



ESTUDIO MUJER Y MINERÍA 2022

Barreras y desafíos para la incorporación y desarrollo de la mujer en la industria minera.



Estudio Mujer y Minería 2022.

Barreras y desafíos para la incorporación y desarrollo de la mujer en la industria minera.

La presente publicación es responsabilidad exclusiva de la Facultad de Economía y Negocios de la Universidad de Chile y la ONG Women in Mining Chile(WIM). Todos los derechos reservados. Bajo las sanciones establecidas en las leyes, queda prohibida, sin autorización escrita de la autora la reproducción total o parcial de esta obra por cualquier medio o procedimiento, comprendidos la reprografía y el tratamiento informático, así como la distribución de ejemplares mediante alquiler o préstamos públicos.

Investigadora

Carla Rojas Neculhual

Coordinadora Equidad e Inclusión, Observatorio de Gestión de Personas, Magíster en Gestión de Personas y Dinámica Organizacional.
Facultad de Economía y Negocios, Universidad de Chile
crojasn@fen.uchile.cl

Ayudantes de Investigación

María Fernanda Sáez,

Ingeniera Comercial, Magister de gestión de personas y Dinámica organizacional.
Facultad de Economía y Negocios, Universidad de Chile
msaezd@fen.uchile.cl

Sharon Valenzuela,

Ingeniera Comercial, Diplomada en Gestión de organizaciones con enfoque de Género,
Facultad de Economía y Negocios, Universidad de Chile

Colaboradoras

Valentina Covarrubias
Isabel Valencia
Natalia Rojas

REGISTRO CÁMARA CHILENA DEL LIBRO.

ISBN: 978-956-09007-5-3



I. Introducción	1
II. Objetivos y metodología de la investigación	3
1. Objetivos de investigación	3
2. Metodología de investigación	4
3. Caracterización de la muestra	5
III. Resultados	12
1. Motivaciones para trabajar en la industria	12
2. Condiciones laborales en la industria	17
2.1. Condiciones psicosociales del trabajo	17
2.1.1. Discriminación de género	18
2.1.2. Acoso sexual	19
2.1.3. Conciliación trabajo y familia	23
2.2. Condiciones materiales y de seguridad	24
2.2.1. Infraestructura:	24
2.2.2. Condiciones de seguridad:	30
3. Barreras de ingreso y permanencia	31
IV. Conclusiones, reflexiones y sugerencias	37
Conclusiones	37
Reflexiones	39
Sugerencias	40
V. Bibliografía	42

I. Introducción



La industria de la minería en términos económicos

La gran minería en Chile aportó el 14,9 % del PIB en el año 2021 y su impacto es aún más importante en las regiones mineras como Antofagasta, donde aportó el 52 % del PIB de la región. Representa además el 58% de las exportaciones nacionales del 2022, concentra el 15% de las inversiones y representa el 13% de los ingresos fiscales, lo que la convierte en una industria extremadamente relevante para el país. La minería chilena es importante para el resto del mundo también ya que nuestro país es el principal productor de cobre a nivel mundial con el 26 % de la producción el 2021, y el segundo mayor productor de molibdeno, con un 17 % de la producción mundial en 2020 (Consejo Minero, 2022).

La minería también es relevante para sus trabajadoras(es) ya que es una de las industrias mejor pagadas en el país, con un ingreso medio real 66% más alto que el promedio . En un contexto donde el ingreso mediano real es de \$420.000 y el ingreso medio es de \$635.100, en minería -donde trabajan 263.877 personas de las cuales 26.594 son mujeres (10,08 %)- el ingreso medio alcanza más de \$1.800.000. Aumentar la participación laboral femenina en la industria es relevante y puede cambiar la vida de muchas familias dado que una gran cantidad de mujeres que trabajan en la minería son jefas de hogar.

El presente informe incorpora los resultados del estudio denominado “*Mujer y Minería 2022. Barreras y desafíos para la incorporación y desarrollo de la mujer en la industria minera*”, el cual ha sido impulsado por el Observatorio de Gestión de Personas del Departamento de administración de la Facultad de Economía y Negocios de la Universidad de Chile, en colaboración con el Banco Interamericano de Desarrollo y la organización Women in Mining Chile (WIM Chile). El estudio fue diseñado con una metodología mixta. Se implementaron grupos focales y entrevistas a un total de 122 mujeres de la industria, y se aplicó una encuesta a un universo de 1.362 trabajadoras de las cuales 1.245 aceptaron contestar el instrumento. Logrando un total de participación de 1.367 mujeres en el estudio.

¹Fuente: Consejo Minero (2022). Cifras actualizadas de la Minería julio 2022

²Fuente: INE.STAT (base de datos proporcionada por el Instituto nacional de estadística) a partir de los datos de la encuesta suplementaria de ingresos (2022).

³Fuente: https://www.ine.cl/docs/default-source/genero/infograf%C3%ADas/autonomia-economica/infograf%C3%ADa-de-g%C3%A9nero-y-mercado-laboral-encuesta-nacional-de-empleo-noviembre-2021-enero-2022.pdf?sfvrsn=e5d8603b_2

Durante el 2020 la participación femenina bajó 11 puntos porcentuales, alcanzando un 42%, es decir hubo un retroceso de una década. Hoy esta cifra alcanza el 49,8% y, a pesar de que se observan avances, no se ha logrado alcanzar los niveles de participación femenina existentes previo a la pandemia por COVID 19. Una de las principales causas es la crisis del cuidado, donde las mujeres siguen representando el 95,7% de las personas que se encuentran desocupadas o inactivas y que no buscan trabajos por razones de cuidado o responsabilidades familiares (INE, 2022)

En el caso de la industria minera la realidad es aún más desigual. La participación de mujeres representa un 10,08% de la fuerza laboral, lo que dista mucho de otros países mineros como Canadá, que cuenta con un 18 % de mujeres trabajando en la industria.

Una industria se considera masculinizada si más del 60 % de las personas que trabajan en ella son hombres. En la industria minera en Chile, cerca del 90 % de trabajadores son hombres y, las mujeres están mayoritariamente en ocupaciones de apoyo. “Desempeñarse en un ambiente extremadamente masculinizado se presenta como un desafío donde las mujeres deben validarse ante los hombres, y comprobar constantemente que son capaces de realizar bien su trabajo, lo que afecta la salud mental de las trabajadoras. Las condiciones de las mujeres que trabajan en el sector minero son, por lo tanto, desiguales, ya que estas no permiten generar una incorporación que sea proporcional en igualdad de oportunidades” (Rojas, 2016). Se observan importantes brechas de salario para un mismo cargo y baja participación femenina en espacios de poder.

La integración efectiva de mujeres en el sector se configura entonces como un desafío para el cual resulta necesaria una política pública y organizacional que se haga cargo de las inequidades y facilite su desarrollo profesional pleno. Así mismo, es una gran oportunidad para cambiar la realidad de muchas familias permitiendo que más mujeres se desempeñen en la toma



de decisiones y lugares de poder en una industria tan relevante para el país.

La igualdad de género, y el derecho de las personas a un mundo libre de violencia y acoso en los tratados internacionales

Tal como señala Donaire (2022) en Chile la igualdad de género y el derecho de las personas a un mundo libre de violencia y acoso, en todos los ámbitos y en particular en el mundo del trabajo, está reconocida en una serie de tratados internacionales de derechos humanos ratificados conforme la legislación vigente, entre los cuales se encuentran la Convención Interamericana de Derechos Humanos, Pacto de San José de Costa Rica 1969/1978, la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (1979) y la convención Belém do Pará (1994). En la misma línea, la OIT, ha impulsado una serie de tratados con el propósito de asegurar la no discriminación en el empleo y la igualdad de condiciones entre hombres y mujeres, entre los cuales se encuentran: Convenio Núm. 103 , sobre protección de la maternidad, Convenio Núm. 100, sobre igualdad de remuneraciones, Convenio Núm. 111, sobre no discriminación en el empleo y la ocupación, Convenio Núm. 156, sobre responsabilidades familiares.



II. Objetivos y metodología de la investigación

1. Objetivos de investigación

El propósito de realizar este estudio es aportar información actualizada sobre las condiciones laborales de las mujeres en minería, identificando aquellas prácticas efectivas que inciden en la entrada, desarrollo y permanencia de las mujeres en la industria, así como también cuáles las obstaculizan.

Considerando lo anterior, se establecieron los siguientes objetivos específicos:



- Identificar las condiciones laborales de las mujeres en la industria minera: ubicación en la cadena de valor, grado de responsabilidad, medidas de conciliación trabajo-familia-persona para el buen desempeño de sus funciones, oportunidades de desarrollo profesional; prácticas de discriminación directas e indirectas; estado de salud física y mental.
- Identificar las motivaciones que tienen las mujeres para ingresar, permanecer y desertar de la Industria Minera.
- Identificar en qué niveles se integran las mujeres, y nivel de participación que tienen en los cargos de Jefatura.
- Conocer las barreras de las mujeres que se han capacitado en minería, y que no se han incorporado a la Industria Minera.
- Ser un insumo para impulsar reformas sectoriales, tomar decisiones y acciones a nivel público y privado que permitan contribuir a mejorar la situación actual de las mujeres en la industria minera.

⁴La CEDAW señala que, “discriminación contra la mujer”, denota “toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.”

⁵El Convenio de Maternidad de OIT actualmente vigente es el Núm. 183, adoptado en el año 2000, que revisa, modifica y actualiza el Convenio Núm. 103 que es el que Chile mantiene vigente.

2. Metodología de investigación

Para cumplir con los objetivos antes expuestos, se optó por una metodología mixta, recolectando, analizando y vinculando datos cuantitativos y cualitativos con el propósito “obtener datos desde distintos ángulos, para obtener una imagen más precisa del fenómeno estudiado” (Ugalde y Balbastre 2013, p. 185).

Desde el punto de vista cualitativo se optó por un diseño descriptivo, con el objetivo de retratar a partir de experiencias, situaciones y eventos el fenómeno observado, logrando así identificar y caracterizar aquellos elementos tanto manifiestos como latentes del mismo, develando sus posibles dimensiones, contextos y relaciones (Sampieri, Fernández y Baptista, 2006). De esta forma, ha sido posible acceder a la representación y reconstrucción del fenómeno social por medio de la generación de datos en constante transacción con otros, es decir, logrando desarrollar representaciones de la vida y versiones de mundos y actores sociales (Coffey & Atkinson, 1996), conservando a su vez la esencia social de la información, asumiendo una multiplicidad de factores y perspectivas que se ponen en juego a la hora de estudiar las motivaciones, condiciones laborales de las mujeres y su lugar en el sector minero.

Por otra parte, a nivel cuantitativo, se aplicó un instrumento a las trabajadoras de las empresas e instituciones adheridas al estudio.



3. Caracterización de la muestra

Encuesta estructurada

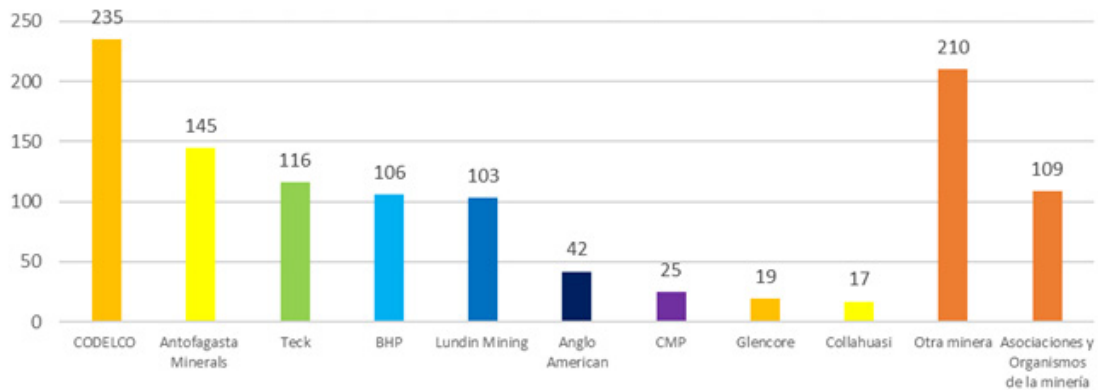


Gráfico 1: Minera a la cual pertenece (N= 1127)

Para este informe se llegó a un universo de 1.362 trabajadoras de las cuales 1.245 aceptaron contestar el instrumento. A continuación, se presenta la distribución de la muestra y características sociodemográficas.



Intervalo etario	Distribución por edad
Entre 20 y 30 años	16%
Entre 31 y 40 años	38%
Entre 41 y 50 años	30%
Entre 51 y más	12%
No Responde	4%

Tabla 1: Distribución tramo etario trabajadoras (N= 1245)

Respecto a los tramos etarios de las participantes, el 16% tiene entre 18 y 30 años, el 38% tiene entre 31 y 40 años, el 30% tiene entre 41 y 50 años y el 12% tiene entre 51 y más (tabla 1).

Estado civil	Distribución por estado civil
Soltera	54%
Casada	28%
Otro estado civil	15%
No responde	3%

Tabla 2: Distribución estado civil trabajadoras (N= 1245)

Respecto al estado civil, el 54% es soltera, un 28% casada y el 15% tiene otro estado civil (tabla 2).



Hijos	Distribución por N° Hijos/as
Ninguno	38%
1 Hijo/a	24%
2 Hijos/as	23%
3 o más Hijos/as	11%
No responde	3%

Tabla 3: Distribución N° Hijos/as trabajadoras (N= 1245)

Referente a los hijos/as, el 38% de las trabajadoras no tiene ningún hijo/a, el 24% tiene un hijo/a, el 23% tiene de 2 hijos/as y el 11% tiene de 3 o más hijos/as (tabla 3).

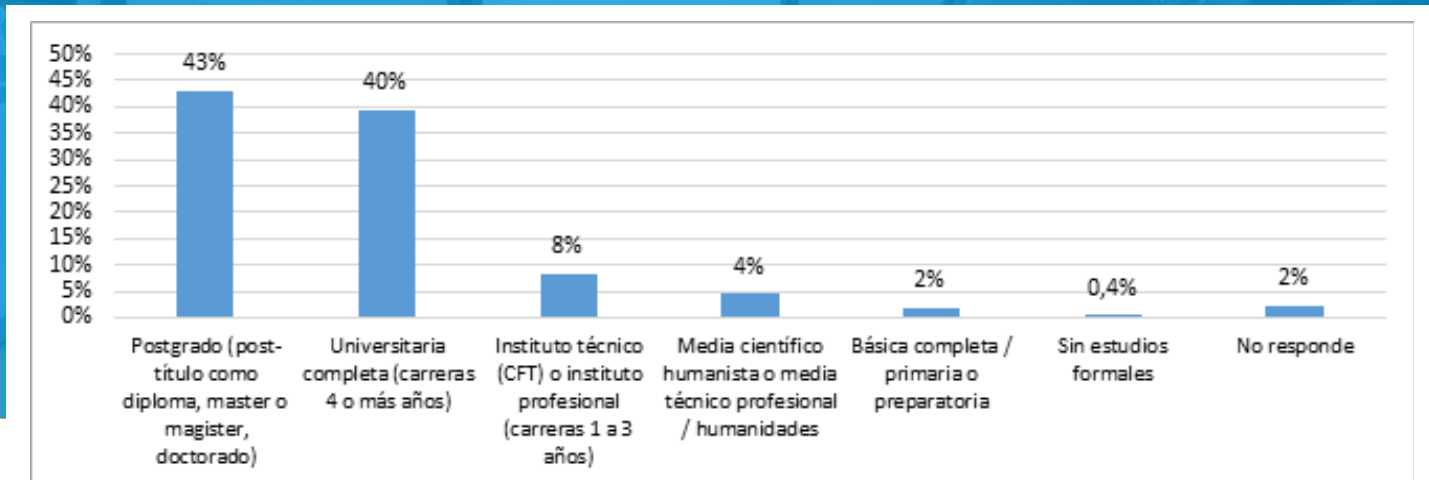


Gráfico 2: Distribución del nivel educacional de las trabajadoras (N= 1245)

El nivel educacional de las trabajadoras (gráfico 2) es en su mayoría de Postgrado (43%) y Universitaria (40%), teniendo un nivel bastante alto y profesional. Mientras que el 8% corresponde a Instituto técnico o profesional, 4% Educación Media y un 2% Básica Completa.

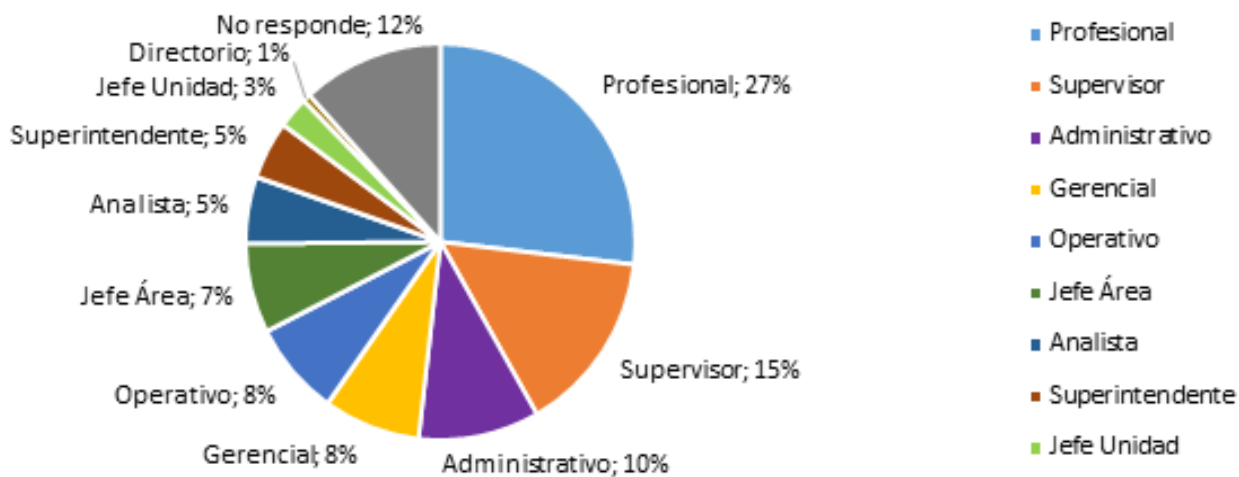


Gráfico 3: Distribución de los roles de las trabajadoras (N= 1245)

Sobre los roles que desempeñan las mujeres trabajadoras en la minería que contestaron la encuesta (gráfico 3), tenemos un 27% de Profesionales, seguidas de un 15% en el rol de Supervisoras y un 10% Administrativas. El 8% corresponde a cargo Operativo.

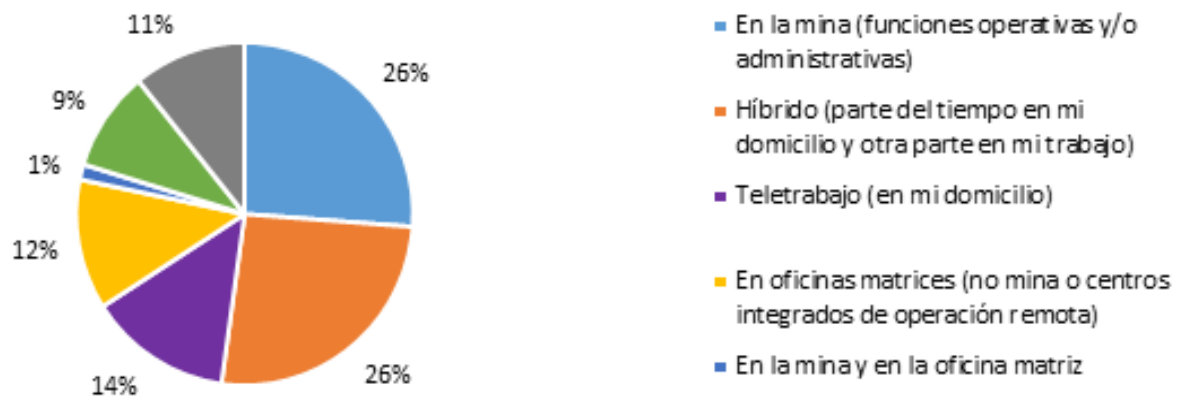


Gráfico 4: Distribución del lugar de trabajo (N= 1245)

La mayoría de las trabajadoras que contestaron la encuesta desempeña sus funciones (gráfico 4) en la mina (26%) y en un sistema híbrido entre domicilio y el trabajo (26%). Mientras que el 14% desempeña sus funciones en teletrabajo y un 12% en oficinas matrices.

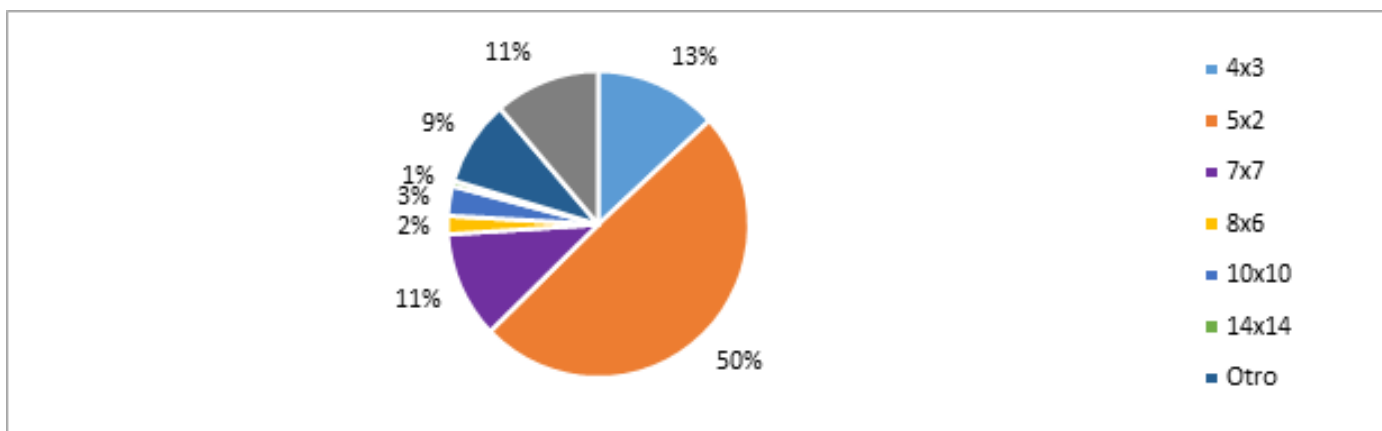


Gráfico 5: Distribución sistema de turno (N= 1245)

La mayoría de las trabajadoras que contestaron la encuesta se desempeña en un sistema de turno (gráfico 5) 5x2 (50%) siendo la mitad de la muestra, seguidas de un sistema de turno 4x3 (13%) y 7x7 (11%).



Gráfico 6: Distribución antigüedad en la industria minera (N= 1245)

Si analizamos por antigüedad en la industria, el 22% de las trabajadoras lleva entre 1 hasta 5 años en el rubro de la minería, seguido por un 21% que lleva entre 10 a 15 años y un 17% que tiene entre 5 hasta 10 años. Acumulando el 61% de la muestra (gráfico 6).

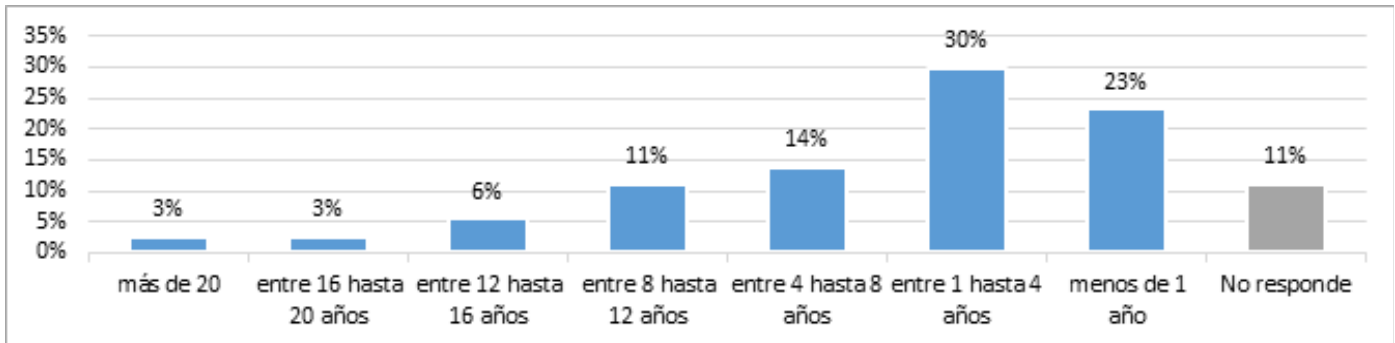


Gráfico 7: Distribución antigüedad en la empresa (N= 1245)

Si analizamos por antigüedad en la empresa (gráfico 7), nos encontramos con un promedio ligeramente menor. La gran mayoría de las trabajadoras lleva entre 1 hasta 4 años en su empresa (30%), mientras que el 23% lleva menos de 1 año y el 14% entre 4 hasta 8 años. Acumulando el 67% de la muestra.

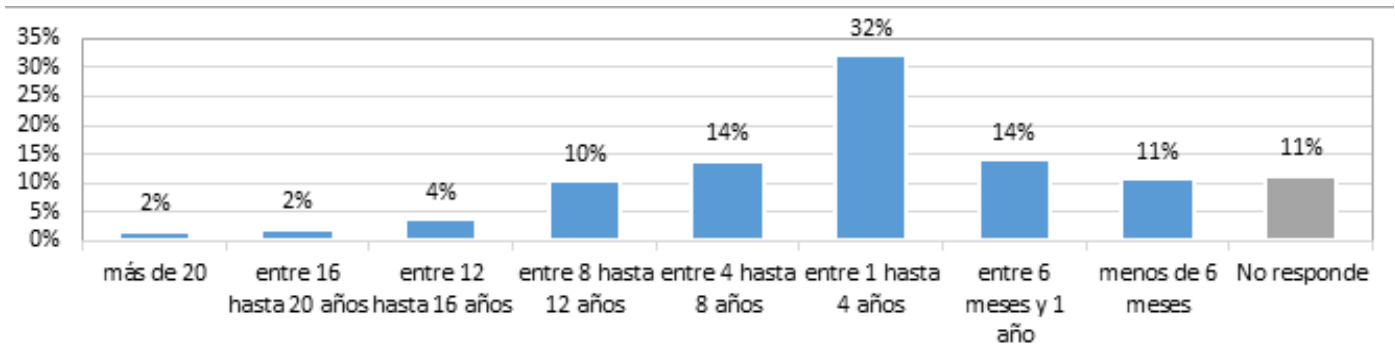


Gráfico 8: Distribución antigüedad en el cargo (N= 1245)

Finalmente, la distribución de la antigüedad en el cargo (gráfico 8) muestra que la mayoría de las trabajadoras que contestaron la encuesta lleva entre 1 a 4 años en el cargo (32%), mientras que 14% lleva entre 6 meses hasta 1 año y otro 14% entre 4 hasta 8 años. Acumulando el 60% de la muestra.





Caracterización de la muestra entrevistas en profundidad y grupos focales

Tabla 4. Distribución de participantes de grupos focales por estamento de trabajo.

Estamento	Número de participantes
Área de soporte	45
Cadena de valor:	67
• Operadoras	22
• Mantenedoras	16
• Supervisoras	8
• Profesionales	21

Tabla 5. Distribución de participantes de grupos focales por tipo de empresa en la que trabaja

Tipo de empresa	Participante
Mandante	76
Contratista	25
Sin trabajo actualmente	11



III. Resultados

1. Motivaciones para trabajar en la industria

Las principales motivaciones para trabajar en la industria son: “acceso a una mejor calidad de vida”, seguido por “te permitirá crecer profesionalmente” y “Los beneficios económicos”



Gráfico 9: Ranking motivación para trabajar en la industria minera, utilizando promedio ponderado (N= 911)

1.1. Motivaciones de ingreso

En lo que respecta a las motivaciones para incorporarse a la industria se debe tener en consideración que, si bien existe un esfuerzo nacional por aumentar la participación femenina en el sector, tanto desde su dimensión pública como privada, la implementación de dichos avances no ha logrado instalarse con fuerza en el escenario político, económico y social actual.

Las mujeres que ingresan presentan una diversidad de motivos e intereses para vincularse y participar de la minería. En primer lugar se observa que una de las motivaciones que más se repite entre las mujeres entrevistadas radica en la dimensión política de su decisión, es decir, éstas se mueven entre la intención de impactar y disminuir las brechas de participación femenina a través de su ingreso, en este sector históricamente masculinizado, buscando ser un aporte en el desarrollo de éste, así como también la necesidad de enfrentar



un desafío personal que posibilite evidenciar capacidades y aptitudes más allá del género ante el cual se identifican. En consecuencia, se declara la percepción de que la propia experiencia tiene un impacto en otras mujeres e incentiva su incorporación o interés en el trabajo minero, tanto desde los espacios formales como informales, otro factor clave en la dimensión política de las motivaciones de estas mujeres es el desarrollo personal, el “yo puedo”, el querer demostrarse a sí mismas y al mundo que cuentan con habilidades y capacidades que salen de lo socialmente establecido como el quehacer femenino:

“Yo, en mi vida, pensé que iba a trabajar en minería. Me daban miedo los camiones tan grandes, yo los miraba en la tele, había que subir por el radiador, por la escalera. No, me aterrorizaba. Cuando empecé yo decía “¿qué estoy haciendo acá? ¿Podré o no podré?”, pero después decía “bueno, si ellos pueden, yo también”. Y me encanta, me encanta, nadie me cree cuando me preguntan cuál es su trabajo. “, ¿y en qué área, trabaja en el área ejecutiva? “no, operadora”, ¿operadora? Me quedan mirando, como que se devuelven a mirar, “sí, operadora”. ¿Y operadora de qué? “de camión minero”. Y no me creen, no me creen. Yo les digo “sí, soy operadora de camión minero, aprendí”. Me dicen “Oh, primera vez que conozco a una mujer operadora”. Participante 1, Grupo focal nº1



Por otro lado, una de las motivaciones que suelen compartir las mujeres para su ingreso a la minería es la estabilidad económica que posibilita esta área productiva, al ser un trabajo bien remunerado en comparación con otros sectores del mercado y de altos estándares laborales. Por lo tanto, el imaginario de “buenos sueldos”, la posibilidad de desarrollar una “autonomía e independencia económica” y la oportunidad de alcanzar un “bienestar económico y estabilidad para sus familias”, incentiva a estas mujeres a su incorporación en la industria:

“Primero, sueldo, yo lo tengo absolutamente claro, o sea lo que a mí me paga la minera, siempre lo he dicho, absolutamente bueno. Con eso me han permitido adquirir mi casa propia, tener auto, estudiar. Lo que yo quiera, saqué un magíster que es súper caro. Y lo tengo súper claro, en estos 10 años. De una empresa de 500 personas, había 30 mujeres. Y yo entiendo esa proporción, solo 30 mujeres tienen la capacidad adquisitiva, sobre 480 hombres, entonces obviamente el poder monetario que yo percibo, no lo tienen otras mujeres y eso lo tengo super claro”. Participante 1, Entrevista nº6

Adicionalmente, se observa que otros agentes movilizados son la posibilidad de aprendizaje y desarrollo profesional, esto quiere decir que muchos de los discursos respecto al qué las motivó a insertarse en el mundo minero se ve cruzado por la oportunidad de adquirir, acumular y compartir conocimientos, saberes y experiencias dentro de la industria. Así también, otro factor que suele intervenir parece ser el vínculo con el sector y su cultura, sobre todo en aquellas mujeres que se desempeñan en el área de operadores y supervisores, el cual proviene generalmente de la experiencia transmitida y compartida por familiares, entornos y el mismo territorio:

“Yo soy de Rancagua y mi papá trabajó toda su vida en la minera El Teniente en Codelco, entonces soy minera desde chica. Yo recuerdo que con mucho orgullo, en esa época, la mina era subterránea, ahora es a tajo abierto, con mucho orgullo los rancagüinos decíamos que era la mina de cobre subterránea más grande del mundo”. Participante 2, Grupo Focal n°3

De esta forma, se observa una diversidad de motivaciones para la incorporación de mujeres en la industria, las cuales varían también según sus propias experiencias y posiciones en la cadena de valor. Aquellas que se ubican en cargos administrativos o de mayor jerarquía parecen compartir el desafío tanto personal como profesional de aportar a la industria, así como también el de disminuir las brechas en un sector históricamente masculinizado. Por otro lado, aquellas mujeres que se desempeñan en mantención, operaciones y supervisión, evidencian tener un vínculo con la minería marcado por sus historias familiares y relación con el territorio que habitan.





1.2. Motivaciones de permanencia

Respecto a aquellos factores que posibilitan la permanencia y motivan a las mujeres a mantenerse en la industria minera se evidencia una estrecha relación con sus motivaciones iniciales y expectativas. Dentro de los comentarios con mayor frecuencia se observa el rol transformador de su trabajo, al ser mujeres que se desarrollan profesionalmente en un sector tan masculinizado como la minería. Lo que destacan principalmente aquí es la posibilidad de impactar en la industria a través de sus capacidades, conocimientos y experiencias, entregando así mayores oportunidades que continúen incentivando la incorporación femenina en el rubro:

“En mi caso yo diría que, cuanto más crezco en la empresa, más puedo dar chance a otra mujer. Entonces, si dejo de trabajar con la geociencia o mis metas en el área de tecnología dentro de la geociencia. Cuanto más alto tú estás dentro de una empresa, más puedes ir abriendo camino. Y cuantas más de nosotras vamos subiendo, y vamos peleando por eso, más vamos abriendo puertas para otras”. Participante 3, Grupo Focal n°6





De igual forma y en concordancia con lo anterior, evalúan de manera positiva la dimensión política de su quehacer, destacando sobre todo el empoderamiento y la satisfacción personal que entrega la experiencia en minería, en el sentido de que ésta les significa muchas veces identificar y valorar sus propias habilidades y capacidades, aumentando así la seguridad en sí mismas, el sentido de permanencia y la identidad femenina en la industria minera:

- *“A mí me ha ayudado a ser empoderada, a conocerme, a ver mis capacidades, a darme cuenta de que uno puede tener las habilidades, uno las tiene, como que igual te sientes más empoderada para tomar decisiones. Bueno, en el cargo que yo me desempeño, generalmente puedo apoyar los cargos superintendentes, supervisores, pero generalmente son los gerentes. Entonces, igual te hace sentir empoderada en el día a día y sentir que tú eres una persona que puede tener un poder. Tú puedes, puedes hacer las cosas, eres suficiente. Creo que eso me ha ayudado y es lo que me ha entregado este rubro”. Participante 1, Grupo Focal nº1*
- *“Me siento orgullosa de mí, después de haber sido tantos años dueña de casa, me casé a los 19. Y ahora estar en minería, haber pasado todo ese proceso, es genial”. Participante 1, Grupo Focal nº2*
- *“Me siento la más bacán, , como la crème de la crème. Es otro tipo de perspectiva, somos miradas de otra manera, siento que somos miradas con orgullo por otras de nuestras pares, al estar en un área que se ha visto categorizada muy masculina”. Participante 3, Grupo Focal nº2*

Así mismo, se manifiesta la importancia de compartir la experiencia personal, que, si bien todavía causa asombro en muchos sectores de la población, puede ser el primer paso para visibilizar aquellas oportunidades de empoderamiento femenino que ofrecería el trabajar en la industria minera, así como también el movimiento permanente hacia nuevos aprendizajes y desafíos.

Por otro lado, se observa que la pasión y gusto por la minería, así como sus desafíos, es algo que se mantiene e incrementa una vez dentro de la industria. En este sentido, las mujeres entrevistadas perciben que el trabajo que desempeñan aporta de sobremanera a la cadena de producción:

“Yo amo la minería, la encontraba apasionante antes de entrar, por lo que estudié y después que entré, la encontré más apasionante porque encontré que era tan arcaico, que había tanto que hacer. O sea, que el desafío se duplicó”. Participante 7, Grupo Focal n°3

Cabe destacar también que, dentro de las razones y motivaciones para la permanencia, en su mayoría se destaca la compensación económica que trae consigo su trabajo. La posibilidad de entregar estabilidad a sus familias, educación y una buena calidad de vida, son parte de los argumentos que sostienen las diferentes mujeres entrevistadas.

2. Condiciones laborales en la industria

2.1. Condiciones psicosociales del trabajo

Este apartado tiene como objetivo abordar aspectos de las prácticas organizacionales desde la perspectiva de las mujeres que trabajan en minería con el objetivo de analizar qué temas les afectan y de qué manera. Aquellos identificados son: carga laboral, relaciones interpersonales en el trabajo, la participación en jefatura y las posibilidades de desarrollo de su carrera.

Este diagnóstico prestó especial atención a la manera en que las mujeres se desenvuelven a nivel de relaciones interpersonales al interior de la mina, ya sea con varones o con sus pares mujeres. En términos generales, es posible afirmar que las mujeres que llevan más tiempo trabajando en la minería (10 años o más) aprecian un cambio positivo en la relación con los hombres conforme ha pasado el tiempo. Asimismo, se pudo evidenciar que las apreciaciones cambian según la mina en que trabajan y el área en que se desempeñan. No obstante, se puede apreciar transversalmente que siguen existiendo diversos tipos de discriminaciones por parte de sus compañeros en el desarrollo cotidiano de sus actividades.





2.1.1. Discriminación de género

Es posible señalar que el 69% de las trabajadoras afirma que existen prácticas de discriminación de género, mientras que un 41% refiere haber observado discriminación por género.

En lo que respecta a beneficios y remuneraciones el 37% señala haber observado prácticas de discriminación, mientras que un 53% refiere que en su empresa se han realizado bromas sobre la orientación sexual de sus compañeras(os), y un 32 % indica que ha observado prácticas discriminatorias en su equipo de trabajo.

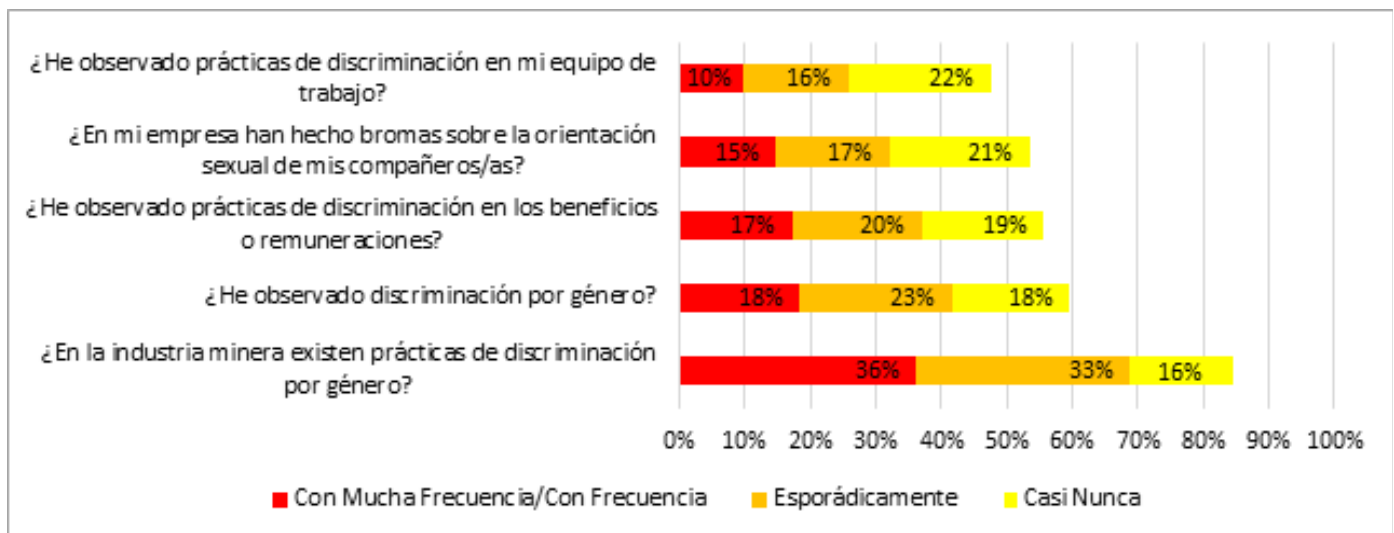


Gráfico 10: Discriminación de género (N= 961)

Sus experiencias dan cuenta de amenazas, abuso de poder y sentimiento de exclusión de espacios de esparcimiento fuera del horario laboral por ser mujeres. Algunos ejemplos de esto:

- “En la entrevista, uno de los gerentes me dice, esto es un cargo nuevo, es súper difícil, lo crearon porque tuvimos accidentes fatales y hay que ir mucho terreno”. Yo me había puesto vestido. Él me dice, “¿Cómo sabemos que no te vas a poner a llorar a la primera?”. Participante 1, Entrevista nº10.
- “He sido discriminada por un grupo pequeño de compañeros, he recibido feos comentarios, he llorado de pena y rabia como nunca en un trabajo”, participante encuesta.

2.1.2. Acoso sexual

En materia de acoso sexual, es posible señalar que el 32% de las trabajadoras refiere haber vivenciado bromas en doble sentido, silbidos y piropos, seguido por un 31% que señala haber recibido comentarios sobre su cuerpo, y un 23% afirma haberse sentido incomoda con alguna actitud física. En cifras similares se encuentran también las invitaciones a salir (23%), la observación de situaciones de acoso 24% y gestos inadecuados hacia las mujeres de connotación sexual (23%) y el temor a ser acosada (21%).

El aspecto con menor proporción de trabajadoras, tiene relación con los gestos obscenos, con un 7% de las trabajadoras que refiere haberlos vivenciados.

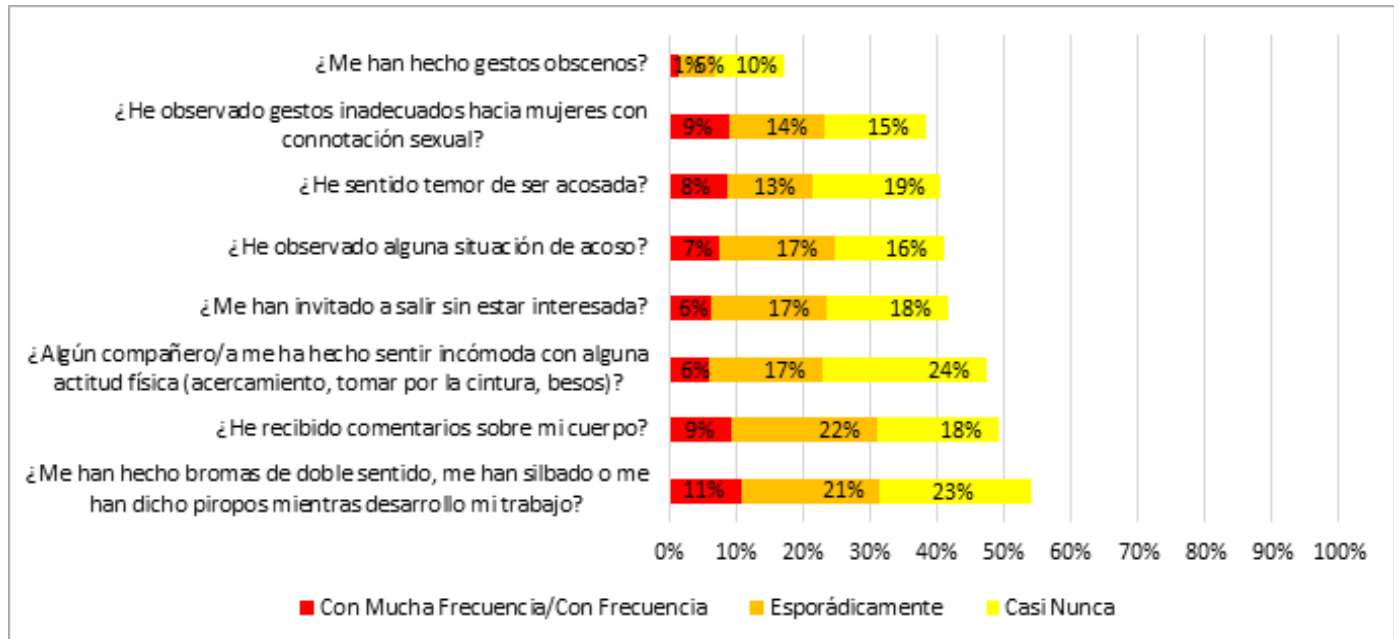


Gráfico 11: Acoso Sexual (N= 961)



Las participantes concuerdan en que, desde la incorporación de las mujeres en la industria minera, el clima laboral ha mejorado en términos de respeto, se ha moderado el lenguaje y la agresividad. Aunque se sigue normalizando y está presente en la industria.

- *“Cuando llegas los supervisores te invitan a salir, se te declaran y a uno incluso lo echaron por temas de acoso. No te sientes segura de levantar ethic points por miedo a represalias de los “amigos” o “grupos” de otras jefaturas”. Participante encuesta.*
- *“Recibí acoso sexual de un supervisor cuando entré como trainee e informé a gerente y superintendente cuando me sentí preparada para informarlo y no se hizo nada. Además, comenté otras situaciones de acoso de parte de otras personas (redes sociales, buses, etc.) y no se tomó acción al respecto. Al final quedo yo como la complicada por alzar la voz y decir lo que me está pasando para quién debiera cuidarte tome acción. Me dio crisis de ansiedad y angustia, también lo informé y mi jefatura sigue teniendo a las personas que acosan en los cargos sabiendo lo ocurrido”. Participante encuesta.*

También hay experiencias de trabajadoras que se incorporaron recientemente a la industria que comentan nunca haber visto o vivido situaciones de acoso sexual.

En los comentarios se reconocen tres casos: relatos en los que efectivamente no hay experiencias o amenazas de acoso; trabajadoras con confusiones en la identificación de situaciones de acoso; mujeres que no han sufrido acoso sexual gracias a la toma de actitudes defensivas.



Es posible identificar confusión en la tipología y definición de acoso sexual, nombrándolas como “molestias” o “incomodidad”.

“Le gustaba hacer comentarios que te incomodaran. Qué sabía que te iban a incomodar, pero no era que te quisiera hacer algo, no realmente, pero sí con el afán de incomodar”. Participante 1, Entrevista n°9



Es frecuente el testimonio de trabajadoras que no han sufrido situaciones de acoso sexual gracias a mantener una actitud defensiva y a desarrollar la capacidad individual de enfrentarse al riesgo de ser acosada.

“La verdad es que nunca he sentido acoso por parte de mis compañeros, de mis colegas, de cualquier hombre que esté trabajando conmigo, siempre bien respetuoso. Yo no sé si por mi personalidad, pero también es como no, no es tanto como soy de piel, soy super cariñosa y todo, pero siempre con la distancia que corresponde”. Participante 2, Grupo focal n°5

En consecuencia, a las trabajadoras se les clasifica como conflictivas, o demasiado duras, al establecer límites para protegerse de situaciones de acoso sexual físico o verbal.

- *“Sí, a mí me catalogaron cuando recién partí trabajando en (empresa minera), de conflictiva porque le dije al supervisor de (empresa minera) que me bastaba que me dijera buenos días y no tenía por qué darme un beso en la cara, porque era realmente desagradable el viejo que te dejaba así toda chupeteada la cara. Entonces yo le dije un día, con un saludo del escritorio con eso me basta, buenos días, buenas tardes y sería”.*
- *“No les iba a exponer un caso particular, pero por ejemplo yo he estado en faena, y el dicho era “Desde la entrada en la faena hacia arriba todos somos solteros” y te lo decían así abiertamente. Cuando yo estaba recién llegando (a la empresa minera) entró un superintendente y lo primero que preguntó “¿Y ella de quién es?” O sea, ya catalogando el tema. Entonces las conversaciones, cuando una iba al comedor, al casino, era de la cintura hasta acá. Todo asociado a las pechugas, al poto, y contigo al lado”. Participante 4, Grupo focal n°8*





En entrevistas y grupos focales se comparten manifestaciones de conductas no verbales de acoso sexual, principalmente gestos obscenos y miradas inadecuadas en el espacio laboral:

“No me gustaba que me miraran, no me gustaba nada. Y esa persona me decía: “(...), ¿por qué no quieres pololear conmigo?” Así. Yo le decía: “porque usted es mi jefe y yo soy su operadora”. Y él decía “pero ¿qué importa?”. Y yo: “no, yo estoy aquí trabajando”. Me decía “tú no muestras nada, dejas todo a la imaginación, no como las otras niñas”. No, para mí era un hombre enfermo”. Participante 1, Grupo focal nº2

Los comentarios sobre sus cuerpos son reiterativos, las mujeres en faena prefieren utilizar ropa holgada o de hombre, para evitar “malentendidos”. Es ampliamente aceptado por las participantes que es responsabilidad de las propias mujeres no “incitar a los hombres” y hacerse respetar, se naturaliza al punto de que ellas mismas, mediante comentarios, castigan las expresiones de feminidad. Los siguientes comentarios son ejemplo de esto:

“Yo tuve un jefe que me dijo que me vistiera de otra forma. Que por qué usaba las camisas de la pega, porque me fui al otro lado, después de que me dijeron que poco menos me vistiera con un saco en la fundición, al otro lado me decían que tenía que vestirme.... Yo lo que tuve que aprender a hacer, más joven, hablaba mucho con los ojos, y tuve que obligarme a no poner caras, porque pensaban que uno estaba coqueteando”.

2.1.3. Conciliación trabajo y familia

En materia de conciliación trabajo y familia, es posible señalar que el 57% afirma llegar demasiado cansadas después del trabajo para hacer cosas que le gustan, mientras que un 55% señala responsabilizarse de la mayor parte de las tareas domésticas.

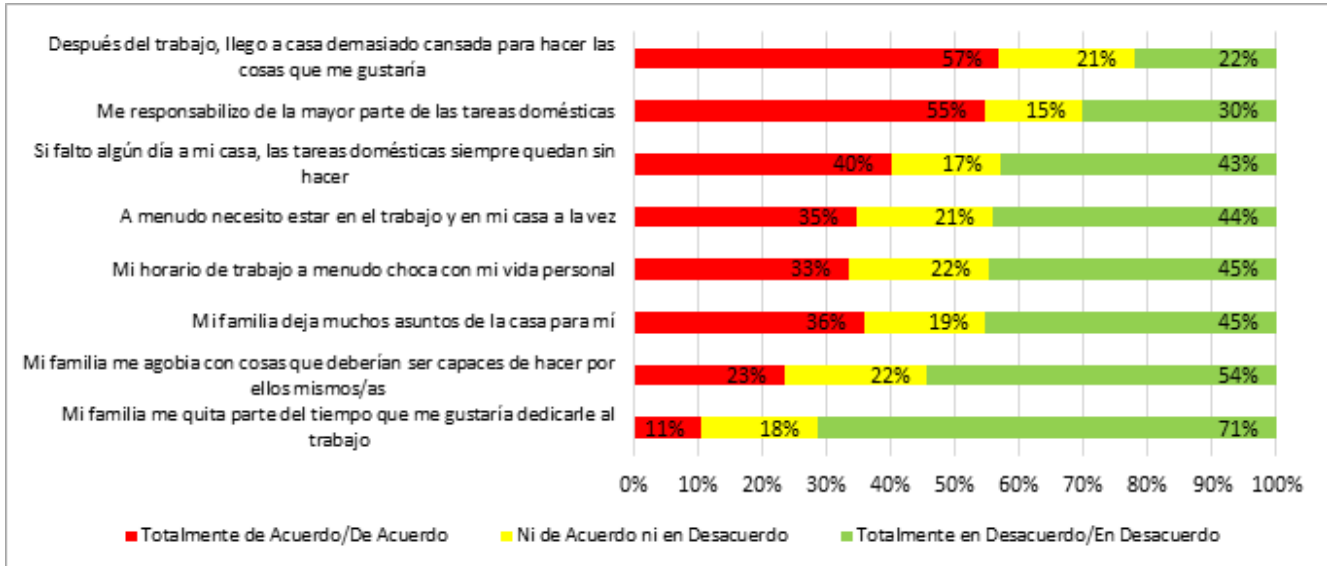


Gráfico 12: Conciliación trabajo y familia (a) (N= 930)

También en materia de conciliación, un 59% afirma estar satisfecha con el tiempo dedicado a su trabajo, en la misma proporción afirman que su trabajo es compatible con su vida personal/familiar, mientras que un 46% afirma estar satisfecha con el tiempo dedicado a su familia y/o amigas(os).

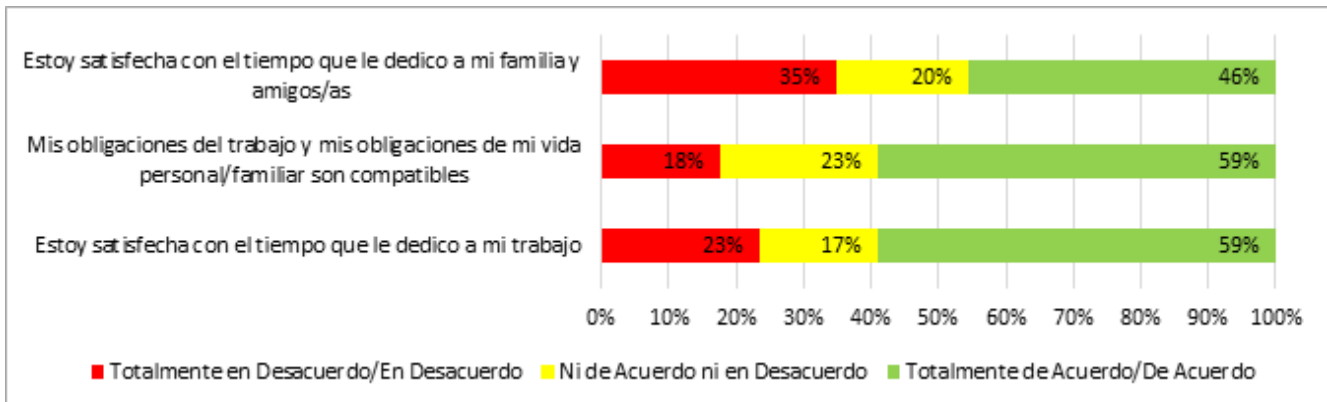


Gráfico 13: Conciliación trabajo y familia (b) (N= 930)



2.2. Condiciones materiales y de seguridad

2.2.1. Infraestructura:

Los aspectos mejor evaluados en materia de infraestructura tienen relación con los baños y casino, con un 84% y 81% respectivamente que refiere estar de acuerdo con la afirmación de que estos son adecuados y apropiados en términos de ubicación.

Por el contrario, los aspectos que aparecen con una menor proporción de trabajadoras que refieren estar de acuerdo con la afirmación, tiene relación con el contar con un refrigerador exclusivo para el resguardo temporal de la leche materna y la disponibilidad de salas de lactancia, con un 41% y 48% de personas que están de acuerdo.

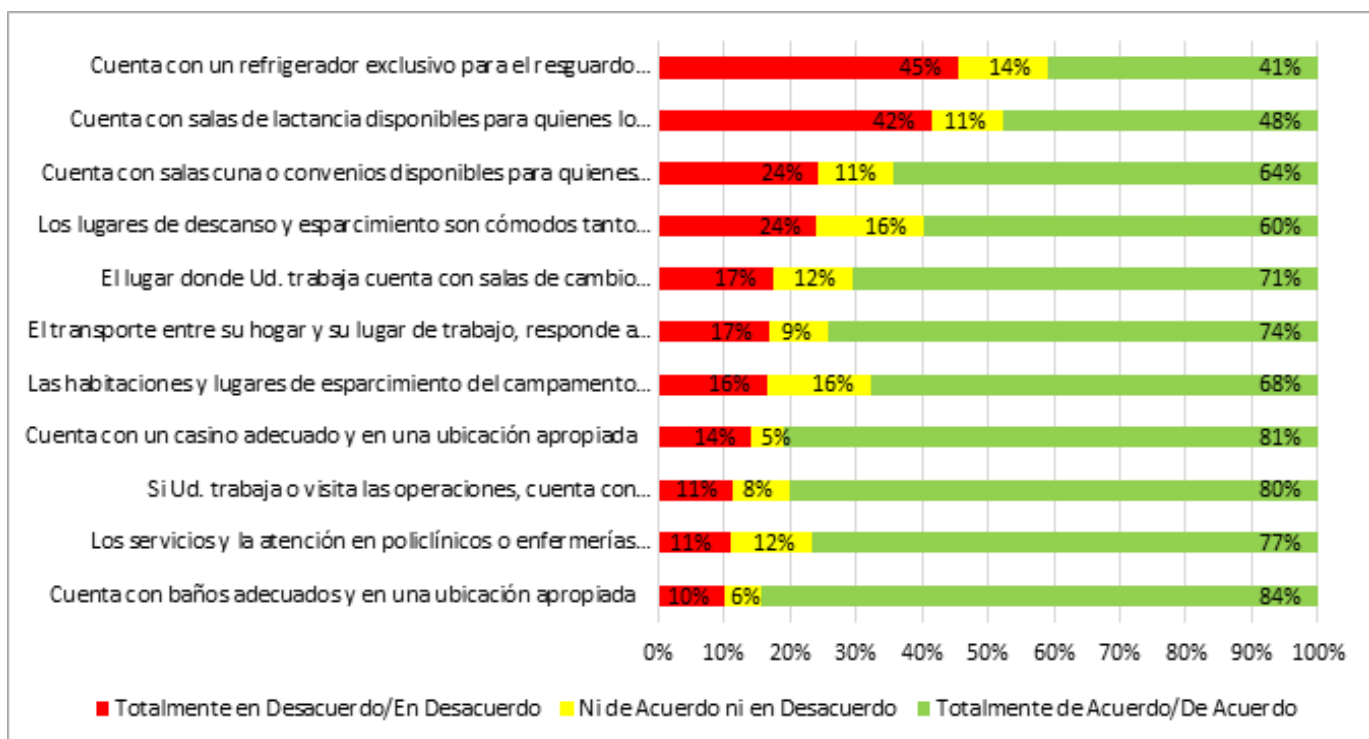


Gráfico 14: Instalaciones y servicios de la minera y oficinas matrices (N= 1065)

Dependiendo del lugar que ocupe la trabajadora en el proceso minero, el espacio físico donde desarrolla sus labores cambia. Se recogió la percepción de distintos elementos que componen el lugar físico de trabajo, tales como servicios higiénicos, comedores, lugares de esparcimiento, policlínicos, y salas de lactancia.

Para las trabajadoras que se desarrollan en oficina en faena y edificios corporativos, comparten la percepción de las instalaciones sanitarias y su condición de higiene es positiva, los espacios están disponibles y son adecuados:

- *“Bueno, yo tengo la fortuna de que yo trabajaba en Santiago y en el baño del edificio había toallas higiénicas y tampones, yo lo encontré espectacular”. Participante 2, Grupo focal n°1*
- *“(…) Por ejemplo, para operadores de terreno, creo que ahí se puede trabajar mucho más. Muchas veces esos baños son bastante deplorables o están muy lejos, y para la mujer es súper complejo cuando está en esos días. Nosotras sabemos que es así, algunas más, otras menos, pero he escuchado comentarios de ellas de que les acompleja ese tema”. Participante 2, Grupo focal n°1*

Por otro lado, en terreno es muy diferente. Los comentarios de las trabajadoras que se desempeñan en faena concuerdan en el déficit de baños para mujeres, no hay instalaciones disponibles, están muy alejadas del lugar de trabajo, o se encuentran en malas condiciones de higiene:

- *No existen las condiciones higiénicas, no hay en el campamento, no existe, porque yo lo viví, es horrible, el baño no tiene puertas. Es horrible, no existe ninguna capacidad de limpieza, una empresa tan grande, nada, no existe. Participante 1, Entrevista n°9*
- *Horrible. Por ejemplo, baños. Me toca trabajar mucho tiempo, no tenía ni siquiera un baño químico. Y tenía que salir del túnel, era como 7 km más o menos para poder ir a un baño. Para darte un ejemplo nomas. Participante 2, Grupo focal n°5*



Las implicancias de no gestionar este factor de riesgo, se manifiesta en los testimonios de las trabajadoras con la experiencia de problemas de salud:

- *Y, en el otro tema, se están incluyendo mujeres en minería, deberían tener más medios porque no hay baños y no hay baños no más. O sea, yo de repente voy al baño y entre que voy y vuelvo es una hora, una hora y media (...) Y les pregunto a los jefes qué pasa con los baños, por qué no hay baño y dicen: “no, están muy caros los baños, nos cobran mucho por el arriendo de los baños, en la posición uno no más”, (...). Yo rabié harto por los baños, hasta que pusieron baños en todos los botaderos, en todos los descansos de hombres y mujeres, porque una vez quedé hospitalizada por lo mismo 15 días, por aguantarme. O no tomaba agua, simplemente para que no dieran deseos de orinar. Entonces, estuve hospitalizada con infección urinaria (...). Participante 1, Grupo focal n°2*
- *(...) Las mismas duchas están siempre con hongos, en la pared, en el piso, por todos lados. Participante 3, Grupo focal n°4*
- *Por ejemplo, el aseo en las duchas, yo peleé porque me sacaran los hongos de mi ducha, los hongos en la silicona que se pegan los hongos. Negro, todo negro en las duchas por el aseo de las piezas. Al final yo iba a campamento y pedía útiles de aseo, terminé haciendo yo el aseo en mi dormitorio, porque abajo la tierra, está bien que las niñas a lo mejor no alcanzan a hacer tantas piezas, pero igual si uno pasa una escoba abajo y yo llegaba a mi pieza en la tarde y todos los días el baño, desinfectante, cloro (...). Y el doctor igual me dice que esos hongos con el calor, con la ducha, con el vapor se activan, y siempre luché por eso, que me fueran a limpiar el baño, que cambien las siliconas y la verdad es que yo creo, en estos años, sólo lo cambiaron una vez. Participante 1, Grupo focal n°2*

La percepción de este déficit de infraestructura se agrava, considerando la expectativa de incorporación de nuevas mujeres a la industria, pues se repite la inquietud de cómo va a afectar dicha política en el uso de instalaciones:

- *Sí, pero, por lo menos en la parte mía, lo que son los casilleros, los baños, hicieron los baños de las mujeres más chiquititos y el de los hombres es súper grande. Y resulta que están recibiendo más mujeres para llegar al 50/50 y no tenemos ni siquiera la instalación como corresponde. Participante 3, Grupo focal n°2*
- *Bueno, yo también creo que el tema de los baños que, si bien, tienen de mujeres, hay que implementar más baños. Participante 1, Entrevista n°8*

Sobre los comedores y habitaciones de campamentos, se replica la brecha en la percepción entre trabajadoras de distintos estamentos. Para las participantes que trabajan en instalaciones dispuestas para trabajadores de empresas mandantes, se manifiesta un consenso sobre la existencia de un “estándar” con el que cumplen sus organizaciones, por lo que los espacios generan las condiciones suficientes para permitir una percepción de seguridad y comodidad:

“Tengo una habitación sola con baño y nunca he tenido un problema en que abran la puerta. Estoy en el área de los jefes, porque soy la única mujer, entonces me resguardan. La habitación está bien”. Participante 1, Entrevista n°9



Por otro lado, para trabajadoras, de empresas contratistas se reitera el testimonio de que la atención en los casinos, las habitaciones y el aseo de estas, tiene un estándar inferior.

- *“El casino de construcción atiende principalmente a los contratistas, si bien (la empresa) siempre quiere tener lo mejor, pero el aseo es ahí no más. El aseo de construcción es de gestión del mandante. Siempre te van a discriminar por ser contratista y no ser mandante”. Participante 1, Entrevista n°10*
- *Quiero comentar igual que yo también tengo una experiencia, trabajando como auxiliar del casino, o sea, como auxiliar de aseo en otras mineras, lo que pasa es que generalmente la empresa que es de aseo se enfoca más en, no sé, de la compañía y después viene de los contratistas.*



Respecto a la alimentación, a pesar de que existe un consenso de que el menú tiene alternativas variadas, es frecuente el hábito de llevar comida a faena, por la necesidad de complementar la dieta, o para evitar el riesgo de intoxicación.

“La comida es congelada, a todos les pasa lo mismo, en Zaldívar, vez que he estado en faena prefiero llevarme la mochila llena de comida porque me enfermo de la guata cuando como allá”. Participante 1, Entrevista n°3

Sobre a las áreas de esparcimiento, la mayoría de las participantes señala que, si bien existen, no las usan, pues están dedicadas a sus colegas hombres, tanto por áreas de interés, como por percepción de comodidad y de seguridad en su uso:

“No, nunca fui, porque estaba lleno de siempre, y la incomodidad. Muchos hombres te miraban, así que yo hacía ejercicio, o sea, hago en mi pieza. Nunca, nunca, fui al gimnasio ni a jugar pool”. Participante 1, Entrevista n°6

Uno de los puntos comentados sobre infraestructura, asociado a las brechas de género, es la existencia de salas de lactancia. Las trabajadoras de empresas de la gran minería valoran la habilitación de este espacio, sin embargo, se comenta que aún no está disponible en las instalaciones de empresas de pequeña y mediana minería:

“Sé que muchas mineras ahora están implementando estas salas, pero hay algunas que todavía no. Entonces ahí, creo que todavía se puede trabajar para que la mujer se sienta más cómoda, porque es un proceso natural donde la mujer va a ser madre”. Participante 2, Grupo focal n°1

Finalmente, en los comentarios relacionados a los centros médicos o policlínicos, la percepción varía entre distintas empresas y estamentos. Trabajadoras de empresas contratistas, en faenas de pequeña y mediana minería, no necesariamente cuentan con un policlínico adecuado para su atención.

“Sabe que sería bueno que en todos los campamentos hubiera un policlínico que nos atendiera. Por algo rápido. Porque como le dice la compañera, nos sacan del campamento para atendernos y no es al tiro tampoco, son horas esperando que nos saquen”. Participante 6, Grupo focal n°7

Trabajadoras de empresas mandantes, pertenecientes a la gran minería, coinciden en que son adecuados, pero pueden mejorarse para dar cumplimiento a tipos frecuentes de accidentabilidad en faena. Es común la necesidad de que estos centros puedan incorporar una perspectiva de género que aborde la reacción de cuerpos femeninos ante las condiciones laborales de altura y exigencia que se desarrolla en faena:

- *“(…) En el centro médico hay que dar declaraciones, muchas declaraciones y después si es que te vienen a ver. Hay que hacer declaración de qué pasó, cómo fue, pero varias veces, no solo una y aparte de eso hay que apurar”. Participante 5, Grupo focal n°7*
- *“Y a veces, por ejemplo, a una persona nueva que le duelen los pies por los bototos, la pueden tener toda la mañana sentada fuera de la oficina, no la mandan a la pieza que descanse. No, la tienen ahí porque tiene que declarar. Por eso hemos optado como compañeras, la que yo he escuchado, de no decir que no nos duele nada, no enfermarse, si nos duele algo entre las mismas compañeras ayudarnos. Oye me duele acá, tenía parche curita, pero no avisar”. Participante 4, Grupo focal n°7*



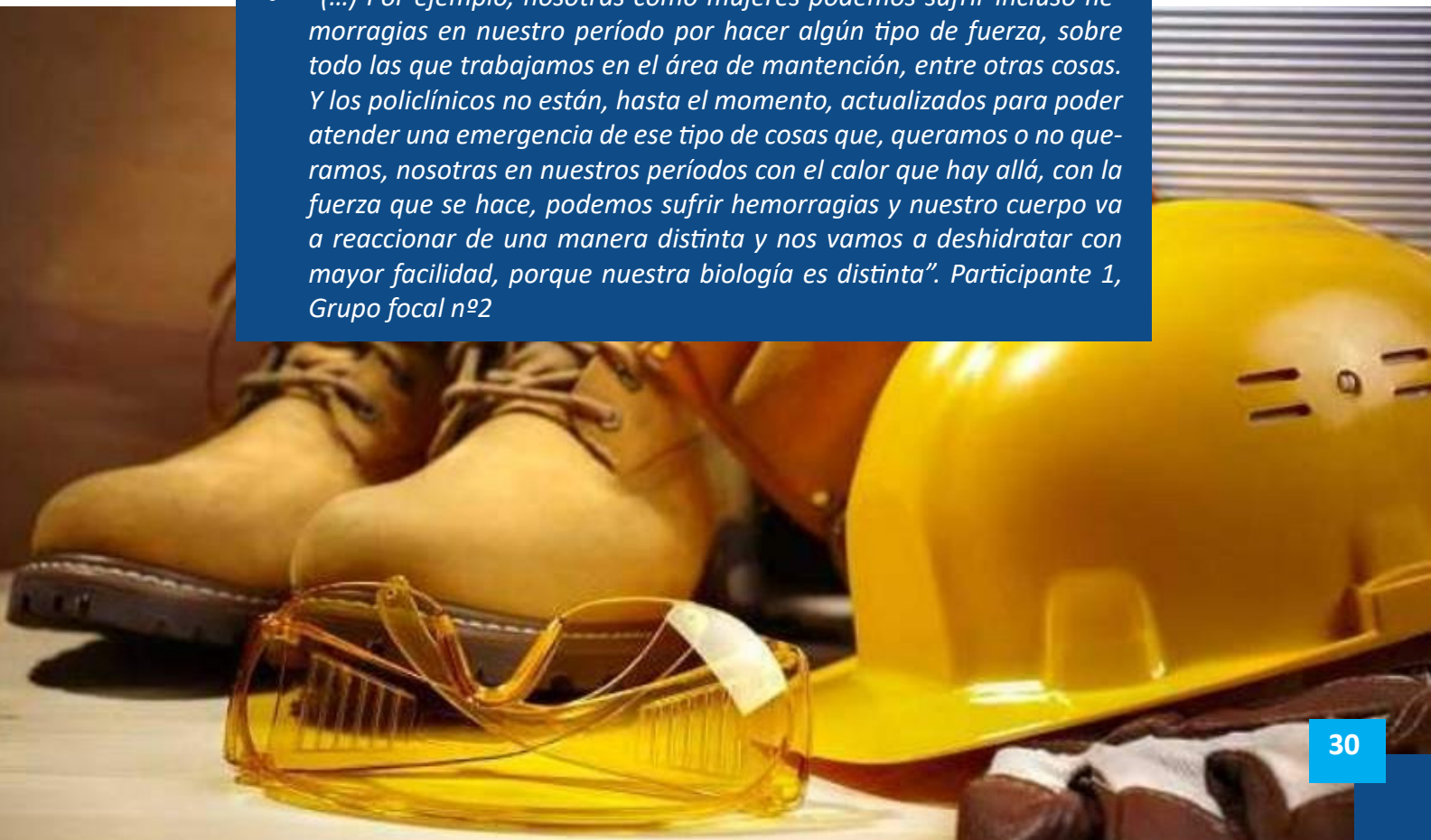
2.2.2. Condiciones de seguridad:

Las condiciones de seguridad en la industria minera son particularmente importantes por la exposición a diversos riesgos ante el uso de máquinas, equipos y herramientas, riesgo eléctrico y de otras fuentes de energía, las condiciones del ambiente físico, como ruidos, vibraciones, condiciones de temperatura; y los riesgos de contaminación química (Parra, 2003).

De acuerdo con el Reglamento de Salud Minera, las normas específicas para esta industria incluyen generar y actualizar permanentemente procedimientos de prevención y emergencia ante potenciales situaciones de riesgo. Los índices de accidentabilidad en minería, según cifras de Sernageomin (2021), han disminuido persistentemente desde el 2010.

Lo anterior es concordante con el testimonio de las trabajadoras, quienes manifiestan conocimiento sobre los riesgos en términos de seguridad a los que se exponen, se han capacitado al respecto, y comentan la relevancia y seriedad que otorgan las organizaciones a los procedimientos de seguridad y mejora continua. A pesar de los avances, se pone en manifiesto que hay espacios de mejora, por ejemplo, en la asignación de equipamiento de protección personal (EPP) y es necesario incorporar la consideración de que los requerimientos son distintos para las mujeres, por lo que debe disponerse de tallas y diseños adecuados para evitar que este factor de riesgo perjudique la salud física de las trabajadoras, como en los siguientes relatos:

- *“El tema del overol. El saber de que, es un detalle, pero hace muy poquito que como yo no iba a terreno, había chicas que si les tocaba ir y ella se transformaba en el overol en un traje de 2 piezas. Porque para hacer Pípi, el hombre no necesita sacarse todo el overol, pero la mujer sí. Y qué y cómo quedaba todo ahí, le quedaba todo mojado y tenía que volver a poner su overol. Esperamos que en el futuro en el mundo minero se ha pensado desde el hombre y la mujer y no desde el hombre adecuado para la mujer”. Participante 5, Grupo focal nº5*
- *“(…) Por ejemplo, nosotras como mujeres podemos sufrir incluso hemorragias en nuestro período por hacer algún tipo de fuerza, sobre todo las que trabajamos en el área de mantención, entre otras cosas. Y los policlínicos no están, hasta el momento, actualizados para poder atender una emergencia de ese tipo de cosas que, queramos o no queramos, nosotras en nuestros períodos con el calor que hay allá, con la fuerza que se hace, podemos sufrir hemorragias y nuestro cuerpo va a reaccionar de una manera distinta y nos vamos a deshidratar con mayor facilidad, porque nuestra biología es distinta”. Participante 1, Grupo focal nº2*



3. Barreras de ingreso y permanencia

La “discriminación de género” (4.0), la “Inexistencia de plan de desarrollo de carrera en el cargo para las mujeres” (4.3) y “La poca valorización de las habilidades de las mujeres” (4.2), se posicionan como las principales barreras para trabajar y permanecer en la industria.

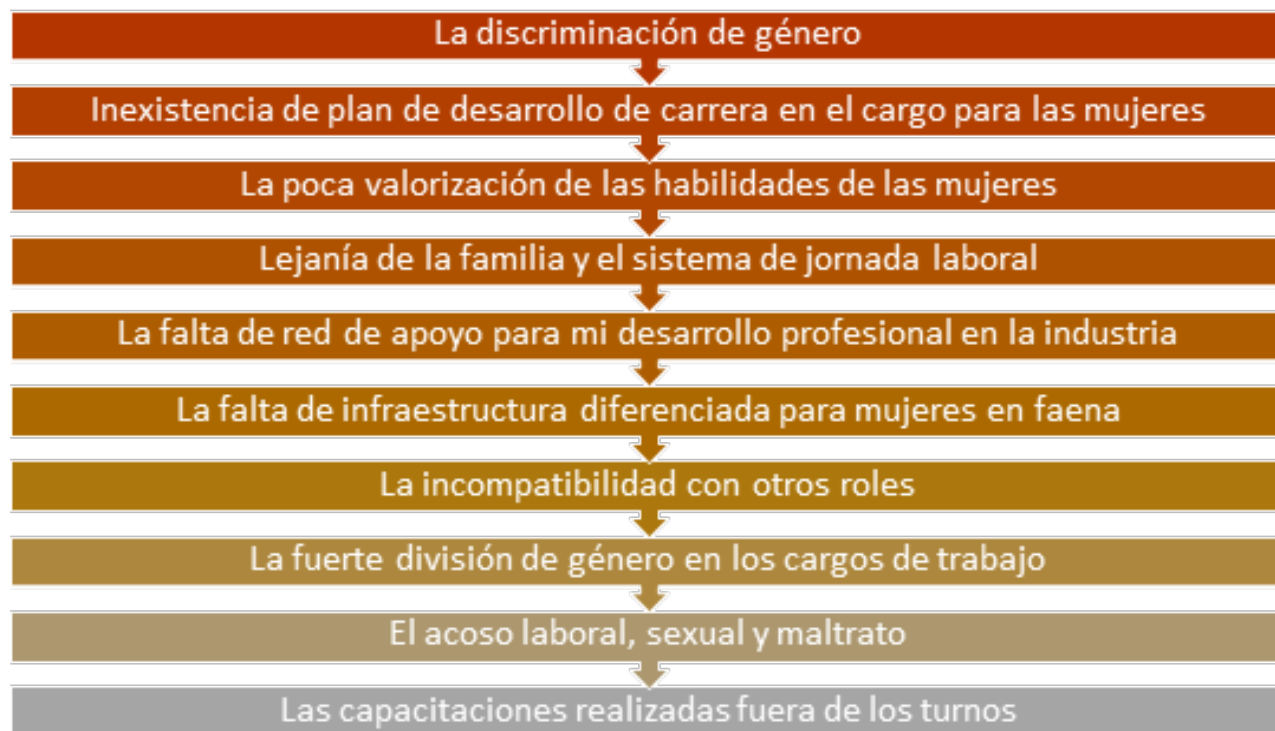


Gráfico 15: Ranking principales barreras para trabajar en la industria minera (N= 878)

Asimismo, y en línea con los resultados antes expuestos, las principales barreras que se identifican en los relatos son:

- Falta de actualización y reconfiguración del sector. Se perpetúan códigos masculinos que interfieren y delimitan el quehacer y la experiencia laboral y personal de las trabajadoras. Un ejemplo concreto es la imposibilidad de acceder a cargos de poder o mayor responsabilidad, pese a contar con la formación y experiencia profesional apta y necesaria.
- Diferencias de sueldo, aunque cada vez menos. De todas formas, se percibe que el sector considera a las mujeres, dentro del rubro, más bien desde una necesidad de desarrollo personal que económico. Lo cual perpetuaría prácticas financieras discriminatorias.
- En relación con lo anterior, al ser un sector pensado por y para hombres, labores como el cuidado y la crianza, que descansan en las mujeres, imposibilitan muchas veces la compatibilidad entre trabajo y familia. Cuestión que se vio incrementada en el contexto sanitario vivido recientemente.
- Bajo esta misma lógica, la maternidad, o posibilidad de esta, se comprende como una barrera de entrada y de surgimiento al interior de la empresa a diferencia de sus compañeros varones.
- Falta de conocimiento por parte de muchas mujeres sobre políticas de inclusión que se están implementando, además de la necesidad de aumentar la motivación por especializarse en áreas y carreras relacionadas a la industria.

En cuanto a las motivaciones de deserción en la industria se evidencia, a través de los relatos personales de las entrevistadas, así como también en torno a la experiencia de sus compañeras y conocidas, tres grandes problemáticas que limitan el desarrollo personal y profesional de estas en el área. El más claro, en términos discursivos, es no solo la sensación, sino que también muchas veces la imposibilidad de ascender en la pirámide de poder, lo cual se concreta en que éstas ocupan porcentualmente menos cargos directivos que los hombres (Rojas, 2014).

En este sentido, en la industria minera, las mujeres suelen tener una mayor concientización respecto a aquellos obstáculos invisibles, conocido también como el “techo de cristal”, que limitan su desarrollo profesional y el acceso a cargos directivos, por lo que éste se convierte en uno de los motivos principales en su deserción:

- *“En mi caso, yo estuve mis primeros años en la industria, en exploraciones, y decidí salir porque yo veía colegas mías en la misma posición, 20 años, 10 años, sin chances de subir y yo no entendía por qué”. Participante 3, Grupo Focal nº6*
- *“Siempre estuve en el mismo cargo en la misma área, pero haciendo distintas cosas, asumiendo distintas tareas. Enfocada en distintos temas, pero con el mismo cargo. De hecho, ese fue el motivo porque tomé la decisión de renunciar, si bien estaba haciendo otras cosas, con mayor compromiso, mayor desafío.... Pero cuando les propuse que fuera acompañado con otro cargo, con otra remuneración, eso no fue posible, no me dieron la posibilidad, por eso tomé la decisión de retirarme para buscar en otra empresa esa posibilidad de desarrollo”. Participante 1, Entrevista nº8*
- *“Pensé en irme de la industria. El año pasado en febrero cumplí 10 años. Entonces dije, si, ya estoy cansada, estoy cansada de luchar, estoy cansada de mantenerme firme, de seguir demostrando que puedo. Entonces dije: ya tengo que buscar. Estoy clara que no voy a tener el mismo sueldo de la minería, pero tengo que buscar un sueldo que pueda mantener mi estilo de vida, obviamente bajarlo, adaptarlo a un sueldo de ciudad. Hice el análisis de cambiarme de Industria. ¿Por qué? Porque estaba cansada”.*





Otro motivo que impulsa la salida del rubro suelen ser los ambientes agresivos de trabajo, marcados por malas prácticas laborales como el acoso y/o abuso sexual y/o laboral. Esto, ya que, al ser un sector históricamente masculinizado, cuyas labores han sido construidas cultural y socialmente por y para hombres, la experiencia de las mujeres suele verse interferida por estas prácticas abusivas que las llevan muchas veces a desertar del rubro ante la falta de legitimación a sus experiencias y relatos, así como también las diferencias protocolares ante dichos hechos, provocando la impunidad de sus agresores, en su amplia mayoría, varones. Esto queda manifiesto, por ejemplo, en los siguientes relatos:

- *“Sí, si he visto situaciones de acoso sexual, de hecho, en mi empresa, hice una denuncia de acoso y estuve en juicio porque denuncié a un colega que acosaba a una señora que hacía el aseo”. Participante 6, Entrevista*
- *“Vi también, a una compañera que terminó renunciando en su trabajo, porque tenía a dos compañeros que estaban todo el rato haciéndole la vida imposible, en el sentido que le decían que todo lo que ella hacía estaba mal, que todo lo que ella hacía se demoraba mucho. Como que la hostigaban en mala onda. Y ella tampoco supo enfrentarlos, no supo acusarlos a los jefes, a los supervisores y al final ¿qué hizo ella? Buscó trabajo en otro lado y renunció”. Participante 1, Entrevista*
- *“El acoso es inevitable, hay que aprender a vivir con eso, los canales de denuncia no generan seguridad para mí porque echar a la persona acosadora, no soluciona el problema ya que lo hará en otro trabajo, es siempre su palabra contra la mía, la situación es tensa por la familia de esa persona, etc. He sufrido un acoso de quién me entrenó cuando llegue y el hombre era muy insistente, ponía sus manos en espalda o pierna, después que quedé operando sólo era por mensajes, invitandome a su habitación, lo bloqueo y no trato con él, me relató que la mayoría de mujeres que han entrado a esta minera han estado con él, no denuncié porque lamentablemente es amigo del jefe, muy bien evaluado, aún tengo los whatsapp pero ya ha pasado un año de*

eso. Son 3 tipos jóvenes y cuando llegan mujeres las piden para entrenarlas, lo otro fue un operador viejo, obsesionado, de una u otra forma trataba de llegar hacia mi con regalos y atenciones, pero sabe disimular muy bien eso porque algunos lo toman como amistad, en fin, no lo pesqué, le dejé claro que tenía pareja y cero posibilidad y un turno de noche me tiró un bolon desde altura en el primer pase y aún estoy con kinesiólogo en mis descansos, no se declaró porque solo yo sé que fue con intención de dañarme como venganza por no acceder a sus intenciones, veo como hombres se comen a las mujeres con la vista o hablan mal si no es un estereotipo que les agrada, he oído bromas hacia las homosexuales, hay un camino largo todavía en ese aspecto, aún está en implementación la llegada de mujeres pero se escapan esos detalles, porque no todas tenemos la capacidad de denunciar por temor a perder la fuente laboral o dañar al acosador en la suya, los jefes no están preparados para oír estas cosas más si los involucrados son cercanos, sufro de persecución laboral de parte de colegas mujeres porque no les agrado y una de un hombre ni siquiera sé porqué, pero vive quejándose de lo que hago y no, eso estresa, deprime y lo hablé con mi jefatura y quedó de arreglarlo hablando con los afectados, así es que espero haya un cambio o tendré que denunciar”. Entrevistada 7



Por último, otra gran problemática que interfiere en la decisión de las trabajadoras de mantenerse en el rubro, son las diferentes discriminaciones e incompatibilidades que deben enfrentar a diario, marcadas por ser una industria que se configura en códigos masculinos, lo cual no proporciona las condiciones laborales óptimas para muchas de las mujeres que cumplen una doble jornada laboral, como es el trabajo productivo y de cuidados.

Desarrollo de Carrera y Estabilidad Laboral

En materia de desarrollo de carrera y estabilidad laboral, es posible señalar que el 33% afirma haber sentido hostilidad por ser mujer, mientras que un 26% señala haber sentido que su estabilidad laboral se ha visto afectada producto de su género.

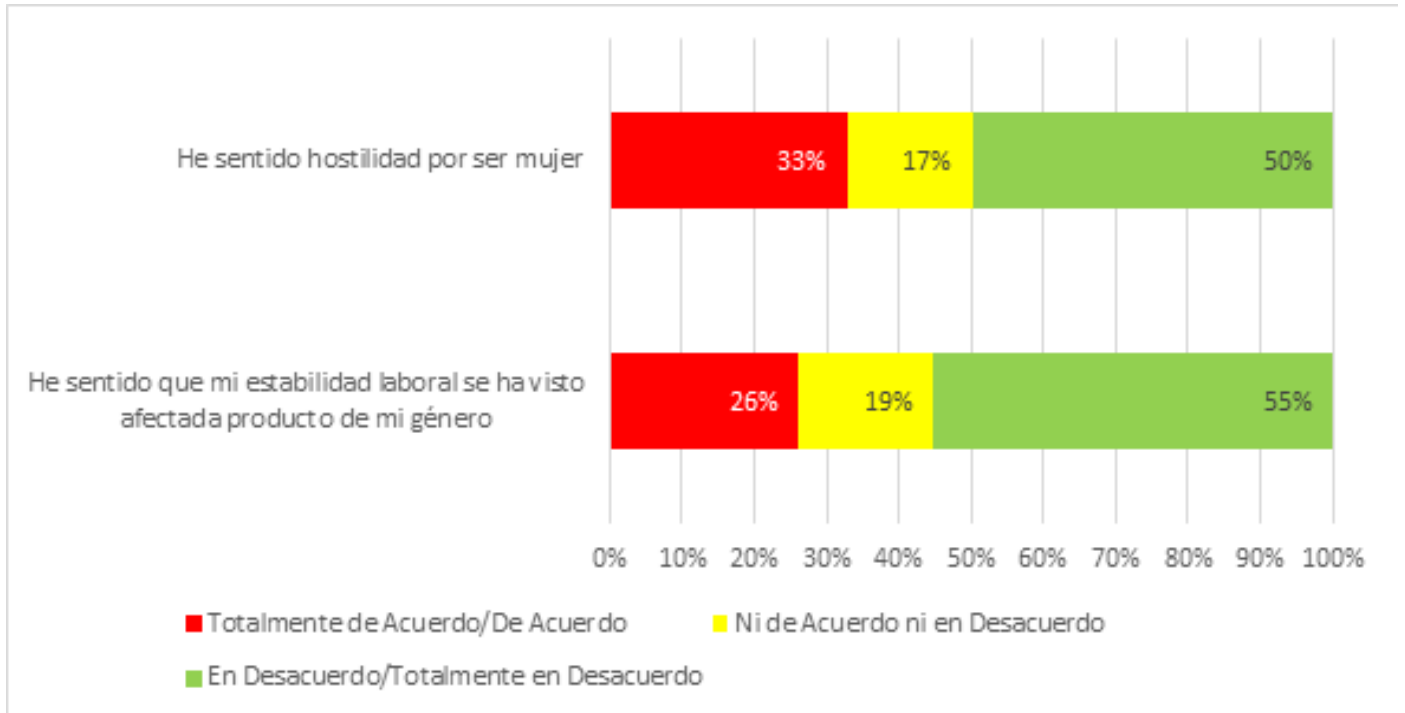


Gráfico 16: Desarrollo de Carrera (a) (N= 977)





También en materia de desarrollo de carrera, un 34% afirma que en su trabajo, hombres y mujeres no tienen iguales posibilidades de ascender a cargos de mayor responsabilidad y liderazgo, mientras que un 32% afirma que no ha logrado desarrollar su carrera a cargos de liderazgo. Un 30% también afirma que en su trabajo no promueven el desarrollo de carrera de mujeres en cargos de la cadena de valor y que los hombres y mujeres no cuentan con las mismas oportunidades de desarrollo de carrera.

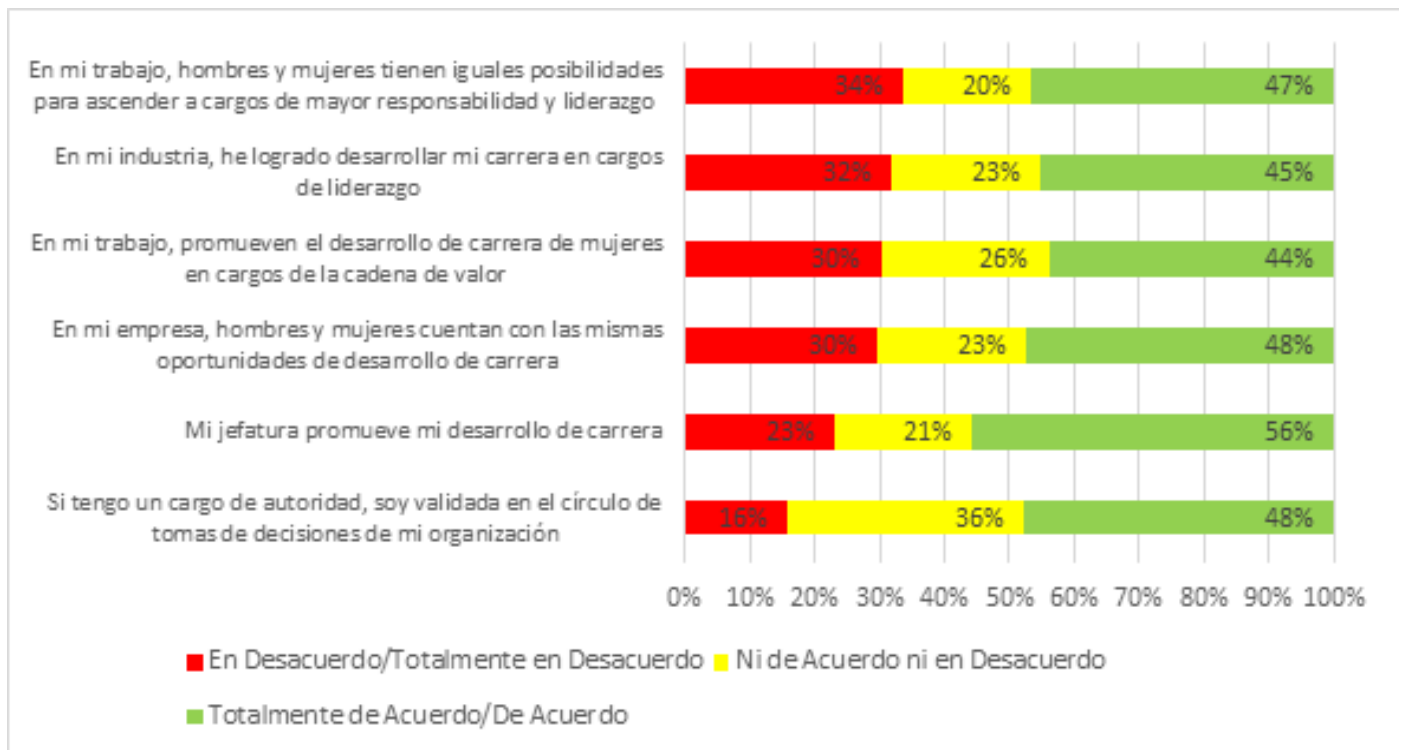


Gráfico 17: Desarrollo de Carrera y Estabilidad Laboral (b) (N= 977)

IV. Conclusiones, reflexiones y sugerencias

Conclusiones

Tras describir la experiencia de las trabajadoras en minería que formaron parte de este estudio, se puede concluir, en primer lugar, que la naturaleza de las motivaciones que impulsan a las mujeres a participar en la industria son diversas.

En lo que respecta a sus motivaciones de ingreso, se identifica principalmente un componente político, el cual se subyace en las ideas de desarrollo personal, profesional y social, en el sentido de que entienden que su rol en la industria tiene un impacto en la diversidad de experiencias de las mujeres, sobre todo en términos de inclusión e igualdad de oportunidades laborales. Así también, el factor económico juega un rol fundamental, ya que se entiende que la industria minera ofrece remuneraciones más altas que otras industrias, como también estándares laborales.

En cuanto a la permanencia de las trabajadoras, ésta se ve motivada por el refuerzo de sus expectativas de ingreso, las cuales se transforman en procesos de empoderamiento y satisfacción personal.

Ahora bien, respecto a la deserción, es posible evidenciar que ésta se ve cruzada principalmente por tres dimensiones. En primer lugar, la imposibilidad de surgir y acceder a cargos de mayor responsabilidad y poder, o el llamado “techo de cristal”. Por otro lado, los ambientes agresivos de trabajo que proporcionan malas prácticas laborales como el acoso y abuso, tanto sexual como laboral. Y, por último, la serie de discriminaciones que enfrentan por el hecho de ser mujeres en un mundo construido por y para varones como lo es la industria minera.

Respecto a condiciones materiales del trabajo se puede concluir que existen avances en la disponibilidad y calidad de infraestructura que es percibida y valorada por las trabajadoras. A pesar de lo anterior, estos avances son dispares entre organizaciones de diferentes escalas, y entre las distintas áreas de trabajo, generando brechas importantes en la experiencia de las trabajadoras.



La disponibilidad e higiene de baños es un punto crítico en la infraestructura disponible, la gestión inadecuada de este espacio genera riesgos con un impacto explícito en la salud física de las trabajadoras. El déficit actual de baños, salas de cambio, áreas de esparcimiento para las mujeres de la industria genera inquietudes sobre las políticas de cuota y aumento de dotación femenina.

Respecto a las condiciones de seguridad, existe consenso sobre la relevancia de protocolos y procedimientos de prevención. Se detectan oportunidades de mejora en cuanto a revisar con perspectiva de género los riesgos del ambiente físico y el impacto que tiene en la salud de las mujeres.

Las prácticas organizacionales dan cuenta de un entorno laboral que aún es hostil con las trabajadoras por las discriminaciones de género que persisten en la industria y se expresan en la cotidianidad de las mujeres. En las relaciones interpersonales, las mujeres transversalmente reconocen que muchas veces son discriminadas por sus compañeros por razón de género.

Esta discriminación se expresa como dudas sobre sus trabajos, capacidades emocionales e intelectuales. Estas actitudes afectan el clima laboral, les afectan emocionalmente y, además, las impulsan a adoptar de



manera forzada ciertas formas de comportamiento y vestimenta que les permitan generar más respeto por parte de sus compañeros. Estas formas son denominadas como “más masculinas”.

Este trato entre mujeres y trabajadores varones también afecta la carga laboral de las mujeres. Transversalmente consideran que sienten mayor presión y exigencia en sus actividades cotidianas porque no solo deben cumplir con los objetivos propios de sus cargos, sino que, además, deben validarse constantemente, ya que sus compañeros o superiores dudan de su trabajo por ser mujeres.

En cuanto a las oportunidades de desarrollo laboral, las trabajadoras coinciden en que la industria minera limita el desarrollo profesional de las mujeres. Por un lado, a aquellas que tienen niveles altos de estudios y cargos, en general no les permiten ascender sobre cierto límite.

Por otro lado, las trabajadoras que operan máquinas, en ocasiones no las dejan operar conforme a sus conocimientos y capacidades, o bien, no las suben de rango, por lo que no pueden aplicar al máximo sus capacidades.

Los resultados indican que el acoso sexual en las or-

ganizaciones ha disminuido, sin embargo, aún se identifican elementos que constituyen acoso sexual ambiental. El acoso está naturalizado y se presenta una negación a reconocerlo mediante el uso de eufemismos para describir estas conductas. Son reiterativos los comentarios que cosifican sexualmente y denostan a las mujeres, anulando su rol de trabajadoras, y culpando a las trabajadoras de “incitar” posibles situaciones de acoso sexual físico. La existencia de acoso sexual en todos sus niveles significa un riesgo para las trabajadoras, impactando directamente en sus motivaciones de permanencia en la empresa, desarrollo de relaciones laborales y salud mental.

Finalmente, sobre la conciliación de vida familiar, personal y laboral, existe una percepción generalizada de que el trabajo en minería, por sus condiciones materiales y psicosociales dificulta la experiencia de conciliación, influyendo en la planificación familiar de trabajadoras jóvenes, quienes sienten que mantenerse en minería y ser madre son decisiones excluyentes. Por una parte, la maternidad es socialmente castigada en el espacio, pues desde el embarazo se concibe como una dificultad en la gestión, y es ampliamente aceptado el rol estereotipado de tareas de cuidado, asumiendo que las trabajadoras son menos capaces o están menos disponibles.

En relación a los resultados expuestos, este estudio evidencia una serie de avances y desafíos en lo que respecta a las condiciones laborales que enfrentan las mujeres dentro del rubro minero. En este sentido, la necesidad de promover prácticas que permitan no solo seguir disminuyendo, sino que también erradicar situaciones de discriminación y violencia de género en los diferentes niveles y dimensiones que componen el sector, se hace urgente.

Bajo dicho contexto, es que se plantea la promoción de un cambio cultural a nivel organizacional que pueda ser implementado en los diferentes escalafones, superando así políticas exclusivamente de incorporación femenina y acompañando éstas a través de prácticas facilitadoras de una nueva cultura organizacional que considere las necesidades e intereses de las mujeres y hombres que se desempeñan en la minería.

Dicho desafío significa una actualización y trabajo en colaboración de las áreas de Recursos Humanos, tanto de la gran como mediana y pequeña empresa. Esta investigación ha dejado en evidencia las intenciones y labor de la gran minería en términos de inclusión y paridad de género, marcando un antecedente respecto a las posibilidades y beneficios que significa la diversificación de éste dentro del rubro. Ahora bien, dicha tarea significa considerar la multiplicidad de experiencias con las que cargan las mujeres, ante lo cual, todo cambio cultural significa una adecuación y transformación de los procesos al interior de la industria.

Por lo tanto, la promoción de una nueva cultura organizacional significa ajustar la toma de decisiones a las problemáticas que enfrentan a diario las y los trabajadores. Las concepciones respecto a lo propiamente masculino y femenino se encuentran actualmente en constante cambio y ajuste, trayendo consigo una serie de conflictos que se evidencian en las oportunidades y relaciones laborales entre los hombres y mujeres del sector. Ejemplos de dichas problemáticas son la corresponsabilidad y vida familiar, el trato uno a uno según la escala o lugar

en el cual se desempeñe el trabajo, la erradicación de concepciones asociadas a la división sexual del trabajo que suelen dar lugar a la mujer dentro de la industria, exclusivamente como una situación excepcional (Salinas y Cordero, 2015).

De esta forma, se hace necesaria la formulación de nuevos diseños estratégicos organizacionales y comunicacionales, así como la articulación de acciones concretas para llevar a cabo los procesos de transformación (Araya, 2018), los cuales deben ser construidos desde la perspectiva de género para una gestión de los recursos humanos de manera inclusiva y no sólo integrativa (Salinas y Cordero, 2015).

El alcance de estos propósitos significa por parte de la industria generar diagnósticos y tomar consciencia de las problemáticas que enfrentan las mujeres en el sector. Por ende, la equidad de género dentro del rubro significa obligatoriamente un cambio de cultura organizacional, en donde Recursos Humanos es el área gestora del cambio (Araya, 2018). Además, dicho cambio puede llevar a una organización no sólo a ser más inclusiva, sino que también más productiva gracias al trato, las posibilidades y proyecciones laborales que éste permite (Araya, 2018).

Por otro lado, la industria se enfrenta a un deber ético en el cual la incorporación de las mujeres en el rubro no es suficiente, sino que también se debe hacer frente a aquellas situaciones que salen del marco legal, generando una cultura de respeto, equidad y tolerancia entre trabajadoras y trabajadores (Rojas y Leiva, 2014).





Sugerencias

La industria minera debe reconocer la necesidad de cambiar la cultura organizacional con enfoque de género, para esto, no solo se debe avanzar en la incorporación de mujeres en la industria, si no también avanzar en la retención y desarrollo de carrera, eliminando las actuales acciones de discriminación directa o indirecta. Considerando que las empresas mandantes están avanzando en equidad, inclusión y diversidad, se deben establecer procedimientos o mecanismos que aseguren un mínimo estándar de estas prácticas a las empresas contratistas.

Atracción de mujeres en la Industria

Existen actualmente 62.000 mujeres egresadas de carreras mineras, esta cifra no está actualmente trabajando, se sugiere realizar estudios y análisis de historias de desarrollo de carrera en los organismos técnicos y profesionales, en relación con el % de inserción de mujeres en la industria y tiempo que tardan en ser empleadas en las distintas empresas. También se sugiere entrenar a los equipos de gestión de personas, a cargo de los procesos de gestión de personas, en enfoque de género, con el propósito de eliminar sesgos de género y conductas discriminatorias durante las postulaciones, y procesos de selección, entrenando al personal que lleva a cabo estas entrevistas. Si el proceso está externalizado asegurar a través de contratos que los procedimientos no presenten sesgos ni prejuicios de género. Revisar perfiles de cargo con enfoque de género, desde la creación de perfiles es necesario evaluar el aporte objetivo de cada tarea a la cadena de valor.

Retención de mujeres en la industria

Subprocesos de Gestión de personas que incorporen enfoque de género diversidad e inclusión, Inducción, Capacitación, Remuneración y beneficios, Desarrollo y Evaluaciones de desempeño. Para eliminar sesgos, prejuicios y discriminación. Evitar capacitación sexista y que los horarios de capacitación siempre sean dentro de los horarios laborales. Resguardar la integridad física y psíquica de las mujeres y las diversidades sexo genéricas, eliminando todo tipo de acoso sexual, laboral o maltrato y discriminación, para esto es necesario sensibilizar, capacitar al personal de las organizaciones, comunicar las políticas organizacionales referentes a estas situaciones. Capacitar a hombres de las compañías en nuevas masculinidades, prevención de acoso sexual y promoción de espacios de respeto. Impulsando y reforzando el liderazgo inclusivo en la industria minera acorde con las demandas actuales de la sociedad.



Las conductas de violencia de género son normalizadas, por lo que, para generar este cambio cultural, se requiere el compromiso de la alta dirección de las compañías, sensibilizar y capacitar a hombres y mujeres para erradicar la violencia de género y acoso sexual, revisar procedimientos de investigación para que sean claros, accesibles y comunicarlos a todo el personal.

Fortalecer canales de denuncia para que las trabajadoras confíen en estos sistemas y monitorear su uso.

Desarrollo de carrera

Esta etapa se requieren acciones afirmativas, que tienen como finalidad promover la equidad entre hombres y mujeres. Considerar cuotas y paridad en todos los niveles, también revisar perfiles de cargo y años de experiencia solicitados, las mujeres han sufrido discriminación horizontal y vertical, por lo tanto, estas desigualdades deben ser reconocidas para lograr igualdad de oportunidades ante una oferta laboral.

Hacer estudios en historias de desarrollo de carrera donde se pueda comparar la cantidad de años que las mujeres requieren, para ser promovidas a cargos de mayor responsabilidad. Promover espacios de mentoring para las mujeres con potencial promoción del talento femenino.



V. Bibliografía

- Araya García, N. (2018) Caracterización de las relaciones de género en los campamentos mineros pymes: Recomendaciones generales en el ámbito de gestión de personas para lograr una cultura organizacional con enfoque de equidad. Tesis Magíster en Gestión de personas en Organizaciones, Universidad Alberto Hurtado.
- Civil, S. (2016). Orientaciones para la elaboración de protocolos de conciliación de la vida personal y familiar con el trabajo.
- Coffey, A., & Atkinson, P. (1996). Encontrar el sentido a los datos cualitativos: Estrategias complementarias de investigación. Medellín: Editorial Universidad de Antioquía.
- Consejo de competencias mineras. (2020). Mujer y minería: evolución en la última década y desafíos futuros. Recuperado el 20 de March de 2022, de CCM: https://fch.cl/wp-content/uploads/2021/04/mujermineriaccm_02-09-2020.pdf
- Consejo Minero; Fundación Chile. (2021). Fuerza laboral de la gran minería chilena 2021-2030. Santiago: Alder Comunicaciones.
- Decreto 132 aprueba reglamento de seguridad minera. Ministerio de Minería. 30 de diciembre de 2002. Obtenido de: <http://bcn.cl/2f7b>
- Donaire, Claudia (2022). Marco internacional de DDHH en materia de igualdad de género.
- Faúndez, A., Peyrín, C. y Weinstein, M. (2013). Guía: Sistema de Gestión de Igualdad de Género y Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal en las Organizaciones. SERNAM.
- González, O., Molina, R., & Patarroyo, D. (2019). Condiciones de seguridad y salud en el trabajo, una revisión teórica desde la minería colombiana. Revista Venezolana de Gerencia.
- Heinemann, K. (2003). Introducción a la metodología de la investigación empírica. Barcelona: Paidotribo.
- Hernández, R., Fernández, C., Baptista, & María del Pilar. (2006). Metodología de la investigación. New York: MacGraw Hill.
- Herrera Soria, J., & Zamora Guevara, N. (2014). ¿Sabemos realmente que es la motivación? Correo Científico Médico, 18(1), 126-128.
- Jiménez Figueroa, A., & Gómez Urrutia, V. (2015). Conciliando trabajo-familia: análisis desde la perspectiva de género. Diversitas: perspectivas en psicología, 289-302.
- MINSAL. (2009). Primera Encuesta Nacional de empleo, trabajo, salud y calidad de vida de los trabajadores y trabajadoras de Chile. . Santiago.
- ONU Mujeres. (2011). Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. Ciudad de México: ONU Mujeres.
- Padilla Carmona, M. T. (2001). Barreras y limitaciones en el desarrollo profesional de la mujer. Portularia: Revista de Trabajo Social, 1, 223-232.
- Palavecino, C. (2006). El nuevo ilícito de acoso sexual en el derecho del trabajo chileno. Revista de derecho, 105 - 123.
- Parra, M. (2003). Conceptos básicos en salud laboral. Santiago: OIT.
- Rojas Neculhual, & Leiva Neuenschwander, P. (2014). Incorporación de la mujer en la minería : el impacto de una cultura masculina. Tesis (magíster en gestión de personas y dinámica organizacional). Universidad de Chile, 2014.
- Salinas Meruane, P. I., & Cordero Chau, C. F. (2016). Transformación de los liderazgos en la minería: gestión estratégica para incorporar mujeres a la industria. innovar, 26(61), 119-130.
- SERNAGEOMIN. (2021, junio). Estadísticas de Accidentabilidad Minería Extractivista, primer semestre 2021. Gobierno de Chile. https://www.sernageomin.cl/wp-content/uploads/2021/09/Accidentabilidad_Minera2021-Primer_Semestre.pdf
- Stefanovic, A., & Saavedra, M. (2016). Las mujeres en el sector minero de Chile: Propuestas para políticas públicas de igualdad. Santiago, Chile: CEPAL.