)	Edad	Estado civil	No.de hijos
Francisca	Analista en gestión	21	52	casada	2
Bárbara	Ingeniera en gestión, supervisora	15	54	casada	3
Lorena	Dirigenta sindical	27	47	viuda	1
María	Mecánica general	5	30	soltera	Sin hijos
Josefa	Jefa de turno en distribución eléctrica en minas	16	44	casada	2
Carolina	Operadora de base	4	25	soltera	Sin hijos
Catalina	Gerenta de producción y lixiviación	3	No especificado	casada	4
Daniela	Dirigenta Sindical	34	53	No especificado	No especificado

Fuente: Elaboración propia

Los criterios teóricos utilizados para la construcción de la muestra fueron el género y la posición ocupada dentro de la estructura de poder de la empresa (operarias, supervisoras profesionales). Todas las entrevistas fueron realizadas durante el año 2015 en el marco del proyecto Semilla (Folio 063-2014): "Disposiciones y resistencias subjetivas a la participación sindical en mujeres de la Gran minería del cobre en Chile", financiado por la Universidad Diego Portales, a cargo del investigador Nicolás Angelcos. Las entrevistas fueron autorizadas y fueron autorizadas a través de un consentimiento informado que garantiza el anonimato de las participantes. Este consentimiento fue aprobado por el comité de ética de la Universidad Diego Portales.

La información fue codificada a partir del programa de análisis cualitativo Nvivo y luego analizada por medio de un análisis de contenido-temático orientado a identificar las unidades significativas del discurso de las trabajadoras. Con ello, se identificó tres dimensiones: 1) la asociación entre mujer y madre; 2) la asociación entre masculinidad y fuerza física; y 3) la sobre exigencia en el cumplimiento de la tarea. En la Tabla 1 se describe a las participantes.

Violencia ética, tácticas de reproducción y resistencia

En este artículo, nuestros focos de análisis tienen que ver en cómo se expresa y se significa la violencia ética, así como las tácticas que movilizan las mujeres para enfrentarla. Es importante destacar que esta forma de violencia no puede representarse únicamente mediante el accionar de una persona, sino como el conjunto de prácticas culturales que movilizan los trabajadores (y trabajadoras) de Chuquicamata y que tienen por objetivo- directa o indirectamente- demostrar que, en la faena minera, existen barreras biológicas y sociales que las mujeres, por el hecho de ser mujeres, no pueden superar. En ese sentido, es la cultura minera patriarcal, en tanto estructura de dominación masculina (Bourdieu, 2000), la principal fuente de violencia que afecta a las trabajadoras de Chuquicamata en todas las esferas de producción. En consonancia con esta conceptualización, nos concentraremos en destacar tres dimensiones de la violencia ética, a saber: 1) la asociación entre mujer y madre; 2) la asociación entre masculinidad y fuerza física; y 3) la sobre exigencia en el cumplimiento de la tarea.

Asociación entre mujer y madre: ¿Con qué cara me van a salir mis hijos?

La literatura especializada en género y sexualidad, durante los últimos años, ha sido bastante enfática en destacar el hecho de que la identidad de género se constituye como una construcción que tiene como base la unificación de comportamientos socio-culturales con una base biológica. En ese sentido, las identidades de

género son vividas indisolublemente como el correlato de una "naturaleza" que se expresa a través de nosotros. Independiente de que las lecturas críticas en torno al género (Nehering, 2005; Rivas, 1997; Weeks, 1993) han destacado una y otra vez el carácter arbitrario sobre el cual se establece la matriz binaria heterosexual, las personas en su vida cotidiana viven su identidad de género teniendo muy presente que ésta está determinada por una base biológica. De manera que ser padre está indisolublemente relacionado con proveer, mientras que ser madre con tener y criar hijos/as (Olavarría, 2005; Rojas, 2012, 2016).

A nivel mundial se vive un proceso de desarraigo con los roles e identidades de género tradicionales (Cerruti, & Binstock, 2009; García, Rojas, & Oliveira, 2006; Jelín, 1994; Jelín, & Díaz-Muñoz, 2003, Lesthaege, 2011; Quilodrán, 2003), cuestión que tiene como consecuencia una transformación de la división sexual y social del trabajo, debido a que las mujeres están cada vez más integradas a la educación superior y al mercado laboral (García y Rojas, 2002; Rodríguez, 2004; Wainerman, 2000). El punto es que este proceso de redefinición de la división social y sexual del trabajo, si bien le ha permitido a las mujeres ingresar al mundo del trabajo, no ha tenido necesariamente como consecuencia que éstas se desprendan de su rol como madres, cuestión que, en última instancia, las obliga a desarrollar una doble jornada que les permita conciliar el cuidado de sus hijos/as con sus responsabilidades laborales (Armijo, 2016; Gómez, 2014).

En la Gran minería del cobre, los conflictos derivados de estos cambios han adquirido una connotación importante, especialmente en lo que respecta a la conciliación del trabajo por turnos con el embarazo y el cuidado de los hijos/as. En este sentido, al interior de esta dimensión de la violencia ética, la incompatibilidad del embarazo con el trabajo aparece como un límite importante a la integración de las mujeres.

'Yo creo que hace falta más mujeres, pero mujeres que estén dispuestas a trabajar, porque muchas llegan y se embarazan, y la imagen de la mujer acá queda como por los suelos... entonces yo soy crítica en ese aspecto, si tú llegas a trabajar tienes que mostrarte y trata de hacer todo lo posible para no embarazarte, para que te contraten' (Josefa, Jefa de turno en distribución eléctrica en minas)

En este fragmento, Josefa enfrenta directamente uno de los prejuicios asociados a la participación de las mujeres en el mercado laboral. Para ella, es clave no utilizar el contrato como una oportunidad para embarazarse. Al contrario, hay que combatir dicho estereotipo para poder ser reconocida como trabajadora. Su relato, como vemos,

no cuestiona la interpelación, sino que la reproduce criticando a las mujeres que aparentemente se “aprovechan” de la empresa al quedar embarazadas. El embarazo no aparece como un derecho, sino como una estrategia moralmente condenable en el marco de la integración de las mujeres al mercado laboral.

En este sentido, para Josefa, el evitar embarazarse es una condición para una integración efectiva de las mujeres al mundo minero, la cual ella legitima:

‘Yo creo que para que tenga éxito la integración a la mujer en la mina es lo que yo te decía, lo puntual, que si tú ingresas y te muestras y haces un buen trabajo vas a entrar a cualquier lugar (...) pero si vienes, llevas un mes o dos meses y quedas embarazada para que te contraten, eso hecha a perder todos los proyectos que quieran’ (Josefa, Jefa de turno en distribución eléctrica en minas)

Otro elemento importante en esta dimensión tiene que ver con el cuidado de los hijos/as. Si bien, en Chuquicamata, existen guarderías y salas cuna, para estas mujeres, es indispensable cuidar y proveer de afectos a sus hijos/as personalmente. En muchas ocasiones, se sienten culpables por delegar estos cuidados a terceros, pese a que, para ellas, también sea fundamental el poder cumplir cabalmente con todas sus responsabilidades laborales.

‘Mi única duda que siempre me... se me presentaba era que a lo mejor los chiquillos, quizás con qué cara van a salir tanto tiempo que estuvieron fuera, entonces yo trataba de suplir todas esas cosas después de cuando uno estaba trabajando porque yo salía del trabajo, iba a buscar a mis guaguas y me iban a dejar a la casa con todo’ (Bárbara, Ingeniera en gestión, supervisora)

Cuando Bárbara dice: “quizás con qué cara van a salir tanto tiempo que estuvieron fuera”, no hace más que expresar la preocupación y culpa que siente por haber dejado a sus hijos/as a cargo de otra persona para ella poder trabajar y competir de igual a igual con otros hombres. De este modo, al igual que en el caso del embarazo, la cultura minera patriarcal interpela a las mujeres como madres, condenándolas por “abandonar” a sus hijos/as a causa del trabajo.

En este caso, vemos que la búsqueda por querer conciliar la crianza de sus hijos/as con sus responsabilidades laborales viene de la mano con una sensación de malestar producto de no creer haber cumplido a cabalidad con lo que se espera de una madre:

‘Es que lo que pasa, yo tuve toda la suerte de criarla [su hija] hasta los dos años y medio, porque mi esposo falleció cuando ella tenía dos años y un poquito más,

entonces ya cuando salí a trabajar fue una etapa difícil, pero ahí en adelante en realidad había que hacerlo. Pero sí, fue difícil ahí el tema de las nanas, el tema de los traslados, eh... el tema de no haber podido de alguna manera compartir muchas cosas que, como mujer, como madre uno se lo merece’ (Lorena, Dirigenta sindical)

El relato de Lorena no hace más que confirmar esta tensión que se produce debido a la necesidad de conciliar las responsabilidades laborales con el cuidado de los/as hijos/as. Lo “complicado” para Lorena no fue tanto “salir” a trabajar, como que su hija haya quedado desprovista de los cuidados de su madre. Asimismo, el cuidado de los/as hijos/as es algo que las mujeres en tanto madres “se merecen”, pues es una responsabilidad significada esencialmente como femenina.

En ese sentido, para nuestras entrevistadas, ser mujeres supone enfrentarse y encontrar una suerte de solución al conflicto entre trabajo y maternidad. Es clave destacar que este conflicto viene motivado por el desfase entre las orientaciones culturales dominantes al interior de Chuquicamata y la experiencia concreta de las mujeres que trabajan allí, en donde, para incorporarse al mundo minero, deben ser capaces de resistir a la violencia silenciosa que las hace entrar en una contradicción con ellas mismas:

‘Hace un par de años fui a la Universidad de Chile a transmitir como un mensaje, me invitaron, y me llevé la sorpresa que muchas de las chicas que están estudiando minas que eran de los años tercero o cuarto, ellas pensaban que ellas no podían quedar embarazadas porque eran mujeres y estaban estudiando una carrera de minería, estaban estudiando Ingeniería Civil en Minas. Y yo les decía “pero cómo, si yo estoy embarazada con cuatro meses” y les decía “puedes trabajar y puedes tener bebé, puedes hacer todo, tú no dejas de ser mujer femenina si estás en un mundo de la minería, no... tienes que seguir siendo femenina y tienes que seguir haciendo lo que hace una mujer” (Catalina, Gerenta de producción y lixiviación)

El relato de Catalina cobra especial relevancia, pues da cuenta de cómo el hecho de trabajar en minería no debe suponer un límite para la femineidad, entendida, en este caso, por la posibilidad de poder ser madre. Cuando nuestra entrevistada afirma: “puedes hacer todo lo que tú quieras sin dejar de ser femenina”, Catalina está de alguna forma re-significando qué es ser mujer, en el sentido de que abre la posibilidad de trabajar en un mundo de hombres e incluso el hecho de poder trabajar de igual a igual con ellos. De ese modo, rompe con la idea tradicional de mujeres que no trabajan o que trabajan en ocupaciones significadas históricamente como femeninas, sin embargo, destaca el hecho de que por trabajar en minería las mujeres no pierden su femineidad.

Es así que, para que unas mujeres puedan desarrollarse laboralmente en el mundo minero, deben ser capaces de transgredir las barreras culturales que las significan únicamente como madres, asimismo, la forma de superar dicha barrera es conciliando sus responsabilidades laborales con los cuidados, que, como madres, ellas consideran que son indispensables para sus hijos/as.

Como muestra la cita precedente, el sentido de los relatos de las mujeres mineras no se agota en la reproducción de la interpelación que la cultura minera les realiza en tanto madres. Por una parte, si bien el ser femenina va, en este caso, asociado directamente a ser madre, esto no significa necesariamente que sea incompatible con el estudiar o trabajar en una actividad asociada a la minería. Por otra parte, el quedar embarazada, si bien inicialmente aparecía como un obstáculo para la integración de las mujeres al trabajo, es relativizado en relación a las actividades desarrolladas por los hombres:

“Mira, la gran dificultad que tiene una mujer para entrar a la minería, porque todo el mundo te lo va a preguntar, ¿qué pasa si te embarazas? a mí me preguntaron eso, y después de que me contrataron... me preguntaron ¿qué pasa si te embarazas? y yo le dije ¿y qué pasa cuando ustedes van a jugar fútbol y la lesión dura nueve meses? y son nueve meses con licencia, y me dijeron ah verdad po’, entonces no hay diferencia’ (Josefa, Jefa de turno en distribución eléctrica en minas)

Josefa, quien criticaba duramente a las mujeres por embarazarse y aprovecharse así de las oportunidades abiertas por el contrato, es la misma que, ahora, defiende dicha posibilidad argumentando que las actividades realizadas por los hombres pueden, a la larga, tener el mismo costo para la empresa. En este sentido, Josefa no cuestiona los roles de género (las mujeres se embarazan, los hombres se lesionan jugando fútbol), pero sí critica la desigualdad que se deriva de éstos.

En síntesis, en esta dimensión de la violencia ética- la asociación entre ser mujer y ser madre-, pudimos constatar cómo el embarazo y el cuidado de los hijos/as aparecen como obstáculos para la integración exitosa de las mujeres al trabajo minero. En este sentido, los relatos de las mujeres se orientan a justificar los límites “naturales” que explican la incompatibilidad entre el ser mujeres trabajadoras y el ser madres. Para ser reconocidas como trabajadoras, hay que evitar los costos asociados a la maternidad (no embarazarse, delegar el cuidado a terceros), sin embargo, esto es vivido con culpa por las mujeres, ya que, al no cuestionar la cultura patriarcal de la minería que le da sentido a los roles de género, consideran que el ser madres es algo que las

mujeres merecen y que define su femineidad. Como mostramos en la última cita, las mujeres no solamente reproducen la violencia ética que sufren, sino que también la critican, aun cuando, tal como señalamos previamente, dicha crítica se orienta a los costos asociados a la maternidad y no a la asociación misma entre mujer y madre. Finalmente, la conciliación trabajo-familia es vivida como una articulación entre el ser mujeres y el ser madres y no como una reestructuración de los roles de género.

Asociación entre masculinidad y fuerza física: no por hacer trabajo de hombre dejo de ser mujer

La asociación entre trabajo y maternidad no representa la única forma de violencia ética que se desarrolla al interior de Chuquicamata. Si la cuestión de la maternidad suponía, al menos tácitamente, el hecho de que por una condición biológica las mujeres no podían trabajar en los ritmos de la actividad minera, el hecho de que muchas de ellas realicen trabajos principalmente físicos devela, ahora directamente, la problemática constitución biológica de las mujeres desde la óptica de la cultura minera patriarcal:

‘Cuando a ti te desafían intelectualmente, tú puedes pelear intelectualmente con un hombre. Pero cuando te desafían físicamente es mucho más complicado, porque hubo una niña que al final les dijo a los viejos “ya po” y se puso a tirar palos y todo. Porque hay un trabajo en la fundición que es un trabajo sucio que se hace y se limpian las correas y todo, pero la niña al final terminó fregándose la espalda, o sea, ella quiso demostrar y todo, pero si tus músculos y todo no están hechos para ese trabajo, tú vas a terminar mal’ (Daniela, Dirigenta sindical)

Daniela afirma que, desde el punto de vista cognitivo, hay cierto grado de igualdad entre hombres y mujeres, sin embargo, cuando se trata de la fuerza física, se genera un desbalance, que, en el mundo minero, es muy relevante.

Tal como destaca Butler (2009), la violencia ética no se ejerce sólo en el ámbito de las representaciones (mujeres en tanto madres), sino también habilita/limita la capacidad de respuesta del cuerpo. La cultura minera patriarcal establece un claro límite a la inserción de las mujeres a la minería precisamente por su supuesta incapacidad para realizar trabajos físicos altamente demandantes:

‘Yo escucho a los viejos de la mina cuando hablan y dicen: no es que llegó una cabra³, y yo... me pongo a hablar con ellos en el bus, y les digo si igual es mujer, y me dicen no, porque igual es difícil, y por qué es difícil les

³ Forma coloquial de referirse a una mujer joven.

digo yo, porque la mujer no va a hacer el mismo trabajo del hombre, entonces le digo: pero va a ser trabajo, y no po me dicen, es que uno va a tener que sacarle el trabajo y después va a ser un cacho⁴, claro (...) y si se manda un condoro⁵, va a tener que solucionárselo el hombre, y ayudarla' (Carolina, Operadora de base)

“Uno va a tener que sacarle el trabajo y después va a ser un cacho”, dicha frase sintetiza de manera precisa la forma en que la cultura minera patriarcal significa la integración de las mujeres a la minera, especialmente en lo que refiere a los trabajos en faena: un estorbo. Las mujeres no podrían adecuarse a sus responsabilidades laborales, de manera que su condición biológica supuestamente representaría un límite para su integración. La violencia ética adquiere, tal como muestra Butler (2009), un ribete biológico que afecta a las mujeres haciéndola culpable de su condición física:

'Yo he escuchado comentarios de mujeres de otras áreas, mujeres que han llegado como mecánicas en otras actividades, en otras áreas, y tú escuchai que no, que no sirvieron porque no... no podían hacer la fuerza del hombre' (María, Mecánica general)

El “no poder hacer la fuerza del hombre” se presenta como un límite que ejerce violencia al esencializar la fuerza física con lo masculino en un contexto marcado por el hecho de que las mujeres se conciben a sí mismas capaces de realizar las mismas labores que los hombres. De ese modo, el discurso de las mujeres que apela a la igualdad en el trabajo, al igual que en el caso de la maternidad, adquiere una estructura paradójica, pues, por una parte, buscan trabajar a la par y, por otra, admiten que existe una diferencia biológica que las limita. Ahora bien, esto no quiere decir que las mujeres no intenten saltar estas aparentes barreras:

'Yo me esforcé mucho, yo no te voy a decir que fue fácil, que yo llegué y me adapté, no... imagínate de lo que venía a lo que llegué a ser, que el bruteo⁶, que es la palabra que se usa es el bruteo, yo llegaba fatal⁷ a mi casa, llegaba adolorida, me dolían las manos, las piernas, para mí fue un maltrato... físico, porque aparte porque yo me sobre exigía po, yo no era así como que no, yo no puedo hacerlo, “ay la ayudamos” porque típico que está el hombre que te quiere ayudar y claro termina haciendo lo que tú tienes que hacer, pero no, yo lo hago, es que yo lo hago, yo lo hago, yo lo hago, y así me gané el respeto de todos po, y que siempre te digan que la María trabaja por dos, o sea, por una María hago dos viejos' (María, Mecánica general).

María destaca lo literalmente doloroso que fue su inserción a la faena minera. Empero, su búsqueda por sobrepasar aquellas supuestas limitaciones “biológicas” fue lo que le permitió ser reconocida por sus pares como digna de respeto, y no sólo eso, sino que, gracias a ello, logró demostrar que las mujeres pueden trabajar a la par con hombres, incluso en labores de alta demanda física. En ese sentido, realizar el trabajo por sí misma y sin la ayuda de sus compañeros fue lo que le permitió ganarse un lugar dentro su grupo de trabajo.

'En el aspecto de trabajo, cuando hay que brutear, ellos dicen: pero ella es mujer, pero igual uno se siente mal porque estás haciendo... mi contrato es igual a los demás, entonces no especifican ah es que como tú eres mujer vas a hacer diferentes cosas, no... Tienes que hacer lo mismo entonces igual tú quedai como fome⁸... porque vienes a trabajar y a sacar un trabajo bien, entonces que ellos digan no es que sabes que está bien que te cuiden, pero uno también quiere hacer su trabajo y hacerlo bien' (Carolina, Operadora de base)

Como vemos, siguiendo a Butler (2009) y Mahmood (2001), la actividad minera genera un tipo de respuesta específica en las mujeres que se integran a este rubro, en la medida que la construcción de su subjetividad implica un esfuerzo asociado al cuerpo que no está presente de la misma forma en otras actividades económicas. El “bruteo”, en este sentido, es una performance específica del trabajo minero.

Trabajar a la par con los hombres no está exento de contradicciones:

'Yo siempre dije que no porque haga trabajo de hombre voy a ser un hombre, tú jamás... suponte mis compañeros jamás me han escuchado hablar un disparate porque yo jamás he sido así, yo siempre he sido como soy, yo siempre he sido femenina, a pesar que tú me ves bruteando, yo me tapo... yo me disfrazo completa, porque... para porque que alguien me reconozca que no soy mujer, trabajo con público, yo siempre digo eso, trabajo con público porque te ven que erís mujer, y están todos mirando, que estás haciendo y que como, y en posiciones incómodas, entonces tienes que estar como abierta, de pie, o doblada, pero yo me disfrazo completa, me pongo las... mascarillas, todo, me cubro lo más que puedo, y así trabajo' (María, Mecánica general)

Aquí vemos cómo el hecho de trabajar al igual que un hombre es tratado con cuidado. Es fundamental para

⁴ Cosa de poca utilidad.

⁵ Torpeza grave.

⁶ Trabajar en la faena.

⁷ Muy mal.

⁸ Aburrida.

María seguir siendo femenina, en ese sentido, al igual que la sección anterior, una mujer debe ser capaz de trabajar a la par que un hombre, incluso en lo que respecta a trabajos físicos, pero no por ello puede adoptar las prácticas y costumbres de los hombres. Contrario a otros relatos identificados, en este caso, María evita aparecer como mujer en posiciones que considera inadecuadas (“tienes que estar como abierta, de pie o doblada”), por lo cual prefiere que no se le reconozca como tal.

Así, por más que las mujeres estén realizando trabajos físicos, deben hacerlos de manera “femenina”, eso implica, en el siguiente caso, “reordenar” la disposición “masculina” del ambiente laboral:

‘El hecho de la presencia de la mujer da un poco orden, de estabilidad, y yo lo percibí cuando yo llegué a la Mina Sur, en donde habían las oficinas, las casas de cambio, en esa época, usaban mucho eso de tener sus poster con sus minitas⁹ ahí, entonces cuando llegué y empezamos a llegar las mujeres todo eso se tuvo que empezar a sacar, se tuvo que empezar a ordenar, y se le empezó a dar un ambiente más ad-hoc, mejor al trabajo, o al hecho de la presencia femenina’ (Lorena, Dirigenta sindical)

Para Lorena, es fundamental cómo los atributos femeninos son capaces de purgar los vicios de la cultura minera patriarcal, en ese sentido, el aporte del trabajo femenino, en tanto que representa las virtudes descritas anteriormente, hace que el trabajo se vuelva más eficiente. Entonces, realizar trabajos de hombres sin dejar de ser femenina significa transgredir los límites de la cultura minera patriarcal demostrando que las mujeres, en tanto mujeres, pueden no sólo cumplir con las mismas responsabilidades, sino que incluso pueden hacerlo mejor.

Como se ha destacado en la literatura (Pavez, & Hernández, 2014), una segunda forma de interpelación de la cultura minera hacia la mujer dice relación con la asociación entre fuerza física y masculinidad. Para enfrentarla, las mujeres generan dos tácticas diferentes: por una parte, pese a la ayuda ofrecida por sus pares hombres, las mujeres se esfuerzan por realizar el mismo trabajo, aun cuando esto pueda tener un alto costo para su condición física (*‘yo llegaba fatal a mi casa’*); por otra, la realización de este trabajo amenaza su identidad de mujer (*‘Yo siempre dije que no porque haga trabajo de hombre voy a ser un hombre’*), en este caso, asociada a lo femenino, por ello, las mujeres se esfuerzan por no parecer hombres, evitando, por ejemplo, decir garabatos o mostrarse en una posición indecorosa (*‘tienes que estar como abierta... pero yo me disfrazo completa’*). Ahora

bien, es preciso destacar cómo, en esta dimensión de la violencia ética, lo femenino cobra un significado específico, asociado fundamentalmente a una performance de género tradicional (objeto de deseo) y a los estereotipos laborales que les permiten argumentar una ventaja comparativa respecto a los hombres, pese a que no cuentan con la fuerza física que éstos ponen en el centro del trabajo minero.

Sobreexigencia en el cumplimiento de la tarea: Aquí tú trabajas como un hombre

Finalmente, es necesario destacar el carácter anónimo de la cultura minera patriarcal, en el sentido de que la violencia ejercida en su nombre no tiene un rostro identificable. Los “viejos” no son una persona en particular, son un grupo indeterminado de personas que ejercen esta violencia ética sobre las trabajadoras de Chuquicamata, buscando, directa o indirectamente, entorpecer su proceso de integración. Muchas de las formas de violencia que hemos destacado hasta el momento se presentan como cuestionamientos que nuestras entrevistadas se hacían a ellas mismas. Tensiones, que, en cualquier caso, emergían por simples preguntas como ¿qué vas a hacer si te embarazas? O ¿puedes ir a limpiar las correas? En definitiva, a la base del deseo de ser igual que los hombres está el silencioso gesto de menosprecio y reprobación al hecho de trabajar palmo a palmo con una mujer: “es que uno va a tener que sacarle el trabajo y después va a ser un cacho”. Es precisamente porque las mujeres son significadas como un estorbo, que éstas deben estar dando cuenta de la calidad de su trabajo:

‘Tú siempre tienes que estar dando pruebas de la blancura, siempre tienes que estar dando exámenes, siempre. Porque no falta el que te quiere, por ejemplo, no sé po, que te quiere sorprender si estás preparada para el cargo’ (Daniela, Dirigenta sindical)

Para nuestras entrevistadas, el hecho de ser mujeres trabajando en un mundo históricamente significado como masculino las pone una posición de desventaja y confrontación constante. En ese sentido, el más mínimo error se vuelve el fundamento de una crítica que apela a la incapacidad de ejercer un cargo que aparentemente no les corresponde:

‘Porque yo si cometía un error, porque yo... creo que eso es lo que pasa con las mujeres hoy día que ocupan cargo, que un hombre puede equivocarse, pero no vaya a ser cosa que una mujer se equivoque porque por Dios que le encontramos imperfectos (...) O sea, acá podemos... ver... tener familiares que puedan ser terriblemente... malos como personas, como... pero al hombre no se le

⁹ Mujeres.

critica como padre...sin embargo, a las mujeres sí se nos critica como mujeres, como madres' (Lorena, Dirigenta sindical)

El tener que estar dando constantemente “pruebas de blancura”, es decir, de la inmaculada calidad del trabajo realizado, no es algo que se dé únicamente en la esfera del trabajo propiamente tal, sino también en la actividad sindical:

'Al otro lado de la mesa estaba la administración, que mayoritariamente eran puros hombres que negociaban contigo y ahí también existía una descalificación, porque era: "oh, ¿qué hace esta mujer sentada aquí al frente mío representando a cuatro mil, tres mil trabajadores?". Entonces, claro, "¿Qué hacía esta mujer? ¿Que quién es? ¿De dónde viene?" Y que yo no sé, "soy el gerente del área tanto y me viene a decir qué es lo que tengo que hacer con los trabajadores' (Daniela, Dirigenta sindical)

Con esta cita, queda claro cómo la cultura minera patriarcal no sólo está presente en los así llamados “viejos”, sino que los propios directivos de Chuquicamata que también se encargan de reproducirla. Asimismo, la actividad sindical de Daniela se volvía aún más compleja, pues no sólo tenía que dar cuenta de una excelente gestión, sino que tenía que convencer tanto a los directivos y ejecutivos de la mina como a los trabajadores que ella era la indicada para el cargo:

'Había mucho machismo, pero no con descalificaciones verbales ni mucho menos, pero sí con actitudes, tú te das cuenta. Que estás hablando y como que no te pescaban¹⁰ mucho, entonces yo cuando pasaba eso, yo me quedaba callada. Entonces obligadamente me quedaban mirando y era como "¿puedo seguir hablando?" (Daniela, Dirigenta sindical)

De manera similar, Lorena nos contaba:

'Porque tenía colegas que, en plena reunión, me gritaban delante de todos que yo no representaba a nadie y yo le preguntaba y le decía cómo no voy a representar a nadie si tú mismo votaste por mí po... entonces, siempre esa imposición de que yo soy el hombre, yo soy el macho...yo...tú eres una mujercita' (Lorena, Dirigenta sindical)

En las dos últimas citas, vemos cómo no solamente en la esfera del trabajo, sino también en la del sindicato las mujeres no son reconocidas como pares capaces de realizar las mismas labores e, incluso, cómo el hecho de ser mujeres se presenta como un impedimento para representar a los trabajadores. Es en este contexto de menosprecio generalizado que el estar dando cuenta

todo el tiempo las propias capacidades, así como de las destrezas para ejercer un determinado cargo se presentan como una tercera táctica para enfrentar la violencia ética a la cual son sometidas.

Es así que las relaciones entre hombres y mujeres en Chuquicamata son significadas como un enfrentamiento constante debido al carácter extranjero de las mujeres: ‘el hombre, el hombre no lo puedes hacer cambiar porque es la mujer quien se incorpora, no el hombre’ (Carolina, Operadora de base). Las mujeres, para poder tener lugar en el mundo minero, sienten la exigencia de desarrollar diversas tácticas (no embarazarse, “disfrazarse”, “reordenar” el ambiente laboral, esforzarse más allá de sus capacidades físicas) que les permitan incorporarse a las dinámicas laborales que estructuran la actividad. En ese proceso, como hemos visto en secciones anteriores, es clave para las mujeres demostrar que pueden trabajar a la par con los hombres, así como que pueden enfrentarse a ellos en situaciones que generen discrepancias:

'Sí, yo he tenido que pelear de igual a igual con hombres, pero yo ya asumí, una vez me agarré con un jefe de turno así, pero... y todos quedaron helados¹¹ porque nadie se atrevía a enfrentarse a ese niño¹², y yo dije si me dejo... si le aguanto a este tipo que me trate así, me van a tratar mal todos, y de ahí me respetó y se me acercó y me dijo no peleemos, y se le pasó' (Josefa, Jefa de turno en distribución eléctrica en minas)

En esta cita, queda en evidencia esa actitud confrontacional que está en la base de toda búsqueda por superar las barreras de la cultura minera patriarcal. Es el deseo por hacerse respetar, por querer ser respetada en tanto mujeres, lo que las lleva a dirigir esa actitud hacia los hombres, pues, tal como dice Josefa, ello sienta un precedente para el futuro, ya que todos van a saber que ella no tiene temor a enfrentarse a otros hombres, incluso a uno que ocupa un cargo superior. Es así que la búsqueda por ser respetada tiene su génesis en demostrar que pueden cumplir sin problemas sus responsabilidades:

'Te vas haciendo respetar, y hay que, hay que trabajar y tratar con hombres, porque no tenemos tanta gente que nos apoye que diga no sabes que tú porque eres mujer no (...) aquí tú trabajas como un hombre' (Carolina, Operadora de base)

En el relato de Carolina, nos volvemos a encontrar con la paradoja que ha atravesado este artículo, a saber, el trabajar como hombre o como mujer. Para nuestras entrevistadas, trabajar como un “hombre” significa

¹⁰ Tomaban en cuenta.

¹¹ Perplejos.

¹² Hombre.

principalmente ser capaces de tener y cumplir con las mismas responsabilidades que sus colegas, en donde no está permitido recibir la ayuda del hombre, ya que ello es visto como un favor que debilita su lucha por ser respetada como una trabajadora con las mismas competencias que un hombre:

‘Si de hecho yo me pintaba los labios y bueno ahora no me los pinto porque me obligaron, antes me pintaba los labios y me sacaba la máscara y me decían ah que te ves linda y un tipo se me insinuó, en terreno... y yo dije nunca más me pinté. Y aparte tuve que pararlo, porque tú trabajas con hombres y los hombres no te miran (...) hasta que después demuestras que eres tan inteligente como ellos y ahí te miran de igual a igual’ (Josefa, Jefa de turno en distribución eléctrica en minas)

El hecho de ser vistas no sólo como incompetentes, sino también como objetos sexuales representa una de las formas más visiblemente violentas que se ejercen en contra de nuestras entrevistadas. Ahora bien, al mismo tiempo que Josefa denuncia este acto que la violentó, muestra también la táctica para encontrar una salida: haciendo respetar demostrando que es “tan inteligente como ellos”, es decir, dando pruebas blancura.

Es transversal en todas nuestras entrevistas el hecho de que situaciones en las que son violentadas, directa o indirectamente, la forma de responder es precisamente transgrediendo los límites que en los que fueron encasilladas por la cultura minera patriarcal. En otras palabras, el demostrar que pueden cumplir adecuadamente con aquello que supuestamente no podía realizar por el hecho de ser mujeres se constituye como la principal táctica de resistencia al mundo minero, pues están alcanzando los fines que la cultura minera les prohíbe: trabajar a la par que un hombre, en donde trabajar no sólo tiene que ver con desarrollar una determinada tarea operativa, sino en cumplir adecuadamente la tarea asignada e incluso ir más allá y hacerlo mejor que sus pares masculinos.

Conclusiones

En continuidad con los trabajos de Stefoni (2005), Ayala (2012) y Rojas (2014) hemos buscado mostrar cómo la reciente y progresiva integración de las mujeres al trabajo en la minería se ha enfrentado a una cultura minera consolidada históricamente como una estructura de dominación masculina (Bourdieu, 2000). Pese a que en los últimos años se ha desarrollado una política de acción afirmativa tendiente a incorporar más mujeres a este rubro, éstas no han logrado desconfigurar las relaciones

de poder que estructuran la actividad (Ayala, 2012), generando una integración segregada que se expresa en distintas formas de violencia hacia las mujeres.

Lo particular de este proceso, a diferencia de lo ocurrido en otros rubros menos masculinizados, es que las mujeres se integran a trabajos de alto estatus y con remuneraciones por sobre la media nacional, pese a lo cual su experiencia no puede ser descrita necesariamente como el alcance de una mayor autonomía.

Entonces, en oposición al feminismo neoliberal (Fraser, 2015), que justifica la integración de la mujer en términos de un mayor alcance de autonomía, y al feminismo progresista (Mahmood, 2001), que limita la comprensión de la agencia en términos de resistencia, siguiendo la perspectiva teórica de Butler (2009), hemos mostrado cómo la experiencia de integración de las mujeres está estructurada por distintas formas de violencia, frente a las cuales desarrollan distintas tácticas. En este sentido, su agencia contempla distintos tipos de tácticas, algunas de las cuales contestan la segregación que históricamente han sufrido en este rubro y otras que performan un tipo de femineidad tradicional, asociada principalmente a su rol de madres y a la preocupación por la apariencia física, que reproducen la estructura de la dominación. En este sentido, siguiendo a Mahmood (2001), mostramos cómo la experiencia de integración de la mujer supone resistencia, pero también continuidad respecto a las relaciones de subordinación que habilitan/limitan su capacidad de respuesta.

Esto no significa que las responsables de la dominación sean las propias mujeres. De hecho, tal como muestran Klubock (1995) y Figueroa (1997-1998), el discurso y las prácticas de las empresas mineras históricamente han representado a las mujeres en sus roles tradicionales, justificando su segregación al interior de los campamentos. Más allá de esto, hemos querido mostrar cómo la experiencia misma de las mujeres se estructura en torno a estas relaciones de dominación y genera un tipo de agencia específica que, si bien es extensible a otros tipos de actividades, cobra formas particulares en el caso de los trabajos tradicionalmente masculinos, donde el esfuerzo físico y las jornadas de trabajo por turnos son centrales.

El comprender las relaciones de poder que estructuran la experiencia de integración de las mujeres y las tácticas que ellas mismas han desarrollado para enfrentarlas puede, entonces, entregarnos luces respecto a los alcances y limitaciones que tiene la política de acción afirmativa, más allá de los beneficios materiales que implican para las mujeres integradas.

Referencias

- Angelcos, N. (2015). *Disposiciones y resistencias a la participación sindical en mujeres de la Gran Minería del cobre en Chile. Documento de trabajo ICSO, 21*. Santiago, Chile: Universidad Diego Portales.
- Armijo, L. (2016). Ciudadanía y cuidado en España: El dilema trabajo/familia según las madres trabajadoras. *Psicoperspectivas. Individuo y Sociedad*, 15(3), 87-100.
<http://dx.doi.org/10.5027/psicoperspectivas-vol15-issue3-fulltext-789>
- Ayala, E. (2012). *Mujer y Minería: Situación de la industria chilena* (Tesis de posgrado) Universidad de Chile, Santiago, Chile.
- Bertaux, D. (2005). *Los relatos de vida: Perspectiva etnosociológica*. Barcelona, España: Ediciones Bellaterra.
- Bourdieu, P. (2000). *La dominación masculina*. Barcelona, España: Anagrama.
- Butler, J. (2009). *Dar cuenta de sí mismo: violencia ética y responsabilidad*. Buenos Aires, Argentina: Amorrortu.
- Cerruti, B., & G. Binstock (2009). *Familias latinoamericanas en transformación: Desafíos y demandas para la acción pública*. Santiago, Chile: CEPAL.
- Codelco. (12 de diciembre, 2007). *Codelco es la primera empresa de la gran minería que suscribe programa iguala del SERNAM*. Extraído de: https://www.codelco.com/codelco-es-la-primera-empresa-de-la-gran-mineria-que-suscribe-programa-iguala-del-sernam/prontus_codelco/2011-02-19/221353.html
- Codelco. (6 de marzo, 2014). *La empresa minera con mayor presencia femenina en Chile*. Extraído de: https://www.codelco.com/codelco-la-empresa-minera-con-mayor-presencia-femenina-en-chile/prontus_codelco/2014-03-06/161338.html
- Comunidad Mujer. (31 de marzo, 2015). La necesaria incorporación de las mujeres a la alta dirección. *Boletín Mujer y Trabajo, Serie ComunidadMujer n°31*. Extraído de: www.comunidadmujer.cl
- De Certeau, M. (1980). *L'invention du quotidien, 1. Arts de faire*. Paris, France: Union Générale d'Éditions.
- Díaz, E. (2014). *Mujeres en trabajos de hombres: segregación ocupacional y condiciones laborales en los sectores minería y construcción*. Santiago, Chile: Gobierno de Chile, Dirección del Trabajo.
- Figuroa, C. (1997-1998). Revelación del subsole: La presencia de las mujeres en la zona carbonífera 1900-1930. *Dimensión Histórica de Chile*, 13/14, 229-252.
- Fraser, N. (2015). *Fortunas del feminismo: Del capitalismo gestionado por el Estado a la crisis neoliberal*. Buenos Aires, Argentina: IAEN y Traficantes de Sueños.
- García, B., Rojas, O., & Oliveira, O. (2006). *Las familias en el México metropolitano: Visiones femeninas y masculinas*. México, D. F.: El Colegio de México, Centro de Estudios Demográficos, Urbanos y Ambientales.
- Gómez, C. (2014). Trabajo y flexibilidad laboral en el Estado chileno: Experiencias de mujeres a la luz del feminismo liberal. *Psicoperspectivas. Individuo y Sociedad*, 13(3), 41-5.
<http://dx.doi.org/10.5027/psicoperspectivas-vol13-issue3-fulltext-452>
- Jelín, E. (1994). *Las familias en América Latina. Serie Ediciones de las Mujeres, 20*. Santiago, Chile: ISIS Internacional.
- Jelín, E., & Díaz-Muñoz, A. (2003). *Major trends affecting families: South American in perspective*. Recuperado de: <http://www.un.org/esa/socdev/family/Publications/mtjelin.pdf>
- Jiménez, C., Rojas, P., & Troncoso, R. (2014). Género, trabajo y subjetividad: el lugar de la mujer en la minería. *Persona y Sociedad*, 28(3), 65-95.
- Klubock, T. (1995). Hombres y mujeres en El Teniente: La construcción de género y clase en la minera chilena del cobre, 1904-1951. En L. Godoy, E. Hutchinson, K. Roseblant, & T. Klubock (Eds.), *Sexualidad y proletarización en la mina El Teniente* (pp. 223-253). Santiago, Chile: SUR/CEDEM.
- Lesthaeghe, R. (2011). The "Second demographic transition": A conceptual map for the understanding of late modern demographic developments in fertility and family formation. *Historical Social Research*, 36(2), 179-218.
<http://www.jstor.org/stable/41151280>
- Mahmood, S. (2001). Feminist Theory, embodiment and docile agent: Some Reflections on the Egyptian Islamic revival. *Cultural Anthropology*, 16(2), 202-236.
<http://dx.doi.org/10.1525/can.2001.16.2.202>
- Nehring, D. (2005). Reflexiones sobre la construcción cultural de las relaciones de género en México. *Papeles de Población*, 11(45), 221-245.
- Olavarria, J. (2005). ¿Dónde está el nuevo padre? Trabajo doméstico: De la retórica a la práctica. En T. Valdés, & X. Valdés (Ed.), *Familia y vida privada: Transformaciones, tensiones, resistencias y nuevos sentidos* (pp. 215-245). Santiago, Chile: FLACSO.
- Oliveira, O., & García, B. (2012). Familia y trabajo: un recorrido por las diversas perspectivas de análisis. *Estudios Sociológicos*, 30, 191-211.

- Pavez, J., & 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. Pavez, & G. Hernández (Comps), *Trabajos y familias en el neoliberalismo. Hombres y mujeres en faenas de la uva, el salmón y el cobre* (pp. 169-263). Santiago, Chile: LOM.
- Quilodrán, J. (2003). La familia, referente en transición. *Papeles de Población*, 9(37), 51-83.
- Rivas Zivy, M. (1997). La diversidad en la norma: algunas diferencias de las significaciones de la sexualidad femenina. *Estudios Demográficos y Urbanos*, 12, 129-153.
- Riquelme, V., & Abarca, M. (2015). *Más mujeres en los sindicatos: sectores con alta sindicalización femenina*. Santiago, Chile: Gobierno de Chile, Dirección del Trabajo.
- Rojas, C. (2014). *Incorporación de la mujer en la minería: El impacto de una cultura masculina* (Tesis de posgrado), Universidad de Chile, Santiago, Chile.
- Rojas, L. O. (2016). Mujeres, hombres y vida familiar en México. Persistencia de la inequidad de género anclada en la desigualdad social. *Estudios Interdisciplinarios de Género del Colegio de México* 3, 73-101.
- Rojas, O. L. (2012). Masculinidad y vida conyugal en México. Cambios y persistencias. *GénEros: Revista de Investigación y Divulgación Sobre los Estudios de Género*, 18(10), 79-104.
- Salinas, P., Barrientos, J., & Rojas, P. (2012). Discursos sobre la discriminación de género en los trabajadores mineros del norte de Chile. *Atenea (Concepción)*, 505, 139-158.
- <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-04622012000100007>
- Salinas, P., & Romani, G. (2016). Hegemonía masculina: Freno en equipos mixtos en la minería chilena. *Revista Mexicana de Sociología*, 78(3), 469-496.
- Servicio Nacional de Geología y Minería. (2012). Anuario de la minería de Chile. Santiago, Chile: SERNAGEOMIN.
- Stefoni, M. (2005). *Supervisoras en El Teniente: Mujeres en mundos masculinos* (Tesis de posgrado), Universidad de Chile, Santiago, Chile.
- Soto, Z. (2011). Chile: La mujer en la minería y en la prevención de conflictos mineros. En A.M. Aranibar, & E. Pimentel (Ed), *Taller internacional: Inclusión del enfoque de género en la prevención de conflictos mineros* (pp. 43-51). La Paz, Bolivia: CYTED/GEOCOMIN/Dirección de Medio Ambiente/COMIBOL/Plan Mujeres y Minería Cumbre del Sajama/OLAMI.
- Tallichet, S. (1995). Gendered relations in the mines and the division of labor underground. *Gender & Society*, 9(6), 697-711.
- <http://dx.doi.org/10.1177/089124395009006004>
- Troncoso, R. (2014) Procesos de subjetivación de género en las trabajadoras de la minería del cobre en Chile: El caso de la división El Teniente. *Temas Sociológicos*, 18, 63-98.
- Wainerman, C. (2000). División del trabajo en familias de dos proveedores. Relato desde ambos géneros y dos generaciones. *Estudios Demográficos y Urbanos (México)*, 15(1), 149-184.
- Weeks, J. (1993). *El malestar de la sexualidad: Significados, mitos y sexualidades modernas*. Madrid, España: Talasa.