



UNIVERSIDAD DE CHILE

Facultad de Ciencias Sociales

Escuela de Postgrado

Magíster en Estudios de Género y Cultura, mención Ciencias Sociales

**SUPERVISORAS DE EL TENIENTE:
MUJERES EN MUNDOS MASCULINOS**

**Tesis para optar al grado de Magíster en Estudios de Género y Cultura,
mención Ciencias Sociales.**

Alumna: Marcela Stefoni Soto

Profesora Guía: Sonia Montecino Aguirre

Asesora Metodológica y Teórica: María Elena Acuña Moenne

SANTIAGO – CHILE

MAYO 2005

A mis amados Domingo, Antonita e Ignacito

Agradecimientos

Agradezco en primera instancia a Sonia Montecino por su constante apoyo durante el desarrollo de este Magíster, pero sobretodo por haberme dado la oportunidad de participar en éste, no habiendo tenido estudios de origen en las Ciencias Sociales. Sonia con su lucidez y entusiasmo me permitió conocer otra faceta de las Ciencias.

Agradezco a la División el Teniente por permitirme realizar este Magíster. En especial debo agradecer al Gerente General, Subgerente General y a cada uno de los Gerentes de Área quienes me facilitaron la realización de las entrevistas.

Gracias, a María Elena por su apoyo y comprensión. Porque siempre tuvo una solución para cada una de mis dudas e inquietudes.

Además, no puedo dejar de agradecer a Michelle quién estuvo presente durante todo el desarrollo del Magíster; a Carmen por darme siempre una solución a tiempo, efectiva y con cariño.

Gracias a Domingo, mi esposo, porque me acompañó con amor en este camino, teniendo siempre una actitud de apertura y ayuda, compartiendo conmigo este desafío; a Antonita porque a pesar de su corta edad siempre entendió cuando la mamá tenía que estudiar, es más, trataba de leer conmigo y me acompañaba espiritualmente. Su cariño siempre me motivó. A Ignacito gracias, pues me acompañó con su amor.

A mi papá, mamá y Juany, les doy las gracias por cuidar a Antonita e Ignacito cuando yo debía ausentarme.

El Magíster más que una instancia de estudio significó la búsqueda de mi propia identidad femenina.

INTRODUCCIÓN	6
OBJETIVOS	10
Objetivo General	10
Objetivos Específicos	10
MARCO TEÓRICO	11
1.- La Categoría de Género	11
2.- El género como una construcción cultural: dimensiones relevantes	12
3.- El género como una construcción social: dimensiones relevantes	16
4.- Género y trabajo	17
ANTECEDENTES Y ESTADO ACTUAL DEL PROBLEMA	22
1.- Mujer y trabajo: demandas y derechos	22
2.- Las Mujeres en la Historia del Teniente	28
3.- La División El Teniente y sus procesos productivos	35
MARCO METODOLÓGICO	41
1.- Método y Diseño	41
2.- Técnica	42
3.- Población y Muestra	42
4.- Plan de Análisis	43
CAPITULO I: LAS ENTREVISTAS	45
María Eugenia	45
Ana	47
Gabriela	48
Carmen	50
Carolina	51
Laura	52
CAPITULO II RELACIONES LABORALES	54
II.1 RELACIONES ENTRE MUJERES	55
II.2 RELACIONES CON LOS HOMBRES	64
II.3 RELACIÓN CON LOS SUBALTERNOS: los modelos de jefatura femenina	73
II.4 RELACIONES CON LOS JEFES : entre el reforzamiento y la sumisión	82
CAPITULO III RELACIONES FAMILIARES	89
III.1 TRABAJO Y RELACIONES FAMILIARES	90
III.2 RELACIONES DE PAREJA Y TRABAJO	101
III.2.1.- Tensiones y expectativas diferenciales	102
III.2.2.- La opción por el trabajo	105

III.2.3.- Trabajar entre hombres	106
<i>CAPITULO IV ASPECTOS DE GÉNERO</i>	<i>110</i>
IV.1.- Ser mujer implica una lucha	110
IV.2.- Ideas sobre las mujeres	115
<i>CAPITULO V EL PODER.....</i>	<i>120</i>
V.1 Aprender a tener poder	121
V.2 Tipos de poder	122
V.3 Las razones para no ascender	125
<i>VI CONCLUSIONES.....</i>	<i>128</i>
<i>BIBLIOGRAFÍA.....</i>	<i>135</i>

INTRODUCCIÓN

Las transformaciones del modelo económico y de la estrategia de desarrollo implementadas en Chile a partir de la década del 70, significaron importantes cambios en el ámbito del trabajo, aspectos tales como la inserción laboral, las relaciones laborales, la educación y la capacitación se vieron afectados. El cambio de las políticas de bienestar social que, a través de sus medidas fomentaban la división público/privado, asignando lo productivo a los varones y lo reproductivo a las mujeres, hacia políticas que, han impulsado un cambio en los patrones e identidades de género insistiendo en una simbólica apertura del mercado laboral para las mujeres en la década de los 90, las cuales se han empleado en su mayoría en el sector terciario de la economía; De manera paralela, se registra un debate social y político sobre el acceso y ejercicios de más derechos para las mujeres: políticos, económicos y sociales.

A partir de la década del 90, el Estado chileno asumió como una de sus prioridades la igualdad entre hombres y mujeres a través del Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres 1994 – 1999, diseñado con el propósito de “generar los espacios y posibilidades de desarrollo de todas las personas” (SERNAM 1994:8); y en este contexto el trabajo y el empleo, se han convertido para las mujeres en un espacio importante de formación de sus identidades, de bienestar personal y familiar, así como de autoestima. Sin embargo, los cambios en este ámbito producto fundamentalmente de la flexibilidad laboral, de la rigidez de la separación de las esferas productivas y reproductivas, de la división sexual del trabajo y de la segregación por sexo de la estructura del empleo, han implicado una tensión constante para las mujeres en el intento de articular los roles productivos con los reproductivos. Los relatos de hombres y mujeres sobre sus trayectorias laborales dan cuenta de estas tensiones expresadas en las dinámicas de permanencia y continuidad laboral, así como en el acceso a puestos de mayor responsabilidad y poder.

Los cambios culturales y sociales necesarios para la incorporación de las mujeres al mercado laboral no se han producido en concordancia con las modificaciones del modo de empleo y demanda de trabajo. Las propuestas de cambios estructurales no siempre se han

desarrollado a la par con cambios simbólicos relativos a distinción femenino/masculino de las ocupaciones, las habilidades y los puestos de trabajo, así como sobre las identidades de las mujeres y el peso de sus roles o tareas maternas en el desempeño profesional.

Muchas de estas distinciones y segregaciones simbólicas se transmiten y reproducen en el sistema educativo, que a través de contenidos curriculares y prácticas pedagógicas insiste en la distinción en lo femenino y lo masculino así como en la diferenciación entre la razón y la emoción, las que también tienen una influencia en las dinámicas que dan cuenta de la estructura de empleo en nuestro país.

A través de mi propia experiencia educativa y profesional he podido constatar cómo operan los niveles estructurales y simbólicos de las diferenciaciones entre lo femenino y lo masculino y las implicancias para la vida práctica que éstas tienen. Estudié ingeniería en los años 80, cuando todavía el porcentaje de mujeres era muy bajo con respecto a los hombres (2%). Posteriormente (1992) tuve la oportunidad de vincularme al mundo de la minería como graduada en entrenamiento. Éramos 12 hombres y cuatro mujeres y nuestro entrenamiento era muy parecido a excepción de que la Mina sólo la recorrerían los varones, mientras las mujeres iríamos a visitar Sewell. Esto generó entre nosotras un gran disgusto y enviamos un reclamo formal a los organizadores pidiendo que no se nos discriminara de esa forma y que se nos permitiera tener el mismo proceso que los hombres. Nuestra demanda fue aceptada, pero para entrar a la Mina debíamos estar acompañadas y se normó el lugar para vestirnos, en qué turno y quién nos acompañaría. Este acto de rebeldía y demanda generó oposición y extrañeza. Cada vez que nos veían en los túneles de la mina, los operarios se persignaban o cuchicheaban, demostrándonos el peso simbólico de nuestra rebeldía.

Después de esta experiencia, he permanecido trabajando en la División El Teniente desempeñando diferentes cargos que han implicado una inmersión en los códigos de un espacio laboral y cultural eminentemente masculino. Hace un par de años atrás, me anime a reflexionar sobre esta experiencia entendiendo que ella es tanto colectiva y cultural como individual, razón por la que comencé a realizar el Magíster en Estudios de Género y

Cultura, mención en Ciencias Sociales, desafiando mi formación inicial como ingeniera. Este proceso concluye con esta tesis en la que intento dar cuenta de la inserción laboral de mujeres profesionales en espacios tradicionalmente masculinos como la extracción minera, centrándome en el caso de las mujeres supervisoras de Codelco Chile División El Teniente.

A través de datos de empleo se sabe de la escasa presencia femenina en el ámbito minero y en particular al interior de la División El Teniente. Las pocas mujeres que se ubican en este sector productivo son mayoritariamente profesionales o secretarias, no existiendo mujeres que realicen trabajos asociados directamente a la extracción. Las supervisoras son profesionales que desarrollan labores en la organización a un nivel directivo medio y se relacionan con las jefaturas, tienen personal a cargo y están en posición de ascender a cargos de mayor importancia en la toma de decisiones.

Esta investigación se ha propuesto: dilucidar las dimensiones de género de las relaciones laborales que establecen las mujeres supervisoras de El Teniente, para dar cuenta de esto, durante el año 2004 se realizaron entrevistas a un grupo de mujeres que se desempeñaban como supervisoras en esta División.

El problema abordado se relaciona con la necesidad de comprender más profundamente las relaciones laborales y el trabajo en general, así como las posiciones que ocupan las mujeres en la estructura social en espacios u ocupaciones entendidas como masculinas. Por otra parte, pretende ser un aporte a Codelco Chile División El Teniente, que tienda a mejorar las relaciones laborales, a potenciar la equidad de género entendiendo que ésta permite el desarrollo de relaciones más democráticas que benefician tanto a hombres como a mujeres. Para la División El Teniente, el conocimiento de las estrategias femeninas en el trabajo, la inserción laboral y las relaciones que ellas mantienen con sus pares, subalternos y jefaturas podría servir para generar nuevos y mejores espacios para el desarrollo laboral de sus trabajadores, en tanto que el conocimiento de la situación de las mujeres implica también un conocimiento de las relaciones de género y en consecuencia las medidas posibles de tomar por quien corresponda afectarán también a los varones trabajadores. La posible socialización de este trabajo podría significar un mejoramiento de las relaciones laborales e

interpersonales al interior de El Teniente. Como última relevancia relativa a la División, es importante plantear que esta investigación abre espacios para la realización de otras investigaciones que aborden temas decisivos tanto para la organización como para los(as) trabajadores, por ejemplo el caso de la inserción de mujeres en labores directas de producción.

Por último, es de esperar que a partir de esta investigación se pueda proponer algunas medidas tendientes a incentivar tanto la inserción laboral, las prácticas laborales y la modificación de prejuicios de género que son transmitidos en los procesos educativos, que contribuyen a la segregación de género y naturalizan como masculinos algunos ámbitos como la extracción minera, impidiendo el ingreso femenino a áreas de la economía mejor remuneradas que implican mayor prestigio y estatus.

OBJETIVOS

Objetivo General

Dilucidar las dimensiones de género de las relaciones laborales que establecen las mujeres supervisoras de El Teniente.

Objetivos Específicos

Desentrañar las percepciones que las mujeres supervisoras de El Teniente tienen sobre las relaciones de género en su medio laboral.

Dar cuenta de las percepciones de las mujeres supervisoras de División El Teniente sobre los factores que inciden en su inserción y trayectoria laboral

Describir la construcción de las relaciones laborales en tanto relaciones de género que las supervisoras establecen con los distintos estamentos de El Teniente

MARCO TEÓRICO

Para abordar los objetivos propuestos, esta investigación utilizará el marco conceptual de los Estudios de Género, específicamente en lo que refiere a las relaciones y las identidades de género como dimensiones importantes en los procesos de prestigio y estatus social. En segundo término, se discutirá sobre cómo las dimensiones y variables de género definidas se estructuran y actualizan en el ámbito del trabajo y el empleo.

1.- La Categoría de Género

Los Estudios de Género se convirtieron en una opción teórica y metodológica a partir de la década del 70' cuando esta perspectiva se comenzó a utilizar para reflexionar sobre la posición y condición social de las mujeres en un intento por superar algunos de los problemas de los Estudios de la Mujer: universalización, ghetización y esencialismo.

Con la introducción de la categoría analítica de género se aludía a la necesidad de reflexionar sobre el proceso de construcción social y cultural de lo femenino y lo masculino a partir de la constatación de la diferencia sexual. Así se establece una diferencia entre lo biológico y lo cultural y se puede comprender que las diferencias y desigualdades entre hombres y mujeres son producto de la cultura, apartándonos del anterior discurso sobre la naturalización de las desigualdades. De esto se desprende la variabilidad de formas de ser femenino o masculino en sociedades y clases distintas, y permite comprender que las relaciones que mantienen uno y otro género con las distintas esferas sociales, entre ellas la económica, depende de lo que cada sociedad ha concebido como propio de mujeres u hombres y ha simbolizado como femenino y/o masculino.

Los Estudios de Género plantean dos perspectivas de esta construcción, una social y una simbólica. La perspectiva de la construcción social ha sido utilizada para dar cuenta de las desigualdades sociales entre hombres y mujeres focalizándose en condiciones estructurales tales como la participación en el empleo, el acceso a recursos, a cargos de toma de decisiones entre otros. Mientras que la construcción simbólica del género da cuenta de las

valoraciones y simbolizaciones que permiten y mantienen muchas de las posiciones y condiciones estructurales. En esta investigación utilizaremos un enfoque que combinará ambas perspectivas teóricas e interpretativas.

2.- El género como una construcción cultural: dimensiones relevantes

Una importante teórica latinoamericana del género, Marta Lamas (1996), sostiene que el género es una categoría que articula tres instancias:

-La **asignación de género**, que se realiza a partir de la constatación de los genitales externos de los niños al nacer.

-La **identidad de género**, que se refiere a que el niño se asuma como parte del grupo masculino y la niña como parte del grupo femenino. La identidad de género se adquiere a muy temprana edad y se transforma en un filtro para todas las experiencias de la vida.

-El **rol de género** es “el conjunto de normas y prescripciones que dicta la sociedad y la cultura sobre el comportamiento femenino o masculino” (Lamas 1996:5). La división básica de roles, se corresponde con la división sexual del trabajo: las mujeres dada su capacidad de tener hijos, los cuidan y permanecen centradas en lo maternal y lo doméstico, es decir, la esfera privada de la vida, en tanto que los hombres supuestamente más fuertes físicamente quedarán en lo público, o sea afuera de la casa, en el trabajo. Dependiendo de lo rígida que sea la sociedad, estos roles podrán funcionar como una norma estricta que limite las potencialidades de los seres humanos al potenciar o reprimir determinados comportamientos según si son o no acordes a las concepciones culturales de lo femenino y lo masculino. Tanto la asignación de roles como la valoración que estos tienen, pueden indicar el grado y tipo de segregación por razones de género que tiene una sociedad. Como veremos más adelante, esta división y distinción de roles tiene su correlato en la valoración social de las personas, en el acceso a la educación, al empleo, y la asignación social de prestigio y estatus, toda vez que el sistema de género es clave en la determinación de las relaciones sociales.

Desde un punto de vista que considera al género como parte constitutiva de las relaciones sociales se sostiene que “el género es una forma primaria de relaciones significantes de poder” (Scott 1996: 289), esto quiere decir que las relaciones de todo tipo que se establecen están cruzadas por el género y en consecuencia por el poder; y que por lo tanto los cambios en dichas relaciones implican a su vez cambios en las relaciones de poder. De este modo, es posible comenzar a interpretar las relaciones al interior de El Teniente como relaciones de género y poder, su definición implica cuatro elementos relacionados entre sí, estos son:

- a) Los **símbolos culturales** que evocan representaciones.
- b) Los **conceptos normativos** que manifiestan las interpretaciones de los significados simbólicos. Las normativas, tienden a limitar las posibilidades metafóricas de estos símbolos, de modo que acaban por afirmar de forma categórica y unívoca el significado de femenino y masculino, como si aquellos significados formaran parte de un consenso social. Los conceptos normativos emanan de diferentes fuentes tales como: doctrinas religiosas, educativas, jurídicas, políticas, etc.
- c) El uso del género no se restringe al **sistema de parentesco**, también debe incluir el **mercado del trabajo**, la **educación** y la **política**, puesto que el género se construye también a partir de aspectos tales como la economía y la política, sin menospreciar por su puesto el rol que cumple en este proceso el parentesco.
- d) La **identidad subjetiva**.

El punto C de la definición de Scott es central en el marco de esta investigación, en tanto da cuenta de la importancia que los factores laborales y económicos pueden tener en la construcción del género. Las dinámicas de género del mercado laboral denotan importantes significaciones y valoraciones sobre lo femenino y lo masculino así como indican roles e identidades específicas para varones y mujeres, éstas algunas veces admiten mayores grados de apertura y flexibilidad y otras son más bien rígidos.

Asimismo, la autora sostiene que el género es un campo primario de poder en tanto se considera que “los conceptos de género estructuran la percepción y la organización, concreta y simbólica, de toda la vida social” (Scott 1996: 292), de tal modo que siendo los

conceptos de género un conjunto objetivo de referencias establecen distribuciones de poder y por lo tanto el género está implicado en la concepción y construcción del poder.

Las concepciones sobre el género estarían a la base de diferentes construcciones sociales, políticas y económicas a lo largo de la historia y vice – versa, es decir, lo social, político y económico contribuye a su vez a la construcción del género.

Al asumir que las relaciones de género son relaciones de poder es necesario establecer algunos conceptos que permiten comprender mejor cómo se desarrolla esta dinámica. En este sentido, nos es útil el concepto de prestigio que da cuenta de la constitución de una estructura de gran relevancia para la elaboración cultural del género (Ortner 1996).

Se entiende por prestigio el honor social o el valor social que pueda poseer una persona o un grupo de personas. Se trata por lo tanto de un concepto más cercano a lo simbólico que a las posibilidades reales de control o dominio sobre otros/as y/o sobre los sucesos de la vida social. Puesto que se trata de dos fenómenos diferentes, el poder y el prestigio, pueden presentarse en forma separada en la misma persona, o bien una persona puede poseer uno y no el otro, sobretodo si se considera que una de las más importantes fuentes de prestigio es el contacto y/o parentesco con los ricos, los poderosos y los capaces. La reputación que muchas veces emana de ese tipo de contactos o de otras fuentes de prestigio “sirve para consolidar y en algunos casos para imprimir rigidez a las posiciones sociales de grupos o personas” (Ortner 1996: 153), de tal modo que el prestigio rara vez es un reflejo simple y directo del poder.

El concepto de prestigio es relevante para esta investigación, en tanto, la manera en que éste es asignado, regulado y expresado constituye la lente a través de la cual se perciben culturalmente los sexos y sus relaciones sociales en ámbitos específicos, como lo son los espacios laborales.

Cuando se habla de prestigio se hace al mismo tiempo alusión al estatus que ocupan los individuos en la estructura social. El estatus depende de las evaluaciones que otros hagan de la persona y de su posición social; ambos aspectos le confieren prestigio o valor social.

Las fuentes del estatus y prestigio pueden resumirse en cuatro puntos:

- a) control de los recursos materiales
- b) el poder político
- c) habilidad personal
- d) contacto (por parentesco u otro vínculo) con los ricos, los poderosos y los capaces.

De manera más general aún se puede sostener que las formas de asignación de prestigio han cristalizado en solo dos. Las relativas a la adscripción, como por ejemplo las relaciones de parentesco, o alguna característica propia superficial; y las relativas al logro, es decir, aquellas que tienen que ver con las propias capacidades de las personas y el modo en que la utilización de éstas les generan beneficios sociales, políticos y/o económicos.

Para que las estructuras de prestigio se sustenten requieren de ideologías que sean capaces de legitimarlas y darles un marco de permanencia y obligatoriedad a las relaciones humanas que se dan en los contextos donde operan dichos sistemas, así se consiguen “patrones regulares de diferencia y condescendencia, respeto e indiferencia y, en muchos casos, autoridad y obediencia” (Ortner 1996: 154).

Los sistemas de prestigio son estructuras parcialmente autónomas y no son reductibles a las relaciones de producción pero pueden estar estrechamente relacionadas con éstas, de manera que se puede dar la situación en que las relaciones productivas y las de prestigio alternen sistemáticamente, reforzándose a través de la reproducción de prejuicios y estereotipos sobre lo femenino y lo masculino que contribuyen a la mantención de prácticas de segregación y discriminación.

El planteamiento de Ortner, da cuenta de tres razones que permiten argumentar que la organización social del prestigio se entrelaza con el nivel simbólico de análisis y

reproducción del sistema de relaciones de género. En primer lugar, porque un sistema de género es ante todo una estructura de prestigio en sí misma. En segundo lugar, porque las estructuras de prestigio tienden a la coherencia simbólica entre sí. En tercer lugar, porque los conceptos acerca del género dependen de las formas en las que la acción masculina orientada al prestigio se articula con las estructuras de relación entre los sexos.

La segunda de estas dimensiones refiere a que el prestigio es un factor determinante en las concepciones de género de una sociedad y, por lo tanto, tienden a la coherencia simbólica entre sí, pero esto no quiere decir que se manifiesten en forma conjunta y transparente con las otras estructuras de jerarquización propias de un grupo humano, aunque en algunas sociedades esta situación se produzca. Más bien se refiere a que dos o más dimensiones del prestigio pueden aparecer fusionadas conceptualmente en un único sistema.

3.- El género como una construcción social: dimensiones relevantes

Como se ha dicho anteriormente, la perspectiva de la construcción social ha sido utilizada para dar cuenta de las desigualdades sociales entre hombres y mujeres focalizando en condiciones estructurales tales como la participación en el empleo, el acceso a recursos, a cargos de toma de decisiones entre otros. En este sentido, la división sexual del trabajo representa un elemento analítico central para entender cómo se expresan las condiciones estructurales de hombres y mujeres.

El énfasis que la construcción social del género asigna a las labores y ocupaciones de mujeres y hombres es central para comprender las posiciones que ambos ocupan tanto en el mercado del trabajo como en la sociedad en general, esto quiere decir, que la desigualdad entre hombres y mujeres, y la subordinación de estas últimas es producto del acceso diferencial a los medios de existencia, que en la actualidad serían oportunidades, puestos de trabajo, sueldos de acuerdo al trabajo desempeñado, entre otras.

En la mayoría de las sociedades modernas y capitalistas, incluida la nuestra, la división sexual del trabajo se ha dado de tal manera que quedan dos esferas separadas, por un lado

están las mujeres a cargo de la reproducción en el ámbito privado, y por otro lado los hombres a cargo de la producción en el ámbito público. Esta separación se ha basado en las ideas respecto a ambos géneros que posicionan a las mujeres como seres maternales, cuidadosos, débiles físicamente, emocionales, etc.

4.- Género y trabajo

Una vez definidas las relaciones de género como relaciones primarias de poder y articuladoras de sistemas de prestigio y estatus, que dan origen a todas las relaciones sociales, es necesario referirse al trabajo, no tan solo en su variante de actividad productiva y formativa de lo humano, sino entendiendo que las relaciones laborales se sustentan en posiciones de poder y prestigio construidas genéricamente y que además contribuyen a reproducirlas y mantenerlas.

Para comprender el cruce que se da entre género y trabajo, nos centraremos en los conceptos producción y reproducción, en tanto una de las principales distinciones que se aprecian producto de la segregación del mercado laboral en Chile.

La división sexual del trabajo en distintos momentos históricos y sociedades ha relacionado a los hombres con la producción y las mujeres con la reproducción, aunque se trata de dos procesos imbricados que solo es posible diferenciar desde un punto de vista teórico. Todaro (2004), entiende por este concepto un proceso de cambio vinculado a la perpetuación de los sistemas sociales que se compone de tres aspectos: reproducción social, reproducción de la fuerza de trabajo y reproducción biológica.

La reproducción biológica se refiere a la procreación, en particular a la crianza de los hijos. La reproducción de la fuerza de trabajo¹ se refiere al mantenimiento cotidiano de los trabajadores y los futuros trabajadores. No se trata solamente del mantenimiento físico de los trabajadores, si no también de su preparación para el futuro por lo tanto, implica la

¹ Se entiende por fuerza de trabajo lo siguiente: “conjunto de condiciones físicas o espirituales que existen en la corporeidad, en la personalidad viviente de un ser humano y que este pone en movimiento cada vez que produce valores de uso de cualquier tipo (Marx 1890)” (En: Todaro 2004:63)

educación, la disciplina y la transmisión de técnicas de producción. Mientras que la reproducción social se refiere a la reproducción de las estructuras que sostienen al sistema social (Todaro, 2004).

Los dos primeros aspectos de la reproducción son fácilmente identificables con el ámbito doméstico: alimentación, limpieza, mantención del núcleo doméstico, crianza, etc. La reproducción social por su parte, está más vinculada con los lugares que ocupan las personas en la estructura y las dinámicas que favorecen la continuidad de aquellas posiciones, por ejemplo las de clases, etnia y género.

La producción, por todo lo anterior expuesto, se sustenta en la reproducción, es decir, no sería posible sostener una economía sin contar con la reproducción que realizan en mayoría las mujeres al interior de los hogares, puesto que ella permite reponer los cuerpos, mentes y “espíritu” de los trabajadores. La reproducción debe “restituir y ampliar los factores objetivos y subjetivos de la producción social, esto es, medios de producción y fuerza de trabajo” (Yáñez 2004: 63).

La dinámica de la producción y la reproducción se condice con la ya clásica distinción entre lo privado y lo público para comprender el posicionamiento social de los géneros. La producción se realiza en el espacio público (empresas, fábricas, hospitales, etc), en tanto que la reproducción en el espacio privado más tradicional: la casa. De ese modo las mujeres tienden a mantenerse en espacios interiores, mientras los hombres permanecen en el exterior, expresando además la clásica distinción entre público y privado.

La segregación del trabajo según género, implica una coordinación entre el contrato social y el contrato de género vigentes en una sociedad determinada. En términos de Ortner, es posible suponer que lo que se requiere es una coherencia simbólica entre la estructura de prestigio cuyo referente es el género y la estructura de prestigios laborales y de rangos en las organizaciones, para que de esa manera el modelo social construido bajo determinados criterios de género se mantenga en sus aspectos centrales, aún cuando abra, al menos en el

discurso, espacios de participación femenina en el mercado laboral en condiciones de igualdad con los hombres.

La autora Pfau – Effinger (1993), estudió en diversas sociedades el modo en que se articulan el contrato laboral y el contrato de género, bajo el entendido que una determinada estructura de género es el sustento de una determinada estructura laboral. En su estudio define cuatro tipos ideales básicos de esta articulación:

El primero y clásico de las sociedades industrializadas es el modelo de hombre proveedor/ mujer cuidadora. Una modernización de este modelo lo constituye el de hombre proveedor/ mujer cuidadora a tiempo parcial, es decir, un modelo donde las mujeres ingresan al mercado laboral, pero no abandonan sus labores de cuidado, produciéndose una situación de doble trabajo femenino.

Para los países bajos, la autora describe el modelo doble proveedor/ doble cuidador, esto quiere decir que tanto el trabajo remunerado como el doméstico es distribuido en forma igualitaria entre hombres y mujeres. Este modelo es posible dado que el mercado laboral y las condiciones laborales están organizados de manera tal que lo permiten.

Finalmente se describe el modelo finlandés como doble proveedor / Estado cuidador, esto implica la integración a tiempo completo de ambos géneros en el sistema de empleo, dejando el cuidado infantil a manos del Estado (Todaro 2004).

Como vemos, la estructura familiar y las relaciones de género propias de esa estructura definen el modo en que hombres y mujeres se integran al trabajo remunerado, así como la repartición de la producción y la reproducción.

A nivel mundial, se aprecian importantes cambios en lo que respecta al mercado del trabajo. Sobre todo en las economías de capitalismo avanzado y en ciertas áreas económicas de los países no industrializados, es posible apreciar cambios en las formas de trabajo que emergieron a partir de las reformas post – revolución industrial. En términos gruesos a estas

modificaciones se las ha conocido bajo el concepto de la transformación de la relación laboral normal, que se fundaba en los siguientes puntos:

- el trabajo asalariado es la única fuente de ingreso y subsistencia del trabajador independiente
- este trabajo se ejerce a tiempo completo
- la relación laboral es de duración indefinida, por principio proyectada hacia la continuidad
- la duración y distribución de la jornada de trabajo están normadas y estandarizadas
- la relación laboral constituye una etapa larga en una trayectoria continua, eventualmente interrumpida por periodos de cesantía.
- La edad y permanencia en el empleo implican mejoramiento del estatus, derechos y garantías crecientes.

Si bien este modelo parece estar cambiando a hombre proveedor / mujer cuidadora a tiempo parcial, esto no significa una importante disminución en las tareas domésticas, dado que la relación laboral normal enfrenta a las mujeres que entran al sistema laboral a una estructura hecha a la medida de los hombres que dificulta compatibilizar el trabajo remunerado con el trabajo de cuidado, la vida personal y comunitaria (Todaro 2004).

La relación laboral normal y el contrato de género que la sustenta, presuponen también aspectos tales como la estabilidad de los matrimonios, la renuncia de parte de las mujeres a la independencia económica y al desarrollo de sus potencialidades. Es un sistema basado en un modelo tradicional, que ya no es acorde con los requerimientos y realidades del país, pero no por eso se pretende que la flexibilización sea la solución a esta problemática, según lo indicado más allá de un cambio en materia laboral se hace necesario un cambio cultural que de cuenta de las nuevas formas de familia y abra espacios a un nuevo contrato de género donde las mujeres puedan trabajar seguras tanto en lo que respecta a lo laboral propiamente tal, como en lo que respecta al cuidado y reproducción doméstica.

Uno de los aspectos más relevantes que se desprenden de los cambios en el modelo de relación laboral tiene que ver con la flexibilización laboral. En primer lugar porque implica

transformaciones que trascienden la esfera del trabajo, en tanto este tipo de contrato, elimina las distancias entre la casa y el lugar de trabajo, así como la separación clara entre el tiempo destinado al trabajo y el tiempo de descanso, en definitiva se trata de una transformación de la esfera económica que incide directamente en la organización de la vida cotidiana. En segundo lugar, implica un importante debate de género aún abierto, puesto que algunos autores han considerado que la flexibilidad permitirá a las mujeres articular de mejor manera su entrada al mercado laboral con el mantenimiento del núcleo doméstico, mientras que otros/as han puesto el acento en los importantes montos de incertidumbre que este modelo implica, así como la posibilidad de que más que ser un beneficio para la inserción laboral femenina, sea una fuente de reforzamiento del actual contrato de género.

ANTECEDENTES Y ESTADO ACTUAL DEL PROBLEMA

1.- Mujer y trabajo: demandas y derechos

A nivel mundial las mujeres ingresaron de manera masiva a trabajar a partir de la revolución industrial. Se trataba en general, de trabajos precarios tanto para hombres como para mujeres, que produjo un decaimiento de la fuerza de trabajo en general, poniendo en riesgo los niveles de productividad de las grandes potencias industrializadas de la época. El acceso al trabajo debido a la necesidad de contar con recursos para mantenerse a ellas y a sus familias se ha convertido para las mujeres en un derecho fundamental que no siempre está garantizado en igualdad de oportunidades. El bienestar social y la protección de las mujeres y sus familias a veces ha implicado la mantención de estereotipos de género que no necesariamente han contribuido a la equidad de género.

En Chile, durante la primera mitad del siglo XX, se produjeron una serie de reformas sociales con la finalidad de asegurar una adecuada reproducción de la fuerza de trabajo. En 1931 se implementa el código del trabajo y alrededor de esos mismos años se creó la Caja de Seguro Obligatorio para dar seguridad social a los trabajadores en tanto condición necesaria para la industrialización y el desarrollo económico.

Estas reformas fueron dirigidas a desincentivar el empleo femenino y en 1934 se legisló un salario familiar masculino, posicionando a las mujeres casadas como dependientes. A esto se sumó una legislación que establecía una protección especial para las mujeres como madres potenciales. Todo lo anterior tuvo efectos discriminatorios porque limitó las potencialidades laborales de las mujeres.

De este modo se fue forjando el acuerdo entre relaciones de género y mercado laboral, basado en una división sexual del trabajo donde las mujeres se encargaban de lo doméstico y la reproducción en ese ámbito y los hombres de la producción.

Solo a partir de la crisis económica de los años 80 este intento de mantener a las mujeres en las casas se modificó. Las mujeres ingresaron al mercado laboral, en primer lugar dadas las precarias condiciones económicas, tales como el desempleo masculino y la insuficiencia de salario familiar, y luego producto de los cambios en las estructuras familiares, en los estilos de vida y en las expectativas de desarrollo personal y profesional de las mujeres (Yáñez 2004).

La crisis significó que se elevara la tasa de participación femenina, pero al mismo tiempo hubo un aumento del desempleo femenino entre las mujeres más jóvenes. Gran parte de la mano de obra femenina se ocupó en los sectores no estructurados y de baja productividad, resultando afectada no solo por las acciones dirigidas específicamente a los trabajadores sino también a los que atañen a los sectores en que se insertan.

Junto con la crisis otros factores influyeron en las alzas de participación de las mujeres, como por ejemplo el aumento en la esperanza de vida, los mayores niveles educacionales y la tendencia a tener menos hijos. El aumento de la participación se ha manifestado en una prolongación de los años de vida activa de las mujeres.

Durante los años 90 el empleo femenino creció a tasas más altas que el masculino en todas las ramas de la actividad económica y se incorporaron más de un millón de mujeres al trabajo remunerado. En la fuerza laboral del país participan hoy más de 1,9 millones de mujeres constituyendo alrededor de un tercio de la población económicamente activa. (INE, Encuesta Nacional de Empleo, 2002)

Resulta interesante constatar que al tiempo que las mujeres ingresan al mercado laboral, acceden a mayores grados de responsabilidad y en algunos casos a prestigio y poder, comienza a desarrollarse la llamada crisis de la masculinidad, dado que los hombres deben compartir, hasta cierto punto, su clásico rol de proveedor y el espacio público. Sin duda esta crisis identitaria no es sólo producto de lo que pasa con las mujeres, también es importante destacar el aumento del desempleo, las crisis económicas y otros cambios sociales y culturales que han movilizad las identidades masculinas, sin embargo para esta

investigación resulta importante especialmente porque se trata de mujeres que han salido a ocupar un espacio tan masculino como la mina, y uno de los objetivos de la misma es indagar en las relaciones de género que se dan en los trabajos y al mismo tiempo conocer qué pasa con la familia de estas trabajadoras, qué piensan sus maridos y padres y cómo estas relaciones pueden llegar a ser determinantes en las trayectorias laborales de las supervisoras.

Es importante revisar algunas otras cifras a las ya presentadas anteriormente para describir la situación estructural actual de las mujeres en Chile:

- los años de escolaridad promedio para personas de 15 años es de 9,7 para las mujeres y de 10 para los hombres (MIDEPLAN, encuesta CASEN 2000)
- del total de puestos de confianza de gobierno (Ministerios, Sub Secretarías, Intendencias, Gobernaciones) solo un 24% son ocupados por mujeres (Elaboración SERNAM, sobre la base de consultas a los Ministerios respectivos, datos actualizados a julio de 2003)
- respecto a los cargos de elección popular podemos decir que en el Senado las mujeres representan el 5% y en la cámara de diputados el 13% (Servicio Electoral 2004, promedio 2002-2004 y 2002-2005 respectivamente, no considera cargos designados)

La tasa de participación en el mercado laboral aumentó desde un 55,6% en el año 2000 a un 57% en el año 2003. En el año 2000 la tasa de participación de los hombres era de un 73,2%, y la de las mujeres un 39,3%, para el año 2003 el 73,1% y el 42% respectivamente. Lo anterior se produjo por la incorporación, en el período, de cerca de 300 mil mujeres al mercado del trabajo (MIDEPLAN, Encuesta CASEN 2003). Asimismo, es importante mencionar que la tasa de desocupación es superior en las mujeres que en los hombres, es posible observar que ésta correspondió a un 6,6% en los hombres y un 9,2% en las mujeres en 1990, mientras en el año 2003 fue de 8,3% y 6,9% respectivamente (Encuesta Nacional del Empleo, INE).

Un segundo elemento de desigualdad y discriminación en lo que refiere a la participación en el empleo es el relativo a las remuneraciones. Para los varones el promedio nacional corresponde a 266.665 pesos y para las mujeres a 205.092 pesos, siendo el sueldo de las mujeres un 23% inferior al sueldo promedio de los hombres (INE, encuesta Suplementaria de Ingresos 2002). La remuneración media mensual de profesionales universitarios promedio de los hombres en Chile es de 816.702 pesos, en tanto que el de las mujeres es de 490.201 pesos, siendo en este caso el sueldo de las mujeres un 40% más bajo que el promedio de los hombres (INE, encuesta Suplementaria de Ingresos 2002). Se ha observado que la brecha va aumentando a medida que aumenta el nivel educacional, así la mayor calificación no es garantía de mayor equidad para las mujeres, lo que viene a poner en jaque la antigua idea de que el acceso a la educación y al empleo contribuían a la mayor equidad de género.

Este panorama general da cuenta de importantes diferencias y desigualdades entre los géneros. La segregación en el sistema educativo priva a las mujeres de ampliar sus horizontes y poder realizar toma de decisiones más concientes. Por otro lado las diferencias en los ingresos nos hablan de la continuidad de un modelo que posiciona a los hombres como los principales proveedores de la familia. Sumado todo lo anterior a los datos sobre participación en elecciones y cargos de confianza, se configura un sistema donde las mujeres están lejanas del poder y la toma de decisiones que rebasen el ámbito familiar.

Esta fuerte segregación de mercado laboral y de las tasas de participación en el empleo, se mantienen en la dotación de la División El Teniente de Codelco Chile, donde el 97 % de los trabajadores son hombres, siendo las trabajadoras mujeres sólo el 3% de la dotación total propia. Un punto que se debe mencionar es que no ha habido un incremento en la participación femenina en la calidad de trabajadoras Codelco en la División desde hace 30 años (Registros dotacionales divisionales). Situación que se contrapone a la realidad nacional, donde las mujeres han ido ganando espacios de participación, trabas sobre todo culturales y simbólicas son las que han frenado el avance de la incorporación femenina, como he mencionada en la introducción de esta tesis.

No nos es posible discutir sobre las diferencias salariales en la División el Teniente pues por motivos estratégicos esta información no puede ser divulgada. Sin embargo, éstas van asociadas a una determinada categoría y serán sobre esas categorías sobre las cuales realizaremos nuestro análisis.

En el caso de la Supervisión es posible observar que no existen mujeres en las categorías más bajas (8, 9, 10 y 11). Es importante destacar que, en general las mujeres siempre están posicionadas en igualdad de condiciones frente a los hombres. Por ejemplo el 62% de las mujeres tiene categoría igual o superior a escala quince, mientras que el 46% de los hombres está en esa condición. Sin embargo, también es importante observar que en las categorías más altas (18 y 19) de la supervisión, no hay mujeres. Lo anterior nos podría indicar que existe una especie de tope para éstas, el cual es implícito.

Es posible también observar, que en el caso de las trabajadoras la tendencia es que las mujeres tengan mejor posicionamiento respecto de las categorías que los hombres. Por ejemplo, el 69,9 % de las mujeres tiene categoría superiores a 10, mientras que en el caso de los hombres es sólo el 40%.

Este mejor posicionamiento de las mujeres respecto de los hombres es más marcado en los trabajadores(as) que a nivel de la Supervisión, donde si bien existe una tendencia parecida es de menor intensidad.

De lo antes descrito, podemos observar que en el caso específico de la División El Teniente, las mujeres estarían posicionadas en mejores condiciones que los hombres en relación a las remuneraciones, lo que sería distinto a lo que se da normalmente en el mercado del trabajo chileno.

Ahora bien, si las estadísticas son importantes, pareció interesante detenernos en los aspectos simbólicos del tema. En Chile y más específicamente en El Teniente, las jerarquías de prestigio que se ven entrelazadas o conectadas son las que tienen que ver con el género, el rango y la ocupación. Si bien cada una de ellas da paso a un determinado

sistema de prestigio, la gran normatividad en cuanto a los roles de género en nuestra sociedad y las ocupaciones y rangos que se derivan de ello, dan origen a un sistema donde las tres jerarquías de prestigio se encuentran generando espacios de ocupación y rangos determinados para las mujeres que, en la mayoría de los casos, son menos valorados que los espacios a los cuales tienen acceso los hombres y en consecuencia refuerzan el sistema de prestigio imperante.

Respecto de los ámbitos público/privado-hombre/mujer, literalmente, en el Teniente, la situación está invertida, en tanto los hombres trabajan “adentro” de la mina y las mujeres “afuera”, desde un punto de vista que considere que lo público es lo que se relaciona con el poder, la articulación producción /reproducción y estructura de géneros se mantiene; dado que el espacio de más prestigio y poder es la mina, o sea que es el espacio que tiene las características de lo público, aunque esté adentro de la tierra. En cambio las mujeres aunque trabajen afuera, lo hacen en espacios asociados a la reproducción o de lo privado, en tanto es lo que tiene menos prestigio y poder

En relación a las supervisoras de El Teniente estos factores afectan el posicionamiento estructural de las mujeres al interior de la organización. Desde esa perspectiva resulta indispensable, concebir el género y sus implicancias en ámbitos relativos al poder, el prestigio y el estatus; dado que son esos los factores que entran en juego al momento de indagar en las distintas relaciones que las trabajadoras establecen al interior de la División y a que estos aspectos tienen siempre una base en las diferencias entre los géneros y las relaciones que de ahí emanan.

Por otra parte, es importante mencionar que todo el análisis que se haga debe tomar en cuenta que en Codelco y en específico en la División El Teniente para el personal propio, se mantiene casi inalterada la relación laboral normal, caso que corresponde al de las supervisoras. En tanto los(as) trabajadores son contratados legalmente, por tiempo completo, con jornadas laborales legales y bien definidas (sistema de turnos), con previsión y salud según lo estipula la ley y sus contratos son indefinidos. Además han mantenido, aunque no totalmente, una serie de beneficios producto de las negociaciones colectivas.

Debemos recordar que ésta es una empresa cuyos trabajadores están afiliados a grandes y poderosos sindicatos, de manera que éstos(as) están protegidos en sus derechos laborales, a diferencia de las tendencias propias de la flexibilización del mercado laboral.

Los cambios en el mercado del trabajo se han manifestado no en lo relativo a sus trabajadores “propios”, si no que en lo que respecta a la contratación de los denominados colaboradores o terceros. Aproximadamente desde los años 80 la empresa ha comenzado una lenta y constante disminución de su dotación propia, externalizando muchos de los servicios que anteriormente desarrollaba internamente. Los nuevos trabajadores son contratados por una empresa intermediaria y sus condiciones laborales y de contratación son acordes al mercado laboral existente, es decir, con contratos a plazo fijo, con sueldos muy inferiores a los de los(as) trabajadores(as) de la planta propia y con condiciones de beneficios también inferiores.

Para analizar la situación de la supervisoras y las relaciones de género al interior de la división, debemos tener claro que ellas están contratadas según la relación laboral normal y que por lo tanto las problemáticas de género provenientes de ese modelo, todavía pueden ser válidas en esta investigación; esto significa que hay cierta seguridad en términos laborales, separación entre trabajo y domicilio, jornadas laborales bien establecidas, etc.

2.-Las Mujeres en la Historia del Teniente

Desde los primeros días de explotación del mineral, la Braden Copper Company tuvo serios problemas para atraer y mantener una fuerza de trabajo estable. Los trabajadores provenían en su mayoría del sector agrícola, de modo que se trataba de una ocupación nueva y totalmente diferente. La rotación de la mano de obra entre 1910 y 1930 fue muy alta, la gran mayoría de los mineros trabajaba entre dos y doce semanas (Welfare Department, Annual Report, 1922). Esta mano de obra transitoria e inestable desafiaba los esfuerzos de la Compañía por imponer nuevas formas de disciplina (Klubock 1992). Es importante mencionar que a comienzos de la explotación del mineral, mujeres transitaron en la Mina, desplazándose en su interior y a través de las jaulas (ascensores) para llegar a los

campamentos denominados Fortuna y Teniente C donde trabajaban, residían e incluso se dice dieron a luz.

Una vez comenzada la explotación del mineral en forma masiva en 1905, un número indeterminado de mujeres llega a trabajar en los campamentos de la Mina o Sewell. Estas mujeres desempeñaban tareas domésticas como lavar, coser, atender mesas (cantinera) o dar pensión a terceros.

Durante estos años, las mujeres participaban de la movilidad general de la fuerza de trabajo, estableciendo pequeños negocios y trabajando en pensiones, cantinas y prostíbulos, en callampas fuera de los campamentos mineros, cerca de ferrocarril, o en Rancagua. También trabajaban como empleadas domésticas en las casas de los administradores norteamericanos. Sus actividades económicas les daban una independencia importante, raras veces se casaban formalmente. Las relaciones entre hombres y mujeres eran fluidas en términos sexuales. Estas mujeres al igual que los hombres disfrutaban de una cierta independencia y movilidad, que les permitía viajar en búsqueda de mejores posibilidades económicas, éstas lo hacían solas (Klubock 1992).

La Compañía expresó su preocupación por la relación hombre-mujer en una regulación implementada en 1917, que requirió que los trabajadores que vivían con una pareja se casaran. Hasta los años cincuenta la compañía implementó la política de obligar a los trabajadores encontrados a solas con una mujer, o a casarse o a dejar su trabajo e irse. Nunca se le preguntó a la mujer si deseaba o no tal unión. Y si ella rechazaba el término brusco de su independencia, también podía perder su trabajo de empleada; O si su padre o hermano trabajaban, la familia entera podía terminar en Rancagua de no aceptar el matrimonio. Se trataba de medidas destinadas a la formación de una mano de obra estable, a través de la sujeción y la disciplina tanto de hombre como de mujeres, de manera que el matrimonio resultaba un contrato que no solo unía a los cónyuges, sino a ambos con la empresa minera.

A partir de la década del 20, mujeres chilenas ingresan a trabajar en la empresa como:

preceptoras o educadoras, en el departamento médico (lavanderas, veladoras, o enfermeras), telefonistas y escribientes. De acuerdo a datos históricos alrededor de 15 mujeres fueron contratadas entre 1924 y 1925 en la oficina de costos, además en el año 1927 son contratadas telefonistas para el Departamento Eléctrico. Todas estas mujeres debían ser solteras pues la empresa no estaba dispuesta a solventar el costo de la maternidad. Es importante destacar que la remuneración femenina era menor que la masculina para dos personas de igual categoría y si se era contratada como obrera (sirvienta) se perdía la calidad de trabajador si contraía matrimonio (Baros 2000).

Durante los años veinte, fue más y más importante para la Compañía mantener una fuerza de trabajo estable y disciplinada, ello con miras a aumentar la producción para los crecientes mercados internacionales del cobre. Como parte de este nuevo sistema de relaciones laborales, la Compañía creó un Departamento de Bienestar (o *Bienfregar* como le denominaban los mineros), un Centro de Educación y trabajo social, un periódico: "El Teniente", y una escuela vocacional. Estas instituciones se agregaron a una red de organizaciones sociales ya establecidas por la compañía, que incluía clubes sociales y canchas deportivas (Klubock 1992).

La meta de estas instituciones fue combatir el alto nivel de rotación y aquellos hábitos de los mineros que contribuían a la indisciplina laboral y perjudicaban la productividad como el juego y el trago. La estrategia paternalista de la compañía para construir una fuerza de trabajo se enfocó hacia la relación hombre – mujer en los campamentos, y hacia una ideología de género y domesticidad (Klubock 1992). De esta manera se complementa la idea del matrimonio como sujeción, creándose la imagen de las mujeres como personas que ponen el orden necesario en el espacio doméstico y privado para que los hombres resulten buenos y eficientes trabajadores en las faenas y espacios públicos. Dicho de otro modo, se pone de manifiesto la articulación producción – reproducción.

La compañía dirigió sus esfuerzos a transformar a las mujeres en dueñas de casa, en la escuela vocacional para la mujer se podía tomar clases en limpieza de la casa, moda, cocina y economía doméstica. El diario de la Compañía se dedicaba a predicar las virtudes de la

dueña de casa y de la madre La Compañía advirtió también que los hijos nacidos en los campamentos serían la próxima generación de trabajadores. Los trabajadores con familias entregaban no solamente su propia labor a la compañía, sino además la fuerza laboral futura (Klubock 1992).

Mientras las escuelas para hombres preparaban a los trabajadores para nuevos tipos de trabajo industrial, las escuelas para mujeres las preparaban para ser dueñas de casa y actividades domésticas (Revista El Teniente 1922 – 1942). Las oportunidades educacionales para las mujeres eran muy limitadas y las familias mineras dedicaban sus pocos recursos a la educación de sus hijos. Se preocupaban poco de las hijas cuyo destino era ser esposa y luego madre de un trabajador de El Teniente (comunicación personal).

La gran depresión de 1929 hizo que se contrataran mujeres ya que estas recibían menos beneficios, sin embargo en 1931 sufrieron rebajas de honorarios debido a la gran crisis mundial (Baros 2000).

Alrededor de 1940 las mujeres comienzan a recibir un trato menos desigual con relación a los beneficios asociados a las condiciones contractuales: vacaciones, impuestos, cuotas sindicales, licencias médicas y otros. Sin embargo esta igualdad se rompía en dos excepciones: económicamente la remuneración femenina era menor que la masculina (datos del salario diario de dos personas de categoría trabajadora en 1945, muestra que mientras una sirvienta del Servicio Médico ganaba \$47,25, un jornalero mina cobraba \$50,95, que incluía varios bonos de producción); y a diferencia de la empleada, la mujer obrera gozaba de la libertad para contraer matrimonio sin perder su cargo (Baros 2000). Se consideraba como mujer obrera aquella que realizaba para la empresa labores domésticas, es decir, aseo, alimentación, etc. En tanto que la empleada es una mujer que desarrolla labores administrativas, es decir, secretarias o escribientes, operadoras de IBM, etc.

A mediados de los años 40 y debido a la Tragedia del Humo² se contrataron varias

² La Tragedia del Humo. El martes 19 de junio de 1945, y mientras los mineros iniciaban sus labores en el turno A, se declara un incendio en una fragua que era encendida regularmente y es seguido de una explosión.

asistentes sociales. Estas profesionales trabajaron en temas de bienestar familiar y educacional de los trabajadores y sus familias, en los mismos conceptos que se comentó anteriormente (Baros 2000).

En el año 1948 se produce un ingreso de mujeres con la introducción de la IBM y los sistemas de computación como digitadoras. Mención especial merecen las secretarias quienes tuvieron que dar una dura lucha para ser contratadas, inicialmente y durante la administración norteamericana este cargo era ocupado solamente por hombres. Vanguardistas en este cargo fueron las secretarias de instituciones gremiales. En 1948 Violeta Maturana y Lilian Ahumada ingresaron a los sindicatos Industriales Rancagua y Sewell Mina.

En 1956, Mercedes Osorio era Pro-tesorera de la sociedad de Socorros Mutuos, que contaba con 40 mujeres entre sus socios, y dos años mas tarde, Carmen Miranda, ejercía como jueza. En 1960 Estela de Scordelles presidía la Cámara de Comercio, y en 1956, Eliana Montaldo fue Directora del Instituto Politécnico o Escuela Industrial. En el año 1962 había contratada en la empresa alrededor de 100 mujeres, destacándose la contratación de tres dentistas mujeres.

En el año 1968 se produce el Plan de Expansión de la empresa³. A partir de ahí y hasta 1976 se producen ingresos masivos de trabajadores dentro de los cuales son contratadas mujeres en cargos de secretaria mayoritariamente. Este ingreso de mujeres fue propiciado por la apertura de carreras para el sexo femenino en Liceos Comerciales e Institutos. El 29 de Octubre de 1974, la agrupación de secretarias de El Teniente dio origen al Colegio de Secretarias Regional Rancagua (Agrupación Gremial) (Baros 2000).

El humo avanzó por las galerías atrapando y asfixiando a decenas de trabajadores que murieron. Las víctimas de este incendio son 355 personas, pericidas por inhalar monóxido de carbono.

³ Este plan contempló obras de gran envergadura en el interior de la mina (maestranza de mantención, piques y sistema ferroviario; el concentrador Colón; ampliación de la Fundición de Caletones con una Planta de Oxígeno; aumento del suministro y transmisión de energía eléctrica) y un convenio con el Estado que implicó un plan habitacional para el personal y sus familias que fueron trasladados desde los campamentos a Rancagua.

Existen tres hitos importantes de mencionar en la década de los setenta relacionados con la inserción femenina en la empresa:

- ✓ La celebración de efemérides femeninas como el día internacional de la Mujer conmemorada en la empresa desde el 8 de Marzo de 1972; el Día de la Secretaría desde el 3 de Diciembre de 1973; los Días de la Asistente Social (11 de Noviembre) y de la Operadora Telefónica (1 de Junio) a partir de 1974
- ✓ Se habilitaron Salas-cunas en Rancagua en 1972, en Sewell en 1974, Coya y el inmueble de Avenida España en 1978
- ✓ Fin de la prohibición de contraer nupcias para la empleada, con la emisión de los decretos de fuero maternal

En 1972 se abrió una vacante en Higiene Industrial Colón, entrando María Eugenia Henríquez, Ingeniero de Ejecución en Minas quién trabajaba en Superficie (Baros 2000).

En orden cronológico las ingenieras pioneras fueron Angélica Dintrans que ingresó a Transportes y Equipos de Servicio en 1970; Elba Zepeda, Ingeniero de Ejecución metalúrgica, Departamento de Concentrador 1972; Edith Torres, ingeniero Civil Químico que en 1974 ingresó a la Fundición, María Pons y Pilar Arraño ambas en 1988.

También se integra en 1979 la Higienista Erika Aranda. De acuerdo a antecedentes encontrados sólo alrededor del año 1978 o 1979 entran en dos momentos distintos una geóloga chilena y otra extranjera, ambas disfrazadas de hombre a realizar trabajos de terreno al interior de la Mina. En el año 1989, la geóloga Alejandra Arévalo comienza a ingresar a la mina, teniendo problemas con los trabajadores y profesionales que trabajan en el interior de la Mina. A pesar de ello ella insistió, coincidiendo su entrada con una serie de problemas de estallidos de roca, situación que fue asociada a su entrada. Posteriormente se fue determinando que los estallidos de Roca estaban asociados a problemas en el método de extracción. Finalmente y gracias a su insistencia y una serie de situaciones adicionales consiguió entrar a la mina y realizar su trabajo (Baros 2000).

Aunque no forma parte de esta investigación es interesante hacer notar la superstición de que las mujeres no debían entrar a la mina, pues la mina era una mujer que se ponía celosa y esto hacía que ocurrieran desgracias. Más allá de los factores sociales y laborales que abordará esta investigación, hay factores simbólicos que podrían tener una gran relevancia en cuanto a la inserción de las mujeres en el ámbito minero. Esos factores podrán ser interpretados posteriormente y como complemento de lo que aquí se presentará.

En forma inédita, Rosa Sánchez Vera, secretaria del Departamento de Adquisiciones, fue elegida Dirigente del Sindicato N° 7 Profesional de Rancagua en 1981, caso único en El Teniente hasta hoy.

Es importante hacer notar que sólo en el año 1991 es derogada la ley 19.250 la cual prohíbe a las mujeres trabajar en faenas mineras subterráneas, consideradas superiores a sus fuerzas y peligrosas para las condiciones físicas y morales de su sexo.

Durante el año 1992 ingresa un grupo de graduadas a la División El Teniente, una de ellas comienza a trabajar en labores de Ingeniería Industrial en la Mina. Un tiempo después, se autoriza el ingreso de visitas mujeres y finalmente en el año 1997, por primera vez una mujer secretaria ingresa a trabajar a la mina en forma continua. Posteriormente se autoriza el ingreso de otras mujeres a desempeñar labores en los casinos e ingresan a trabajar más secretarias.

Dados los antecedentes, esta investigación resulta bastante actual e interesante dado que los puestos de poder se han abierto a las mujeres sólo en la última década y por lo tanto explorar en sus experiencias, será al mismo tiempo explorar en cómo se ha dado el proceso de transformación reciente de la División El Teniente.

A continuación, presentaremos brevemente la estructura productiva de la División el Teniente debido a la importancia que reviste para luego comprender las historias y percepciones de las mujeres entrevistadas.

3.- La División El Teniente y sus procesos productivos

Con sus más de 2.400 kilómetros de túneles, equivalentes a la distancia entre las ciudades de Arica y Chillán, El Teniente es la mina subterránea más grande del mundo.

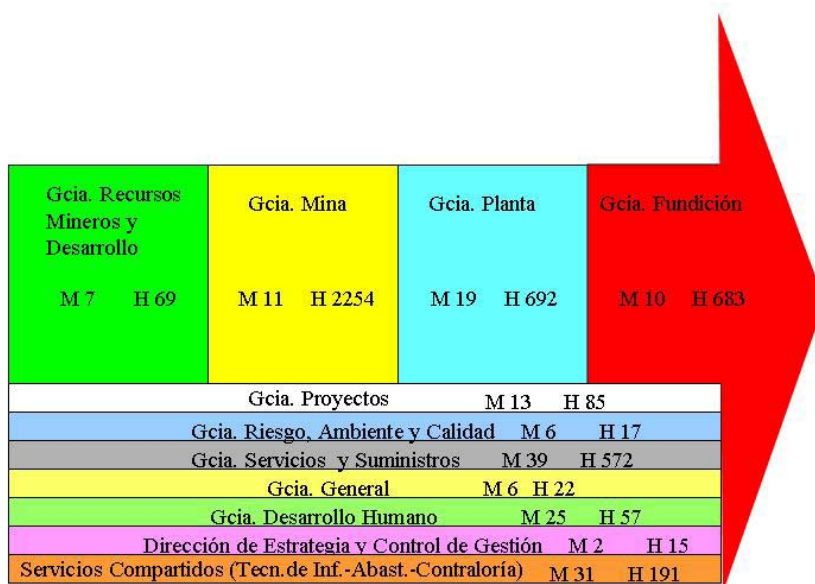
Enclavada a 2.100 metros sobre el nivel del mar, en plena Cordillera de los Andes, y distante 60 kilómetros de la ciudad de Rancagua, en la Sexta Región de Chile, su historia se inicia gracias al espíritu visionario del ingeniero norteamericano William Braden y al de miles de chilenos que con esfuerzo y sacrificio lograron imponerse a una inclemente geografía.

En sus orígenes, allá por el año 1905, la mina fue explotada por Rancagua Mines, antecesora de la Braden Copper Company, lo que marcó el nacimiento de la Gran Minería del Cobre en Chile.

Posteriormente, en 1968, el Estado chileno adquirió, a través del proceso de Chilenización del Cobre, el 51% de la empresa. Más tarde, en 1971, la Nacionalización de la Gran Minería la convirtió en una empresa 100% estatal, de propiedad de todos los chilenos, y en 1976, El Teniente pasó a ser una de las divisiones de la Corporación Nacional del Cobre, Codelco, la compañía cuprífera más importante del mundo.

Para comprender el espacio en que se mueven las supervisoras, es necesario conocer un poco más a fondo la organización de la División y las distintas partes que la componen, con este objetivo se presenta la cadena del valor.

La cadena del valor es un diagrama que permite visualizar las actividades que son propias del negocio por una parte, en el diagrama esto se aprecia en aquellas partes de la cadena que se presentan en forma sucesiva verticalmente. Estas actividades son las principales del giro del negocio y le dan sentido a éste. Existen por otra parte una serie de actividades anexas que atraviesan toda la organización y que son servicios asociados al giro principal, estos cumplen el objetivo de apoyo a la producción. Estas actividades se aprecian en el esquema en forma sucesiva horizontalmente.



En el diagrama también es posible observar las dotaciones de hombres y mujeres asociadas en cada uno de los casos (M: mujeres; H: hombres)

La División El Teniente cuenta con un total de 4.826 trabajadores “propios” (contratados por Codelco) a junio de 2004. La dotación contratista es de aproximadamente 10.000 personas, trabajando la mayoría de ellos en el Plan de Desarrollo⁴ que se está llevando a cabo en la División, el cual consiste en un aumento de Producción desde las 100.00 ton/día a las 130.000 ton/día.

Se efectuará a continuación un análisis mas acabado de la dotación, es importante evidenciar que éste se efectuará sólo respecto del personal Codelco.

⁴ El plan de Desarrollo El Teniente (PDT), es el gran proyecto minero, tecnológico y de gestión con el que se está construyendo el futuro divisional. Concebido para expandir la capacidad productiva a nivel Mina, Concentrador, Fundición e Hidrometalurgia, el PDT, contempla la explotación de nuevos sectores, la incorporación de tecnología de punta, el desarrollo y la adquisición de competencias laborales por parte de los trabajadores y el manejo de los impactos ambientales de acuerdo a estándares nacionales e internacionales.

Como ya se mencionó anteriormente la población femenina de trabajadoras es tan sólo el 3%.

Es importante destacar que existen básicamente tres niveles jerárquicos en la organización, siendo estos: nivel gerencial, nivel supervisión y trabajadores.

Desde esta perspectiva se pudo observar que:

- El 0,3 % de la dotación total se encuentra en el nivel gerencia, correspondiendo sólo a hombres
- Del total de la dotación propia, el 8,83% corresponde a supervisores, del cual sólo el 0,3 % corresponde a supervisoras mujeres
- Respecto de los trabajadores, el 87,4% corresponden a hombres y sólo el 3,2% a mujeres

Otra información que parece interesante mostrar para su posterior análisis tiene que ver con las dotaciones asociadas a las distintas gerencias por género. Respecto de la dotación es posible observar que:

- En la tabla adjunta se puede observar que de acuerdo a lo expresado con anterioridad la Gerencia de Recursos Mineros y Desarrollo, Gerencia Mina, Gerencia Planta y Gerencia Fundición que son las áreas productivas, tienen asociada una dotación de 3.745 personas, que corresponden a un 76% del total del personal que trabaja en la División. El 79% de los hombres (3.698) desarrolla labores en áreas productivas, mientras 47 mujeres se desempeñan en áreas productivas correspondiendo a un 27%. Respecto sólo del estamento Supervisión, 270 hombres (63%) desarrolla labores en áreas productivas, en el caso de las mujeres sólo 4 de ellas se desempeñan en estas áreas correspondiendo a un 31%. Sólo trabajan mujeres supervisoras en la Gerencia Planta.

- Las áreas de Staff Técnico (Gerencia de Proyectos y la Gerencia de Riesgo, Ambiente y Calidad) tienen una dotación total de 121 personas. Un 1% (41) de la dotación masculina desempeña labores en esta área, mientras un 12% (18) de la población femenina lo hace. Respecto del estamento supervisor trabajan 59 hombres que corresponden a un 1% y sólo 1 mujer que es el 8%, se desempeña en la Gerencia de Proyectos.
- Las áreas de apoyo a la producción (Gerencia de Servicios y Suministros y Servicios Compartidos) tienen una dotación del 18% de la División y esta desagregada en un 16,% (763) que corresponde a hombres y un 41% (70) a mujeres. Por otra parte la supervisión se compone por un 16% (70) hombres y un 31% (4) Mujeres, éstas se desagregan en: 1 en Servicios y Suministros y 3 en Servicios Compartidos.
- Las áreas de staff General (Gerencia General, Gerencia de Desarrollo Humano y Dirección de Estrategia y Control de Gestión) tienen una dotación total de 127 personas de las cuales 94 son hombres que corresponde al 2% de la población divisional y 33 son mujeres que corresponde al 20% de la población Divisional femenina. Por otra parte en relación a la supervisión hay 27(6%) hombres y 4 mujeres(30%)

Gerencias de Areas	Rol E		Ral A		Rol B		Total		
	Hom	Muj	Hom	Muj	Hom	Muj	Hom	Muj	Total
Total	14	0	426	13	4217	156	4657	169	4826
Gcia. General	3	0	10	1	9	5	22	6	28
Gcia. Mina	1	0	115	0	2138	11	2254	11	2265
Gcia. Planta	1	0	54	3	637	16	692	19	711
Gcia. Fundición	1	0	64	0	618	10	683	10	693
Gcia. Servicios y Suministros	1	0	31	1	540	38	572	39	611
Gcia. Desarrollo Humano	1	0	9	3	47	22	57	25	82
Gcia. Proyectos	1	0	49	1	35	12	85	13	98
Gcia. Riesgo, Ambiente y Calidad	1	0	10	0	6	6	17	6	23
Gcia. Recursos Mineros y Desarrollo	2	0	37	1	30	6	69	7	76
Dirección de Estrategia y Control de Gestión	1	0	8	0	6	2	15	2	17
Servicios Compartidos	1	0	39	3	151	28	191	31	222

Tabla N°1 Estadísticas Divisionales de personal a Junio de 2004

Un aspecto que pareció importante evaluar es la posición que ocupan las mujeres en general dentro de la organización. En esta organización los cargos se organizan por categorías. Es importante mencionar que el análisis por cargo resulta poco adecuado, pues existe una gran dispersión de estos. Existen exactamente 52 cargos para la Supervisión y 569 cargos para los trabajadores. En ese contexto habiendo tal dispersión de cargos es engorroso realizar un análisis detallado de cuales son las principales funciones que realizan las mujeres. Sin embargo podemos decir que ninguna de ellas desempeña labores de producción, siendo las principales funciones que realizan la de secretarias y analistas.

Otro dato que pareció importante relevar es la distribución por edades de la población de trabajadores, la cual se observa en cuadro adjunto.

Se puede observar claramente que la mayor concentración de edad de trabajadores tanto hombres como mujeres se produce ente 50 y 55 años. En general se trata de una población de trabajadores(as) de mayor edad.

Rango		Rol E		Rol A		Rol B		Total		
De edades		Hom	Muj	Hom	Muj	Hom	Muj	Hom	Muj	Total
% sobre Total		0,3%	0,0%	8,8%	0,3%	87,4%	3,2%	96,5%	3,5%	100%
% sobre Rango		100%	0%	97%	3%	96%	4%	96%	4%	
Desde	Menor de	14	0	426	13	4217	156	4657	169	4826
70	75	0	0	0	0	0	0	0	0	0
65	70	0	0	0	0	5	0	5	0	5
60	65	3	0	19	0	116	3	138	3	141
55	60	2	0	127	2	795	26	924	28	952
50	55	3	0	131	2	1243	67	1377	69	1446
45	50	2	0	50	1	792	29	844	30	874
40	45	2	0	49	2	540	5	591	7	598
35	40	2	0	26	5	379	12	407	17	424
30	35	0	0	15	1	153	8	168	9	177
25	30	0	0	9	0	177	5	186	5	191
20	25	0	0	0	0	17	1	17	1	18

Tabla N° 2 Estadísticas asociadas a la edad y Rol de los(as) trabajadores(as)

Esta tabla da cuenta de cómo se mantiene la relación laboral normal, en tanto se aprecia la permanencia de los (as) trabajadores en la organización.

MARCO METODOLÓGICO

1.- Método y Diseño

La metodología con la cual se pretende efectuar la investigación y cumplir los objetivos planteados se inscribe en la orientación cualitativa de investigación social.

Fenómenos humanos tienen una complejidad suplementaria: el objeto del estudio es de la misma naturaleza que el sujeto que estudia. Lo anterior implica que son más complejos y requieren exigencias de métodos distintas. No es suficiente explicar las leyes y causas que dan origen a los fenómenos. Se debe integrar y enriquecer para incorporar esta condición humana de sujeto reflexivo. La ciencia de la cultura no queda agotada con la explicación, requiere de la interpretación.

La antropología ha privilegiado el uso de las técnicas cualitativas. Estas técnicas se asocian a las llamadas observaciones naturales y participativas, a las entrevistas en profundidad, a la etnografía, estudios de casos, e historias de vida, entre otras. El interés de la perspectiva cualitativa radica en la descripción de los hechos observados para interpretarlos y comprenderlos en un contexto global en el que se producen, con el fin de explicar los fenómenos. La idea en una investigación de este tipo no es generalizar los resultados, sino el descubrir la especificidad cultural de los actores en estudio, esto hace que se privilegie la información obtenida de una muestra específica de la población observada, entrevistándola a fondo. Una investigación de orden cualitativo nos permitirá develar aspectos de la vida social de los individuos a investigar.

Estos métodos permiten indagar en las significaciones que los sujetos dan al mundo social y a su experiencia de vida, de este modo es posible describir las experiencias de las supervisoras de El Teniente a partir de la subjetividad. Además, dichos métodos permiten describir y explorar en las percepciones, creencias y actitudes de las personas, evitando ser extremadamente intrusivo y con una perspectiva holística.

La investigación será según el tipo de estudio descriptivo, es decir, aquel que busca

caracterizar personas, grupos, fenómenos y relaciones que se han definido como relevantes.

2.- Técnica

La técnica cualitativa que se utilizará corresponde a entrevistas en profundidad. Se entiende por esto, según Taylor y Bogdan, reiterados encuentros cara a cara entre el investigador y los informantes, encuentros dirigidos hacia la comprensión de las perspectivas que tienen los informantes respecto de sus vidas, experiencias o situaciones, tal como las expresan con sus propias palabras. Se trata de entrevistas semi estructuradas y aunque se trabaja con pauta de preguntas permanecen abiertas a los cursos de la conversación.

La pauta de preguntas incluye aspectos tales como: historia familiar, relaciones con la familia de origen y la propia, expectativas laborales y familiares, historia de la vida laboral y percepciones respecto a la misma.

3.- Población y Muestra

El total de mujeres supervisoras de la División El Teniente es 13. Ellas trabajan en distintas gerencias de la División, y solo tres de ellas en áreas de producción. De ellas, 3 son contadoras, 7 ingenieras civiles en distintas menciones, 1 periodista, 1 asistente social y 1 geóloga. Sus edades van entre los 31 y los 58 años; y sus categorías entre la 11 y la 17, recordemos que las categorías se asocian a sueldos. De las 13 supervisoras que componen nuestra población, 10 tienen personal a cargo, quienes se desempeñan en producción pueden llegar a tener 40 subalternos, en tanto que las ingenieras especialistas no tienen a ningún subalterno. Todas mantienen relaciones directas con gerentes y superintendentes o jefes de departamento de la División. En general podríamos decir que se ubican en un lugar medio – alto de la organización. Sus labores en términos generales tienen que ver con coordinar, organizar y responsabilizarse por el buen funcionamiento de las áreas a su cargo.

Se ha realizado una muestra intencionada con el objetivo de describir determinados espacios. Las variables para seleccionar a las entrevistadas son edad, profesión y estado

civil, con la intención de poder establecer algunas comparaciones en lo que respecta a la vida social y familiar y a la vida laboral de unas y otras. Se incorpora la edad como variable relevante porque permite establecer la presencia de cambios y continuidades tanto en las relaciones laborales, como familiares, así mismo permite ver las posibles transformaciones en las expectativas laborales de las mujeres y el lugar que ocupa en sus vidas el trabajo. Se entrevistarán 3 supervisoras menores de 50 años y 3 mayores de 50 años.

Las distintas profesiones permiten acercarse a las posibles diferencias entre mujeres que se desempeñan en espacios más tradicionalmente masculinos y las que lo hacen en espacios neutros o más femeninos, tenemos por lo tanto 3 ingenieras, 1 geóloga, 1 asistente social y 1 contadora.

Finalmente el estado civil permite apreciar cómo se articulan trabajo y vida familiar en las distintas situaciones. Se entrevistarán 3 mujeres casadas y 3 solteras.

En función de todo esto y considerando que esta investigación no pretende obtener conclusiones que representen a todas las supervisoras, se eligieron 6 casos para realizar entrevistas en profundidad.

	Casada		Soltera	
	-50	+50	-50	+50
Ingeniera	1		1	1
Geóloga				1
Asistente Social		1		
Contadora	1			

4.- Plan de Análisis

El análisis se realizará a partir de las entrevistas transcritas. El objetivo es identificar en primer lugar los temas relevantes, relacionándolos entre sí y con el contexto de trabajo y vida de las entrevistadas a partir de un enfoque interpretativo.

Para un análisis cualitativo Taylor y Bogdan plantean un proceso en continuo progreso, sin embargo se pueden definir tres etapas diferenciadas. La primera es identificar temas y desarrollar conceptos y proposiciones. En nuestro caso esto ya está un tanto delineado por las preguntas de las entrevistas. Una segunda fase comienza cuando los datos ya han sido recogidos y constituye la codificación de ellos y el refinamiento de la comprensión del tema de estudio. La tercera fase es relativizar los descubrimientos, es decir, comprender los datos en el contexto en que fueron recogidos.

CAPITULO I: LAS ENTREVISTAS

Durante el mes de mayo se sostuvo conversación con el Subgerente General de la División con el objeto de conseguir el permiso para realizar las entrevistas, entregándole información respecto al trabajo de investigación que se realizaría, luego además se conversó con los Gerentes de las supervisoras que serían entrevistadas. Durante el mes de noviembre se tomó contacto con las supervisoras elegidas en la muestra y se realizó la entrevista

A continuación presento a las mujeres supervisoras que compartieron sus experiencias en la División El Teniente y algo de sus vidas en esta investigación, los nombres de todas ellas han sido cambiados con el fin de mantener su anonimato:

María Eugenia

Nació en Rancagua, tiene 56 años, sin embargo su familia no estaba relacionada con la minería. Su padre tuvo la primera radio que hubo en Rancagua, llamada “Radio El Cobre” y su madre era dueña de casa. Su padre murió muy joven en un accidente del trabajo, le dio un shock eléctrico, ella tenía 10 años de edad cuando esto sucedió. Los 4 hermanos y su mamá quedaron en el más absoluto desamparo pues el papá no dejó una pensión de viudez porque nunca impuso. La mamá en esas condiciones y sin haber trabajado nunca fuera del hogar debió buscar una forma de subsistir. De acuerdo a lo que Maria Eugenia comenta, su abuelo le dio un pequeño capital y ella trabajó como comerciante, se levantaba a las 5 de la mañana e iba a comprar pescado, lo limpiaba y después lo vendía en el mercado. Con esto la mamá de Maria Eugenia logró mantenerlos y educarlos hasta que encontró un trabajo estable en la administración pública, en el INP. En el caso de Maria Eugenia ella fue enviada al internado N° 3 a realizar la enseñanza media. Ella siempre tuvo su vocación muy clara y cree que posee un don para lo que estudió.

Cuando decidió estudiar trabajo social no tuvo ningún problema con su mamá, en ese tiempo era la carrera más estudiada por mujeres. Ella partió estudiando en Valparaíso, esto

porque el pololo que tenía se fue a Valparaíso, eran 100 alumnas. Posteriormente peleó con el pololo y se cambió a estudiar a Santiago a la Universidad Católica porque le convenía económicamente. El ambiente en la Universidad de acuerdo a lo que ella describe era parecido a un convento, las asistentes sociales en aquel entonces usaban un uniforme gris con cuello blanco, eso le chocó mucho y siente que fue una alumna disidente en ese sentido. Respecto del estudio le fue siempre muy bien y desde segundo año trabajó después de la Universidad en una escuela normal vespertina. Quedaba de acuerdo a lo que cuenta, muerta de cansada. Posteriormente su mamá entró a trabajar al INP y ahí la situación económica mejoró bastante. Luego de terminar y dar el examen de grado, en octubre se viene a descansar a Rancagua para comenzar a trabajar en marzo. *“En ese tiempo el INP tenía línea directa con Codelco y mi mamá se enteró que había un reemplazo de asistente social en El Teniente por un prenatal”*. Posteriormente se le ofrece un puesto de planta a María Eugenia. Ella se siente muy motivada con el trabajo que ha realizado durante toda su carrera desde que comenzó, hasta el día de hoy.

Considera de acuerdo a lo dicho que existe gran discriminación hacia aquellos profesionales que no son ingenieros en la División El Teniente.

María Eugenia es casada y madre de tres hijos Universitarios.

Hace tres años se desempeña como Jefa de Bienestar, trabajo que implica el reclutamiento, selección, contratación, control fuerza de trabajo, movimientos internos de personal, concesión de beneficios y la generación y mantención de fuentes confiables de datos personales, laborales, familiares de los trabajadores Roles A y B de la División El Teniente.

Para lograr la entrevista la llamé por teléfono, estaba muy ocupada por temas de trabajos especiales y se complicó un poco, sin embargo me citó un día a su oficina, ese día no pudimos hacer la entrevista dado que se le presentó un problema; volvimos a ponernos una fecha para conversar y ese día la hicimos. Fue a las 8:30 en su oficina el día lunes 15 de noviembre. El ambiente fue muy distendido y agradable pues ella a pesar de estar un poco apremiada por el tiempo, se mostró en un estado bastante relajado y con gran disposición a conversar, creo que le interesaba el tema y sus implicancias.

Ana

Nació en Argentina, en Buenos Aires. Su padre a comienzos de los 60 tuvo la posibilidad de viajar a Chile a hacer un curso en CELADE, en Argentina no había sede de la ONU y para su papá era una oportunidad. Volvieron cuando ella tenía 8 años y su hermano 6 años. Su mamá siempre se dedicó a la casa, aunque era profesora normal, habiendo ejercido hasta que se casó. Después de este curso vinieron otros y su papá, fue posteriormente (1968) destinado a México. Esta separación abrupta de todo su grupo familiar (abuelos, tíos, primos) fue muy significativa en la vida de Ana según ella lo describe. Se transforman en una familia nuclear que en México se dedica a conocer los sitios arqueológicos y vida cultural existente. Por otra parte llegan a México en un período liberal. Pasó de estar en un colegio de niñas, el liceo N° 7, a un colegio mixto fundado por refugiados de la guerra civil española. Comienza a vivir entre adultos con mucha visita de intelectuales de la época a su casa, mucho mundo y su vida se transforma. Posteriormente el papá es destinado nuevamente a Chile, para Ana fue como volver al tiempo de las cavernas. Después de dar la prueba entra a estudiar Química y Farmacia, le encantaba la química. En el segundo piso del edificio donde estudiaba, estaba la carrera de Geología. Así entra a la carrera que será su pasión hasta el día de hoy. Sus padres no tenían para nada claro que era esto nuevo que iba a estudiar, pero tampoco eran rígidos en ese aspecto. El tiempo de la Universidad le es muy significativo porque de alguna forma las mujeres sufrían discriminación. Se casa con un compañero de escuela. Postula a la División y luego es aceptada. Se viene a trabajar al Teniente y viaja a Santiago a ver a su marido de acuerdo a los tiempos que cada uno dispone con los turnos que tienen. Finalmente y luego de muy poco tiempo casada, se separa. Se viene a vivir definitivamente a Rancagua. Comienza su “lucha“ según sus palabras porque la dejen ingresar a la mina, este es un estandarte que la moviliza varios años hasta que lo consigue. Su vida como profesional no ha sido fácil sino que según ella expresa, se ha ganado el respeto de sus pares y superiores a través del camino de la inteligencia.

Tiene una misma pareja hace 15 años y decidió por una opción personal no tener hijos.

Ana es Jefe de Geología y una apasionada por su trabajo que es la Investigación geometalúrgica: aseguramiento de la calidad final de los recursos geológicos, es decir, viabilidad económica en función de los costos de los procesos (energía, agua, reactivos, etc.) y del precio del cobre. Esto se realiza construyendo un soporte geometalúrgico para los proyectos mineros.

Apenas la llamé para decirle lo de la entrevista le pareció interesante, ella trabaja en Colón (2.100 mts sobre el nivel del mar, punto de ingreso a la Mina), pero al otro día debía bajar a Rancagua y por lo tanto decidimos hacerla ese día en mi oficina. La entrevista se realizó el día viernes 12 de noviembre a las 12:00 hrs. Esta fue una reunión en que realmente nos conectamos, ella estaba muy motivada con el tema y aparte de todo lo relativo a la pauta de preguntas hablamos largamente del trabajo que ella está realizando y que tiene grandes implicancias para la División, el ambiente fue totalmente distendido y pasamos conversando ininterrumpidamente alrededor de tres horas, si no hubiera sido porque ella tenía que hacer seguimos conversando un par de horas mas. Me resultó muy agradable la entrevista y me apasionó el tema técnico en que está trabajando y que yo desconocía. Su especial historia de vida puso un ingrediente adicional de entretenimiento.

Gabriela

Nació en Santiago pero vivió toda su infancia, adolescencia y parte de su adultez en La Serena por lo que ella se considera Serenense. Su padre era martillero público y su mamá se dedicaba a las labores del hogar. Se crió en familia con sus otros dos hermanos hombres.

Siempre le gustó la química y buscó la carrera que tenía mas química dentro de las que impartía la Universidad de la Serena, decidió estudiar Ingeniería de Ejecución en Minas. Le agradó mucho la carrera pues de acuerdo a lo que pensaba le permitiría trabajar ejecutando cosas que es lo que a ella más le gusta, los ramos le resultaron entretenidos sobretodo por la parte práctica.

Respecto de la decisión de estudiar Ingeniería nadie en su casa se opuso, pues de acuerdo a lo que ella expresa, en ese tema había libertad para elegir lo que más le gustara, siempre que lo terminara.

En su curso eran 40 hombres y 2 mujeres. Define el paso por la Universidad como muy agradable y con un ambiente familiar.

Su primer trabajo fue ser profesora en la Universidad, luego estuvo a cargo de una planta de beneficio de mineral, para luego pasar a trabajar a la División El Salvador de Codelco. En Salvador encontró gran resistencia, por ejemplo no se le permitía entrar a la mina y tuvo que realizar trabajos de staff, lo cual implicó siempre tener evaluaciones monetarias más bajas que el resto de sus compañeros que entraron en el mismo tiempo, lo anterior la hizo decidirse a estudiar Ingeniería Civil Industrial para de esta forma tener mas posibilidades de desarrollo en su vida profesional en otros ámbitos. Trabajó varios años en la División Salvador para luego trasladarse a El Teniente.

Ha desempeñado diversos cargos, en primera instancia fue Jefe de Nivel en el tema de Planificación Minera, después trabajó en Ingeniería de Desarrollo como Ingeniero, posteriormente en la Gerencia de Desarrollo Humano y ahora en la Gerencia de Servicios y Suministros. Donde desarrolla un trabajo relacionado con contratos, para ello tiene 4 rol B y varios terceros a su cargo. Considera que tiene una ventaja competitiva con respecto a otros profesionales porque por un lado tiene todo el tema de la planificación minera (Ingeniería de Ejecución en Minas) y por el otro la parte económica (Ingeniería Civil Industrial)

Gabriela se casó y luego se anuló, no tuvo hijos

Para concertar la entrevista también la llamé por teléfono, ella accedió inmediatamente a recibirme, fui el día acordado a su oficina y no pudo porque el jefe la había llamado a reunión, después quedamos en que ella iría a mi oficina en el mismo día. La reunión finalmente la realizamos a las 11:00 hrs. el día jueves 11 de noviembre. Ella estaba muy

nerviosa y yo sentía que se quería ir luego, en el fondo estaba ahí más bien por un compromiso que por una situación de agrado. Fue difícil realizar la entrevista por el nivel de tensión existente y la sensación de que ella quería salir corriendo del lugar. Esto impidió desarrollar algunos temas, sin embargo fue muy interesante su visión respecto a las relaciones humanas en El Teniente.

Carmen

Carmen es oriunda de Copiapó al igual que toda su familia. Es hija de comerciantes que trabajaban en largas jornadas, por eso sus principales figuras de afecto fueron tíos/as y abuelos/as. Ella decidió entrar a la escuela de Minas de la Universidad de Copiapó. Después de haber entrado su mamá y papá se separaron definitivamente y la situación se torno caótica pues su mamá decidió regresar a Villa Alemana, su lugar de origen. Ella se quedó en Copiapó con sus abuelos, tíos y pololo. Fue muy buena alumna, los tres primeros años fue la mejor de su promoción. En tercer año queda esperando su primer hijo y se casó con su pololo. Durante un año se queda en su casa sin estudiar, tiempo después del cual retoma sus estudios y vuelve a quedar embarazada. Desde su primer hijo su vida se vuelca más al cuidado de los niños que a la vida universitaria según nos cuenta. A pesar de deber cuidar a sus dos hijos sigue siendo muy buena alumna. Su marido es de Rancagua por lo que se viene a buscar trabajo acá, lo encuentra y deciden venirse. Ella termina y se viene inmediatamente con sus hijos, queda aceptada en un programa de graduados en entrenamiento, el cual como su nombre lo indica implica estar un año recorriendo diferentes lugares de la División, posterior a eso, la persona es destinada a una determinada Gerencia dentro de la División. Ella es destinada a la Gerencia de Proyectos donde desarrolla diversos cargos de staff, posteriormente le ofrecen el cargo de Jefe de Unidad que actualmente desempeña.

Carmen como se dijo anteriormente es casada y tiene dos hijos, un hombre y una mujer.

Cuando le pedí la entrevista y le pregunté donde quería tenerla me dijo que quería que fuera en “su Reino” la Planta, eso me pareció muy simpático por decir lo menos y supuse que algo interesante saldría de esta conversación. Partí a la Planta el día miércoles 17, la

reunión la realizamos alrededor de las 14:30 hrs. Antes de comenzar la reunión y a pesar de yo ya conocer la planta fuimos a recorrerla. El ambiente fue muy distendido durante la entrevista a pesar de haber entrado a espacios personales de dolor, en general se mostró receptiva y yo me sentí muy bien, era casi como una conversación de dos amigas totalmente informal, creo que fue con la que logre un mayor acercamiento en temas personales.

Carolina

Es la menor de la muestra, tiene 36 años y una explosiva carrera como ingeniera civil minas en la División, tanto que ya siente que llegó al nivel más alto posible como jefa de unidad en la Gerencia Plantas. Carolina es soltera, tiene un hijo de tres años y trabaja en la División hace seis años.

Nació en Rancagua, su padre es de Sewell (Campamento minero) y su mamá nació en Caletones (otro ex - campamento donde su ubica la Fundición), tiene una hermana menor casada. Son de acuerdo a lo que se denomina en la División de familia con historia minera. Su papá trabajó hasta hace tres años en Vehículos Livianos correspondiente a la Gerencia de Servicios y Suministros. Su mamá es profesora normalista. Carolina tiene raíces fuertes en El Teniente, también sus abuelos son Tenientinos. Se crió con sus padres en Rancagua.

Luego entró a la Universidad de Chile al Plan Común con la idea de estudiar Astronomía, pero en el primer curso de física le fue tan mal que decidió no estudiar Astronomía sino Ingeniería Civil Industrial, luego un pololo la convenció de estudiar Ingeniería Civil de Minas. Respecto de la elección de carrera los papás estaban contentos con la decisión, nunca pusieron reparos a las diferentes decisiones que fue tomando. En la Carrera de Ingeniería de Minas eran tres mujeres y los demás eran hombres. Se daba una relación paternalista, de acuerdo a lo que ella expresa, eran las regalonas y siempre estaban acompañadas de algún grupo de compañeros.

Carolina se casa recién salida de la escuela y este matrimonio dura menos de un año.

Luego vuelve a Rancagua y se le presenta la posibilidad de trabajar en la División. En general hasta hacerse cargo de la planta de molibdeno (Moli) desempeñó cargos de Ingeniero de Gestión. Luego de esto se desempeñó como Jefe de Unidad en la planta de Molibdenita, luego volvió a estar como ingeniero de Gestión y finalmente llegó al puesto que ocupa actualmente de Jefe de la Planta PH (Lixiviación y Electroobtención de Cobre).

Para conseguir la entrevista la llamé por teléfono, le expliqué de qué se trataba y por ser la menos cercana le dije que estaban pedidos todos los permisos correspondientes para efectuar la entrevista, que ésta iba a ser grabada y que estaba en su pleno derecho de contestar o no las preguntas; me dijo que independiente de la formalidad ella estaba dispuesta a ayudarme en este tema. La entrevista la realizamos el martes 12 de noviembre a las 14:00 hrs en mi oficina. Ella prefirió venir a que yo subiera a la planta. La entrevista en general fue cordial y de cooperación, yo sentí que ella estaba relajada y a gusto en la reunión, sin embargo no logramos un contacto tan cercano.

Laura

Nació en Rancagua, su padre desempeñó un alto puesto en la Fundición durante el gobierno de Pinochet. Su madre era muy inquieta y tenía un taller de cerámica. Ella estudió en el colegio en Rancagua. Estudió un año Arquitectura en la Universidad de Chile y luego se cambió a Auditoría en la noche, lo anterior ocurrió por problemas con su papá quien dejó por un tiempo de ayudarla por problemas familiares. Sus padres se separaron y más tarde su madre sufrió un grave derrame cerebral que hasta el día de hoy la mantiene semi inválida. Laura en su último año de escuela de Auditoría en Valparaíso hizo que su padre usara influencias para lograr entrar a la Agencia Portuaria de Codelco en Valparaíso en la categoría más baja existente. Fue aceptada y trabajó en ella durante mas o menos un año, después de lo cual fue trasladada a Rancagua, situación que coincidía con su egreso y titulación. Llegó a Rancagua a través de un concurso con una mejor categoría, pero siempre como Rol B, o sea no supervisor. Ocupó diferentes cargos en el Departamento de Abastecimiento que es donde siempre se ha desempeñado. Ha trabajado hace 16 años en la Corporación del Cobre y sólo hace un año que es Supervisor Rol A. También considera, de acuerdo a lo expresado, que existe gran discriminación hacia aquellos profesionales que no

son ingenieros en la División El Teniente. A ella le costó quince años de carrera siendo un profesional universitario el llegar a ser Rol A. De acuerdo a lo que expresa siente que la discriminación por carrera es más fuerte que la discriminación por sexo.

Es casada y tiene tres hijos, dos mujeres y un hombre.

Para entrevistarla la fui a ver a su oficina y le pregunté si podía, ella contestó inmediatamente que sí y que le atraía mucho el tema. La reunión se realizó el lunes 8 de noviembre a las 16:00 hrs. Ella estaba muy entusiasmada con el hecho de ser una de las elegidas para las entrevistas. Sin embargo yo estaba muy nerviosa y preocupada. Era la primera entrevista que realizaba y no me sentía para nada cómoda. De cualquier modo traté de dar la impresión de estar relajada para ayudar a que ella se soltara y la entrevista tuviera éxito. La sensación de incomodidad por mi parte se mantuvo, pero la sensación de intranquilidad fue disminuyendo a medida que transcurría la entrevista.

CAPITULO II: RELACIONES LABORALES

El segundo capítulo de esta investigación tomará como objeto de análisis e interpretación las relaciones laborales que establecen las supervisoras de El Teniente.

Se tomará este punto de partida porque permite un buen acercamiento a aspectos tales como la cultura laboral de la División, los estereotipos o modelos de género que emergen a partir de las relaciones y las estrategias que las supervisoras utilizan para adecuarse a un medio hasta hace poco exclusivamente masculino, y que aún hoy cuando trabajan mujeres, sigue siendo un espacio caracterizado por la masculinidad.

Se ha definido como relaciones laborales no solamente los contactos que se dan entre trabajadores con el fin explícito de conseguir algún objetivo productivo, si no todas las interacciones que emergen en el marco del trabajo, que en su mayoría se desarrollan también en lugar del trabajo, aunque esto no constituye una condición necesaria. Los relatos de las supervisoras superan por mucho lo relativo a las reuniones y faenas exclusivamente laborales, para adentrarse en las conversaciones de pasillo, en encuentros planificados en el trabajo, pero llevados a cabo en otro lugar, en resumen, en contactos que se pueden definir como menos normados por el plan de acción y comportamiento de Codelco, y más cercanos a la sociabilidad, es decir, contactos que se encuentran en el cruce entre lo organizacional, lo social y lo cultural. Todas estas instancias están influidas y a su vez influyen en la cultura laboral de la División, por lo tanto en este capítulo se hará referencia constante a ella.

Este capítulo está separado en cuatro acápite. Uno relativo a las relaciones entre mujeres, uno destinado a explorar las relaciones de género, en general llamado relaciones con los hombres, uno exclusivo para las relaciones con los subalternos y uno para las relaciones con los jefes.

A partir de aquí se espera comenzar a describir cómo es la posición de las mujeres supervisoras en El Teniente, así como su inserción laboral y percepción sobre la cultura laboral de la División.

II.1 RELACIONES ENTRE MUJERES

Entre las reflexiones iniciales que dieron paso a esta investigación, primó la idea de que las relaciones laborales de las supervisoras de El Teniente darían cuenta, fundamentalmente, de cómo comparten y trabajan con sus compañeros, sin embargo, fue importante también en sus relatos las relaciones que mantienen con las demás mujeres, supervisoras o no, que comparten su lugar de trabajo.

Muchas veces se ha tendido a invisibilizar las relaciones de poder, las tensiones y competencias entre mujeres, sin ir más lejos en esta investigación no se había considerado como uno de los temas centrales a explorar. Esta tendencia hace aparecer las relaciones de género como relaciones entre hombres y mujeres, sin embargo éstas son mucho más complejas y están cruzadas por otras variables tales como posición en la estructura social, profesión y nivel educacional, edad, etc.

La inserción laboral y la percepción de la cultura laboral de El Teniente, no se puede leer como un enfrentamiento entre hombres y mujeres, las relaciones que ellas mantienen entre sí, marca de una manera relevante ambos procesos. Para la primera geóloga que entró a la mina, las relaciones entre mujeres están definidas por los celos y la territorialidad **“Sí, problemas de celos, las mujeres somos terriblemente territoriales, si la secretaria te hace la vida imposible...”**. La territorialidad de que se está dando cuenta, nos indica que en los diferentes sectores de la División, las mujeres realizan una apropiación del espacio, así como los hombres han sido tradicionalmente los poseedores de las áreas relacionadas directamente con la producción, las mujeres parecen haberse apropiado de las áreas administrativas, en este sentido la figura de la secretaria es central, dado que representa “lo femenino” más tradicional, las mujeres celosas no por una cuestión profesional, si no por causa de los hombres que las rodean: **“en el departamento de geología estaba la**

secretaria....y otra persona más, habían tres mujeres, yo llegué, era mucho menor que ellas y profesional...y además había varios solteros y algunos casados que también, entonces a esta niña hay que esconderla cachai? Y hay que cagarla, (...) las otras dos huevonas si me hubieran podido enterrar el abre cartas lo hubieran hecho. ...eran temas... o sea era como repartirse los hombres...cachai?, o sea aquí habían muchas que llegaron a hacer prácticas de vacaciones, llegaron solteras y había que casarse, este huevón me toca a mi, vo esperai tu turno, puta yo venía con mi marido y todo el cuento entonces no estaba ni ahí con la cuestión...”

A partir de aquí se abren varios temas. En primer lugar Ana da cuenta de las diferencias entre ser profesional y no serlo, las dificultades producto de ser la más joven y sobretodos los problemas nacidos a partir de la práctica de “repartirse a los hombres”.

Este último aspecto nos muestra una concepción de las relaciones e identidades de género bastante tradicional, en tanto se aspira a conseguir marido y se utiliza el trabajo como un lugar para lograrlo, no es que las mujeres no se dediquen responsablemente a sus labores, si no que la posibilidad de conseguir un hombre es un valor agregado.

Por otro lado nos permite reconocer que las problemáticas de las mujeres que trabajan en un ámbito masculino, no son en su totalidad relativas a las desigualdades entre los géneros o las dificultades de insertarse en espacios ocupados por hombres, si no que son también las que arrancan de la competencia que se da entre las mujeres no con los hombres si no por ellos. A modo de hipótesis, se piensa que en el imaginario de las mujeres que ingresan a trabajar en la minería existe de alguna forma la creencia de la posibilidad de establecer relaciones de pareja, las cuales no necesariamente son concretadas. Esta creencia no es sin duda lo que motiva la elección profesional ni la búsqueda de trabajo de estas mujeres, sin embargo se percibe como una posible consecuencia anexa a lo central que es el desarrollo laboral. No es posible sostener que esto sea exclusivo de la minería, pero sin duda se trata de un ambiente donde la cantidad de hombres y los contactos laborales con ellos son mayores que en otras ocupaciones y esto podía estar generando las disputas expuestas.

Aunque no es el objetivo de esta investigación ahondar en las relaciones amorosas que puedan darse en los lugares de trabajo, vale la pena una última reflexión en torno a aquello. Los relatos de las entrevistadas no dan cuenta de una situación en la que constantemente se establezcan relaciones amorosas al interior o a partir del trabajo, lo que se presenta más bien, es una suerte de competencia por ser la preferida, quizás no en términos sexuales, pero sí por decirlo de alguna manera la más considerada. Cuando se trate más adelante la relación que las mujeres establecen con sus jefes, quedará más clara la situación, en tanto se construye una relación de dependencia y empatía, que sin tener un correlato sexual, es central en las trayectorias laborales de las supervisoras.

El segundo aspecto de que nos ocuparemos que causa diferencias entre las mujeres, tiene que ver con los años de servicios prestados a la División. Ya la cita anterior daba cuenta de aquello como un motivo de desigualdades, sin embargo la experiencia de María Eugenia es más clara aún: **“llegué a las 8 de la mañana a trabajar y la secretaria me quedó mirando y me dijo aquí las profesionales llegan a las 9 , yo no tenía idea, y llegué me acuerdo en la mañana y me atendió la jefa y me dijo algo así como que...eeee...como que yo, porque mi mami seguramente se movió mucho pa que yo quedara, como que yo no era de su agrado, ya?, pero como era un reemplazo daba lo mismo, y me dijo a las 11 se va Sewell ¿trajo sus cosas? Y yo ¿qué cosas?, realmente yo no tenía idea y tuve que ir a mi casa a buscar una maletita con ropita porque me iba a campamento...yo sabía que un pre natal y post natal era aquí en Rancagua, pero como pajarito nuevo la lleva, la más antigua de Sewell se vino a Rancagua por esos 4 meses y a mi me mandaron”**

Dada la estructura de la División, la permanencia en ella da ciertas prerrogativas. Las mujeres con más años de trabajo se sienten en una mejor posición que la recién llegada, aún cuando esta última entre en un cargo superior o tenga un mayor nivel educacional, sin embargo ambos factores parecen generar envidias. En el caso particular la nueva tuvo que viajar al campamento, mientras la más antigua de “arriba” podía pasar algunos meses trabajando en las oficinas de Rancagua. Por otro lado, aparecen por primera vez con claridad las diferencias de poder entre mujeres y la manera para hacer sentir esa jerarquía.

La jefa, sin siquiera conocer a la nueva trabajadora “la pone en su lugar”, le dice que no es de su agrado y la manda a un lugar lejano y desconocido a realizar su primer trabajo, es decir, le indica que es el eslabón más pequeño de la cadena en el lugar donde ha llegado a trabajar por primera vez.

Para María Eugenia subir al campamento no significó un castigo, sino todo lo contrario, puso en práctica sus conocimientos y aprovechó de crear nuevos y mejores espacios de convivencia para los trabajadores y sus hijos, sin embargo las condiciones de vida, en Sewell eran mucho más difíciles a las que podría haber tenido permaneciendo en Rancagua. Se trataba de un lugar alejado, en la cordillera, habitado prácticamente solo por hombres y algunas familias. En el fondo la jefa la mandó hacia lo más duro como primera experiencia laboral, quizás para hacer sentir que los beneficios y las mejores condiciones de trabajo se van dando con el tiempo.

Finalmente, tenemos que vuelve a aparecer el tema de ser profesional o no como una variable que interviene en las relaciones entre mujeres. Si recordamos que las primeras mujeres en ser contratadas en la División eran en gran mayoría no profesionales, si no obreras o empleadas, y que las primeras administrativas en ser contratadas fueron las secretarías, podríamos suponer que la llegada de las mujeres profesionales en otras áreas significó una pérdida de status y poder para las secretarías y otras funcionarias administrativas, no tanto en lo que respecta a sus funciones, sino más bien, en lo relativo a las relaciones con los hombres y el prestigio, ambos hasta ese momento eran monopolizados por estas mujeres y ahora deben compartirlo no con iguales, si no con mujeres preparadas en ámbitos que las hacían trabajar más directamente con los hombres y en niveles superiores de la organización. Por otro lado la diferencia entre ser profesional o no, da cuenta de las diferencias de clases sociales. Tal vez lo que se develaba en estas disputas era la constatación de la llegada al lugar de trabajo de mujeres de clases más altas y por lo tanto en el fondo podría tratarse hasta cierto punto de un conflicto de clase que se cruza con el género.

Los conflictos aparecen no solo por diferencias de poder, clase o acceso a los hombres, también muchas veces son producto de las imágenes de género presentes en unas y otras trabajadoras. Así por ejemplo las trabajadoras más cercanas a la producción desestiman un modo de ser femenino demasiado cercano a lo que podríamos llamar “la mina”: **“...la otra vez llegó una chiquilla a hacer la práctica de secretaria...puta y un día llego a la oficina y la mina estaba llorando, entonces ¿qué pasa?, “es que un hueón me hizo esto”, disculpa le dije yo, a las 7 de la mañana estoy en un paradero vestida como si vinierai saliendo de una discotheque, a una oficina industrial...o sea, si querí mostrar las pechugas, muéstralas, pero no en el trabajo, ¿me cachai o no?, siempre me ha extrañado esa faceta femenina en que empiezas a tener beneficios, tu par se siente protector, se siente padre, entonces así consigues muchas más cosas que si te relacionas de igual a igual...”** (Ana).

La solidaridad de género termina cuando la otra mujer es de un modo no reconocido como legítimo para desenvolverse en el espacio laboral. Para Ana, mujer acostumbrada a los bototos, los cascos y las jaulas para bajar a la mina, una mujer que muestra “pechugas” y se arregla mucho para ir a trabajar, busca de mala manera el respeto y consigue por ese medio, mayores beneficios.

Durante años Ana ha tenido que trabajar duro para lograr llegar a ser Jefa de Geología, ningún beneficio ha llegado por ser mujer, si no todo lo contrario y ha construido su carrera usando el medio que ella considera el más legítimo posible: la capacidad intelectual. Enfrentarse a mujeres que a su parecer utilizan “otros medios” para lograr sus aspiraciones la molesta y esto genera distancias entre las trabajadoras.

Para las supervisoras más cercanas a las áreas de producción el estereotipo femenino de “la mina” les parece inadecuado y se establece una competencia con ellas, en tanto se percibe que logran beneficios no por su trabajo, si no por otras cualidades. Para quienes ha sido más duro el camino laboral, y han tenido que enfrentar prejuicios y no pocas veces discriminaciones, el acento está puesto en enfrentarse a los hombres y no hacerles el juego,

pero vemos que esto a veces se transforma a su vez en otro tipo de discriminación, o al menos aporta a la conformación de estereotipos que son valorados negativamente.

De los dichos se desprende la existencia de modelos o formas distintas de ser femeninas en el marco de la División El Teniente. Se puede considerar que el modelo “Mina”, es un tipo de identidad femenina tradicional, que se construye a partir de las diferencias con los hombres y que en consecuencia podría estar validando la distribución de roles a partir de la clásica división sexual del trabajo, que posiciona a las mujeres en espacios no productivos y más ligados a las labores domésticas, en este caso funciones de administración, y que por lo tanto se trata de un modelo que no tiende a la igualdad entre los géneros. Este modelo no sólo se valida desde la perspectiva conceptual sino que crea un estereotipo de mujer “mina” que consigue cosas dentro de la organización a través de formas que históricamente han estado relacionadas con el sexismo, como por ejemplo establecer relaciones en función de piropo, mostrar el cuerpo como una forma de lograr el beneplácito y la simpatía de sus compañeros y superiores, etc.

Mientras que por otro lado se sostiene un modelo, por decirlo de algún modo, de femeneidad alternativa o no tradicional, que se enfrenta a los hombres en lo que ha sido desde hace años su territorio, es decir, la mina o los sectores productivos de la División, y que lo hace a partir de estrategias distintas, tales como la inteligencia y las capacidades como trabajadora, esperando contribuir a una igualdad entre los géneros, al menos en lo que respecta a la asignación de responsabilidades y cargos de importancia y poder, desde donde contribuir a la organización. A través de estas estrategias también pueden darse relaciones de seducción pero basada en las formas alternativas antes mencionadas.

La experiencia de Carmen cuando caminaba por una planta, grafica la idea de no ser parte de un ser mujer a la manera clásica: **“yo no voy a tolerar que me falten el respeto a mi como mujer, ni a mi ni a nadie, y en este puesto ha habido algunas ocasiones en que he tenido que poner los puntos sobre las ies. Una vez andaba yo haciendo una inspección con Alfredo y Lucho afuera y veníamos de vuelta de la inspección y vienen más atrás, eran cerca de las 12, un grupo de muchachos y se les ocurre silbarme, iban a**

almorzar, iban atravesando y se les ocurre silbarme y por segunda vez, entonces yo le dije a Alfredo discúlpame, pero esto yo no lo voy a soportar, así me doy vuelta, pero engrifa, al grupo, yo no sabía quienes eran, quien de ustedes se atrevió a silbar, dije, y ahí sí que echo la jineta, ahí yo saco el puesto, los grados, la categoría y echo la jineta, pero ahí te juro que sin contemplación, “¿usted sabe quien soy yo?”, no señora disculpe yo no fui, bueno quiero al que fue en mi oficina después de almuerzo ¿lo entendió claro?. Me vine choreada, que se han creído me vienen a silbar a mi, no saben con quien están hablando más o menos. Fue a pedirme disculpas el gallo que no tenía idea quien era, ya no quiero que nunca más, no es por mi, usted no puede estar silbando a mujeres como cuando está en una plaza, este es un lugar de trabajo, esta es mi planta y nadie hace eso, cuando se convierta en plaza pública ahí cambia la cosa, retírese”

Es evidente que para Carmen los silbidos en un lugar de trabajo son inaceptables, y es interesante que ella haga la distinción entre “su planta” y una plaza, porque deja entrever que si le silban en una plaza su reacción no sería en absoluto parecida, el problema es su trabajo, donde ella debe demostrar autoridad y “echar la jineta” si es necesario, para que las relaciones al interior de ese espacio sean de absoluto respeto, sobretodo si se considera que ella ha logrado ser jefa en una planta, un espacio por mucho tiempo vedado a las mujeres y que su autoridad ahí no puede ser puesta en entredicho. Entonces los piropos exceden lo que las supervisoras definen como relaciones laborales, porque parece ponerlas en una posición de objeto sexual que les resta distancia y respeto con sus subalternos. De modo que la construcción de una femineidad alternativa es al mismo tiempo el esfuerzo por abrir nuevos espacios donde poder desarrollarse seguras y cómodas.

Durante el trabajo de entrevista se tuvo la oportunidad de observar en acción a ambos tipos femeninos, y nos ha parecido interesante comentar que ambos estereotipos no están contruidos a partir de una diferencia física o biológica en el sentido que ser sea bella o no, es decir ser “mina” es una actitud que vehiculiza la construcción del atractivo físico y no una condición natural, en tanto que el otro estereotipo puede ser bello y hacer un esfuerzo por no utilizar este atributo como una herramienta laboral.

Carmen responde físicamente a los parámetros actuales de belleza y sin embargo le resulta molesto que los trabajadores se lo hagan notar, pues considera que eso la deslegitima frente a ellos.

Probablemente ambas estrategias tienen como objetivo lograr un ambiente laboral más amable para las mujeres, en el sentido de establecer mejores relaciones con los hombres y sentirse más cómodas en sus funciones, sin embargo vemos que entre ellos hay un quiebre producto de la valoración diferente que se hace de uno y otro, como si hubiera un modelo que fuera a lograr el objetivo propuesto con mejores y más legítimas herramientas que el otro. Lamentablemente sólo podemos dar la visión de las mujeres supervisoras que en su mayoría practican una femineidad alternativa, y para ellas las herramientas válidas para lograr la inserción laboral derivan en esta forma de relacionarse con los hombres distinta a la de la “mina”, resultaría interesante indagar en otra investigación en la otra forma de relacionarse.

Ambos modelos dejan entrever que hay que buscar maneras específicas de relación con los hombres para poder desarrollarse adecuada y agradablemente al interior de la División y que por lo tanto solamente terminaremos de comprender las relaciones que se dan entre las mujeres cuando indagemos en las relaciones que se dan entre los géneros, puesto que aparentemente estas últimas presionan hacia la constitución de las estrategias que hemos venido manejando. Por otro lado observamos que esas maneras de relación con los hombres más que conseguir aunar las experiencias de las mujeres y avanzar en el mejoramiento de la cultura laboral se traducen en problemas entre las trabajadoras, como dice Carmen **“hay competencia donde debería haber casi como un club de lulú para ayudarnos”**. Es claro el análisis que las propias supervisoras hacen en relación a las dificultades que representa relacionarse con una mayoría masculina, pero parecen no aceptar la construcción diferencial de identidades y la importancia de ir en busca de una igualdad que no signifique necesariamente masculinizarse ni ser seductora, sino que sea capaz de abarcar los diferentes modos de ser sin que ello signifique discriminación ni desigualdad de oportunidades, trato o responsabilidades.

A pesar de las evidentes diferencias entre las mujeres y las dificultades para relacionarse, se manifiesta la importancia y amabilidad en el trato entre ellas cuando se habla de lo estrictamente laboral. Laura es contadora y su trabajo requiere comunicarse con distintas personas en cada área de la División, según su percepción **“con mujeres se logra hacer mejor, más fácil, un equipo de trabajo, pueden haber igual competencias por cosas, pero es menos (...) Bueno, compradoras hay hartas, se arma un muy buen grupo, nunca hay un problema, hay mucha colaboración...”**.

La posibilidad de conformar equipos y trabajar a partir de la colaboración y no la competencia son los ejes para definir como más fácil el trabajo entre mujeres. Los hombres aparecen en los dichos como marcados por la competitividad, y aunque la competencia no es rehuida por las supervisoras en ciertos grados resulta perjudicial para el trabajo.

A partir de las relaciones que las supervisoras establecen con las otras mujeres de la organización, se puede pensar que se experimentan y definen separadamente las esferas del trabajo propiamente tal y la de la convivencia laboral, es decir, las relaciones que se construyen para trabajar son satisfactorias y permiten un buen desempeño en sus funciones, mientras que las relaciones “de pasillo” o que se tienen en el cotidiano, pero no con el objetivo específico de obtener algún producto, plantean dificultades a causa de los distintos estereotipos que manejan las trabajadoras. Una salvedad importante que resulta significativo expresar es que la situación de Laura es particular, pues ella trabaja con varias mujeres profesionales Colaboradoras (terceros). El caso de las demás supervisoras no es el mismo, porque en general sus momentos exclusivos de trabajo son mayoritariamente con hombres; de modo que las relaciones con mujeres son en gran medida de pasillo y es en esa instancia donde se produce el quiebre entre las distintas trabajadoras.

De este modo las relaciones entre mujeres de la División El Teniente están definidas fundamentalmente por si se trata de trabajo o no trabajo. Luego, las relaciones de no trabajo o de convivencia laboral, se definen según tres criterios: años de trabajo, nivel educacional y relación con los hombres. Los dos estereotipos que hasta acá hemos observado que

funcionan en la División serían el de la “mina” y el de la “trabajadora inteligente”, donde ambos representan estrategias diferentes para relacionarse con los hombres y con el poder.

II.2 RELACIONES CON LOS HOMBRES

En este apartado nos proponemos revisar el modo en que se articulan las relaciones entre hombres y mujeres supervisoras en la División El Teniente. Nos referiremos principalmente a las relaciones que se establecen con los hombres en cuanto a género sin hacer distinciones de cargo, se trata de dar una mirada general y amplia respecto de las relaciones de género tanto en el ámbito estrictamente laboral como en las relaciones más informales.

Se cree que haber buscado la animadversión entre hombres y mujeres al comenzar esta investigación era un mal punto de partida, sobretodo porque la poca observación que se pudo hacer al momento de hacer las entrevistas no daba cuenta de un ambiente extremadamente conflictivo en este punto. Sin embargo, y sin mediar provocación por parte de la entrevistadora emergieron problemáticas y experiencias que hablaban de diferencias importantes ente hombres y mujeres.

Uno de los primeros conflictos de los que dieron cuenta las entrevistadas dice relación con las diferencias en la manera de ser según género de acuerdo a los modelos tradicionales, que plantean a los hombres como más confrontacionales y abiertos a expresar sus ideas, y a las mujeres como más retraídas y reservadas, evidentemente ambos modelos se condicen con las teorizaciones acerca de lo público y lo privado. Las mujeres en el espacio público pueden tener comportamientos que generan conflictos como nos indica Ana:

“...ser argentino en Chile no es fácil, y ser mujer argentina es peor (risas), es que al hombre chileno le molesta mucho una mujer que hable, que gesticule, que hable fuerte, yo en reuniones era la única mujer y era incómodo”

En este caso se articulan dos variables, ser argentina y ser mujer. Nos detendremos primero en lo segundo. El que una mujer hable fuerte, gesticule, etc.. no es un comportamiento esperado socialmente y trae consigo un nivel de conflicto. Para comprender este conflicto

podemos hacer dos entradas. La primera dice relación con que los hombres de alguna manera ven amenazado su espacio y esto los hace reaccionar de una manera negativa, sobretodo cuando una mujer defiende puntos de vista de manera vehemente y con argumentos técnicos poderosos. La segunda, ciertamente más optimista, tiene que ver más bien con un desconocimiento por parte de los hombres de lo que significa trabajar con mujeres, en temas de producción (hombres), y que en consecuencia el conflicto está dando cuenta de una adecuación a los cambios y no de un rechazo abierto. El énfasis que Ana pone en la gestualidad y el uso de la voz como manera de imponerse habla de un modo distinto de relacionarse no sólo con los hombres sino consigo mismas, en tanto están dispuestas a asumir los riesgos que significa el conflicto y al mismo tiempo da cuenta de un modo distinto de concebir el cuerpo como una herramienta de poder alejada de la seducción que es la manera clásica en que las mujeres han utilizado su cuerpo para obtener logros.

El segundo aspecto que se desprende de la cita anterior tiene que ver con la posibilidad que se generen conflictos a partir de la diferencia de nacionalidades y esto es relevante en tanto que las relaciones de género se dan cruzadas por estas otras variables. Lo anterior dice relación con que aparentemente el hombre chileno estaría menos acostumbrado a una mujer que se comporte de esta manera y por tanto sería este el punto de generación del conflicto, no siendo tal vez así para un hombre de nacionalidad argentina.

El modo directo y nuevo de expresarse de las mujeres supervisoras, en reuniones de trabajo y otras instancias laborales, implica consecuencias que se traducen la mayoría de las veces en exclusión y ridiculización.

La misma supervisora anterior cuenta cómo tratan a las mujeres que son muy confrontacionales y cuáles son sus estrategias para manejar esta situación: **“Cuando trabajai en un ambiente, no solamente como éste, en un ambiente con hombres cualquiera, construído por hombres y para hombres, no te podí poner en el otro extremo y vivir confrontacionalmente, uno porque es un desgaste para ti, para tu entorno, y tú sabí que un hombre se puede enojar y tiene mal genio, pero uno es una vieja histérica...y el ser vieja histérica...además, en un ambiente de hombres, tiene**

una connotación sexual...¿le tocó o no le tocó?, o está menopáusica, o andai en esos días...¿te fijai?, o sea tiene todo una connotación de hembra...” (Ana).

Ella ha decidido no ponerse en “el otro extremo”, no confrontar cada situación, seguramente porque el conflicto sería mayor, prefiere demostrar su inteligencia y no salirse de sus cabales. Esta contención emocional es un requerimiento constante y fuerte por parte de la organización hacia las mujeres. La emocionalidad es uno de los ejes en que se ha construido socialmente el ser femenino, y si bien se trata de un aspecto que muchas veces ha alejado a las mujeres del poder y lo público, la salida a esa discriminación no pasa necesariamente por la negación total de las emociones. En Teniente no es bien visto llorar o agitarse demasiado en una discusión, de inmediato se pasa a ser histérica o menopáusica, en cambio los hombres tienen mayores libertades para expresar las emociones que supuestamente les son más propias como la rabia. En consecuencia una de las estrategias para no ser ridiculizada es la negación de la emoción y de algún modo la negación de uno mismo, en función de obtener el objetivo de ser valorada por la organización.

Ahora bien, más interesante aun resulta preguntarse qué significa para los hombres de El Teniente, ser histérica, menopáusica, estar menstruando y no estar manteniendo regularmente relaciones sexuales (“¿le tocó o no le tocó?”). En primer lugar todas ellas tienen una clara connotación sexual, tal como dice Ana, se hace referencia a la hembra, se apela a lo biológico y a la falta de placer sexual como lo que tiene de mal humor a las mujeres.

En el caso de llamar a una mujer histérica, se pretende afirmar que ella está en un estado de “locura”, donde el plan emocional ha superado a la razón dando paso a un estado de descontrol. De modo que cuando una mujer sube el tono de la voz en una reunión no está sosteniendo un punto de vista, si no haciendo un acto de locura, de este modo lo que la mujer diga queda deslegitimado.

En el caso de la menopausia y la menstruación, ocurre algo más o menos similar, pareciera que son concebidos como estados alterados de la conciencia o estados de excepción, donde

la razón deja de ser lo que prima y la mujer se convierte en pura biología, en hembra, en un ser dominado por sus fluidos o la falta de ellos.

Finalmente, el último dicho que ridiculiza y deslegitima a las mujeres como interlocutores válidos al momento del trabajo, tiene que ver directamente con la falta de placer sexual, como si una mujer satisfecha en ese sentido fuera más dócil y alegre, y por tanto menos conflictiva que una mujer que no ha mantenido relaciones sexuales.

Los tres dichos ponen a las mujeres como un ser pasivo e irracional, que pierde constantemente su estado normal y que el actor activo capaz de devolvérselo son los hombres o la biología pura, es decir, esperar que termine la menstruación o la menopausia. Se trata sin dudas de maneras sexistas y discriminatorias de tratar a las mujeres, de menoscabarlas en su ejercicio laboral y de generar una distancia entre los géneros que pone a los hombres como los más cercanos a la normalidad constante y a las mujeres como personas libradas al devenir.

Estas prácticas son de exclusión en tanto las opiniones vertidas por las mujeres no son consideradas por las razones expuestas, pero hay otras situaciones donde la exclusión es aun más patente: **“...cuando fue la reunión de los supervisores a fin de año, que yo le digo la reunión de los búfalos mojados, me dijeron “mira, sabí que, aquí al final a las 10 de la noche aparecen las piluchas”, entonces hay un montón de cosas que no son del ámbito netamente laboral donde uno se siente excluida, yo pensaba en ese momento que tú podí empezar a armar escándalo, pero...¿contra 720?”** (Ana).

Tal como en las relaciones con las mujeres vuelve a aparecer una diferenciación entre lo laboral y lo no laboral, en este caso en ambos ámbitos se puede experimentar la exclusión, ya sea por la vía de la descalificación o a través de prácticas masculinas donde las mujeres se sienten inhibidas de participar. En el caso de la reunión de fin de año, no se explicita que las mujeres deban abandonar la reunión, es decir nadie las echa, pero el comentario de que van a llegar las piluchas cumple esa función. De alguna manera se manifiesta que el comportamiento de los supervisores cambiará y que se va a pasar de una reunión de trabajo

a una de camaradería donde las supervisoras se sienten excluidas porque el ambiente se tornará masculino y sexualizado. Llegarán otras mujeres, que ha diferencia de ellas, utilizan la seducción y la belleza del cuerpo como sus herramientas de trabajo, y seguramente para las supervisoras, que tal como vimos en la parte de relación con las mujeres se oponen a esa estrategia en el ámbito laboral, eso significa una incomodidad.

El punto más relevante no es que a determinadas mujeres les disguste el comportamiento y el trabajo de otras, sino la creación de un espacio de exclusión. Independiente de lo que se pueda pensar sobre el trabajo de las bailarinas, podría darse una situación donde así como llegan “las piluchas” lleguen “los piluchos”, para que los supervisores de ambos géneros compartan la instancia de entretenimiento después del trabajo. En definitiva el asunto pasa por no crear espacios de camaradería entre los géneros, en los que se pueda construir una relación amable que sobrepase las instancias laborales y que al mismo tiempo refuerce lazos y espacios donde compartir experiencias que a la larga implicarían un mejor ambiente laboral. No se trata de cambiar la cultura minera, sino de generar a la vez espacios mixtos de convivencia, cada día más necesarios dada la inserción al trabajo minero de mujeres.

Según lo expuesto la exclusión se manifiesta tanto en el trato estrictamente laboral como en las instancias de compañerismo no laboral o post laboral. En el primer caso tenemos la ridiculización y descalificación como las expresiones que sostienen la exclusión, y que esa descalificación se da en términos sexuales y reduciendo a las mujeres a pura biología. El segundo caso, es decir, la exclusión no laboral se expresa a través de la creación de espacios de camaradería donde no se consideran los gustos femeninos, ni sus formas de entretenerse, sino todo lo contrario, se realizan actividades con un marcado acento masculino y sexualizados a partir de una masculinidad hegemónica.

Si bien la sensación de exclusión y cierta valoración menor es lo que parece primar, no es posible sostener que la organización no abra espacios para un compartir mixto que fomenten la buena convivencia, de hecho se dieron testimonios que dan cuenta de la existencia de ellos, no obstante se los nombra al pasar y no se aprecian tan importantes en la experiencia de las supervisoras como los que dejan ver conflictos. Por ejemplo Laura

recuerda: **“Pero yo en realidad ahora que me acuerdo, sí, tomamos grupos de baile, después de la hora íbamos a clases, si, me integro harto, como es media familiar mi relación con el trabajo, eso.”** No solo se plantea una convivencia agradable, sino incluso familiar, queda por saber qué lugar en la familia ocupa ella y si se reproducen o no los roles tradicionales, pero al menos comienza a aparecer el lado amable de las relaciones laborales.

Carolina, por su parte, comenta la existencia de un grupo que se junta a hacer deporte. Aun así, la manera en que se habla y la aparición de estos relatos como un contexto para expresar otras situaciones, hace pensar que no son definitorios en el proceso de inserción laboral femenina en El Teniente y que tampoco se han establecido como partes importantes de la cultura laboral de la División.

Aparte del sentimiento de exclusión, las supervisoras plantearon algunas ideas de cómo las ven los hombres y a partir de qué supuestos establecen sus relaciones laborales. María Eugenia expone la clásica división sexual de trabajo como el punto desde donde emanan las relaciones de género en El Teniente: **“...ellos consideran que las mujeres aquí estamos pa servir el café, acuérdate que estamos, yo estoy entre medio de ingenieros ¿cierto? Y..los ingenieros, e digamos, son siempre como muy machistas, no sé si porque son mineros ...pero en cambio el trabajador, obrero normal y silvestre es distinto, pero los profesionales aquí adentro de la empresa eee...siempre te miran como que ellos no más tienen la razón, yo me río, yo me río...”**

El hecho de servir el café nos remite a la idea del trabajo doméstico y la reproducción de la fuerza de trabajo masculina. En este sentido las mujeres de la División se suponen a cargo de apoyar a los hombres en sus labores y generarles un ambiente lo más amable posible. Quizás esto se da así por lo que anteriormente se comentó acerca de la mayor cantidad de mujeres en áreas no relacionadas directamente con la producción, de modo que en una lectura estricta aparecen efectivamente como apoyando al núcleo duro de la organización conformado en su mayoría por hombres. Sin embargo, es evidente que ese apoyo nada tiene que ver con servirles café, si no con mantener la organización funcionando o reproduciéndose de buena forma para que la producción se mantenga e incluso aumente. La

idea de las mujeres sirviendo el café, parece estar indicando que los pares de las supervisoras no las consideran realmente como pares o iguales, sino que esperan de ellas un comportamiento más tradicionalmente femenino y menos implicado en las labores propias del trabajo minero.

Por otro lado esta supervisora hace una distinción muy relevante. Se refiere por un lado a los ingenieros (ella es trabajadora social) y por otro lado a los obreros. Siendo ella supervisora sus pares son en gran número ingenieros y de parte de ellos siente machismo y que no le dan nunca la razón. Probablemente hay implicado también un tema de diferencias de profesión, sin embargo ella le da más importancias a las diferencias de género y de clase, porque luego cuando dice que los “obrerros comunes y silvestres” son distintos, establece una diferencia de ese tipo.

Aunque lamentablemente no ahonda en la explicación de porqué los obreros tienen un trato diferente, podemos suponer que hay un interesante cruce de la clase, el género y el cargo que se ocupa en la organización. Siendo ella profesional y los hombres obreros, se aprecia una diferencia de clase, donde ella aparece como superior; luego ella ocupa un cargo de mayor poder en la organización, es supervisora, y finalmente es mujer, y esto último es lo único que podría ponerla mirado desde un punto de vista macro en una posición de subordinación, sin embargo los cruces a partir de los cuales se construyen las relaciones de todo tipo y entre ellas las de género, acaban por colocarla en un estatus superior al de los obreros y quizás por eso sienta de parte ellos un trato más igualitario o distinto que de los supervisores.

Finalmente María Eugenia acaba proponiendo una nueva estrategia no de superación si no más bien de control del conflicto: la risa. Ella se ríe cuando los supervisores imponen su punto de vista como el único válido, no se enfrenta abiertamente, pero de algún modo hace notar su desacuerdo con lo planteado o con la actitud, a través de una conducta que le resta seriedad a la situación. Incluso la risa puede llegar a ser vista como una ironía, en tanto está manifestando que no queda nada más que hacer que reírse ya que por otros medios es imposible llegar a acuerdos. Aunque podríamos suponer en la risa también una actitud de

aceptación de lo que se dice u ocurre, la historia laboral de María Eugenia hace que las suposiciones tiendan más a creer en la primera hipótesis, porque ella es Jefa de Bienestar, cargo de suma importancia en la empresa y se siente realizada en su trabajo, de modo que es difícil pensar que su risa solamente da paso a la conformidad y la imposición.

Laura por su parte plantea la dificultad de formar equipos con los hombres debido a su alto grado de competitividad, aspecto que en ciertas etapas del trabajo resulta más un obstáculo que una fortaleza dentro de los grupos humanos. Esto de la competitividad se condice con lo que plantean las otras dos supervisoras en el sentido que sus pares las descalifican o creen siempre tener la razón cuando se trata de reuniones de trabajo. Lo que se configura es una valoración menor de las opiniones de las mujeres y un constante esfuerzo por parte de los hombres de no ceder espacios a ideas e iniciativas femeninas. No es posible sostener que se trate de una situación consciente o buscada puesto que no se han entrevistado supervisores, no obstante se percibe esa competencia a partir del análisis de las percepciones de las mujeres.

Ahora bien, para las supervisoras el tener que competir y, hasta cierto punto, enfrentarse a sus pares, sean hombres o mujeres, parece representar un desafío interesante: **“...incluso siento que hasta competitiva, es más como competitiva, hay competencia... la competencia es sana. Jajaja, pero como te digo no tengo ningún problema en competir...”** (Carolina) La competencia es vista como una manera de demostrar las propias capacidades y de exigirse más, de ahí lo sano de ella, y no como una “guerra de los sexos”, por eso Ana la acota de una manera determinada: **“es la competencia que a mí me gusta, la competencia técnica, no es en ese plano de hombrecitos, que tú no eres capaz porque eres mujer...”**. En consecuencia la competencia es sana y no rehuida cuando se hace en buena lid, sin darse argumentos que apelen a la desigualdad ni a las discriminaciones producto del género.

Por último aparece otra estrategia para desarrollar de buena manera las relaciones con los hombres al interior de El Teniente y es la que ha utilizado Carolina : **“...y de hecho era adverso que una mujer sea mujer, no sé si una mujer o que yo fuera mujer así que lo**

primero que hice fue reunirme viejo, por viejo, una reunión para conocerlos, cuál era su familia, con quién vivía, que había estudiado....entonces conversé uno por uno y ...ha sido una buena relación , he tenido una buena relación con todos ellos”

En este caso particular se trata de relaciones con los subalternos y aparece por primera vez un cuestionamiento a las propias cualidades o capacidades, en vez de una interpretación que pone como causa de las desigualdades la actitud de los hombres o la situación en general. A la vez que Carolina reconoce que es adverso que una mujer sea mujer - y por tanto desliza la idea de un sistema de sexo/género que ubica a las mujeres en una posición subordinada – dice que lo adverso puede haber sido que ella fuera mujer y de ese modo se posiciona ella en el centro de la problemática. Es relevante su declaración porque muchas veces las mujeres se cuestionan sus propias capacidades cuando se mueven en un ambiente que no les es cómodo o derechamente discriminatorio. En esta investigación eso parece darse en una medida menor, sin embargo es importante constatar que las dificultades en las relaciones laborales pueden acabar siendo materia de conflictos con el concepto que las trabajadoras tienen de sí mismas y sus capacidades, en otras palabras, la descalificación y el poco valor que se da a sus opiniones y sugerencias pueden terminar por hacer perder seguridad y de ese modo reiniciar un círculo de silencio y subordinación.

Independiente de que Carolina cuestionara sus propias capacidades ideó una manera de enfrentar las relaciones con los nuevos trabajadores con que debía compartir. Se reunió con cada uno de ellos y les preguntó por sus vidas privadas, quizás con el objetivo de mostrarse más cercana y al mismo tiempo femenina, en tanto se preocupa por el ámbito doméstico en que se desenvuelven los obreros. Esto ya comienza a darnos algunos datos sobre cómo se construye el liderazgo femenino en El Teniente, pero se realizará un acápite especial para tratarlo, por ahora se sabe que no es fácil ser mujer y jefa y que por lo tanto hay que buscar maneras de crear cercanías y confianza con cada uno de los trabajadores.

II.3 RELACIÓN CON LOS SUBALTERNOS: los modelos de jefatura femenina

La cantidad de personal a cargo que tienen las supervisoras entrevistadas es muy dispar, mientras que Laura trabaja con cinco personas (entre ellas algunas externas) bajo su responsabilidad, Carolina lo hace con treinta e incluso cuarenta personas. En las áreas asociadas a producción es donde se tiene personal más directamente a cargo y, en general, se trata de obreros, en cambio en las áreas administrativas se puede tratar de ingenieros y otros profesionales.

Todo esto hace que las relaciones con los subalternos tengan para cada mujer características especiales. No es lo mismo trabajar y liderar equipos de “viejos” (obreros), que equipos de ingenieros (as), sin embargo todas se sienten satisfechas con las relaciones que han establecido y al mismo tiempo concientes de que se trata de una construcción que requiere empeño y paciencia.

En general, las supervisoras, no dieron mayores detalles de sus interacciones con el personal a cargo, se limitaron a definirlos como buenas y co – construidas, pero sí se manifestaron interesantes apreciaciones acerca de cómo son percibidas en su calidad de jefa. De modo que se presentan a continuación algunos de los ejes desde donde se construye la jefatura femenina.

En primer lugar aparece el rol maternal como una característica de la jefatura: **“sabes que? Noto que me ven harto como mamá, esa es la verdad, como hija, ellos saben que tengo un tema con mi familia, con mi mamá, saben que yo soy muy entregada a ella, y por otro lado, yo soy media maternal, es más con mi jefatura más superior, de repente me critican un poco, porque yo tengo que tratar de dejar un poco lo de mamá al lado y soltar más a los niñitos (...)tal como mamá mira, exigente soy, me puedo enojar, pero como mamá, o sea yo soy muy protectora de repente, me ven harto como mamá, de hecho me tenían un sobrenombre “mamá Laura””** (Laura). En este caso se trata de una manera de ser bastante evidente dado que incluso la llaman de ese modo, no se puede saber si se trata de una actitud buscada activamente o más bien de una característica de la

identidad de género que se desplaza hacia otros espacios, en este caso el laboral. De hecho la misma supervisora piensa que aquel sobrenombre puede deberse a que los demás trabajadores saben que ella es madre y que se preocupa mucho de sus hijos.

Sabemos que la figura de la madre es central en la conformación de la identidad femenina, en tanto se considera a la maternidad como uno de los ejes que definen el modo de ser de las mujeres sean o no efectivamente madres, es decir, como si todas las mujeres fueran madres en potencia y estuvieran biológicamente determinadas a demostrar ciertos rasgos e instintos derivados de la cualidad de poder dar a luz, pero por otro lado también es cierto que algunas mujeres desarrollan más ese lado que otras debido a que en el fondo se trata de un entramado cultural y no de un hecho biológico. Solo de esa manera es posible comprender que una mujer se comporte como la madre de personas adultas que no son sus hijos ni sus parientes, como en el caso del trabajo.

Esta situación da cuenta por un lado de que las supervisoras no tienen separadas de una manera estricta las esferas del trabajo y la vida privada al momento de conformar sus identidades, o al menos que no lo hacen en determinadas relaciones, porque ya vimos que con los pares y los superiores se plantea la competencia y la defensa de las opiniones como algo central, en cambio pareciera que con los subalternos se dan relaciones particulares y más teñidas por la familiaridad y el afecto. Por otro lado este mismo hecho, puede estar mostrando que en un ambiente casi exclusivamente masculino o al menos construido inicialmente desde la masculinidad, las identidades de género entran en conflicto y tal vez por eso sea necesario tomar como referente el aspecto que mayormente distingue a las mujeres de los hombres tal como es la maternidad. De este modo las diferencias entre la jefa y los obreros queda clara, pero no por un asunto de diferencia de poder, si no porque una desempeña un rol de una manera exclusivamente femenina.

Si bien puede pensarse en este modelo como una interesante y efectiva manera de diferenciarse, por otro lado se legitima un modelo muchas veces criticado por cuanto no considera a las mujeres en toda la amplitud de sus posibilidades, sino que las encasilla en sus capacidades físicas y las características psicológicas que supuestamente se derivan de

ellas. Por ejemplo el homologar mujer a madre, implica hacer una serie de suposiciones sobre lo que debería ser la manera de ser de las mujeres, se piensa que deben ser preocupadas, responsables, amorosas, emocionales, etc. Características que pueden o no ser beneficiosas a la hora de desempeñarse laboralmente en El Teniente. Las dos primeras son sin duda importantes para el desarrollo laboral, pero no es posible sostener que a las mujeres les sean propias por el hecho de que pueden ser madres. Respecto a la emocionalidad ya vimos que puede ser usada en algunos casos para ridiculizar y descalificar a las supervisoras, de hecho la emoción es bastante reprimida por ellas, quizás por eso no se percibe la rabia o el enojo como una emoción generalizada entre las jefas, cuando algo anda mal en el trabajo.

Considerando que, en general, las supervisoras dijeron que las relaciones con los hombres en El Teniente estaban teñidas por varias tensiones, es probable que cuando se llega a ser jefa esto se incremente, tal como le ocurrió a María Eugenia: **“yo creo que pa ellos fue como un castigo que nombraran una mujer como jefe de personal ...me dieron la guerra de frentón, o sea digamos, ir acusarme a cada rato, que yo era una mala persona, que yo maltrato a mi gente, de esa onda, que yo maltrato a mi gente...claro que aquí habían varones que ...mmm... funcionarios, que el jefe hombre les había dado poder digamos, como su segundo a bordo, su tercero a bordo me entendís, entonces llegó esta niña a ser jefa y se molestaron pero muchísimo, me acusaban al sindicato”**.

Si la guerra viene de frentón, no quedan más posibilidades a las nuevas jefas que inventar formas para relacionarse que faciliten su desempeño laboral, de tal modo que mostrarse como una mujer amable y preocupada, como una madre que al mismo tiempo exige y protege, pueda ser una buena forma de conseguir las relaciones laborales adecuadas para el desarrollo del trabajo en equipo.

La jefatura femenina, no pasa entonces por la imposición y la rudeza, sino todo lo contrario. Se basa en ganarse a los trabajadores, tal como lo hizo Carolina al reunirse uno por uno,

bajo el supuesto que la relación siempre será tensa, ya sea por motivos estrictamente laborales o por motivos más cercanos a las relaciones de género.

Las acusaciones al sindicato, las habladurías y la oposición abierta a la gestión que desarrolla la jefa, son algunos de los obstáculos que las mujeres del Teniente han tenido que asumir como un posible costo de una trayectoria laboral ascendente, sin duda no es una problemática exclusiva del género femenino, pero sumada a la situación más general de las mujeres en El Teniente, configura una situación especial y muy diferente a la masculina. María Eugenia aceptó la situación y desarrolló estrategias para superarla, a pesar de dejar entrever que los trabajadores se tomaron su nombramiento como un castigo debido a su género, no hace un reclamo, ni pide un cambio de conducta. De la misma manera Carmen decidió no reclamar cuando sintió que le habían indicado desarrollar un nuevo trabajo y un nuevo cargo sin recibir suficientes explicaciones sobre de qué se trataba y con quienes se iba a encontrar:

“ tengo la persona que me reemplaza, como mi segundo, que el día que llegué, la primera reunión que tuvimos me dijo que a él no le gustaba tener una mujer como jefa, pero que él lo aceptaba porque era una decisión de más arriba (...) yo no reclamé, yo me la aguanté no más y ni siquiera me lo cuestioné, pensé que más adelante voy a aprender...”

Quizás el silencio cuando se presentan conflictos o tratos poco amables, el no contarle al superior lo que ocurre, es una manera de demostrar que se está dispuesta a aceptar el cargo y las funciones, de no mostrar debilidades que puedan perjudicar la carrera laboral. Aunque esta práctica pueda significar validar actitudes poco adecuadas, al mismo tiempo es una manera de mostrarle a los subalternos que se está ahí para superar los conflictos sin acusarlos a los jefes superiores, que se es lo suficientemente “mujer” para hacer frente sola a las situaciones, es decir, **“te tiran a la piscina y teni que aprender a nadar”** (Carmen).

Las trayectorias laborales no dependen solamente de las competencias técnicas que las supervisoras puedan mostrar, sino también de su capacidad de manejar situaciones tensas,

como la expuesta, y de salir airoso a partir de la creación de un modelo de jefatura, sea maternal o no que les permita ser eficientes.

Las supervisoras entrevistadas parecen haberlo logrado, la misma María Eugenia dice sentirse respetada en su lugar de trabajo: **“pienso que la gente me respeta harto y pienso que incluso los funcionarios, aquí la gente que trabaja conmigo, más que respeto yo creo que me he ganado su confianza...la gran parte, no todos, pero hay machistas que van a seguir siendo machistas no los voy a poder cambiar”**. Igualmente hace notar que se ha “ganado la confianza”, reafirmando la idea de que para las mujeres es un trabajo constante aparte del trabajo propiamente tal, el ganarse a los trabajadores y la mantención del liderazgo. El respeto y la confianza son los valores que se presentan como más relevantes al momento de evaluar la propia gestión como jefa, si ambos se han conseguido quiere decir que las relaciones laborales van por buen camino, aunque existan personas todavía renuentes al liderazgo y jefatura femenina por motivos que exceden los parámetros laborales. La posición de la supervisora que nos habla, es abandonar la pelea con aquellas personas, puesto que se considera que es una parte de ellos que no está en su poder cambiar, de esta forma se resguarda la confianza y seguridad personal en vez de ponerse a ella misma en juego como una de los factores que puede estar influyendo en las actitudes de los (as) que continúan sin aceptarla.

Carolina, por su parte, ha constituido relaciones basadas más en el cariño que en el respeto. A pesar de sus constantes diferencias con los jefes de las secciones que nombra, y las dificultades que se dieron al inicio de su labor como jefa, ella destaca los lazos creados: **“Al contrario yo te podría decir que hay gente de la moli⁵ que todavía me llama por teléfono y me dice que vuelva puh, que van a hacer un paro, que van a hacer un boicot no sé y es todos los días y mientras yo estuve en la gestión de concentración tenía la oficina en chancado secundario, porque ahí estaba la parte de gestión de la superintendencia, tenía la oficina ahí y la gente de chancado igual me llama por teléfono...”**. Las llamadas telefónicas y las “amenazas” de manifestarse pidiendo su regreso son expresiones de afecto hacia la supervisora; y la hacen pensar que sus constantes

⁵ Planta de Molibdeno

cambios de área al interior de la División han tenido más que ver con las relaciones con sus jefes que con las personas que ha tenido a cargo, aunque los primeros den como una de las razones de sus cambios las supuestas malas relaciones con los trabajadores.

No es posible sostener que utilizar las malas relaciones de una supervisora con sus subalternos como una razón para cambiarla de lugar de trabajo (no necesariamente cargo) sea una práctica corriente en El Teniente, sin embargo muestra que entre los hombres supervisores de la División parece existir el supuesto de que las jefas mujeres se llevan mal con los trabajadores y quizás esto los indisponga frente a la llegada de las mujeres a puestos de poder y mando.

De cualquier forma, es importante hacer notar que para algunas supervisoras las relaciones con los subalternos y su rol como jefa les genera grandes satisfacciones en el ámbito personal, que se sienten aceptadas y requeridas incluso por personas con las que han dejado de tener un vínculo laboral directo, reafirmando su calidad humana y al mismo tiempo como trabajadoras.

Sin manifestar la misma intensidad que Carolina respecto al cariño, Gabriela también considera que su interacción con las personas bajo su responsabilidad es buena: **“mira, como estoy hace poco tiempo como que no...no he...interactuado mucho con ellos, pero con el grupo que tengo a mi cargo me llevo súper bien, es un grupo muy simpático y no tengo problemas de trabajo ni amistad”**. Esta supervisora muestra un tipo de liderazgo más lejano, pero al mismo tiempo eficaz. Sin intentar conocer uno por uno a los trabajadores (as) bajo su mando, ni intentando un modelo maternal, ha logrado establecer un buen ambiente de trabajo.

Hasta aquí ninguna supervisora ha planteado un modelo de jefatura con matices autoritarios, ni siquiera de marcar fuertemente su presencia, más bien se aprecia una negociación y casi un pacto entre ellas y los subalternos. Solo Carmen, en su anécdota de los silbidos, presentada en el acápite sobre relaciones entre mujeres, da cuenta de una manera de demostrar abiertamente la autoridad y exigir respeto, al parecer es la única

dispuesta a imponerse en las situaciones que ella considera claves: **“si molestan, molestan poquito, porque el que molesta se encuentra conmigo y ahí yo le echo la jineta, es la única ocasión en que yo echo la jineta. Cuando mando un correo, mando “saludos, Carmen”, jamás les pongo jefe ni nada, nada de esas cuestiones...”**. Nuevamente se percibe un intento por no demostrar la autoridad a toda hora, pero al decirlo al mismo tiempo reconoce que hay personas que realizan esa práctica. No firma como la jefa, si no como Carmen quizás en un intento de generar buenas relaciones laborales, aunque al momento de sentir que están molestando o faltando el respeto de algún modo, se muestre abiertamente como la jefa y ponga las cosas en su lugar.

Es interesante que ella haya sido la única en dar este tipo de declaraciones, porque confirma la idea de que la jefatura femenina no pasa por la imposición y que las mujeres no recurren a actitudes muy activas a la hora de mandar, sino que se utilizan estrategias veladas para conseguir que los subalternos hagan lo que se les pide. Estas estrategias pueden ser tan duras como las utilizadas por los hombres, pero están encubiertas tras una amabilidad y una forma de pedir lo deseado en forma distinta. Sin embargo el mensaje de ser la Jefa, está implícito e igual llega al subalterno, haciendo que éste cumpla con la orden que se le está dando, en las interacciones se expresan, de alguna manera ciertas amenazas y se producen algunas manipulaciones, con el objetivo de mandar sin faltar el respeto ni mostrarse demasiado autoritaria. Cuando se trate el tema del manejo del poder y al acceso a él, se verá que la actitud de mando es para las supervisoras una cualidad que necesita de aprendizaje, que no se sienten con esa capacidad desde el momento que asumen un determinado cargo, sino que esperan un entrenamiento en ese sentido.

En el acápite sobre las relaciones laborales con los hombres apareció una distinción de clase que ahora parece reintroducirse. Siendo los obreros hombres con un nivel educacional medio o bajo y de una extracción social popular, vinculados con el uso de la fuerza y la resistencia física, aparte del manejo de la tecnología para realizar sus trabajos, y que conocen lo que significa hacer turnos en interior mina, etc. podría pensarse que ellos tienen prácticas y actitudes discriminatorias más frecuentemente que los ingenieros y supervisores de otras profesiones, o incluso que presentan rasgos de masculinidad hegemónica clásica;

sin embargo, los dichos de las entrevistadas demuestran lo contrario. Con los obreros se logran establecer relaciones de afecto y cercanía, ya sea porque se es maternal o porque se han realizado otras acciones con el fin de relacionarse amigablemente, que son retribuidas.

Aunque no se tienen certezas de qué factores intervienen en esta realidad, se piensa que una importante puede ser que los supervisores ven en las mujeres profesionales a su competencia directa, a las personas que en el futuro podrían ocupar sus cargos e ingresar en mayor número al ámbito minero. Así lo ve Ana y reconoce que para los hombres debe ser también una situación bastante complicada dado que la minería **“fue un territorio vedado para las mujeres durante siglos, al menos en Chile, y hoy día resulta que lo único que les va quedando como exclusivo de hombres es el sacerdocio de la iglesia católica, porque dime ¿en qué otro ámbito las mujeres no hemos llegado? ...entonces yo también de repente digo chucha debe ser terrible ir perdiendo, es como una guerra que vay perdiendo posiciones y vas relegando el frente...porque cada vez estamos en más cosas”**.

Dada esta “guerra”, es más fácil comprender porqué las relaciones que representan mayores conflictos son las que se mantienen con los supervisores y no con los obreros, dado que ellos al fin y al cabo han mantenido su espacio como exclusivamente masculino, aunque Ana no lo reconozca así. Las labores de extracción del mineral, operación en fundición, operación de las plantas y en general trabajos relacionados directamente con la operación todavía son realizadas solo por hombres, seguramente porque para ambos géneros funciona la idea de que las mujeres están menos preparadas y adecuadas para trabajar en esos ambientes. Esto ha significado por un lado que las mujeres prácticamente no busquen trabajo en estas áreas de la producción minera y por otro lado que los obreros no vean afectados sus puestos de trabajo y en consecuencia la jefa no aparezca como una competidora. No es posible que ella llegue a ocupar su lugar en la organización, sin duda porque posee otras competencias, pero también porque es mujer.

Es importante mencionar que para ingresar como obrero a la División actualmente es necesario ser técnico mecánico, eléctrico, etc. carreras que prácticamente no cuentan con

mujeres en sus matrículas. Aquí se estaría dando una autodiscriminación, producto de un modelo cultural que a partir de la división sexual del trabajo ha puesto a las mujeres en roles muy lejanos a los oficios antes mencionados, es decir, oficios técnicos. Que este sea el nivel de los obreros implica que se requieren habilidades y competencias que no necesariamente están correlacionadas con el esfuerzo físico sino que necesitan cierta especialización. Sin embargo, pareciera ser que las mujeres que están en condiciones de efectuar los estudios correspondientes y luego poder acceder a estos cargos no lo hacen.

La situación de competencia que se aprecia entre los supervisores hombres y mujeres, así como la idea de guerra de que da cuenta Ana, indica que las teorías que se han manejado en cuanto a la crisis de la masculinidad se están presentando en El Teniente. Probablemente los hombres al ver amenazados sus puestos de trabajo y los lugares de prestigio y status que han ganado durante los años en que la minería era su territorio exclusivo, sienten que su rol como proveedor, que ha sido base de la construcción de la masculinidad, está también puesto en entredicho. Los cambios que se van produciendo en el contrato de género, que suponen a las mujeres como cuidadoras a tiempo parcial y por lo tanto abre sus posibilidades de ingreso al mundo laboral, no están en concordancia con la cultura laboral de El Teniente, que todavía posiciona sólo a hombres en cargos de altas responsabilidades, reforzando de esta forma su función de proveedor y productor a tiempo completo.

En definitiva las dificultades que tienen que enfrentar las mujeres durante su trayectoria laboral se derivan por un lado de las consecuencias propias de la crisis de la masculinidad, de las tensiones que implica ejercer una jefatura y por otro, de las dificultades que significa ser mujer con poder en el ámbito minero, así como los intentos de demostrar sus capacidades a través del silencio cuando se presentan problemas. A esto se le debe sumar también lo poco educadas que se encuentran las mujeres para ejercer cargos de altas responsabilidades. Ni en el sistema educativo, familias, grupos de pares y lugares de trabajo se las educa para ser líderes y generadoras de equipos a su cargo, en general, se aprecia que para las supervisoras este es un aprendizaje que han tenido que realizar por su cuenta y a partir de situaciones incómodas. Sin embargo las supervisoras han logrado desarrollar estrategias que les han permitido construir relaciones favorables con sus subalternos.

II.4 RELACIONES CON LOS JEFES: entre el reforzamiento y la sumisión

Para completar la mirada acerca de las relaciones laborales - aspecto clave en las trayectorias laborales como en la construcción de la cultura laboral de la División - de las supervisoras de El Teniente, es necesario adentrarse en las relaciones que revisten mayor complejidad: las que se mantienen con los jefes.

Tienen una mayor complejidad en primer lugar porque son siempre relaciones entre un hombre que es jefe y una mujer que es supervisora, en segundo lugar porque se trata al mismo tiempo de un hombre que tiene su confianza puesta en las capacidades de la trabajadora, pero además la capacidad de removerla de su cargo cuando le parezca conveniente y en tercer lugar dado que las supervisoras se muestran en buena medida dependientes de estas relaciones, aunque en cierto sentido también renuentes a mostrarse demasiado sumisas.

El punto más importante que se deriva de estas relaciones es la influencia que tienen en las trayectorias laborales de las supervisoras. Si bien en El Teniente los ascensos y cambios de puestos de trabajo, no dependen exclusivamente de una persona, sino de la Gerencia General y las necesidades de la empresa en su conjunto, es notable como la percepción que tenga de una trabajadora un jefe puede determinar sus responsabilidades y tipos de trabajos a realizar. Por ejemplo Laura comenzó a incorporarse en los temas de gestión a partir de la realización de su práctica profesional en la División, la buena evaluación que hizo de ella su jefe fue determinante en su permanencia en el trabajo: **“...después él siempre me consideraba para algún tema que había que estar con alguien, funcionar en algún proyecto, algo, cuando se han hecho cosas acá de hacer cambios de práctica, me tocó capacitar a mis compañeros, por eso, porque él consideraba que era como adecuado, que lo hacía bien...”**.

Queda claro que la buena consideración del jefe implicó un aumento de las responsabilidades de Laura y una posición superior a la de sus compañeros, en tanto los capacita.

Cuando se analizó las relaciones que se daban entre mujeres, se habló de la búsqueda por ser la preferida. Ocurre que tener ese lugar en la organización o en una parte de ella puede significar importantes mejorías en lo laboral, implica hacer carrera y recibir buenos comentarios que a la vez se socializan entre los distintos jefes o superintendentes. En este sentido la relación con el superior cobra una gran importancia puesto que sus comentarios y evaluaciones son los que en definitiva modelarán la trayectoria laboral de las mujeres en la empresa, y no se trata solo de un comentario acerca de las competencias técnicas o profesionales, si no también se vuelven relevantes la capacidad de formar equipos, de mantener buenas relaciones al interior del área en que se trabaje y con el jefe que corresponda.

En esta búsqueda por ser la preferida comienzan a emerger algunos estereotipos femeninos. Ya vimos que una de las posibilidades es comportarse como una “mina” y desde ese lugar establecer la interacción. Por otro lado había un grupo que sostenía un estilo femenino alternativo que pasa más bien por demostrar la capacidad intelectual y de esa manera conseguir la aprobación. Laura plantea un nuevo modelo que, sin duda, calza con la situación y relación que se tiene con los jefes: **“Con mis superiores, ahí se puede dar lo de hija regalona, porque uno como que cuando se queda tu papá, como que en algún lado buscas papá por todos lados, y sin querer a lo mejor, en una de esas, puede ser, si puede ser en una de esas, anda a saber tú, no estoy clara, pero puede ser”**.

La idea de ser hija, no es ajena a ninguna de las entrevistadas, pero en general lo relacionan más con el periodo universitario que con el laboral. Durante sus estudios superiores se daban relaciones tipo padre hija entre los profesores y ellas, se habla de protección y ayuda, de prestarles mayor atención debido a que eran muy pocas mujeres. Así mismo se manifiesta que la relación con los compañeros era como de hermana, muy poco

sexualizadas y basadas en el compañerismo. De esta manera los cursos son definidos como familias.

La aparición del estereotipo de la hija, sumado a la madre que emergió cuando se les consultó por las relaciones con los subalternos, hace pensar en la extensión de los modelos familiares hacia el lugar de trabajo. Las identidades de género de algunas de las supervisoras parecen basadas en modelos tradicionales y biologizados, que las posicionan como miembros dentro de una familia, conformando sus identidades de forma relacional. El repertorio de modelos femeninos posibles se percibe acotado y en consecuencia homologan su comportamiento en el trabajo con sus roles en la familia. Es más fácil comprender esto cuando se observan las historias de vida de las supervisoras, solo una tiene una madre que trabajó siempre fuera del hogar, el resto creció con el modelo femenino de la dueña de casa y en algunos casos se da la situación de dueñas de casa que deben integrarse al mercado laboral producto de dificultades económicas, de tal modo que las mujeres entrevistadas son prácticamente las primeras de su familia en salir a trabajar. No habiendo compartido con mujeres trabajadoras asalariadas durante su vida, es muy probable que se de la tendencia de familiarizar las relaciones en el trabajo, más aun cuando se trata de una empresa donde aún funciona la relación laboral normal y por lo tanto se siente seguridad y se prestan muchos años de servicio.

De cualquier modo, los modelos femeninos de la madre y la hija, como estereotipos que se desarrollan en el trabajo, no puede más que plantear la sospecha de que en El Teniente no se han construido todavía relaciones de género igualitarias, no basadas en lo biológico y que contribuyan a una separación clara de las esferas doméstica y laboral; esto se sostiene porque si las trabajadoras actúan como madres o hijas, alguien debe cumplir los otros roles familiares, es decir, el de padre e hijo y por lo tanto no se trata sólo de un problema femenino en la conformación de la identidad, si no de un asunto organizacional, en tanto implica a todos quienes ahí laboran. De hecho los jefes se pueden comportar a su vez como padres : **“mi problema es que mi jefe era machista, creo yo...(…)... y siempre la relación fue súper paternalista, ya....mmm..y cuando se cerró la gerencia él me dijo tu te vas para moli (...) y al final yo me enteré que estaba en la moli, yo me enteré, en ningún**

caso, me dijo elige, te voy a la PH o te voy a la moli, yo ya había empezado en la moli así que dije, bueno, la moli.” (Carolina).

Un padre bastante autoritario que decide el desarrollo laboral de “la hija”, sin siquiera preguntarle cuáles son sus prioridades y deseos al respecto. La trabajadora es entonces como materia disponible, al parecer no tanto a las necesidades de la empresa, como a las del jefe. Incluso en una oportunidad su jefe fue más paternal aún al decirle **“sabes Carolina que te voy a mandar a una pasantía a Santiago por nueve meses a la parte de personal, yo le dije pero ¿porqué?, no porque me dijo es lo mejor para ti, me dijo, que vayas a hacer una pasantía a Santiago...”**. La frase “es mejor para ti”, demuestra la intención paternal detrás de una instrucción que sin duda alguna no podía ser rechazada por la trabajadora. Quizás el modelo de padre es una buena estrategia para mandar duramente sin tener que ser desagradable en el trato, porque en el fondo al padre no se le desobedece, primero porque es una figura de autoridad y segundo porque es muy probable que efectivamente se imponga porque cree que es lo mejor para la hija. Esta suerte de dominación hegemónica, donde las supervisoras entran en el juego de que el jefe sabe lo que es mejor para ellas, se refuerza por medio de los beneficios que logran gracias a la obediencia.

Se ha dicho que estos modelos familiares pueden ser producto del poco contacto con otras mujeres trabajadoras a lo largo de la vida de las entrevistadas, pero aún sin tener referentes de cómo comportarse en el trabajo, las mujeres pudieron haber llegado a un tipo de organización que promoviera otros modelos más alejados de los tradicionales. No se intenta sostener que Codelco, no muestre preocupación por las relaciones de género al interior de sus divisiones o que no haya implementado políticas al respecto, si no de pensar que la cultura laboral en El Teniente se encuentra en un estado tradicional de las relaciones y los modelos femeninos y masculinos.

Las vivencias de Ana, dan cuenta con claridad de la situación de semi – domesticidad a que son expuestas las mujeres en la División:

“el anterior tenía ciertos problemas con las mujeres, o sea, ninguna podía saber más que un hombre, era un chiste, era un chiste, yo no podía enseñarle nada a él, habían actividades que eran para las mujeres, si él quería un café probablemente me lo iba a pedir a mí, pero si necesitaba un documento, un concepto, una idea...¡meca!, de hecho, su mujer estudiaba computación, pero cualquier consulta de informática se la hacía al Pato...”

Vuelve a aparecer la idea de hacer trabajo doméstico al interior de la División, ya lo había hecho notar una supervisora cuando habló de las relaciones con los hombres, y ahora se comenta no como algo que efectivamente se realice si no como una sensación de la supervisora cuando se reunía con su jefe. Al mismo tiempo se da cuenta de la poca valoración inicial que el jefe sentía por ella, al no darle la oportunidad de desarrollar actividades que a su juicio no eran para mujeres y cohibiendo su colaboración. Las supervisoras deben demostrar constantemente sus capacidades para llegar a realizar sus iniciativas. Así, aparte de las dificultades que ya fueron expuestas en relación a los subalternos, se suman ahora las que provienen de la interacción con los jefes.

La experiencia de Carmen es clara en cuanto a la necesidad de demostrar: **“cuando pasé de ingeniería industrial yo tenía otro jefe que era minero, entonces cuando me presentan, yo siempre se lo he dicho a él, yo creo que él me saludó muy correcto, muy amable, pero internamente pensaba “mmmm...esta cabrita”, eso no más dijo. Con el tiempo yo trabajaba y trabajaba cabeza gacha, después me miraba y decía “mmmm...parece que esta cabrita, parece que es ingeniero, parece que estudió no es nada de tonta”. Después de otro peldaño más, de otro tiempo más de esforzarme, yo tenía que demostrarle que no era tonta como puerta que sí era ingeniero, ese era como el segundo desafío y el tercer desafío era demostrar que yo quería ser el mejor ingeniero...”**

El proceso de demostrarle al jefe que se es capaz y valiosa es largo y lento. Implica trabajar duro hasta conseguir la aprobación, sobretodo si se desea ser la mejor de todos. Este proceso no es en sí mismo negativo, tomarse el trabajo como una carrera y un continuo

desafío significa ponerse metas altas y desarrollar lo mejor posible las propias habilidades técnicas y sociales, sin embargo se vuelve una práctica discriminatoria cuando la misma Carmen manifiesta que es diferente para hombres y mujeres: **“siempre pasa eso de que cuando tu estás en un ambiente masculino o desempeñando un rol que es más de un hombre, teni que demostrar que en realidad eres mujer pero no tonta, que sabi del tema y que podi manejarlo”**. Cuando el demostrar es válido sólo para mujeres y hay una política de medir diferencialmente a ambos géneros, puede estar dándose una práctica laboral discriminatoria, en tanto las mujeres llegan a los nuevos cargos debiendo esforzarse más que los hombres para conseguir la confianza del jefe. Si a esto se le suman las falencias que las mismas supervisoras dicen tener en cuanto al manejo del poder, se configura una situación de inestabilidad e inseguridad en el desempeño laboral.

Hasta aquí no se han manifestado situaciones que abiertamente puedan llamarse discriminatorias o que obstaculicen las carreras de las supervisoras, no obstante se dan: **“...entonces al final me dijo que..bueno que las mujeres estábamos detrás de un escritorio, haciendo proyectos, que teníamos problemas con la gente porque era muy difícil trabajar con la gente del lado operativo era como más de riña entendís , no era adecuado para una dama estar entre tanto fierro y entre tanto viejo...”** (Carolina).

Aquí se aprecian los supuestos y creencias en los que están basados los comportamientos de los jefes para con las supervisoras. Se devela el fondo de un asunto a veces disfrazado de paternidad y buenas intenciones, otras veces de competencia y observación constante con el objeto de que la mujer de lo mejor de sí en el trabajo. A partir de este relato es posible suponer que en realidad lo que hay es desconfianza y menosprecio. Al tiempo que la firme creencia de que las mujeres no deberían estar en la operación, porque son damas y no les hace bien tanto viejo y tanto fierro.

Todo esto se lo dijo un jefe a Carolina en el fragor de una discusión, seguramente en un estado más tranquilo no hubiera mostrado esta actitud hostil y sincera, en que salen a la luz los más tradicionales prejuicios de género. Como no se entrevistó a supervisores, no se puede asegurar que esta sea una actitud y una práctica común entre ellos, sin embargo vale la pena prestarle atención a esta situación, pues quizás esté dando cuenta de discriminación.

Más allá de las desigualdades producto del género, se presentan aspectos que tienen que ver directamente con el trabajo que suma complejidad a esta relación: **“...con él siempre ha habido como una competencia, siempre con los civiles, imagínate con las mujeres, él se da como aquí estoy yo, yo cacho más que ustedes...entonces siempre fue de pillarme, una cosa así como que quería pillarme”** (Carmen)

Si bien se repite la idea de ser mujer como un factor que interviene negativamente, ahora se plantean dos nuevos temas, el de la competencia y las diferencias según profesión. Carmen plantea que la relación con su jefe es un constante intento de pillarla, es decir, de descubrir y probablemente exponer frente a otros sus debilidades en cuanto trabajadora, y para eso se compete, como un mecanismo para encontrar las posibles fallas. Siendo esta la situación las supervisoras deben estar constantemente alerta porque en cualquier circunstancia puede manifestarse la competitividad. Ahora bien, esto no quiere decir que el estado en el trabajo sea siempre de tensión, pues como vimos, las relaciones con los subalternos son buenas y en general se sienten satisfechas con sus actividades.

La competencia a la que Carmen se refiere, es diferente a la que se establece entre pares y que muchas veces resulta deseada por las supervisoras, porque en este caso hay una diferencia de poder importante, que puede implicar situaciones como las que se describieron al principio.

CAPITULO III: RELACIONES FAMILIARES

El objetivo del presente capítulo es describir e interpretar las vivencias familiares de las supervisoras entrevistadas, para empezar a conocer las implicancias que tiene en este aspecto el hecho de trabajar fuera de la casa y viceversa, es decir, cómo puede influir en las trayectorias laborales el tener una pareja y/o una familia que reproducir.

En el marco teórico se sostuvo que el contrato de género vigente para sociedades como la chilena es el de hombre productor/mujer cuidadora a tiempo parcial. Esto quiere decir que si bien las mujeres se integran al mercado laboral, siguen manteniendo en buena medida las responsabilidades y tareas propias de la mantención y cuidado de un grupo familiar, configurándose una situación de doble jornada laboral, dado que una vez terminado el trabajo asalariado comienza el trabajo doméstico, incluyendo los fines de semana.

Todas las supervisoras entrevistadas viven esta situación, porque de alguna manera todas tienen hogares a cargo, que puede no tratarse de la familia tradicional, es decir, padres e hijos, pero de todas maneras implica trabajo doméstico y preocupación constante ocuparse solamente de la pareja, o sólo de los hijos, o incluso de los propios padres.

A partir de las historias de vida y la trayectoria laboral de las entrevistadas, es bastante clara la relevancia que tiene el matrimonio y la llegada de los hijos en el tema de la trayectoria laboral y la búsqueda de nuevas oportunidades laborales sea o no en El Teniente. Se aprecia con claridad la idea de que se carga con responsabilidades ineludibles que implican tiempo, dinero, amor y trabajo doméstico entre otras cosas.

Se tratarán en forma separada los temas de relaciones familiares y relaciones de pareja, dado que representan diferentes efectos sobre la vida laboral. Especialmente resulta interesante reparar en lo que implica para la vida en pareja el desempeñarse en un ambiente laboral predominantemente masculino y que como vimos en el capítulo I puede ser visto como un lugar para establecer relaciones de pareja por un lado, y por otro que tiene un marcado acento de sexualización masculina en los momentos de esparcimiento.

Ambos aspectos – vida familiar y vida de pareja – son importantes ya que se observa que entre las prioridades de las trabajadoras éstas ocupan un lugar relevante y por lo tanto “compiten” con las aspiraciones laborales y no pocas veces obstaculizan el desempeño en funciones ligadas a la producción desarrolladas en la mina o las plantas propiamente tal, ubicadas aproximadamente 50 kilómetros de la ciudad de Rancagua. Es posible que entre las razones de que las mujeres no estén en esos espacios, que son los de más prestigio al interior de la División, se cuenten las relacionadas con los dos aspectos de la vida privada que se tratarán a continuación, porque esas labores, implican permanecer lejos de la casa y de la pareja.

Finalmente, al tratar estos temas se espera describir la manera en que las mujeres supervisoras de El Teniente articulan el espacio y funciones laborales y domésticas, con el fin de apreciar las mutuas influencias y las estrategias utilizadas para desarrollarse en ambos ámbitos.

III.1 TRABAJO Y RELACIONES FAMILIARES

En términos temporales el inicio de la vida laboral de las supervisoras de El Teniente coincide relativamente con su decisión de formar parejas y con la formación de sus familias. Entre los 25 y los 35 años comienzan ambos procesos paralelos, que en buena medida se relacionan debido a que la estabilidad laboral de las mujeres y sus parejas les permiten iniciar nuevos proyectos.

Sin embargo y como producto del tipo de contrato de género vigente, la inserción y trayectoria laboral entra en una “competencia” con la formación de la familia, en el sentido que las mujeres perciben la necesidad de optar por darle prioridad a uno y otro aspecto de sus vidas, aunque en sus discursos sostengan lo contrario. María Eugenia ha tenido una trayectoria laboral ascendente y en la actualidad es la Jefa de Bienestar, y si bien se siente conforme con su trabajo y logros, cuando se casó tuvo que optar: **“el trabajo de asistente social de campamento era mucho más entretenido que el de aquí, por eso, porque**

hacíamos ...incluso después ya con las chiquillas empezamos a hacer encuentros con la gente de Sewell con la de Caletones ya? Y cosas así, igual se atendía público, o sea igual se atendía el caso digamos y después me casé y ahí pedí venirme a Rancagua ...”

Es interesante apreciar dos cosas. La primera es que se trata de una opción no impuesta desde afuera, es decir, la organización no les exige cambiar de lugar de trabajo porque se contrae matrimonio, la idea de optar es claramente autoimpuesta y por lo tanto ligada a las relaciones e identidad de género, más que un asunto organizacional.

En segundo lugar se debe reconocer que cuando se habla de trayectorias laborales y poder, muchas veces se deja en un lugar menor el deseo de la trabajadora, es decir, no necesariamente todas las mujeres quieren ascender en sus carreras u ocupar lugares más prestigiosos en la organización, en el caso particular de María Eugenia era clara su vocación hacia el servicio social, hacia la creación de comunidades capaces de autogestionarse y conseguir así una mejor calidad de vida. Cuando llegó a El Teniente sintió que renunciaba en parte a esas aspiraciones, pero cuando fue enviada a Sewell vio que se abrían nuevas posibilidades para desarrollarse en lo que más le gustaba. Quizás de haberse mantenido en Sewell no sería hoy una supervisora de gran prestigio y poder, sin embargo no fueron esas las motivaciones para pedir su traslado a Rancagua, sino el matrimonio. Ella misma reconoce que el trabajo “arriba” era más entretenido, pero las necesidades familiares la hicieron tomar una opción diferente.

Carolina explica las dificultades de trabajar “arriba”: **“lo que pasa es que...eeee... yo creo que.... es complicado estar tan lejos de la casa, en este caso estar en un área alta en que no es muy fácil bajar, que tu niño esté chico y que esté con una nana, porque igual teniendo pareja o no pareja igual va a estar con alguien, digamos, entonces el que yo no supiera si le iban a pegar, si le iban a dar de comer, entonces era todo un rollo mental de mamá aprehensiva...”**

Estar en las zonas alejadas de Rancagua implica para las trabajadoras no poder estar atentas a sus labores domésticas y espacialmente a las ocupaciones maternas. Estar en Rancagua,

en cambio, les permite movilizarse más rápido entre la casa y el trabajo, y de ese modo sentirse satisfechas con sus obligaciones tanto en el ámbito laboral como en el doméstico.

Ahora bien, de la cita de Carolina se desprende una idea importante. Ella sostiene “porque igual teniendo pareja o no pareja igual va a estar con alguien”, esto comienza a abrir las percepciones que las mujeres tienen acerca de las labores y responsabilidades que les caben a sus parejas en la crianza de los hijos, es claro que no se considera que la pareja pueda ser cuidador a tiempo parcial, simplemente se asume que mientras la madre está en el trabajo otra persona debe hacerse cargo de sus hijos. Obviamente se da por hecho que la pareja es también un trabajador y en consecuencia se entiende la situación, pero al menos se comienza a hacer patente el contrato de género, que se expresa con mayor potencia los fines de semana.

En momentos en que ambos cónyuges están liberados de sus obligaciones laborales, se manifiestan con claridad las diferencias de género en cuanto a asumir el cuidado de los hijos y del hogar como una tarea propia. Las mujeres sienten una responsabilidad mayor relativa a la reproducción, aunque trabajen toda la semana con horarios muy parecidos a los de sus maridos, ni siquiera es posible argumentar que las mujeres trabajen menos que sus maridos o en puestos que les demandan menor responsabilidad, sino todo lo contrario, se trata de trabajadoras en cargos intermedios, pero no por eso menos importantes y que aportan gran cantidad de dinero al presupuesto familiar.

Los fines de semana las mujeres prefieren permanecer en sus casas y “recuperar el tiempo perdido”, tal como indica Laura: **“...el fin de semana por ejemplo, que a lo mejor hay gente que organizan actividades sociales, yo no sé en realidad, en mi caso no es así, yo evito organizar temas con amigas o cosas porque ya les quito mucho tiempo a los niños en la semana”**.

Cuando se habla de competencia entre el trabajo y la casa, se hace referencia a lo que manifiesta Laura. Pareciera que el trabajo le quita un tiempo necesario a los hijos, de este modo es posible suponer que las prioridades de las supervisoras no están centradas en ellas

y sus propias necesidades, sino que en las de su familia. Esta competencia al mismo tiempo deja entrever la posible culpa con que las trabajadoras viven su doble labor. Fue recurrente la idea de dejar a los hijos solos y la necesidad de retribuirlos de alguna manera por esa acción, es por eso que se cree que la articulación de la vida laboral y la familiar pasa hasta cierto punto por el manejo de la culpabilidad que significa sentir que no se cumple el rol de madre a cabalidad.

Los dichos de Carmen explican con más claridad el modo en que se plantea esta competencia: **“si tu no estás con tus hijos cuando ellos son chiquititos nunca vas a volver a estar cuando ellos sean chiquititos, en cambio tu sí puedes decidir ser ingeniero, médico, dentista hoy día, mañana o ser en un año más eso es una decisión que tu la tomas o la dejas, pero el proceso de crianza de tus niños, el proceso de consolidación de tu matrimonio es en el momento o nunca”**. Esta supervisora aprecia que las dos posibilidades (vida laboral y vida familia) se diferencian de una manera clara y en términos absolutos. Si se opta por el trabajo se deja a los niños y se pierde de ese modo algo irrecuperable, en este caso ver cómo crecen y consolidar tanto la crianza como el matrimonio. En cambio la situación laboral se ve como algo mucho más flexible que se puede tomar o dejar cuando se desee, y en consecuencia como un aspecto de la vida que puede esperar. En realidad ella no percibe un estilo de maternidad que pueda ser modificable según lo que va pasando con el trabajo, si no como un todo o nada.

Lamentablemente se piensa que el mercado laboral no está siempre abierto a las necesidades de los trabajadores (as), es decir, no es tan sencillo como entrar a trabajar cuando se desee. Cada día hay más profesionales de todos los ámbitos y a medida que avanza la edad es más difícil encontrar trabajo producto de los prejuicios que se manejan a ese respecto. La posibilidad de criar a los hijos, consolidar el matrimonio y luego buscar trabajo y desarrollarse en ese ámbito son en la práctica bastante lejanas, sobretodo si se espera entrar a trabajar a un lugar casi monopolizado por los hombres y donde cuesta más que en otros lugares hacerse un espacio.

Por otro lado resulta relevante también destacar que ninguna de las entrevistadas dio muestras de ser una apasionada por el trabajo doméstico, es decir, no expresan malestar por no poder ocuparse de la casa, en términos de orden, limpieza, decoración, etc., el tema pasa fundamentalmente por los hijos, aunque en rigor se realice trabajo doméstico como ir al supermercado u organizar a la nana para el resto de la semana. De cualquier modo como los hijos son lo principal, las mujeres tratan de ocupar la mayor parte posible de su tiempo libre en ellos :

“Claro, uno se trata de organizar para eso, y lo otro es que no soy para nada..., o sea si el domingo yo no hago una cama, no me pasa nada, sigo siendo feliz, jajaja. Claro, o sea, me hago problema por las cosas que tengo que hacerme problemas no más, selectivo, o si no.... No podría ni intentar ser la dueña de casa que era mi mamá, por ejemplo, que ella estaba en la casa y se dedicaba a la pura casa, no (...) O sea toda mi vida la he ido organizando de acuerdo a este trabajo, y que tengo una casa. Yo no tengo alfombras, por ejemplo, cosas me den trabajo, o sea trato de ser súper práctica, cosa que no me sea difícil.” (Laura)

Si bien se reconoce la imposibilidad de ser una dueña de casa como lo eran las mujeres que dedicaban todo su tiempo al trabajo doméstico, y esto constituye una suerte de relajación, no se acepta con la misma soltura desempeñar un rol de madre menos tradicional. Probablemente esto quiere decir que en términos sociales ya se ha aceptado la figura de la mujer trabajadora – no dueña de casa, y de hecho es fácil darse cuenta de aquello a través de la publicidad y los nuevos productos dirigidos a mujeres que trabajan fuera de la casa y necesitan ahorrar tiempo de trabajo doméstico, en general se empiezan a percibir nuevos modelos femeninos que sin dejar de ser madres y esposas son al mismo tiempo trabajadoras y por lo tanto requieren productos que les faciliten el trabajo doméstico. Sin embargo el modelo de maternidad parece estar todavía muy apegado a lo tradicional y por eso es lo que más les pesa a las supervisoras de El Teniente.

Así como se observó que en las relaciones laborales el rol de madre cumple un papel central, ahora ocurre lo mismo. Pareciera que las supervisoras son antes que todo madres y que cuando trabajan solo hacen un paréntesis para desarrollar otras labores y de ello se

deriva la culpabilidad. Sin lugar a dudas esta situación tiene que ver con la legitimidad social que tienen determinados roles de género y el modo en que ello es internalizado por las mujeres. Todavía no está totalmente legitimado que una mujer opte por desempeñar a tiempo completo el rol de trabajadora, y la maternidad continua siendo un espacio central de constitución de la propia identidad, de esta manera resulta clara la dificultad con que se vive realizar dos trabajos a la vez y el entrecruzamiento de roles en el ambiente laboral.

La realización de ambos trabajos demanda un desgaste físico importante, pero al mismo tiempo un desgaste emocional, dado que se experimenta la sensación de estar faltando y se fantasea con lo que eso puede significar para los hijos. Es en este contexto que aparecen las “nanas” y las abuelas (madres de las supervisoras) como mujeres reemplazantes que aminoran la tensión de la trabajadora mientras trabaja.

“Tengo una niña, una nana, que es como mi mano derecha, no es una nana así no más, entonces eso ya ayuda mucho, por los horarios y esos tipos de cosas, pero en la parte del cariño, a mí me ha ayudado harto que la abuelita pasa harto en la casa, porque si no fuera así, a mí me daría un poquito de pena, porque una nana no te suple los afectos familiares, en cambio una abuelita sí” (Laura). Como se aprecia son dos las cosas que la supervisora debe suplir, por un lado el trabajo doméstico que es realizado por una empleada y por otro lado la parte del cariño que es asumida por la abuela. En realidad Laura parece preocuparse más por lo segundo, y a través de su madre espera transmitir a sus hijos los afectos familiares.

La emergencia de estas otras dos figuras femeninas refuerzan la idea de que la reproducción, el trabajo doméstico y la creación de una familia basada en los afectos pasa mucho más por la presencia femenina que masculina. Debido a esa creencia la supervisora busca a otras mujeres para cumplir las labores que ella no realiza por estar trabajando.

Un modelo que pone el cuidado familiar exclusivamente en manos femeninas y al mismo tiempo se está abriendo hacia la incorporación de las mujeres al mercado del trabajo, requiere de otras mujeres que se hagan cargo de las labores domésticas y reproduce un

círculo de dominaciones de género y clase en la figura de la empleada doméstica; mujer de un nivel educacional menor y extracción social, la mayoría de las veces, popular que aún cuando se integra a su vez al mercado del trabajo, lo hace en una posición que reproduce modelos de género tradicionales relacionados a la reproducción y a la maternidad. En definitiva la actual articulación del contrato laboral y el de género hace necesario la existencia de una mano de obra barata y poco calificada que se haga cargo de las labores domésticas que las mujeres con mayor nivel educacional y oportunidades han dejado para volcarse hacia el mundo del trabajo asalariado. Aún cuando no es el objetivo de esta investigación adentrarse en la problemática de las empleadas domésticas, es interesante recalcar que su presencia es central para permitir la inserción laboral de mujeres de clases sociales superiores y por lo tanto está estrechamente ligado con la realidad que se vive en El Teniente y en la mayoría de los lugares donde las mujeres se van integrando al mercado laboral.

Es interesante volver a lo que fue comentado en el marco teórico acerca de las investigaciones de Pfau – Effinger, dado que aparentemente la única posibilidad de prescindir del trabajo doméstico llevado a cabo por una empleada es trasladar esa responsabilidad hacia el Estado, de manera que este se haga cargo por un lado del cuidado de los niños y por otro de abrir las posibilidades para que todas las mujeres puedan desarrollar sus capacidades sin estar presionadas por un rol maternal hegemónico. Ahora bien, los cambios en el contrato de género no pasan solamente por una acción dirigida desde el Estado, se hace necesario también un cambio cultural de manera que las mujeres sean capaces de visualizar como una de sus posibilidades de desarrollo personal el que los hombres tomen parte del cuidado de los hijos y el trabajo doméstico, para eso se requiere derribar mitos tales como que los hombres no son capaces de hacerlo, que son torpes, etc. Probablemente el paso más cercano para la realidad Chilena es avanzar hacia el modelo doble trabajador/doble cuidador, que involucra a ambos padres tanto en los procesos productivos como reproductivos.

Volviendo a lo que anteriormente se comentaba acerca de las necesidades de efecto, aparece la figura de la abuela, como la más apta para reemplazar a la trabajadora. Se sigue

con el modelo de la madre como lo que norma estos reemplazos porque tal como indica Carolina, quién mejor que la propia madre para cuidar a los hijos: **“pa mi era súper estresante estar tan lejos de mi guagua y pensar que a lo mejor estaba en la sala cuna, entendí, o en el jardín infantil, entonces lo dejé con mi mamá y realmente no hay nadie mejor que tu mamá pa que te cuide los niños, impagable, impagable”**.

Se recurre a la propia madre, porque eso es lo que se busca reemplazar en definitiva: a la madre. Por otro lado se observa que la relación familiar influye fuertemente en el espacio laboral, en este caso a través del stress. El no saber con quién está el hijo, qué está haciendo, etc. genera a las supervisoras un stress que no es laboral, pero que se manifiesta en el lugar de trabajo y puede llegar a interferir con su desempeño.

Pero para Carolina dejar a su hijo con su madre no ha sido nada fácil. En la actualidad ella se construyó una casa y quiere llevarse a su hijo con ella, pero hasta el momento de la entrevista había sido imposible debido a la negativa de la abuela: **“...puse una nana para mi hijo, pero mi hijo no pesca mucho a la nana, durante todo el nacimiento y todos los primeros años me lo cuidó mi mamá, porque mientras yo me hacía la casa..vendí mi casa y me fui a vivir con ella porque no tenía donde ir puh! Entonces mi mamá se apegó mucho al Sebastián y ha sido difícil quitárselo, ha sido una lucha”**.

Al stress y la posible culpa, se suma un nuevo factor que las trabajadoras deben manejar, el apego del niño hacia la madre sustituta y viceversa. Si bien dejar a los hijos en buenas manos es un descanso y una buena posibilidad para desarrollarse adecuadamente en sus trabajos, también puede llegar a convertirse en un problema cuando se quiere volver a tener todas las responsabilidades sobre los hijos y el hogar.

Otras supervisoras optaron por no entregar nunca su rol de madre a otra mujer y utilizaron para poder trabajar las salas cuna. En realidad todas podrían haberlo hecho, pero aparecían temores respecto al trato que los niños iban a recibir y por eso se prefería dejarlos con la abuela o la nana. María Eugenia optó por la sala cuna y aunque cree que estuvo bien tomada esa decisión, aún se aprecian ciertos cuestionamientos: **“...a mi los niños a los 3**

meses yo entraba a trabajar y a los 3 meses sí o sí iban a sala cuna...nunca los dejé en la casa, llovía, truene, no ellos conmigo a la sala cuna y yo terminaba y los pasaba a buscar....a no ser de que tuvieran fiebre, enfermos...pero su vida fue ser salacuneros...pero yo me las ingeniaba bien, yo creo...que no creo tener hijos traumatados porque yo haya trabajado toda mi vida” .

Si bien María Eugenia cree habérselas ingeniado bien, da cuenta de haberse preguntado alguna vez si los hijos tendrían algún trauma producto de su rol como trabajadora. De hecho les ha preguntado y lo ha conversado varias veces con ellos, recibiendo respuestas que la han tranquilizado. De cualquier modo lo que vuelve a aparecer acá es la culpa o el temor por no haber estado al lado de los hijos en todo momento. Es posible que estas dudas y preguntas respecto al desempeño del rol maternal repercuta desfavorablemente en sus percepciones respecto al trabajo, es decir, muchas se preguntan cómo hubiera sido no trabajar y dedicarles más tiempo a los hijos, y tal vez esto influya en la búsqueda de mejores oportunidades laborales.

De hecho Laura pudo haber ascendido antes en su carrera, pero dejó pasar esas oportunidades por motivos familiares: **“Siempre es difícil, para todas las mujeres en todos lados, yo creo, poder organizarte de tal forma de que tus hijos no queden botados, de que uno pueda dedicarse al trabajo bien y de hecho yo creo que mucho tiempo, a lo mejor pude haber tenido una oportunidad por ahí de haber pasado a supervisor antes, y en ese tiempo yo tenía los niños chicos, y yo lo pesé en ese momento, y a mi jefe le dije, él me lo conversó no más, no sé si había una opción real o no, y en ese tiempo yo le conversé que ya tenía a mis hijos muy de lado por el trabajo, entonces que me daba susto de repente todavía pasar a otra etapa, en donde si los iba a tener que.., a lo mejor el tiempo que les iba a dedicar iba a ser menos, y de echo, la verdad es que hace un año que soy supervisora, así ha sido, o sea ha sido menos tiempo que el que les dedicaba antes porque tengo más responsabilidades”**

Los requerimientos familiares de las trabajadoras, en parte autoimpuestos y en parte demandados por la presión social, obstaculizan sus trayectorias laborales. No se desea dejar

solos a los hijos y dedicarles cada vez menos tiempo, sin duda porque debe ser importante para ellas ver crecer y acompañar a sus hijos, pero también porque aunque los puedan ver cada tarde y los fines de semana sienten que están faltando a una responsabilidad importante.

Cuando Carolina finalmente acepta un cargo superior en la organización, se da cuenta que sus temores acerca del menor tiempo libre eran reales. Los espacios de poder y prestigio en El Teniente no parecen estar preparados para recibir a mujeres. Se les exige trabajar igual que a los hombres, sin considerar que ellas a su vez deben cumplir con otras labores que no desarrollan los hombres. No se trata de hacer espacios diferenciales según género y tratar a las mujeres como personas con menores capacidades, sino solamente de construir espacios de poder donde puedan desarrollarse hombres y mujeres sin desigualdades, pero considerando las labores domésticas como un aspecto relevante y no posible de abandonar por parte de las mujeres por diferentes causas, una de ellas la no incorporación de los hombres en el cuidado de los hijos y el trabajo doméstico. Lo que se sostiene es que los cargos de mayor poder están diseñados en términos de horarios de trabajo, responsabilidades y modos de trabajo para ser ocupados por hombres o al menos por personas que pueden ser trabajadores asalariados a tiempo completo y aunque son ofrecidos a mujeres no se considera que ellas tienen otra jornada laboral que cumplir.

Las supervisoras, sin embargo, no dan cuenta de esta situación, si no que se explican sus dificultades en ocupar aquellos cargos como parte de la vida, es decir, se naturaliza en cierta medida esta desigualdad: **“...y claro y viste que dios es sabio vengo a tomar este puesto que me requiere muchas vueltas, porque aquí entro a las 8 y me voy a las 8 no lo podría hacer si los niños estuvieran pequeños..ya? entonces la vida es sabia cachai?, entonces ahora mi marido me llama y me dice llamaste a tus hijos, supiste que tus hijos, entonces yo le digo si esa tarea te toca a ti jajaja...yo la hice cuando eran pequeños, ahora te toca”** (María Eugenia).

Haber retrasado el ascenso en el trabajo y dedicado buena parte de la vida al cuidado de los hijos sin la compañía del marido se experimenta como un hecho de la causa, no se manifiestan reclamos, ni recriminaciones.

De este modo se aprecia con claridad que la inserción laboral de las supervisoras de El Teniente y sus trayectorias al interior de la empresa, están fuertemente influenciadas por sus familias y sobretodo por los hijos. Que la responsabilidad que ellas sienten para con sus familias muchas veces las lleva a tomar decisiones que no son favorables para su vida laboral y que cuando finalmente deciden aceptar cargos de mayores responsabilidades y poder es cuando sienten que han cumplido con la parte que les tocaba en la crianza de los hijos o cuando ellos ya son grandes.

En cuanto a los modelos de género que emergen a partir de la articulación de trabajo y vida familiar, el más importante es el de madre. Este es el modelo que parece fundar las identidades de estas mujeres y definir tanto su inserción laboral como sus trayectorias. La idea de abandonar a los hijos se aprecia fuertemente y genera en las mujeres stress y culpa que aminoran los fines de semana mediante el expediente de dedicar todo su tiempo libre a los hijos. Es por esto probablemente que el trabajo doméstico asociado al cuidado de la casa recibe un papel y una preocupación menor para las entrevistadas.

Ana no tiene hijos por decisión propia, sin embargo y como lo manifiesta en la entrevista, ella opera con una concepción y modelo equivalente al de las otras mujeres, solo que decide dejar de lado la maternidad. Es importante detenernos en este punto, pues Ana considera que el ser madre hubiera sido un rol incompatible con el de trabajadora y que los logros obtenidos son en gran parte gracias a que no tuvo ese gasto de energía adicional. Lo anterior denota que todas las mujeres entrevistadas tienen un mismo modelo respecto a la maternidad y sólo existe la opción de negarse la maternidad para poder llevar a cabo sus proyectos adecuadamente. No se presenta un modelo de maternidad alternativa que permita a la trabajadora articular los ámbitos de trabajo y madre en forma distinta sin culpa y sin la sensación de dejar botados a los hijos.

III.2 RELACIONES DE PAREJA Y TRABAJO

Se tratará este aspecto por separado, debido a que presenta problemáticas particulares, diferentes a las que emanan de las relaciones con la familia.

En primer lugar permite seguir adentrándose en las relaciones de género en el sentido de dimensionar qué aspectos emergen y están implicados en la formación de una pareja donde ambas partes trabajan y en consecuencia no se trata de la tradicional relación hombre proveedor – mujer dueña de casa. Se trabaja bajo la suposición que el tipo de relación de pareja que se establece varía según el tipo de contrato de género vigente.

En segundo lugar se trata de parejas particulares en tanto la mujer se desempeña laboralmente en un ámbito que ha sido de larga tradición masculina.

En el acápite destinado a describir las relaciones laborales con los hombres, se observó que las supervisoras entrevistadas han construido una identidad femenina alternativa, que por un lado no cuestiona la pertenencia de género y algunos de los roles asociados a ella, pero que por otro lado hace todo lo posible por no recrear modelos sexistas o basados en los modelos tradicionalmente femeninos.

El presente apartado representa una buena oportunidad para comparar la identidad de género en el trabajo con la que se construye en la vida doméstica y la relación de pareja, es decir, se pretende observar si el comportamiento femenino que ellas muestran en el trabajo es exclusivo de ese ámbito o se manifiesta también en la vida privada. Todo esto como una manera de ver si la inserción laboral femenina en El Teniente se relaciona o no con una determinada manera de ser mujer, o si las mujeres solo despliegan estrategias alternativas de femineidad en el trabajo y por lo tanto ese espacio laboral no es privativo de mujeres que quizás producto de su personalidad están más dispuestas a desafiar lo dado.

En tercer lugar se aborda el tema de las relaciones de pareja desde la perspectiva del apoyo y aprobación que pueden recibir las supervisoras para seguir desarrollándose en lo laboral, o por el contrario los posibles obstáculos que esta relación puede significar tanto en la

inserción como en las trayectorias laborales. Todo esto considerando que los conflictos para los hombres – que, por un lado van cediendo lugares en el espacio público, y por otro viendo como el rol de proveedor y los poderes que de ahí se desprenden deben ser compartidos – pueden ser mayores cuando su pareja va accediendo a cargos de mayor responsabilidad y poder en una importante organización y en consecuencia recibiendo mayores honorarios.

A partir de estos puntos se describirán y plantearán algunas hipótesis acerca de las relaciones de pareja que establecen las supervisoras de El Teniente.

III.2.1.- Tensiones y expectativas diferenciales

La primera diferencia clara que se aprecia entre las supervisoras es la que se da entre las que intentan coordinar las labores domésticas y el trabajo, y las que optan derechamente por una de las dos. En este último grupo, obviamente, no se cuenta ninguna que haya optado por la familia y la casa.

Entre quienes optan por la coordinación de los dos trabajos, la pareja juega un papel importante, en tanto demanda una esposa que cumpla un rol específico en el espacio doméstico. Puede no tratarse de una demanda explícita por trabajo doméstico, en términos de hacer las camas, cocinar, lavar, entre otras labores propias de ese trabajo, si no más bien de poner en cuestión la manera en que la trabajadora está articulando su trabajo fuera de la casa con su rol de madre y esposa.

Las percepciones de Laura acerca de la disposición de su marido frente a su trabajo aclara lo que se está sosteniendo: **“él no tenía problemas con que trabajara, pero él me planteaba siempre trabajar pero no como, no sé , o sea trabajar de otra forma, como que le dedicara menos energía al trabajo, pero tú sabes que uno trabaja bien o no trabaja”**. Las ideas que Laura tiene sobre el trabajo no coinciden con las de su marido. Mientras ella considera que se trabaja bien o no se hace, él le pedía que le dedicara menos energía a su trabajo.

No se trata, como se aprecia, de pedirle expresamente que se dedique más a la casa, si no que se cuestiona la manera en que la mujer asume los desafíos y responsabilidades en su trabajo en Codelco. A partir de esa demanda se puede suponer que en el fondo se espera de la mujer un comportamiento que ponga sobre el trabajo la vida familiar y en particular que preste más atención a la vida de pareja, puesto que vimos que Laura dedica la mayoría de su tiempo libre a sus hijos. Ahora bien, el conflicto se generaba también porque el marido sentía que Laura era poco reconocida en su trabajo: **“...como él me veía que yo no tenía un cargo tan relevante y le dedicaba mucho tiempo al trabajo, él pensaba que no me reconocían lo que yo estaba haciendo, y eso me lo decía y teníamos conflictos”**.

La pregunta que aparece a partir de la introducción del tema del cargo en el conflicto de esta pareja, es si se trató de algo que finalmente fue un apoyo en el sentido de ir en busca de más reconocimiento o si significó un cuestionamiento a su papel como trabajadora. Aunque no es posible saberlo, queda expresada la problemática a que se enfrenta la supervisora, es decir, por un lado se le demanda más presencia en el hogar y un poco de despreocupación por el trabajo y por el otro lado se le reprocha por el cargo que está desempeñando en la organización.

De alguna manera se puede pensar que para el marido el trabajo es bien considerado solamente cuando cumple con sus propias expectativas y no con las de la mujer, y de esta manera no se validan las aspiraciones de ella que perfectamente pueden ser diferentes a las aspiraciones masculinas. Se vuelve, por lo tanto, a plantear la duda de si el ascenso y la búsqueda de cargos que impliquen mayor poder, es efectivamente una demanda de las propias mujeres o una situación en la que se ven envueltas por estar en un medio masculinizado, donde aparentemente se espera de los trabajadores una búsqueda constante por mejorar la posición en la organización.

El conflicto de Laura con su pareja acaba cuando ella accede a un puesto superior y cumple con las expectativas sociales: **“Y el tema del trabajo como hace 2 años que cambió, mi marido está mucho mejor ahora, los años van madurando a las personas, yo creo,**

todo. Y ahora me entiende muy bien, ahora no tengo ningún problema con él, en cuanto a la dedicación al trabajo, nada, cero, al revés, colaboración... Influye su situación personal actual, que a él las cosas no le han ido tan bien, como que se ha dado cuenta, lo bueno que es cuando la señora trabaja jaja, yo creo que influye eso un poquito también.... para su colaboración”.

Al ascenso de Laura se suman los problemas laborales del marido y esto configura una situación donde las actividades de la trabajadora y su aporte al presupuesto familiar son valorados positivamente. Se introduce de este modo una nueva posibilidad para comprender los conflictos iniciales de la pareja. Es posible que mientras el hombre sienta que puede sostener por sí mismo el hogar desde el punto de vista económico, espere de su cónyuge un comportamiento más ligado a la familia y a la pareja, probablemente no llega a legitimar el trabajo de esta última como una esfera de desarrollo personal y en consecuencia no se legitima el trabajo duro y en un cargo no demasiado alto. En resumen el trabajo de la mujer es aceptado solo cuando cumple con determinadas características, en este caso, alto cargo y sueldo. De otro modo es considerado como prescindible o al menos como menos importante que el rol de madre y esposa.

Ciertamente esta tensión debe influir en la trabajadora, en sus propias aspiraciones y expectativas tanto en el ámbito laboral como en el familiar. Se siente la presión por acceder a mejores puestos de trabajo y mayor reconocimiento y al mismo tiempo la demanda por más tiempo libre, ambos aspectos deben ser articulados por la trabajadora de manera tal que ninguna de las dos esferas se vea perjudicada, dado que ambas son de gran importancia para ella.

Queda por preguntarse qué ocurre con las trabajadoras que no acceden a puestos de mayor poder, lamentablemente esto no puede ser respondido en esta investigación dado que se trabaja solamente con supervisoras y por lo tanto mujeres que se desempeñan en cargos de poder medio.

III.2.2.- La opción por el trabajo

En el polo de quienes optaron por el trabajo por sobre la vida familiar solo encontramos a Ana: **“cuando a mí me dijeron “no quiero que trabajes” o “no te doy permiso para trabajar”, ahí murió mi matrimonio, nos conocimos en la escuela, nos conocimos estudiando, nadie le contó a nadie cuentos distintos, nunca pensé entrar a esa escuela pa agarrar marido poh y tampoco era pa dejar el cuento ahí si tanto que me esfuerce”**.

A pesar de haberse casado con un hombre que la conocía bien desde los tiempos universitarios y que por lo tanto sabía la importancia que ella le asignaba a las cuestiones académicas y laborales, se presentó el conflicto cuando se casaron. Probablemente durante el pololeo las aspiraciones de Ana pudieron ser vistas como aspectos que cambiarían una vez que el proyecto de vida incluyera una casa e hijos, sin embargo esto no ocurrió y frente a la demanda por dejar el trabajo, ella decidió dar por terminado su matrimonio y se separó.

El esfuerzo que significó la universidad y la posibilidad de entrar a trabajar a un espacio hasta ese momento vedado para mujeres no podía ser desechado. Ana tuvo que enfrentar las supersticiones que dicen que una mujer no puede entrar a la mina, el temor de los trabajadores que no querían bajar en la jaula con ella, el rechazo de los demás geólogos cuando ella propuso llegar más abajo en busca del mineral, en general, tuvo que demostrar firmeza para acceder a los lugares por donde ha transitado en sus años de servicio al Teniente. Su carrera la apasiona y las posibilidades de ser un aporte a la geología también, de modo que nunca estuvo siquiera en discusión abandonar este mundo por el familiar.

Ana sostiene dentro y fuera de la mina una tendencia a construir su identidad desde un lugar diferente a la dueña de casa y la madre : **“yo pensé que se iba a pasar, pero yo tengo principios, él quería mantenerme, pero yo no quería, imagínate qué significa que le digas “oye, yo no quiero que me mantengan”, o sea, compartamos el cuento, era algo como en términos de poder y, otra cosa, o sea, desarrollarme profesionalmente para mí sigue siendo la prioridad.”** No deseaba ser mantenida, esperaba una relación

igualitaria que le permitiera compartir gastos y al mismo tiempo trabajar sin presiones de ningún tipo.

En la actualidad, Ana vive con su nueva pareja, y aunque se queja porque tiene que ir al supermercado y encargarse de los cigarrillos para ambos, siente plena confianza en él en el sentido de sobreponer su trabajo a cualquier otra cosa.

III.2.3.- Trabajar entre hombres

Uno de los principales conflictos que enfrentan las supervisoras con sus maridos o parejas, es el tema de trabajar rodeadas de hombres. Puede no haber problema alguno con que la mujer se desempeñe laboralmente y dedique gran parte de su tiempo y energía a ese trabajo, sin embargo el punto de discordia es la constante presencia de hombres en el trabajo.

Son principalmente dos los factores que ponen en alerta a las parejas de las supervisoras respecto a este punto: los celos y las fantasías acerca de la masculinización de la mujer.

En el primer caso se asume que la mujer trabajadora tiene varias posibilidades de establecer otras relaciones de pareja, probablemente dado su atractivo, pero sobre todo por la situación de estar entre hombres y el posible conocimiento que los maridos tienen acerca de la cultura laboral de El Teniente, que tal como se describió en el primer capítulo, tiene en los momentos de esparcimiento un marcado acento masculino y sexualizado.

Para Carolina esta ha sido la principal problemática que ha tenido que enfrentar con su pareja: **“...es inestabilidad con la misma persona, por diferentes motivos, que sé yo, la misma pega que a veces también...el hecho de ser mujer y estar rodeada de muchos hombres también te implica una cierta desconfianza en la pareja que tenía puh”**. En este caso particular los celos deben ser producto del conocimiento del ambiente laboral, dado que la pareja de Carolina es un trabajador de la organización al igual que ella y por lo tanto conoce el modo en que se dan las relaciones entre los géneros.

Si bien las supervisoras dan cuenta de no aceptar el modelo femenino que se centra en la coquetería y la posibilidad de encontrar marido como un modelo legítimo para desempeñarse en la organización, sus parejas parecen no confiar en que una estrategia de femeneidad alternativa suponga evitar los piropos y atenciones de los hombres, y es que en verdad eso no deja de ocurrir, pero queda en manos de las supervisoras aceptar o no ese tipo de interacción.

Ninguna entrevistada se centró en los celos como un problema que ponga en cuestión su vida laboral y familiar, sin embargo deben ser considerados como una situación que podría ser diferente si las mujeres laboraran en otro lugar y por lo tanto podría ser algo más acentuado entre las parejas donde la mujer trabaja en un espacio con muchos hombres. Por ejemplo Carmen reconoce que su marido nunca ha cuestionado que ella trabaje, pero de todas formas aparece el tema de los celos: **“más o menos todos están enamorados de ti, entonces tu soy la Raquel Welsh que andai en pelota puh, todo el mundo tiene que enamorarse de ti y la demostración tiene que ser un acto de amor, no puede ser cariño por cariño, esta cosa que tu saludas a tus pares de beso, entonces querí algo con ellos y pa que tanto besuqueo o sea tienes que ser más señora, es que ni siquiera levantarle una ceja, hacerle una bajada de cabeza.”**

Es la “señora” lo que el marido espera, no a una mujer que se mueva con naturalidad entre sus compañeros de trabajo, si no alguien que sea lejana y se haga respetar en todo momento, que no tenga ningún gesto afectuoso. La cita aclara que la idea de que los trabajadores se enamoren de las mujeres que trabajan en la División es una fantasía masculina, quizás fundada en el conocimiento de la cultura laboral, pero lejana a la realidad que indican las trabajadoras en las entrevistas.

De cualquier modo uno de los factores que las supervisoras deben manejar en el trabajo y la casa son los celos del marido y específicamente en el trabajo los piropos que ellas consideren irrespetuosos. En definitiva parece ser que para los hombres, trabajadores y maridos, las mujeres nunca dejan de ser un objeto de deseo sexual independiente del rol que

ella esté desempeñando, y por lo tanto ellas deben mantenerse alerta a sus cuerpos y actitudes para no generar situaciones incómodas en ninguno de los dos ámbitos.

Es cuestionable que deban ser las mujeres las que solucionen y restituyan el orden en un conflicto que poco tiene que ver, en el caso de las supervisoras, con su propio comportamiento; porque les obliga a una nueva responsabilidad que no se relaciona directamente con sus competencias laborales y sus desempeños, si no que se relaciona con su género y tanto esto como las creencias al respecto que se manejen en la organización pueden influir en las trayectorias laborales de las mujeres, es decir, si se cree que las mujeres son siempre motivo de disputas entre los hombres, que deben enfrentar los celos del marido, etc. puede que no se las considere adecuadas para trabajar en espacios que todavía se mantienen cerrados, como las áreas de producción directa en el caso de El Teniente.

El segundo caso, es decir, los conflictos que aparecen producto de la convivencia constante con hombres, pero que no se manifiesta en celos necesariamente, es el que tiene que ver con los cambios de comportamientos, lenguaje y actitudes de las trabajadoras. Decir que se puede entender como las fantasías sobre la masculinización, no quiere decir que las mujeres cambien sus modos de ser y sean “menos mujeres”, si no que adoptan cosas que social y tradicionalmente han sido consideradas como masculinas, pero que sin duda pueden ser también realizadas por mujeres y esto no significa que ellas se acerquen a la masculinidad, si no que expresan de nuevas formas su propia identidad.

El caso de María Eugenia grafica la idea que se ha planteado: **“...lo que sí hemos tenido alguna dificultad jiji cuando yo ya tomé este cargo y tu te vas a reuniones y estas rodeada de dirigentes sindicales y estas rodeada de mineros que ...no son...no tienen un léxico muy adecuado y a ti se te pega, de verdad, a mi de repente se me salen garabatos en la casa y mi marido se extraña y varias veces me ha dicho Maria Eugenia tu no eras así y yo le digo que todo se pega jajaja...”**.

Evidentemente los garabatos no son de exclusividad masculina, pero en un pensamiento conservador se perciben como no bien vistos en boca de mujeres. Se trata solamente de una nueva manera de expresarse y sin embargo genera conflictos en la pareja, al parecer no tanto por la acción misma, sino por el hecho de que el marido se va dando cuenta que la cónyuge va cambiando producto de sus relaciones laborales.

Ese cambio es probablemente inevitable cualquiera sea el trabajo que se desempeñe. Las mujeres entran en nuevas relaciones, conocen nuevas formas de expresar lo que se piensa y siente, etc. es decir es el aprendizaje propio de estar viviendo en un nuevo espacio social y cultural. A modo de hipótesis se puede pensar que el temor al cambio por parte del marido, está manifestando los temores de perder el rol de proveedor y autoridad, así como el de “perder” a la mujer de quien se enamoró hace años, quien seguramente era distinta y a lo largo de los años ha ganado autonomía y poder.

Es más clara aún esa posibilidad si se considera que el marido de María Eugenia es machista: **“pero no nunca he tenido dificultades en mi relación matrimonial por el hecho de trabajar...eee...yo creo que sí he tenido, digamos, de repente me siento muy agobiada, porque yo tengo un marido machista, en que sentido, mi marido jamás! Me ayudó a mudar a un niño, jamás fue a una reunión de curso”**.

Por un lado se vuelve a apreciar el doble trabajo que deben desempeñar las supervisoras, y por otro lado se comprende mejor el temor al cambio de parte de un hombre que esperaba estar siempre casado con una buena madre y dueña de casa, que sin embargo entró al mercado laboral consiguiendo importantes logros. María Eugenia solo dejó de ocuparse de las labores domésticas y de cuidado de los niños una vez que estos crecieron, y coincidió con su ascenso a Jefa de Bienestar y con los reclamos de su marido, que ahora no la ve ocupándose del hogar, si no dedicándole tiempo y esfuerzo a su trabajo.

CAPITULO IV: ASPECTOS DE GÉNERO

En el presente capítulo se tratarán cuestiones que tienen que ver directamente con las representaciones de género que manejan las propias supervisoras, y las situaciones que si bien se dan en el ámbito laboral tienen que ver más con las diferencias y desigualdades entre los géneros que con aspectos de trabajo.

Esto nos permitirá terminar de conocer la cultura laboral de El Teniente y apreciar cómo se vive la pertenencia de género en una organización minera. Así mismo se puede apreciar el papel que juega el género en la inserción laboral y las trayectorias dentro de la empresa de las supervisoras. Se describirán, por lo tanto, las percepciones que tienen las mujeres entrevistadas acerca de su condición de género y lo que esto ha significado para sus trabajos.

IV.1.- Ser mujer implica una lucha

La idea de que ser mujer es un obstáculo en el ámbito minero fue una percepción bastante generalizada entre las mujeres de la muestra. En las explicaciones que se daban a ellas mismas para distintas situaciones laborales, se recurre constantemente a la pertenencia de género como uno de los factores que intervienen. Si bien no todas hablan abiertamente de discriminación o desigualdad, la sola incorporación del género como un factor determinante, hace pensar que hay conciencia de que se está en una situación menor o de desmedro en la organización. A decir verdad, no es la organización misma la que produce esa sensación, es decir, las leyes laborales y las normas propias de Codelco se cumplen a cabalidad, sin embargo hay una cultura laboral, que se desarrolla en forma paralela que deja espacios a las desigualdades que las mujeres perciben.

Ahora bien, la manera en que las supervisoras enfrentan y viven esa sensación de desigualdad y falta de oportunidades cambia según la trabajadora de que se trate y el lugar específico de trabajo. Laura, de Servicios Compartidos, da cuenta de estas diferencias: **“yo creo que aquí se discrimina menos que afuera, (...) afuera es una debilidad una mujer**

joven que está en etapa de tener hijos en una profesión, ser profesional, acá no. Ahora yo hablo porque siempre he trabajado en Rancagua o en Valparaíso en oficinas como de administración, administrativas si tu quieres, pero yo nunca he trabajado en terreno, no sé como será ahí, no sé como será estar en la mina y ser mujer, a lo mejor es distinto que acá, pero acá en lo que es abastecimiento por lo menos, nunca sentí ...”

Tal como Laura manifiesta, en El Teniente se respetan los derechos de las trabajadoras y en consecuencia no se siente el temor al embarazo y las licencias, sin embargo ella especifica que sólo ha trabajado en áreas administrativas y que no sabe cómo se dan las cosas en terreno, en áreas productivas. Esto quiere decir que es sabido en El Teniente que los sectores difíciles para las mujeres son las áreas productivas y en particular la mina, esto parece ser parte de las representaciones sobre la División que manejan los trabajadores independientes del género.

No se duda que las mujeres que aspiran a trabajar o trabajan en esas áreas serán también respetadas en sus derechos, el problema es menos evidente y se manifiesta en actitudes y comportamientos hacia ellas en el trabajo: **“yo me conseguí como aliado a Ricardo y habían algunas personas de la gerencia mía que no tenía ningún drama, entonces, si quería entrar entraba, pero cuando te enfrentabai con alguien en un túnel los mineros se asustaban, o sea, esto de ser un peligro podía más que el raciocinio, y no te estoy hablando de viejos, te estoy hablando del supervisor, del de seguridad, entonces yo llegué a la conclusión que el espanto...o sea, si tú entrabai a la mina los sindicatos se ponían de punta.”** (Ana).

El susto implicaba cierta exclusión porque la trabajadora podía traer desgracias. También es interesante que Ana haya tenido que ganarse un aliado para poder ingresar a la mina, porque quiere decir que eso depende en buena medida de la voluntad de los jefes y que por lo tanto hay algo de azar en las oportunidades que reciben las trabajadoras. No es posible establecer en este caso diferencias por clase, dado que la cita da cuenta de que el miedo y la desconfianza provenían tanto de los obreros como de los otros supervisores. Se trata

simplemente de un conflicto de género, donde las mujeres aparecen como una amenaza y por lo tanto les es negado el ingreso a la mina.

Estas son algunas de las situaciones que enfrentan las supervisoras en El Teniente, lo interesante es observar qué mueve a estas mujeres a persistir en sus trabajos, en esforzarse por lograr sus objetivos y sueños en un ambiente que no pocas veces es hostil.

Ya se dijo que la Jefa de Geología de la División ha preferido su trabajo antes que su vida en pareja y la posibilidad de tener hijos. De esta manera ella se explica su propio comportamiento y compromiso con su trabajo y género: **“se empezó a desarrollar mucha minería, llegaron muchas empresas gringas y europeas, pero las mujeres no estábamos a ese nivel, entonces yo me sentí responsable de abrir un camino y que cualquier cristiano, independiente del sexo, tuviera las mismas oportunidades y que pudiera trabajar...”**.

Para ella la problemática de género es clara y frente a eso se ha enfocado su lucha. Abiertamente asume una responsabilidad ante las desigualdades de género y responde a eso con su trabajo, su esfuerzo por ingresar a la mina y mejorar la producción de cobre en la División. Evidentemente su trabajo la gratifica, pero en sus dichos deja entrever que además de eso la motiva sentir que está abriendo caminos.

Por su parte María Eugenia también da cuenta de estar consciente de las dificultades que ser mujer puede implicar, pero no se lo cuestiona demasiado dado que nunca pensó tener una vida diferente a la que ha experimentado hasta la actualidad: **“yo siempre soñé con trabajar, o sea yo nunca pensé, al ver a mi mamá con todo este esfuerzo, a mi nunca se me pasó por la mente ser una mujer de matrimonio, de dueña de casa, yo creo que eso lo borré al tiro, de un plumazo, entonces yo fui a la U porque quería tener un título y quería ser alguien en la vida y quería desempeñarme y trabajar ...”** no se aprecia en este caso la percepción de que la propia actividad pueda servir para otras mujeres que quieran incorporarse en la minería o cualquier otro espacio laboral, se trata más bien del propio proyecto de vida lo que está en juego, cuando se decide seguir en el trabajo y buscar

nuevas posibilidades sea dentro de El Teniente o no, o cuando se jerarquizan las prioridades en la vida familiar y laboral. En definitiva, renunciar a la opción de desempeñarse en una gran empresa y en un puesto importante, no está entre las posibilidades de esta trabajadora, porque el trabajo es una parte central en su proyecto de vida, aunque tal como se apreció en el capítulo anterior, no haya abandonado las labores domésticas hasta que sus hijos fueron mayores y solo entonces comenzó el despegue definitivo de su carrera profesional.

Si bien los discursos de las supervisoras dieron cuenta de desigualdades en las oportunidades y algunas veces en el trato que reciben por parte de los hombres, que pueden ser vistos como aspectos de una discriminación de género en el ámbito laboral, esto no ha significado que ellas no accedan a puestos de poder y responsabilidad desde donde poder ser un importante aporte a la División. Por el contrario, ellas han asumido estas situaciones como desafíos y han sido superados, aunque sin duda con mucho esfuerzo. El problema que se presenta no es la imposibilidad de ascenso en el trabajo, si no uno más sutil y al mismo tiempo complejo. Las mujeres deben trabajar más que los hombres y demostrar sus capacidades constantemente al tiempo que enfrentarse a los estereotipos, supersticiones y desigualdades producto de su género.

Lo que se sostiene es que si se observan tan solo la cantidad de mujeres según categoría y la cantidad de mujeres supervisoras, podría pensarse que la situación para los géneros es igualitaria, e incluso un poco mejor para las mujeres, sin embargo son estas sutilezas las que permiten apreciar la real cultura laboral y complejidad de la inserción de estas trabajadoras, dado que sin que la organización o las personas expresen de manera explícita sus reparos en cuanto al trabajo femenino, la desigualdad de género se vive como parte de la cultura laboral de El Teniente, especialmente tratándose de áreas relacionadas directamente con la producción.

Solo Gabriela contó una experiencia de discriminación laboral explícita, que muy probablemente se da en otros casos, pero no fue comentado quizás porque situaciones como la que a continuación se relata no son vistas por todas como una desigualdad: **“...yo tenía que ser un empleado diferente, más bajo a pesar de que mis compañeros de**

curso todos estaban como supervisores y yo no, porque tenía esa restricción...(entrar a la mina) y tuve que trabajar así y bueno vivir ene años de esa manera, por eso te digo yo que dije, como minera va a ser mucho más difícil lograr o seguir surgiendo, entonces se me ocurrió estudiar ingeniería industrial”.

Las diferencias que se hacían en Codelco División El Salvador entre Gabriela y sus compañeros de curso, no solo la hicieron retirarse de ese trabajo, sino incluso tomar la decisión de estudiar otra carrera. Se había dado cuenta que siendo ingeniera en minas las posibilidades de una buena inserción laboral eran lejanas y no porque no tuviera las capacidades requeridas, si no porque es mujer.

Este es el caso que de mejor manera expresa el modo en que la condición de género y las discriminaciones asociadas a ella puede interferir en la inserción laboral femenina. A la trabajadora no se le niega el trabajo, pero en un puesto menor al de sus propios compañeros de curso, aun cuando ocupara el mismo cargo es posible que con un sueldo menor y de todas formas bajo un trato diferente. Es importante destacar que las desigualdades hacia las mujeres no son burdas en el sentido de no darles trabajo o despedirlas cuando deciden ser madres, lo que se da es un trato diferente que menoscaba a las trabajadoras, que la hace inferior de quienes en algún momento fueron sus pares y le impide desarrollarse en lo que en algún momento pensaron sería su profesión.

En el caso de Gabriela, la experiencia vivida en el Salvador implicó todo un cambio de vida. Tuvo que volver a estudiar, buscar un nuevo trabajo y trasladarse a Rancagua, en general replantear lo que hasta ese momento habían sido sus expectativas laborales y de vida.

Una vez en El Teniente y ya como ingeniera industrial, comenzó a desempeñarse en áreas lejanas a la producción y en consecuencia a la mina, espacio que tiene el mayor prestigio en la organización, y las cosas cambiaron. Su inserción laboral no fue difícil y con los años ha conseguido llegar a importantes cargos, sin embargo aún siente las desigualdades, manifiesta que las mujeres siempre están en una posición menor y que **“uno tiene que**

trabajar el doble pa poder conseguir lo que tiene un hombre” aun así siente que su trayectoria en la División ha sido lo que esperaba y está conforme con lo logrado. En la actualidad las diferencias entre los géneros se expresan, según su opinión, en las responsabilidades más que en cualquier otra cosa: **“si yo le pongo empeño y hago tal cosa se reconoce no es tan...a pesar de que todavía existen diferencias entre hombre y mujer que siempre hay un hombre que le dan más responsabilidades que a una, como que cuesta un poco a los hombres...como que les gusta así porque trabajando somos más responsables, pero llegando el momento de los qué hubo, de estar a lo mejor a cargo de algo como que son más como reacios a dejarte a ti 100%”**.

Aunque no todas las supervisoras lo digan, cuando se entró en la entrevista en el tema del poder, fue posible percibir que esta idea de no entregar toda la responsabilidad es compartida. Como se aprecia hay distintas maneras de hacer sentir a las mujeres que su género las perjudica y diferentes maneras también de practicar la desigualdad, no como una política de empresa, pero como una parte de la cultura laboral de El Teniente. No entregar todas las responsabilidades y por lo tanto no confiar en las capacidades de las trabajadoras es una manera soterrada de impedir el ascenso de las mujeres a espacios de mayor poder.

IV.2.- Ideas sobre las mujeres

Gabriela al mismo tiempo que describe una situación de desigualdad da paso a una de las más comunes representaciones que las supervisoras tienen de sí mismas y que al parecer son compartidas también por los hombres: las mujeres son responsables.

La responsabilidad implica constancia y organización, cualidades que perfectamente podrían relacionarse con el trabajo doméstico y la reproducción de un hogar, pero que por otro lado pueden haber sido hábilmente trabajados por estas supervisoras que deben demostrar a cada momento sus competencias laborales.

Por ejemplo para Laura la responsabilidad es un hecho de la causa y no un gran mérito: **“...responsable en definitiva no más pues, si te dan una función y tú la tienes**

que sacar adelante, hay que ser responsable” se asume que trabajar es sinónimo a ser responsable, sin embargo es sabido que en muchas organizaciones esto no funciona así, por lo tanto es posible pensar que el tipo de empresa en que las supervisoras se desempeñan y sus cargos requieren de una responsabilidad que ha sido naturalizada. En este sentido no parece percibirse esa característica como un plus y un producto del esfuerzo, si no como algo que simplemente se tiene. Esto le resta a las supervisoras una capacidad que ofrecer, aunque no es posible sostener que la responsabilidad no sea valorada y reconocida tanto por los compañeros de trabajo como por los superiores, la única duda es acerca de las propias mujeres y su percepción acerca de aquello.

La responsabilidad es vivida como una necesidad para el trabajo, como un factor que hace posible desempeñarse de acuerdo a lo que se espera y aunque no se hace un juicio explícito acerca de si se trata de una característica exclusiva de las mujeres, se aprecia al menos que se considera a las mujeres, en general, responsables.

Las otras dos características que fueron nombradas como comunes a las mujeres se relacionan directamente con lo que se comentó en el acápite anterior, es decir, con que ser mujer implica una lucha. Mientras se daba cuenta de las situaciones que las supervisoras deben enfrentar en su ambiente laboral comenzaron a emerger las características que ellas suponen como propias y que les han permitido salir adelante en la organización y en la vida en general.

Una de las más interesantes es la no victimización. Se plantea que si bien se viven situaciones desagradables, la salida para eso no es llorar y mostrarse débil sino todo lo contrario: **“cualquier cosa que hagas entremedio significa sacrificio, claro, te puede pasar que comiste mal, dormiste mal, te quebraste una pata, te caíste de un caballo, no sé, cualquier cosa, pero igual tenía que hacer cosas pa llegar arriba, sin embargo, yo no me siento así como víctima, o sea, yo no soy pobrecita...”** (Ana)

Independiente de cual sea el motivo que genere la situación de malestar para la trabajadora, se deba a asuntos laborales o de otra índole, se percibe la idea del sacrificio. Esto puede

querer decir por un lado que cualquiera sea el proyecto que las mujeres emprendan va a ser difícil y se van a encontrar obstáculos. Por otro lado se puede interpretar la idea del sacrificio como la percepción de que para llegar arriba (se supone que se trata del ámbito laboral) se debe perder o dejar algo en el camino. En el caso puntual de Ana podría tratarse de los hijos y el matrimonio, pero en general puede tratarse de sacrificar tiempo de descanso, tiempo para los hijos, tiempo para realizar otro tipo de actividades, y se debe considerar que el sacrificio del tiempo es al mismo tiempo el sacrificio de vida y cuerpo, de energía y disposición a hacer nuevas cosas. En general se aprecia la idea de que no se puede ganar en todo, que la inserción laboral de las mujeres y una carrera profesional ascendente debe implicar un sacrificio, ya sea por causa de la condición de género o alguna otra.

Frente al sacrificio se propone no la lástima ni la victimización, si no dar la pelea. Muy probablemente para estas mujeres que se han esforzado duramente para llegar hasta donde están, el sentimiento de lástima debe ser una falta de respeto, dado que se perciben a sí mismas como personas que se sobreponen a las dificultades y sobre todo porque la idea de ser “pobrecita” lleva implícita una femeneidad que ellas rechazan, que es la idea de la mujer como débil y necesitada. Este estereotipo ha significado en la práctica la poca o casi nula inclusión de las mujeres en los ámbitos productivos y en general la descalificación de su emocionalidad, de sus ideas y propuestas. Ser “pobrecita” en El Teniente significa mostrarse emotiva y por lo tanto abrir la puerta a la descalificación y la poca valoración, de manera que para conseguir una trayectoria laboral ascendente y unas relaciones laborales favorables hay que mostrarse fuerte y no victimizarse pase lo que pase.

En la misma línea del sacrificio, aparecen los dichos de Carolina, que claramente llevan a un punto límite la idea de perder o dejar para después algún aspecto de la propia vida en función del trabajo: **“es complicado, bueno...o sea dejai de ser mujer entre comilla o eres mujer solamente los fines de semana, y tenís que ir al supermercado, tenís que a lo mejor ayudarle a la nana o por lo menos ver qué cosa hace la nana el fin de semana, planificarte pa la semana siguiente...entonces dejás de ser mujer un poco..no sé puh...dejás un espacio importante a lo mejor por hacer otra cosa”**.

La idea que se propone es dejar de ser mujer. Sin duda se trata de algo mayor en tanto se pone en cuestión una identidad, pero el problema radica en los aspectos que la supervisora nombra como constituyentes de la identidad de género. Se hace referencia al supermercado y a la nana, y a partir de los otros acápite se puede suponer también que debe haber algo relacionado con los hijos. En general, tal como se aprecia, se está definiendo mujer solo en función del trabajo doméstico y de las tareas propias de la reproducción. De este modo resulta razonable que ella se sienta mujer solamente los fines de semana que es cuando se desarrollan las actividades nombradas.

Resulta interesante preguntarse cómo se siente ella cuando está en el trabajo y por supuesto abrir este cuestionamiento a las otras trabajadoras, es decir, si se es mujer los fines de semana, qué se es durante los días hábiles. Probablemente ahí aparece la identidad de trabajadora como lo que articula su ser, sin embargo la trabajadora parece no ser al mismo tiempo mujer, tener las mismas problemáticas que todas las mujeres, sensaciones, afectos, etc. En conclusión lo que aparece es una escisión en la identidad de género producto de las dimensiones que se han considerado para construirla.

Esta escisión es problemática en primer lugar porque da paso a una contradicción importante en el discurso, porque si bien se reconoce que en el trabajo hay serias dificultades producto del género, por otro lado se sostiene que se es mujer solamente los fines de semana. En segundo lugar, porque si ambas identidades estuvieran imbricadas probablemente sería más fácil distinguir en el trabajo cuando se las está reprobando o aprobando porque son mujeres y cuando lo hacen porque son trabajadoras. En el caso de Carolina es importante dado que ella fue la única que se puso a sí misma y sus capacidades como un posible aspecto que estuviera interfiriendo en sus relaciones laborales, mientras que todas las otras entrevistadas se centraron en la problemática de género presente en la División. Se puede pensar, entonces, que la trabajadora asume mayores responsabilidades y no ve el cúmulo de factores que atraviesan las relaciones laborales, en cambio las mujeres abren la mirada hasta llegar a un punto donde las estructuras resultan más determinantes que los sujetos.

Finalmente la última característica que apareció como propia de las mujeres es el esfuerzo y la tenacidad: **“...las mujeres somos luchadoras en la vida y logramos lo que queremos conseguir y eso me lo enseñó mi mamá con el ejemplo”** (María Eugenia).

En este caso la reflexión se abre a todos los aspectos de la vida y por lo tanto se puede considerar el trabajo como uno de ellos. Ahora bien, para ser luchadora se requiere de un enemigo o al menos de algo contra que luchar, de modo que al mismo tiempo que se hace un juicio positivo acerca de las capacidades de las mujeres, se plantea la existencia de un ambiente hostil, que bien puede ser para ambos géneros, pero que demanda de las mujeres tenacidad y constancia para lograr los objetivos propuestos. De modo que el diagnóstico que se hace del medio social es más bien negativo, en tanto que la percepción de las mujeres como género es positiva.

CAPITULO V: EL PODER

Este capítulo se dedica a describir e interpretar las ideas y relaciones que las supervisoras de El Teniente mantienen con el poder, con el objetivo de dar cuenta a cabalidad de sus trayectorias laborales y de la cultura laboral de la División, en el sentido de si se abren o no espacios de ascenso laboral para las supervisoras.

Se consignó anteriormente que los obstáculos en la trayectoria laboral de las mujeres entrevistadas no están dados por una política de empresa, en el sentido que se respetan las leyes laborales vigentes y por lo tanto no se presentan conflictos relativos al fuero maternal ni se definen honorarios diferentes para hombres y mujeres que ocupen el mismo cargo, sin embargo dichos obstáculos existen y en general son producto de la cultura de la organización que incluye aspectos que van desde las supersticiones a las prácticas discriminatorias. Parte de esta cultura son también las actividades extra programáticas que por su carácter masculino excluyen a las mujeres, las descalificaciones a través de llamar a las mujeres menopáusicas, histéricas, etc. Y en este capítulo se espera observar si las normas de esa cultura también implican al poder, es decir, aun cuando según el organigrama de la empresa las mujeres pueden acceder a cargos de poder, se desea saber qué pasa en la práctica y de qué manera se percibe la posibilidad de tener más poder entre las supervisoras.

La decisión de detenerse en este punto pasa también por las características de la muestra. Las mujeres supervisoras, son personas que se mueven a un nivel medio en la organización, sin duda por tratarse de Codelco son cargos de importancia y bien remunerados, se modo que se está tratando probablemente con una elite en lo que respecta a empleo femenino. Son mujeres muy calificadas, basta recordar que algunas de ellas cuentan con dos carreras, propositivas, puesto que esa es una de las cualidades que su función exige, y capaces de ejercer jefaturas, sea bajo cualquiera de los modelos que se trataron en su momento. Considerando todo esto es bastante interesante preguntarse por su relación con el poder, puesto que a diferencia de la mayoría de las trabajadoras, está cerca, es una posibilidad al

menos en el papel cierta y significaría encontrar a mujeres en ámbitos hasta el momento no explorados.

V.1 Aprender a tener poder

Una de las primeras cosas que resulta relevante de tratar es que las mujeres perciben y sienten que para tener poder y mandar, hay que primero pasar por un aprendizaje: **“...después me pasaron a esa planta de explotación, tuve que contratar a toda la gente, por primera vez, una experiencia enriquecedora, pero también me costó aprender a compartir con la gente o a mandar, porque es medio difícil, uno como que tiene un poco de miedo y creo que las relaciones humanas es lo más difícil pa poder llevarse bien, pero lo logré y tenía 9 personas a mi cargo y ahí estuve un año a cargo de esa planta”** (Gabriela).

Para esta supervisora fue difícil aprender a mandar y manejar el poder que implica contratar el personal de toda la planta. Probablemente uno de los factores que produjeron el miedo fue su juventud, porque con los años la capacidad de mandar parece fortalecerse en las supervisoras según lo apreciado en el acápite sobre las relaciones con los subalternos. Esto indica que en el ejercicio del poder juega un papel relevante la edad, a más años aparece la seguridad tal vez como producto de ser percibida como una persona más legítima dada la experiencia y los años de servicio en la institución de que se trate. En este sentido se puede relativizar un poco lo que se sostuvo respecto a que las mujeres retrasan sus carreras laborales en ascenso producto de los hijos y la vida familiar y es necesario considerar también como uno de los factores implicados el tema de la edad y la legitimidad que ella otorga. De este modo ya se observan con claridad dos factores determinantes en las trayectorias laborales en El Teniente.

Mirado desde otro ángulo la necesidad de aprender a mandar tiene también un factor de género involucrado. Aún sin saber cómo viven este proceso los hombres, existen algunos datos que permiten afirmar que para las mujeres se trata de un proceso complejo dado que a lo largo de la vida no son entrenadas para ejercer poder. Si se piensa por ejemplo en el

sistema educacional y la vida familiar se aprecia una tendencia a educar a las mujeres en la pasividad y la responsabilidad más que en la proactividad y desarrollo de las capacidades de liderazgo. Tan solo en los últimos años en Chile han emergido con fuerza figuras femeninas en ámbitos de poder como la política y la empresa, aunque esto no quiere decir que las mujeres no hayan tenido poder, pero más bien relativo al espacio privado que al público. En definitiva las mujeres parecen no ser entrenadas desde la infancia para desarrollarse en el espacio público y detentar los poderes que de ahí emanan. Evidentemente esta situación es diferente según la clase social de que se trate, pero muy probablemente se sostiene para la muestra en estudio.

Para Carmen ir accediendo a cargos de mayor poder significó un gran desafío, en parte porque trabaja en áreas más relacionadas con la producción y tiene que relacionarse con muchos hombres y sintió las dificultades de ser mujer y en parte porque no se sentía lista para detentar poder: **“esto que no me hayan dado una capacitación yo lo encontré brutal por decir lo mínimo, en el fondo que nadie se preocupó, yo creo que fue despreocupación, o sea cero preocupación, o sea bueno ya llegó el jefe de unidad, que se encargue, que ella vea”**.

Se repite la idea de requerir de un entrenamiento para mandar, pero aparece también la posibilidad de que mandar a trabajadoras jóvenes, pero calificadas a hacerse cargo de áreas prontamente sea una manera de probarlas, de ver si son capaces de sobreponerse a una situación desconocida y a veces hostil y lograrlo satisfactoriamente. En realidad, esta práctica no parece tener rasgos de discriminación o mala intención, es solamente una manera de hacer las cosas con rapidez en una empresa que no tiene tiempo para invertir en capacitaciones de ese tipo. De cualquier modo era importante describirlo porque se trata de una de las pruebas que las trabajadoras deben enfrentar en su inserción laboral.

V.2 Tipos de poder

El expediente del mando y el ascenso son sólo unos de los tipos de poder que las supervisoras perciben que tienen en El Teniente. Dado que en general se perciben pocas

posibilidades de ascenso a superintendencias y gerencias, y a que no todas las mujeres tienen las mismas aspiraciones, se expresaron otros medios de tener poder y manifestarlo.

En el caso de Ana, su poder no pasa por mandar, si no por saber: **“es que no es ese el poder, o sea me da lo mismo el nivel ya?, en realidad yo no sé si es poder o ascendencia, me gusta ...me da risa que me tengan miedo, porque una cosa es que gesticules y hables fuerte y otra cosa es que seai el perro puh o que seai chueco y eso a la gente le cuesta distinguirlo, o sea a mi me costaría mucho cagar a alguien por debajosin embargo de repente podría pensarse que sí...me gusta que te tomen en consideración y que te respeten por lo que tení acá, esa cuestión es fundamental, el hecho de que te admiren o te tengan así ...porque tení buenas piernas o les gusta tu poto...pa mi el tema intelectual es fundamental, a mi me podí decir huevona, conchetumare lo que querai no me digai tonta, lo peor que me pueden decir es tonta y no es chiste...porque tonta es como limitrofe, el tema que tu cabeza, lo intelectual sea aporte y que se reconozca que aporta pa mi es súper importante entonces ese poder te fijai?”**

Cuando Ana dice “que te respeten por lo tení acá” se toca la cabeza, ahí radica su poder, en su capacidad intelectual y en la serie de proyectos que ha llevado a cabo gracias a eso. Además ella reconoce abiertamente que esa es su fuerza y que la peor ofensa posible es decirle tonta. En este caso el poder no pasa por ser autoritaria y brusca con los subalternos, si no que por demostrar que ella sabe, y ese demostrar es hacia arriba y hacia abajo, es decir hacia subalternos y jefes, es a través de ese hecho que se consigue el reconocimiento y el respeto deseado, al tiempo que se crea un lazo de dependencia con la organización puesto que probablemente muchas personas podrán gritar y ascender, pero no todas tienen los conocimientos que esta supervisora maneja y que son centrales en aspectos relacionados con la producción y las posibilidades de obtener más y mejor mineral en diferentes lugares de la División que aún no han sido explotados.

Algo similar es lo que ocurre con Carmen: **“yo creo que voy por los reconocimientos, aquí manejar la planta y me reconozcan como líder, reconozcan mis capacidades de liderazgo, mis capacidades técnicas y mi capacidad para mejorar las cosas”**

No se manifiesta de manera abierta una intención de ascender en la organización, sino que se espera antes que todo reconocimiento. Esta declaración propone la línea del prestigio, que ciertamente estaba presente en las concepciones que Ana tiene del poder, pero ahora es más clara aún, porque se plantea como una demanda. Aún cuando el poder generalmente implica cierto prestigio, también es posible apreciar ambas cosas por separado, de hecho una supervisora sostiene que **de repente en cargos que son importantes hay gente que tu sabes que son unos pelotudos**, en estos casos es claro que no se posee prestigio, en cambio las supervisoras que se plantean el poder desde el punto de vista del reconocimiento y la capacidad intelectual aspiran a la conseguir ambas cosas.

Resulta interesante que la demanda por reconocimiento que plantea Carmen, sea hacia los superiores, como si dependiera de ellos su poder y prestigio y no de la percepción que tengan de ella los trabajadores de la planta. Es importante reconocer también que el poder y el prestigio se otorgan y mantienen producto de que los subalternos lo reconocen en la supervisora.

Tal como se comentó en el acápite sobre la relación con los subalternos, el poder de las mujeres al interior de El Teniente no pasa por el autoritarismo, ni por imponerse a través de acciones tales como los gritos, las descalificaciones, etc.

Lo que hasta aquí se ha sostenido no significa que las supervisoras Ana y Carmen renuncien a sus aspiraciones en cuanto a ascensos y mejorías en las remuneraciones, de hecho ambas en algún momento de sus carreras demandaron un ascenso e incluso en la actualidad Carmen supone que todavía es posible seguir manteniendo una trayectoria laboral ascendente. Lo importante es que no se basa en eso la idea que ellas tienen del poder, si no que la base está dada por el prestigio producto de las diferentes capacidades y el poder que emana de tener un conocimiento exclusivo.

V.3 Las razones para no ascender

Aún cuando todas las mujeres entrevistadas han accedido a puestos importantes, bien remunerados y prestigiosos en el ámbito minero, y en consecuencia se trata prácticamente de una elite tanto en términos de género como de inserción laboral, según el organigrama de Codelco División El Teniente todavía pueden continuar ascendiendo en la organización y avanzando en sus carreras. Sin embargo fue casi una constante de las supervisoras afirmar que estaban en el tope de sus posibilidades laborales, es decir, que si bien en el papel habían más posibilidades, ellas apreciaban que estaban en el mejor cargo posible al que podrían acceder.

Una de las razones más esgrimidas para sustentar esta percepción es el factor político implicado en el nombramiento de los gerentes en Codelco. El peso efectivo que tenga la política partidaria en esos nombramientos, o el hecho de que esa práctica sea explícita o implícita poco importa, en tanto las supervisoras perciben que las perjudica y el objetivo de esta investigación es indagar en las percepciones.

Para las supervisoras no estar afiliadas a algún partido o tener las preferencias de algún sector político que respalde su opción, significa un tope en sus trayectorias laborales: **“yo creo que no, yo creo que yo podría llegar a ser superintendente probablemente del área de ingeniería no habría problema, gerente es más complicado porque esta no es una empresa privada, es una empresa estatal que se da más por un tema político”** (Carmen)

Una segunda razón importante es la que tiene que ver con el área en que se desempeñan actualmente y la percepción de que para acceder a cargos superiores hay que trabajar en áreas más cercanas a la producción. Ya se indicó que son esas áreas las que tienen mayor prestigio en la organización y al mismo tiempo las más vedadas para las mujeres. Vimos el caso de Gabriela que no pudo desarrollarse como ingeniera en minas, las supersticiones que rodearon el ingreso de Ana a la mina y las dificultades que tuvo Carolina con su jefe mientras trabajó en una planta con “los viejos”.

Puesto que la mayoría de las supervisoras se desempeñan en áreas relativas a la administración o por decirlo de alguna manera en áreas de reproducción en el sentido de que se trata de todos aquellos sectores que hacen posible la producción directa de mineral, las posibilidades de ascenso se ven dificultadas: **“ahora yo tengo claro de aquí al próximo paso de ser superintendente es re complicado, porque hay que trabajar en área, entonces a lo mejor ya hasta aquí terminé puh, es hora de que salga al mundo a buscar otra cosa...”** (Carolina).

El caso de Ana es un tanto diferente respecto a este aspecto, ella percibe el ascenso como algo lejano dada su profesión: **“Ahora, también hay otra cosa, tú en este ámbito, en esta profesión, en este marco, tú sabes que tienes un techo, por ejemplo, por profesión, yo nunca podría ser gerente de ninguna empresa estatal porque pa Contraloría tiene que ser un ingeniero, después, dentro del ámbito minero, que un geólogo llegue a ser parte de la gerencia es prácticamente imposible. Yo sé que tú vas aprendiendo, no es que uno no de la pelea, pero tú cachai que hay ciertas cosas que son sumamente difícil”**

La idea de que se de la pelea es bastante relativa, la verdad es que los discursos de las supervisoras más bien dan cuenta de una resignación que de una voluntad de cambio. Los obstáculos que hay que superar para lograr un cambio se perciben como demasiado grandes, arraigados en la empresa y en el sistema laboral de Codelco más general. Sobre todo si se considera que la tercera razón con que se explican las casi nulas posibilidades de acceder a más poder es el machismo y la problemática de género que se ha ido manifestando a lo largo de esta investigación: **“yo creo que podría ser, ahora depende de la superintendencia y hay que ver también, tu sabes que en este mundo minero...hay personas que están más abajo tuyo que tienen problemas o todavía tienen problemas de machismos o con las mujeres, por lo tanto...eee...ahí sería como algo diferente que no tiene nada que ver conmigo, si yo pudiese ser o no, si no ver como si las personas te van a aceptar”** (Gabriela).

El machismo es percibido como algo sumamente difícil de modificar en el mundo minero, más que un reclamo o una demanda se plantea solamente el estado de las cosas y por lo tanto no se proponen maneras de modificar las desigualdades entre los géneros, si no que se asume que se está en el tope de las posibilidades laborales.

Además resultan claras las discriminaciones que se producen en el tema de los ascensos: **“yo creo que estoy en el tope, es difícil pa una mujer porque ..de hecho acuérdate que quedó el cargo que está más arriba y se concursó y a mi me dijeron mira, mejor no concurses porque no vas a quedar...porque eres mujer”** (María Eugenia) tan relevante como la actitud de relativa pasividad que tienen las mujeres frente a este tipo de desigualdades, es el hecho de que se le advierta a la supervisora que su condición de género no le permitirá ganar un concurso al interior de El Teniente. Esto último significa que es sabido por todos, y por lo tanto avalado a través del silencio, que ser mujer es una dificultad en el medio minero, de hecho otra supervisora relata la historia de una mujer que estuvo a punto de ser gerente, que había tenido una carrera laboral impecable y que sin embargo no accedió al puesto a causa de su género. Más allá de las razones posibles para que esa supervisora no fuera finalmente gerente, es relevante que haya quedado en el medio la idea de que fue producto de una desigualdad.

Parece ser que en El Teniente se comparte una cultura que implica menores oportunidades para las mujeres. Se trata de un conocimiento que al mismo tiempo actúa reproduciendo este sistema de desigualdad a través de los comentarios y recomendaciones por parte de otras personas hacia las mujeres y a través de la inhibición y no reivindicación por parte de ellas mismas.

Aunque la situación parezca un tanto desesperanzadora, hay que reconocer un factor positivo que se deduce de los dichos expuestos. El no acceso al poder no es percibido como una falta de capacidades, es decir, se asume estar en una situación compleja, pero no se duda de las propias capacidades para ejercer cualquier cargo. Todas las supervisoras entrevistadas se declararon capaces de asumir el cargo que se les propusiera y al mismo tiempo muy dudosas respecto a que esa proposición se hiciera alguna vez efectiva.

VI: CONCLUSIONES

A lo largo de esta tesis se han analizado diferentes aspectos relativos a las relaciones de género de las supervisoras de El Teniente en su medio laboral. Cada uno de estos aspectos permiten describir en parte la cultura laboral de la División y la manera en que las mujeres supervisoras se insertan en un medio laboral masculino, tanto desde el punto de la actividades que ahí se realizan desde la perspectiva de la división sexual del trabajo, como desde el punto de vista de la construcción de las relaciones laborales.

Respecto a las relaciones entre mujeres, lo más importante de destacar es que si bien normalmente se tiende a invisibilizar las relaciones de poder, las tensiones y competencias entre mujeres, el presente estudio indica lo contrario. Las mujeres en El Teniente entran en conflictos entre ellas producto de las diferencias de poder y la competencia, al tiempo que estas situaciones dan cuenta de las percepciones que las mujeres supervisoras tienen sobre la inserción laboral femenina y masculina.

De acuerdo a lo investigado resultó importante el constatar que las mujeres realizan una apropiación del espacio, adueñándose de aquellos que no son propiedad de los hombres. De esta manera las mujeres en todos aquellos espacios que pueden ser definidos como femeninos y que no corresponden a espacios de producción propiamente tal, definen sus espacios y los controlan, no permitiendo que otras mujeres ingresen en ellos. De esta forma podemos darnos cuenta que existe una condición de territorialidad entre mujeres. Esta condición muchas veces lleva al conflicto y al enfrentamiento entre éstas.

En la lucha por el territorio se develan matices que evidencian el conflicto, como por ejemplo ser profesional y no serlo y la edad de las mujeres. Esto nos hace ver que existen otras variables además del género que se entrelazan en este entramado cultural como son la edad y la condición social.

Otro aspecto interesante en el tema de relaciones entre mujeres es que aparentemente existe una concepción de las relaciones e identidades de género bastante tradicional, en tanto al

menos en el imaginario de las mujeres está presente la creencia de la posibilidad de establecer relaciones de pareja, es decir, la posibilidad de conseguir un hombre es un valor agregado al hecho de trabajar.

Lo antes descrito implica que existen conflictos entre mujeres, generándose relaciones que no son fáciles, lo cual se contrapone de alguna manera con la idea de supuesta solidaridad existente por el hecho de ser muy pocas y de existir gran cantidad de hombres, aspecto que podría haber llevado a pensar que sólo se daban relaciones de compañerismo entre mujeres, debido a una posible condición de indefensión del grupo y que los problemas estarían relacionados con la desigualdad entre géneros.

La hipótesis que se propone para comprender mejor la existencia de conflictos entre las mujeres es que las supervisoras de El Teniente y entre ellas y los hombres de la División, sean pares, subalternos o jefes, es que las relaciones laborales se construyen a partir de determinados estereotipos que están enfrentados, en tanto representan estrategias diferentes para relacionarse con los hombres y con el poder al interior de la organización. Estos modelos o formas de ser femeninas son: la “Mina”, la “trabajadora inteligente”, y el estereotipo de “hija – madre – hermana”.

De los tres modelos podemos decir que:

- El modelo “Mina” es el de la identidad femenina tradicional, el cual se construye a partir de las diferencias con los hombres, validando los clásicos roles que posiciona a las mujeres en los espacios no productivos y a los hombres en el ámbito productivo y podría eventualmente estar validando la distribución de roles a partir de la clásica división sexual del trabajo. Los espacios no productivos estarían en este caso representado por los roles asociados a labores administrativas la mayoría de las veces. Estas mujeres utilizarían estrategias tradicionales, como por ejemplo establecer relaciones en función de piropo, mostrar el cuerpo como una forma de lograr el beneplácito y la simpatía de sus compañeros y superiores, etc. para

conseguir posicionarse en la organización y por lo tanto esta estrategia no tendería a la igualdad entre los géneros

- El modelo “Hija – Madre – Hermana” también está asociado a la identidad femenina tradicional y la diferencia con el anterior es que se relaciona con la organización como si fuera la familia. Toma el rol de Hija Preferida del Jefe, el de Hermana buena de sus compañeros de trabajo y el de Madre abnegada de sus Subalternos. Si entramos un poco más en el modelo de madre, este ha entregado buenos resultados hasta ahora, en el sentido que las jefas logran imponerse. Debe prestarse atención a que este modelo no esté inhibiendo características de las supervisoras que podrían implicar aún una mejor jefatura, o que la presencia del modelo se de no como una estrategia personal, si no como una tendencia producto de no sentir comodidad para manifestar su poder de otras maneras. Esta vuelve a instaurar el modelo Producción/Reproducción típico y no tiende tampoco a ser una estrategia de igualdad entre los géneros.
- El Modelo “Trabajadora inteligente” presenta una forma de femeneidad alternativa o no tradicional, esta trabajadora se relaciona con los hombres a través de estrategias distintas, utilizando la inteligencia y su capacidad de trabajo para generarse un espacio y ser valorada en la organización. En este caso no se reproduce el modelo Producción/Reproducción y no se estaría dando una división sexual del trabajo típica. Este modo de construir una identidad femenina abre espacios donde se puede ser mujer trabajadora al interior de un grupo de hombres. Esta es una estrategia que probablemente tiende a la igualdad de géneros.

Las tres estrategias tienen como objetivo lograr una forma de relacionarse con los hombres más cómodamente, sin embargo al ser tan distintas se produce un enfrentamiento entre las valoraciones que se hace de una respecto de la otra, suponiendo las protagonistas del modelo que el personal es mejor y más ético.

En cuanto a la relación con los hombres en general, se dio cuenta que esta conformación alternativa de la identidad femenina y la búsqueda de un espacio donde ser respetada producto de las propias capacidades implica entrar en conflictos. El relacionarse de un modo directo expresando ideas resulta incómodo para los supervisores hombres y esta incomodidad se manifiesta a través de la exclusión y la ridiculización. Lo anterior provoca en el caso de las supervisoras la contención de su emocionalidad, ya que ésta es un eje en el que se ha construido el ser femenino, sin embargo a los hombres si les es permitida mientras que la contención femenina es una estrategia para ser valorada por la organización.

Dependiendo de la gravedad de los conflictos se puede llegar a situaciones donde se aprecian formas sexistas y discriminatorias de tratar a las mujeres, de menoscabarlas en su ejercicio laboral y de generar una distancia entre los géneros que pone a los hombres como normales y a las mujeres como personas fuera de la normalidad en lo cotidiano, por ejemplo a las mujeres se les da connotación de ser histérica, menopaúsica, estar menstruando y no estar manteniendo regularmente relaciones sexuales.

Respecto de la relación con los subalternos es posible observar que en general muestran tener buenas relaciones con ellos, el estereotipo que parece primar es el de “hija – madre – hermana”, con énfasis en el rol maternal. Esto implica que no existe una separación clara entre el ámbito privado y el público cuando se conforma la identidad, de tal forma que las diferencias entre la Jefa y los obreros queda clara porque se desempeña un rol de una manera exclusivamente femenina.

Las relaciones con el jefe se articulan desde los tres estereotipos, pero con énfasis en el último modelo presentado. Las relaciones laborales con los Jefes son particularmente complicadas debido por una parte a que siempre es el jefe hombre y la subalterna mujer y a que los jefes tienen gran influencia respecto de la carrera laboral del subalterno(a), de modo que siempre es necesario demostrarle el jefe que se es capaz. Ese es un proceso largo y trabajoso, que no necesariamente, es negativo, sin embargo, se traduce en una práctica

quizás discriminatoria al no ser igual para mujeres y hombres. A las mujeres se les exige más.

Para comprender a cabalidad las relaciones de género en los ambientes laborales, también es necesario adentrarse en las relaciones familiares de las supervisoras. En primer lugar porque la casa es su segundo lugar de trabajo, en tanto teóricamente nos situamos en el modelo hombre trabajador/mujer trabajadora a tiempo parcial. Y en segundo lugar, porque se observó que las relaciones que se mantienen en este ámbito influyen directamente en el quehacer laboral fuera de la casa.

Se pudo observar como producto del tipo de contrato de género vigente, que la inserción y trayectoria laboral entra en una “competencia” con la formación de la familia, todas las mujeres perciben la necesidad de optar por priorizar un aspecto de sus vidas, aunque en sus discursos no lo admitan.

Por otro lado las supervisoras manifestaron un deseo de competitividad laboral, el cual se observa como autoimpuesto, en tanto todas quieren demostrar que son las mejores, sobretodo en un espacio laboral donde se les exige demostrar constantemente que son mejores que los hombres, y esto implica una mayor tensión entre la vida familiar y laboral.

Las supervisoras independientemente de tener pareja o no tenerla son quienes toman el mundo reproductivo a cargo. Las parejas de estas mujeres no aparecen en ningún caso colaborando en este sentido con ellas. Y probablemente esta apropiación del mundo privado signifique que las supervisoras antes que todo son madres, de tal manera que existe fuertemente en ellas la autopercepción de ser madres que abandonaban a sus hijos por el trabajo, lo que se traduce en un sentimiento de culpabilidad. Sin lugar a dudas esta situación tiene que ver con la legitimidad social que tienen determinados roles de género y el modo en que ello es internalizado por las mujeres.

En el contexto de ausencia de la madre supervisora aparece la nana como hacedora de lo práctico y la abuela como la persona que entrega el cariño que les falta a los niños de

acuerdo a lo que ellas suponen como el deber ser. El mundo reproductivo está sólo en manos femeninas, lo cual se condice con un modelo tradicional.

Finalmente se aprecia que los requerimientos familiares obstaculizan incluso en el imaginario las trayectorias laborales, no existiendo un modelo alternativo para una trabajadora y madre, es decir, las opciones aparecen como dicotomías: se es madre (con culpa producto del abandono del hogar) o se es trabajadora y no se tienen hijos.

Respecto a las ideas y creencias que las supervisoras tienen de sí mismas en cuanto género, aparecieron tan sólo tres aspectos relevantes.

En primer lugar que se maneja la idea de la mujer “luchadora”, esta mujer debe vencer la discriminación o desigualdad a la que se ve afecta, que en este caso es más bien cultural, en tanto puede no ser efectiva en términos reales, pero se vive con esta sensación. Es importante destacar que esta discriminación o desigualdad no ha sido fuente de falta de oportunidades para acceder a cargos de importancia media.

Otra representación que fue posible observar es que las mujeres son responsables, esta responsabilidad implica constancia y organización, cualidades que podrían ser relacionadas al ámbito reproductivo. El hecho de ser responsable es vivido como una necesidad para el trabajo, no existen cuestionamientos al respecto.

Es importante destacar que en estas representaciones no se da la de víctima, se observa una concepción sutil de sacrificio para conseguir un determinado logro, percibiéndose ellas mismas como capaces de superar dificultades.

Finalmente todos los aspectos tratados permiten acercarse a las ideas que las supervisoras tienen sobre el poder y las posibilidades reales de acceder a este.

En primer lugar el poder se manifestó como un aspecto cultural que implica un aprendizaje, al menos para las mujeres. Su necesidad de aprender a mandar y manejar el poder, indican

que en lo cotidiano las mujeres no son entrenadas para ejercer poder y tener liderazgo, en definitiva, no reciben una educación para detentar poder, si no más bien una educación orientada hacia la pasividad y la obediencia.

Las supervisoras definen formas alternativas de poder, no necesariamente asociadas al mando y los ascensos. El poder definido no se asocia a un modo autoritario sino todo lo contrario, basado más bien en la confianza y en las capacidades personales. Un punto importante a destacar es que todas las supervisoras se sienten capacitadas para ocupar cargos de mayor jerarquía, sin embargo ninguna de ellas piensa que lo pueda lograr, pareciera que existe una especie de organigrama cultural distinto al organigrama oficial, el cual está definido por: la política partidista y el tema productivo. De acuerdo a lo expresado por las mujeres existirían espacios vedados para ellas en relación a las áreas productivas. De lo anterior resultarían las formas de poder alternativas antes descritas. Ellas mismas tal vez a través de éstas y otras actitudes estarían reivindicando esta discriminación o aceptándola en forma pasiva.

En resumen, las relaciones laborales de las supervisoras de El Teniente, miradas desde un punto de vista de género, pasan en primer lugar por la construcción y utilización de estereotipos, fuertemente arraigados, para relacionarse tanto con hombres como con mujeres. En segundo lugar la tensión que podría estar influyendo en sus aspiraciones y quehacer laboral es la maternidad. En tercer lugar hay una muy positiva percepción del propio género que sin embargo no se traduce en la certeza de poder acceder a más poder y mayores responsabilidades, puesto que se asume la condición de género como un impedimento para aquello, al menos en el espacio en estudio. Aún así las supervisoras son capaces de generar estrategias específicas de mando que en algún estudio posterior podrían ser analizadas como la construcción de jefaturas desde lo femenino.

La investigación plantea la necesidad de fortalecer medidas tendientes a dar la posibilidad a que mujeres puedan acceder a más poder dentro de la organización, ya que ellas se encuentran capacitadas para aquello.

BIBLIOGRAFÍA

Baros, María Celia: “El Teniente Los Hombres del Mineral 1945-1995”, Tomo II, editorial GráficoAndes, Santiago. 2000.

Hernández, R; Fernández, C; Baptista, P: “Metodología de la investigación”. Editorial Mc Graw – Hill, México. 1998.

Klubock, Thomas: “Sexualidad y proletarización en la mina El Teniente”, En: Propositiones 21, Ediciones SUR, Santiago. 1992.

Lamas, Marta: “La Antropología feminista y la categoría “género”” En: “El género: la construcción cultural de la diferencia sexual”, Porrúa, México. 1996.

Ortner, Sherry y Whitehead, Harriet: “Indagaciones acerca de los significados sexuales” . En: Lamas, Marta (compiladora): “El Género: la construcción cultural de la diferencia sexual”. Grupo editorial Miguel Ángel Porrúa, México. 1996.

Scott, Joan: “El género: una categoría útil para el análisis histórico” . En: Lamas, Marta (compiladora) : “El Género: la construcción cultural de la diferencia sexual”. Grupo editorial Miguel Ángel Porrúa, México. 1996.

Yáñez, Sonia: “La Flexibilidad Laboral como nuevo eje de la Producción y la Reproducción”. En Todaro, R y Yáñez, S (ed.): “El trabajo se transforma. Relaciones de producción y relaciones de género”, CEM, Santiago. 2004.