

Spring 2006

¿Hay Mujeres en las Minas? En Busca de Oportunidades Económicas Para la Mujer en la Minería del Cobre Pública y Privada de Chile

Leah Bell
SIT Study Abroad

Follow this and additional works at: https://digitalcollections.sit.edu/isp_collection



Part of the [Women's Studies Commons](#)

Recommended Citation

Bell, Leah, "¿Hay Mujeres en las Minas? En Busca de Oportunidades Económicas Para la Mujer en la Minería del Cobre Pública y Privada de Chile" (2006). *Independent Study Project (ISP) Collection*. 388.
https://digitalcollections.sit.edu/isp_collection/388

This Unpublished Paper is brought to you for free and open access by the SIT Study Abroad at SIT Digital Collections. It has been accepted for inclusion in Independent Study Project (ISP) Collection by an authorized administrator of SIT Digital Collections. For more information, please contact digitalcollections@sit.edu.

¿Hay mujeres en las minas?

En busca de oportunidades económicas para la mujer en la minería del cobre
pública y privada de Chile

Leah Bell

28 mayo 06

Consejero: Miguel Atienza,

Universidad Católica del Norte

Director Académico, SIT: Fernando García

Abstract

La minería del cobre es una actividad clave de la economía chilena, que tradicionalmente ha caído dentro del dominio masculino. Este trabajo, escrito en los primeros meses de gobierno de la primera presidenta chilena, tiene como objetivo evaluar las experiencias femeninas en varios sectores de la minería chilena del cobre. El trabajo se enfoca en la igualdad de condiciones para la mujer con respecto a las oportunidades de capacitación y a los ascensos profesionales, y en cómo ellas se sienten en su ambiente de trabajo. El trabajo cumple estos objetivos a través de entrevistas y la circulación de una encuesta dirigida a mujeres en una mina de Codelco, la Radomiro Tomic y en una mina privada, La Escondida. Finalmente, el trabajo compara las experiencias entre la minería pública y la minería privada para determinar qué sector facilita más la inserción de la mujer a este espacio laboral tradicionalmente masculino.

Abstract

Copper mining is a key activity of the Chilean economy that traditionally has remained within the masculine domain. This paper, written in the first months of Chile's first female president's term, investigates whether women's political inroads have translated into greater economic opportunity in the mining industry. Through interviews and a questionnaire circulated in two copper mines, one public and one private, the paper evaluates women's perceptions of their opportunities for professional advancement, their educational opportunities, and how they feel in their work environment. The experiences are then compared between the public and private mining sectors to determine which has best advanced the interests of their female employees in this traditionally masculine endeavor.

Índice

Abstracto	2
Introducción	4
La evolución del papel de las mujeres chilenas	5
El cobre en Chile	9
Metodología	12
Los Resultados	
<i>Visión general</i>	15
<i>Educación y oportunidades de formación</i>	18
<i>Ascensos profesionales</i>	21
<i>Igualdad de condiciones</i>	21
Conclusiones	27
Bibliografía	30
Apéndice	32

Introducción

La participación del estado en la economía es una pregunta abierta al debate, sobre todo con respecto a los países en desarrollo. Chile, un país reconocido por su éxito económico y responsabilidad fiscal, debe mucho de su desarrollo a las ganancias obtenidas de Codelco, la compañía estatal del cobre. No obstante, la minería privada sigue tendiendo un rol influyente en el desarrollo económico de Chile. Este trabajo explora la inserción de la mujer chilena, en esta actividad clave de la economía nacional. Chile es un país tradicionalmente conservador, donde las mujeres tienen bajas tasas de participación en el mercado laboral, si bien acaba de elegir su primera presidenta. Con esta contradicción en cuenta, el trabajo se enfoca hacia la igualdad de condiciones para la mujer con respecto a las oportunidades de capacitación y ascensos profesionales, y cómo se sienten ellas en su ambiente de trabajo. Estas experiencias se comparan entre en varios sectores productivos de la minería chilena de cobre y entre la minería pública y la minería privada.

El trabajo cumple estos objetivos a través de entrevistas a mujeres en dos minas estatales, la mina de Codelco, la Radomiro Tomic, y en una mina privada, llamada La Escondida. Además, se utiliza una encuesta realizada en las mismas minas. Las minas están ubicadas en la segunda región, una área rica en cobre y, por eso, la minería de cobre es la actividad principal para la economía de la región y el factor determinante de su riqueza. Aunque la minería ofrece pocos trabajos, éstos son, por lo general, de sueldos altos y con altos niveles de productividad. Este estado de cosas hace que la participación de la mujer en la minería una forma de lograr su independencia económica.

La motivación para el estudio vino de varios factores. El trabajo es el proyecto final de un semestre de estudios en el extranjero con el *School for Internacional Training*. Es necesario indicar que tanto el trabajo, el horario del programa, de un mes, como el modesto presupuesto, tuvieron que calzar dentro del tema del programa llamado, *Chile: desarrollo económico y globalización*. Además, el trabajo tiene un fuerte componente de estudio de campo, que no puede ser logrado sin la posibilidad de permanecer en Chile durante la investigación. La combinación de la importancia del cobre en la economía, la mezcla de lo privado y lo público en la minería chilena de cobre, y la naturaleza insostenible del desarrollo basado en los recursos primeros, me llevó a elegir un proyecto sobre el cobre chileno. Cuando tomé en cuenta las directrices, considerando la emocionante situación actual de la mujer chilena, en oposición a la discriminación histórica hacia la mujer en la minería chilena, hizo aparecer en mí la idea de hacer el trabajo sobre el rol la mujer en la minería chilena. La falta de literatura en relación al tema fortaleció mi decisión.

La evolución del papel de las mujeres chilenas

En la última década la mujer chilena ha comenzado a ganar su propio espacio tanto en la economía como en la política. Con la elección de la primera presidenta chilena en su historia, se consolidaron las ganancias de la mujer con el nombramiento de números iguales de mujeres y hombres en los ministerios de gobierno, incluyendo la Ministra para la Minería y Energía, Karen Poniachik Pollak. Hace menos de dos décadas, el gobierno de la Concertación, que marcó el regreso a democracia, sólo tuvo

una mujer en su gabinete, en el, entonces, nuevo Servicio de la Mujer (SERNAM), que en ese momento carecía del título oficial de ministra por razones constitucionales.

Los éxitos de la mujer chilena no son limitados a la política. El camino ha sido duro, pero la mujer chilena sigue ganando su espacio en el mundo del trabajo. Según los resultados de los Censos de los años 1992 y 2002, la tasa de participación de la mujer ha aumentado el 7,5% entre estos decenios, aunque los resultados de la encuesta de empleo son más modestos con un aumento del 2,5% en el mismo período.¹ Estas ganancias por el parte de la mujer según el reportaje, *Mujeres chilenas*, son los resultados de: “...la creación de nuevas instituciones preocupadas de la situación específica de las mujeres, los avances en materia de legislación y la voluntad política de las autoridades para reconocer los problemas de desigualdad que afectan a las mujeres y para actuar sobre ellos.”² Sin embargo, a pesar de estos avances en el mundo del trabajo y los esfuerzos del gobierno, las oportunidades económicas para la mujer siguen siendo desiguales, especialmente en comparación con los países desarrollados.

Esta desigualdad de condiciones para la mujer atrasa el desarrollo de la economía. Con el aumento de la participación de la mujer en la economía se produce un aumento en la productividad del país, el PIB, y una disminución en los niveles de pobreza. Estas ventajas, en oposición con la discriminación histórica hacia la mujer en el mundo del trabajo, han dado incentivos para que los gobiernos ofrezcan formas de discriminación positiva en muchos países desarrollados. Estos incentivos vienen en forma de cuotas, de becas para las mujeres, subsidios para cuidado de niños, y la política de permitir a la mujer un espacio en el gobierno si los candidatos de diferentes géneros son iguales en su nivel de experiencia y de educación. Los efectos de estas políticas en los países

¹ “Mujeres Chilenas: tendencias en la última década.” Servicio Nacional de la Mujer, SERNAM e Instituto Nacional de Estadísticas, INE. Santiago: Marzo 2004. www.mujierschile.cl

² *Ibíd.*

desarrollados son reflejados en altos niveles de participación femenina en el mercado laboral. Por ejemplo, en los Estados Unidos la tasa de participación femenina fue de un 60% en el año 2002.³

Sin embargo, este tipo de política todavía no existe como ley en Chile. Si bien, ya ha sido formulada una reforma constitucional que estabiliza la igualdad para la mujer, todavía falta una forma de discriminación positiva general en la ley chilena. Como consecuencia, las oportunidades económicas para las mujeres en Chile siguen siendo limitadas. El reportaje *Mujeres chilenas* señala respecto al mundo de trabajo que: “*En el proceso de expansión de la educación, las mujeres han acumulado un capital educativo superior a los hombres, pero ello no ha sido un requisito suficiente para igualar sus oportunidades y lograr la equidad de género en los ámbitos de la participación económica, política y de las relaciones de poder en general.*”⁴ En gran parte, esta opinión puede basarse en la tasa nacional de participación femenina en el mercado laboral, que sigue muy baja, alrededor del 35.6%, y presenta una desigualdad en las remuneraciones, que para la mujer es un 70 % menor de lo que gana su colega varón.⁵

Estas tendencias nacionales son parecidas en la región de Antofagasta. En la última década la fuerza de trabajo ha crecido en gran parte gracias a la nueva participación de la mujer antofagastina. Según un informe sobre la región “*El número de personas, hombres y mujeres, activas en el mercado de trabajo antofagastino ha crecido un 13% durante el período 1998 al 2003. El 70% de este crecimiento es explicado por el ingreso de las*

³ Lokshin, Michael M. “Effects of Child Care Prices on Women’s Labor Force Participation in Russia.” (April 2000). World Bank Policy Research Report on Gender and Development, Working Paper Series No. 10

Economagic.com “US civilian Labor Force Participation: women over 20 years” www.economagic.com

⁴ “Mujeres Chilenas: tendencias en la última década.”

⁵ *Ibíd.*

mujeres en el mercado de trabajo.”⁶ Sin embargo, la tasa de participación de la mujer en la región es un poco más baja que la media nacional llegando solo al 34%.⁷

El catalizador del aumento en la tasa de participación femenina es el crecimiento en las actividades de servicios de baja productividad como el servicio doméstico, servicios comunales, sociales y personales, y de menor jerarquía, como la educación. En contraste, la agricultura, la minería, la industria manufacturera y la construcción son todavía ramas de actividad eminentemente masculinas. En las actividades económicas con más altos niveles de productividad y educación todavía la entrada de la mujer es muy difícil y, por lo tanto, tienen una brecha en ingresos aún más alta que la media de otras actividades.⁸

El nivel de participación femenina en la minería sigue esta tendencia. Aunque las minas de Codelco Norte y La Escondida tienen, por otra parte, procesos formales para investigar problemas de acoso sexual o quejas sobre un ascenso profesional más rápido de trabajadores de sexo masculino, no han definido políticas específicas para promover la participación de la mujer. Sin tales políticas, la participación laboral de la mujer en Codelco Norte es del 10 % y en la Escondida del 6 %.⁹ Esta baja tasa de participación es aun mayor en las minas no incluidas en este trabajo. Según el informe del SERNAM sobre la mujer chilena:

*“La mayor competitividad internacional, objetivo fundamental de la globalización, se ha alcanzado especialmente en actividades vinculadas con la explotación de recursos naturales y de algunos bienes industriales, las que a la vez se caracterizan por ser poco generadoras de empleo. En este contexto se inserta la segregación por género del mercado de trabajo. Las mujeres no tienen las mismas oportunidades para acceder a todos los trabajos, aún cuando su nivel educativo sea similar al de los hombres. Su acceso se limita a una menor gama de ocupaciones, especialmente de menor jerarquía y remuneración, configurándose un mercado con ocupaciones “típicamente femeninas” y ocupaciones “típicamente masculinas”*¹⁰

⁶ Garrido, Nicolás. “Análisis de la participación de fuerza de trabajo: Región II.” Informe Antofagasta.

⁷ “Mujeres Chilenas: tendencias en la última década.”

⁸ *Ibíd.*

⁹ Entrevista con coordinadora de visitas Escondida; gerencia de asuntos externos Codelco.

¹⁰ “Mujeres Chilenas: tendencias en la última década.”

Así, las mujeres que trabajan en la minería van contra de la corriente en dos sentidos. Ellas trabajan en un ambiente tradicionalmente cerrado para ellas, y también en una de las actividades más productivas en Chile, y que entrega sueldos altos.

El cobre en Chile

Esta ocupación “típicamente masculina” es con frecuencia demasiado hostil incluso si se piensa sólo en los hombres. El entorno geográfico adverso, las temperaturas extremas, la dureza de los materiales, el aislamiento de los yacimientos, que pueden requerir del trabajo en turnos de 4 por 4 días, se han combinado para hacer de la minería en Chile un trabajo duro para cualquier persona. Para aumentar las dificultades para la mujer, existe una superstición arraigada sobre la presencia de mujeres en las minas. Se dice en Chile que si una mujer entra a una mina subterránea ella traerá mala suerte, que “se va a perder la veta y se va a derrumbar la mina.”¹¹

Sin embargo, como este trabajo muestra, hay mujeres que han roto este tabú. Aunque ellas son pocas hoy en día son capaces de hacer cualquier actividad relacionada a la minería, incluyendo conducir camiones de 350 toneladas. En toda la minería chilena, en 2003, había 3.327 mujeres trabajando, y en 2004 el número aumentó a 4.314 trabajadoras. En el año 2003 ellas componían el 4.8 % del total de los trabajadores de la minería nacional. En Codelco, en 2004, había 16 mil trabajadores, de los cuales el 6.3% eran mujeres, de las que el 5.3% poseía cargos a nivel de la administración superior y del cuerpo ejecutivo. En Codelco Norte, en la división que pertenece a la mina Radomiro Tomic, había 8.210 trabajadores en el 2006, de los que el 10 % correspondía a mujeres.

¹¹ Allendes, Cecilia, y M. Eugenia de la Jara. “Mujeres en la Gran Minería: La otra mirada.” Consejo Minero. Santiago: 2001

En La Escondida había 2.300 empleados directos en el año 2004, y de ellos 115 eran mujeres. Aunque la proporción de mujeres es menor en La Escondida, ha sido una de las primeras minas en emplearlas para operar camionetas. En mayo de 2006, Codelco no tenía mujeres que operaran camionetas en la mina Radomiro Tomic, aunque recientemente ha contratado cuatro para empezar en los próximos meses. Aunque estos avances para la mujer en la minería chilena son pequeños, son pasos que avanzan en la dirección correcta para mejorar las cifras sobre la productividad y calidad de los trabajos que la mujer puede conseguir.¹²

La minería es una de las actividades económicas más lucrativas en Chile y es determinante en el financiamiento del presupuesto nacional. En el año 2004 Chile exportó 16.089,9 millones de dólares de cobre, correspondiendo al 51,3 % de las exportaciones totales chilenas. Solo un año antes las exportaciones de cobre fueron un 38,7 % del total, con una ganancia en dólares de casi la mitad, 8.075,6 millones. El actual precio mundial de cobre tiene mucho que ver con el aumento de las exportaciones de minerales de la economía chilena. Además, a través de Codelco, la compañía nacional del cobre, el precio de este mineral ayuda determinar la cantidad y calidad de los servicios sociales que el gobierno puede ofrecer. Los aportes de Codelco a los ingresos fiscales en el año 2004 fueron el 14,7 % del total, con un aumento substancial en comparación con el año 2003, que solo alcanzó al 4,6 %.¹³

¹² “Más mujeres en la minería.” Revista Minería Chilena. 26-mayo-06.

www.mch.cl/revistas/index.php?id=78

“Reportaje de sustentabilidad: 2004.” Codelco. www.codelco.com/desarrollo/fr_publicaciones.html

“Perfil de la compañía.” Minería Escondida. www.escondida.cl/escondida/acerca.html

Entrevista con la gerencia de asuntos externos de Codelco

¹³ “Anuario de estadísticas del cobre y otros minerales: 1985-2004.” Comisión Chilena de Cobre. www.cochilco.cl/productos/fr_periodicos_anuario.html

La minería es una de las áreas más productivas de la economía chilena. En el año 2004 había 37.000 personas trabajando en la minería de cobre, correspondiendo al 0,63 % de la fuerza laboral total, y el mismo año el cobre llegó a ser un 7,0% del total del PIB. Como las otras cifras, el número de personas trabajando en la minería ha sido variable a través de los últimos años: en 1999 había 31.849 personas trabajando en la minería de cobre, presentando una baja en comparación a los 40.176 trabajadores del año 1995. Estos cambios están directamente relacionados al precio mundial del cobre. En 1995 el precio del cobre alcanza a 1,40 dólares cada libra, un record en esa época. Entonces se produjo un escándalo a partir de un reportaje que informaba de falsas ganancias de una compañía minera; a esto le siguió la crisis asiática, lo cual derivó en un precio promedio de 64 centavos en 1998. Actualmente el precio de cobre está alrededor de 3,75 cada libra. Esta variabilidad subraya la naturaleza frágil de desarrollo basado en los recursos primarios ¹⁴

La minería también es responsable de una porción grande, aunque en disminución, de las inversiones extranjeras. En 2004, la minería fue la cuarta actividad económica más importante de recepción con un 7% de las inversiones extranjeras. Sin embargo, esta inversión es mucho más baja que la cifra del año 2002 cuando la minería recibió el 60% del total. El equilibrio entre la minería pública y la minería privada ha cambiado en los últimos años a favor del lado privado. Aunque Codelco sigue siendo la empresa más grande de cobre en el mundo, el porcentaje de su participación en las exportaciones chilenas de cobre en el año 2004 fue menor que la participación colectiva de la minería privada, con un 37% de las exportaciones en toneladas métricas. La

¹⁴ “Anuario de estadísticas del cobre y otros minerales: 1985-2004.”

“Copper Statistics and Information.” United States Geological Survey, USGS. www.usgs.gov

Escondida fue responsable del 18% de las exportaciones en toneladas métricas durante el mismo año.¹⁵

El debate sobre quién tiene los derechos del cobre moda vuelto a surgir con el aumento del precio y el siguiente debate sobre las ganancias de las compañías. Por su parte el Ministerio de Minería y Energía está tratando de hacer la minería chilena un negocio sostenible. Para la “Misión, Visión, y Objetivos” de la nueva ministra, ella ha declarado su intenciones por aclarar y establecer normas legales con respecto a las patentes, para evitar la evasión y elusión tributaria, y potenciar las normas nacionales de seguridad. Además, quiere que la participación pública y privada actúen conjuntamente para estimular el crecimiento, y sobre todo que el ministerio apoye a las empresas chilenas en las innovaciones tecnológicas que crean que fomentan las ventajas comparativas, y que puedan ser exportadas al mercado internacional.¹⁶

Metodología

El objeto de estudio de esta investigación es la mujer de la Región de Antofagasta que se encuentra empleada en las minas. El estudio del campo se realizó a través de 10 entrevistas y 22 encuestas (incluyendo a las personas entrevistadas). El primer lugar donde se realizaron las entrevistas y las encuestas fue una mina pública, Radomiro Tomic, perteneciente a Codelco Norte, ubicada a 45 kilómetros al norte de la ciudad de Calama, en la región de Antofagasta. El segundo lugar fue La Escondida, una mina privada, ubicada a 170 kilómetros al sureste de Antofagasta. El dueño principal de esta

¹⁵ “Anuario de estadísticas del cobre y otros minerales: 1985-2004.”

¹⁶ “Misión, Visión, Objetivos.” Ministerio de Minería y Energía.
www.minmineria.cl/pagina.php?seccion_id=103&sub_id=129

mina es BHP Billiton una compañía de Australia que posee el 57.5 % de las acciones de la empresa. La Escondida es la mina con la mayor producción de cobre en el mundo.

Es esencial tomar en cuenta que las experiencias de las mujeres en el Radomiro Tomic son distintas de las experiencias de la mujer en Chuquicamata, por ejemplo, que es otra mina de Codelco Norte. La Radomiro Tomic lleva solo once años, en comparación con Chuquicamata que lleva casi cien años de funcionamiento. La impresión de todas las mujeres que han trabajado en las dos minas fue que la cultura es distinta, sobre todo, por la larga historia masculina de Chuquicamata. Las experiencias de las mujeres allí son más complicadas. Además, como los sindicatos de las dos minas son distintos, algunos de los benéficos entre las minas son diferentes, especialmente en el área de formación educacional. El sindicato de Chuquicamata ha asegurado un mejor acceso al financiamiento de la formación educacional para sus miembros. La alcance del estudio, que no permitió tiempo para recoger todas las experiencias de las mujeres, es una limitación del estudio que debe ser aplicada igualmente a la minería privada.

Las entrevistas y las encuestas tenían como objetivo examinar las experiencias de las trabajadoras con respecto a la igualdad de condiciones para la mujer, sus expectativas para ascender profesionalmente dentro de la compañía, sus oportunidades de formación educacional, y cómo se sienten en su ambiente de trabajo. Las entrevistas comenzaron con información general sobre la entrevistada. De ahí pregunté sobre sus formaciones educacionales, sobre las oportunidades para formación que la mina les ha ofrecido, y entonces sobre la cantidad y frecuencia de sus ascensos profesionales. Para terminar, pregunté sobre sus percepciones de la igualdad de condiciones para ellas con respecto a cómo las minas las tratan y los ascensos profesionales. La encuesta siguió el mismo

formato.¹⁷ Después de recoger la información, comparé los resultados entre las experiencias de las mujeres en la minería pública y la minería privada.

El objetivo de la entrevista fue lograr una visión amplia de las condiciones de trabajo para las mujeres en distintas áreas de la minería. Estas áreas incluyen, mujeres que trabajan en la administración, en las operaciones de la mina, y áreas científicas de las partes técnicas del proceso. La idea, entonces, era apoyar o negar las conclusiones de la entrevistas con los resultados de las encuestas. Desgraciadamente, las encuestas fueron más limitadas en su alcance de lo que esperaba. La falta de tiempo, en combinación con los números limitados de mujeres trabajando en la minería, hizo difícil encontrar mujeres para participar en la encuesta. Con sólo 12 encuestas de Radomiro Tomic y 10 de La Escondida, la representatividad de los resultados es limitada. Si se toman los números como porcentaje del total de mujeres en las minas, los resultados de la encuesta representan al 9 % de las mujeres en la Escondida y 1,5 % de las mujeres en Codelco Norte.

Por lo general, las entrevistas y las encuestas se realizaban en ambientes privados donde los coordinadores de visitas de las minas no estaban. Sin embargo, había excepciones a esta norma. La manera en que administré la encuesta fue menos consistente. Por lo general, había más gente alrededor y, la mitad de las encuestas (que no fueron entrevistas) fueron autoaplicadas. Cuando no era así la información que recibida fue más amplia de lo que preguntaba la encuesta. Aunque, cada mujer me recibió en su propia manera, incluyendo con sospecho, después de las primeras preguntas casi todas estuvieron listas para contar sobre sus experiencias. Los hombres, por su parte, estaban curiosos sobre el proyecto, a veces un poco irónico, pero también había algunos

¹⁷ Una copia de la encuesta se puede encontrar en el apéndice.

jefes en la Escondida que me ayudó mucho encontrar mujeres en la oficina. Sobre todo, me sorprendió la cantidad de ayuda que recibí de las minas, el interés que mis guías tomaron en el proyecto, y sus esfuerzos en haciendo la visita un éxito.

Los Resultados

Visión general

Los ambientes de las empresas fueron mundos distintos, tanto en las oficinas en la ciudad como en los sitios de las minas. El edificio institucional de Codelco Norte, ubicado en Calama, muestra la riqueza de la compañía. El edificio tiene tres torres, cada una, hecha afuera con paneles de cobre y vidrio. Igualmente, el tamaño del edificio y el número de empleados llama la atención. En contraste, la oficina de La Escondida en Antofagasta parecía normal. La empresa tiene un complejo de deportes donde los empleados pueden venir con sus familias, pero más que eso, las oficinas no reflejan las ganancias de la compañía.

Esta distinción también se encontró los sitios de las minas. En Radomiro Tomic, la mayoría de las mujeres están centralizadas en un complejo de oficinas. El complejo incluye el casino, las oficinas de la gerencia, los departamentos administrativos, los departamentos de ingeniería, de geología, una parte de metalurgia. En este complejo había arte, lugares para reunirse, y espacios verdes en el medio del desierto. Las entrevistas y encuestas fueron realizadas en este complejo salvo una entrevista y dos encuestas. Aquéllas ocurrieron en un edificio para experimentaciones en metalurgia. En contraste las oficinas en la Escondida estaban dispersas. Cada entrevista fue realizada en lugar distinto y si había dos o tres mujeres en una oficina, entonces tuve suerte. Los

trabajadores de la Escondida almuerzan en terreno, mientras ellos de Radomiro Tomic regresan al casino. Así, por la planificación de la mina, las mujeres de Radomiro Tomic tienen más oportunidades formar un sentido de comunidad entre ellas durante el día. Sin embargo, eso no quiere decir que las mujeres de la Escondida no tienen un sentido de comunidad, ellas trabajan en turnos de 4 por 4 días, así duermen, pasan tiempo libre, y comen juntas, pero ése es un parte de la mina que se veía.

A pesar de las diferencias en la organización de cada mina, de las entrevistas se desprende la impresión de que no hay diferencias significativas entre las experiencias de la mujer en la minería privada y la minería pública. Las trabajadoras en el Radomiro Tomic consideraban que existen más oportunidades en la minería privada, pero que esto se veía compensado por el hecho de que podían bajar cada día a sus casas, que, en combinación con la estabilidad de trabajo, las incentivó a quedarse en sus trabajos en Radomiro Tomic. En contraste, en la Escondida todas de las mujeres trabajan en turnos de 4 por 4 días, todas las trabajadoras en la Escondida, salvo una, tienen hijos. Las diferencias en las entrevistas se encontraron más por grupos de edad y especialmente por tipo de trabajo que por una brecha entre la pública y la privada. Sin embargo, los resultados de la encuesta con frecuencia desmienten las entrevistas. Por ejemplo, el promedio de años de trabajo en la minería pública fue de 6.9 años y en la privada de 8.1 años, sugiriendo más seguridad de trabajo en la minería privada, mientras las mujeres en la minería pública tienen más ascensos profesionales.

Las trabajadoras se clasificaron en tres grupos generales: administración, técnicas, y operativas. Las trabajadoras en la administración se desarrollaban como secretarías, en recursos humanos, y en gestión. Las técnicas trabajaban como científicas en el área de

geología y de metalurgia. Las operativas tenían trabajos que tienen que ver directamente con los distintos procesos para extraer el cobre, o en terreno. De las encuestas la clasificación por profesión es el siguiente: 6 mujeres de la administración, 1 operativa, y 3 técnicos en la Escondida y 2 eran operativas, 6 eran de la administración, y 4 eran técnicas en Radomiro Tomic. En total 55 % de las trabajadoras pertenecía a la administración, 32 % al área técnica, y 14 % trabajaban como operativas. El 46 % de las trabajadoras son de la minería privada y 54% de la minería pública.

Más de la mitad de las trabajadoras nacieron en la II región y actualmente todas ellas viven en la región de Antofagasta salvo una. En total el 64% de las mujeres que trabajan en la minería tiene menos de 39 años y el 95% tenía menos de 49 años. La estructura de edad entre las dos minas es parecida como se ve en la siguiente tabla:

Tabla 1. Edad de las trabajadoras encuestadas.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
pública	20-29 años	2	16.7	16.7
	30-39 años	6	50	66.7
	40-49 años	3	25	91.7
	50-59 años	1	8.3	100
	Total	12	100	
Privada	20-29 años	1	10	10
	30-39 años	5	50	60
	40-49 años	4	40	100
	Total	10	100	

Fuente: elaboración propia

Las trabajadoras en La Escondida eran un poco mayores, el 40 % de las mujeres tenía entre 40 y 49 años, mientras, en Radomiro Tomic el 33 % de las trabajadoras estaban en este grupo de edad o mayor. De las mujeres el 32% están casadas, el 46 % están solteras,

el 18 % están separadas, y el 5 % son viudas. De las mujeres un 73 % tiene hijos y de ellas la mayoría sólo tienen un hijo. En la Escondida la mitad de las mujeres tienen hijos, mientras el 93 % de las trabajadoras en Radomiro Tomic tienen hijos, lo que puede estar relacionado con los sistemas de turnos de trabajo distintos dentro de cada mina.

En la Escondida el 60 % de las mujeres trabajaban en el área de administración, mientras en el Radomiro Tomic el 50% de las mujeres trabajaban en la administración. Una cantidad igual trabajaba como técnicas en las dos minas y unas pocas mujeres más trabajaban como operativas en la mina pública. Sin embargo, la Escondida en ese momento tiene operadoras de camioneta mientras que en Radomiro Tomic están en el proceso de emplear mujeres en este cargo para los meses que vienen.¹⁸

Educación y oportunidades de formación

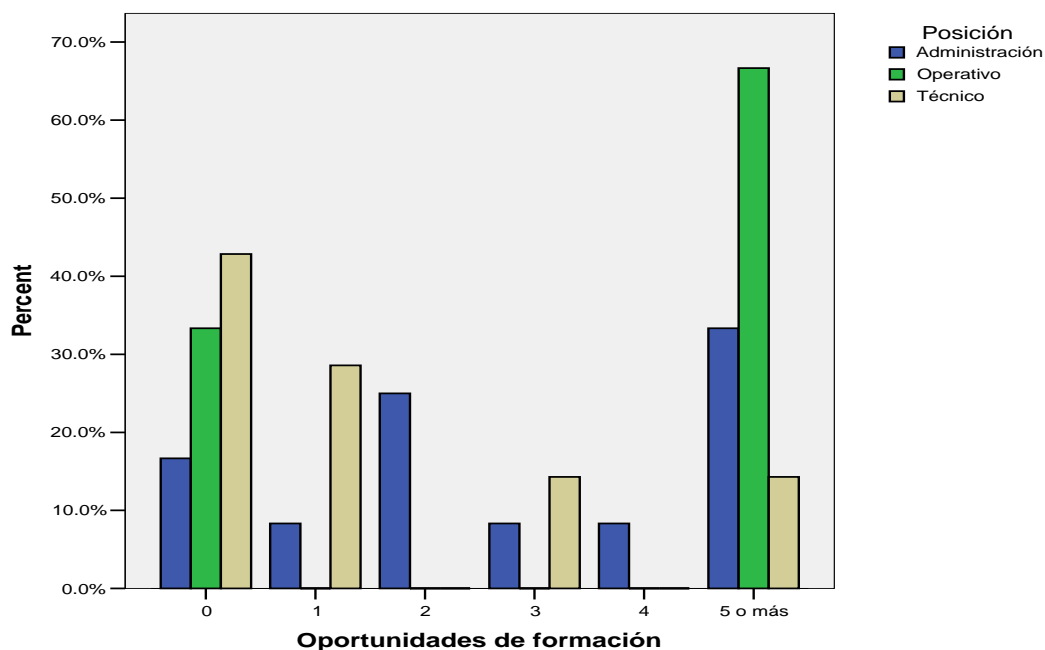
El nivel de educación de las trabajadoras mineras es medio alto. Antes de trabajar en la mina un 50 % de las mujeres ha alcanzado una educación universitaria completa, el 36 % ha alcanzado su educación técnica completa o universitaria incompleta, y 14 % ha alcanzado una educación técnica incompleta o secundaria completa. Actualmente, solo dos mujeres han alcanzado un nivel más alto de estudio estando en la mina, una que tuvo educación universitaria incompleta ahora tiene su doctorado, y una que tuvo una educación técnica incompleta ahora tiene estudios universitarios. Las dos mujeres trabajaban en Radomiro Tomic pero, en las dos ocasiones las mujeres lograron este ascenso en el nivel de su educación por su propia cuenta.

Por lo general, el tema de oportunidades de formación era difícil de definir. En la Escondida, hay un sistema de capacitación para todos los trabajadores, sobre todo en el

¹⁸ Todos los números son redondeados

tema de software nuevos y de seguridad. Sin embargo, muchas de las trabajadoras no consideran este sistema como una oportunidad de formación, sino más bien como una extensión obligatoria de su trabajo diario. No obstante muchas de las mujeres sentían que estas oportunidades eran útiles. Además, en la Escondida existe otro sistema de capacitación que depende de la clasificación del trabajo. Dentro de algunas clasificaciones, hay un plan más amplio de formación: la compañía ofrece clases y hay una correlación entre los cursos, las notas, y los ascensos profesionales. No hablé con una mujer que cayera dentro de esta clasificación, sin embargo una trabajadora en la administración me contó sobre el sistema y que ella esperaba que la gerencia creara un sistema así para su propia clasificación de trabajo para que ella supiera más claramente cuándo y por qué iba a recibir ascensos profesionales.

En Radomiro Tomic no había un sistema de capacitación para todos los trabajadores de la mina. Por eso, las experiencias de las mujeres cambian mucho dependiendo del área en la cual ellas trabajaban. Para las técnicas, todas con estudios universitarios o postgrados, las oportunidades para formación que la mina les ofreció eran limitadas a cursos obligatorios en las áreas de software. No obstante, como se ve en la figura abajo las técnicas por lo general no cuentan con estos requisitos como una oportunidad de formación.

Gráfico 1. Número de oportunidades de formación por posición en la mina

Fuente: elaboración propia

Entre todas las trabajadoras técnicas el 43% de ellas dijo que no ha recibido ni una oportunidad de formación. En comparación el 67% de las operativas, dijeron que ha tenido 5 o más oportunidades de formación. En la administración el 50 % dijo que ha tenido 3 o más oportunidades de formación en la mina. Para las técnicas, la falta de apoyo de la mina para seguir estudiando fue un punto de frustración.

En una de las entrevistas realizadas en la Escondida, una mujer que había trabajado antes en otra mina privada, llamada El Tesoro, explicó las diferencias de su experiencia en las minas, especialmente con respecto al tema de las oportunidades de formación; ella aprendió su trabajo en El Tesoro, y desde el cambio a la Escondida no ha tenido más capacitación fuera de los cursos obligatorios de seguridad. Además, se debe tomar en cuenta que el ambiente de las minas es algo que evoluciona. Por ejemplo, hace

dos años hubo un cambio en la gerencia de la Escondida. Antes la gerencia consistía en una mezcla de extranjeros y chilenos, mientras ahora, la gerencia es solamente chilena. Desde la perspectiva de algunas trabajadoras, este cambio ha significado un paso atrás para el ambiente de trabajo, en relación a la mujer y sus expectativas de ascensos profesionales.

Ascensos profesionales

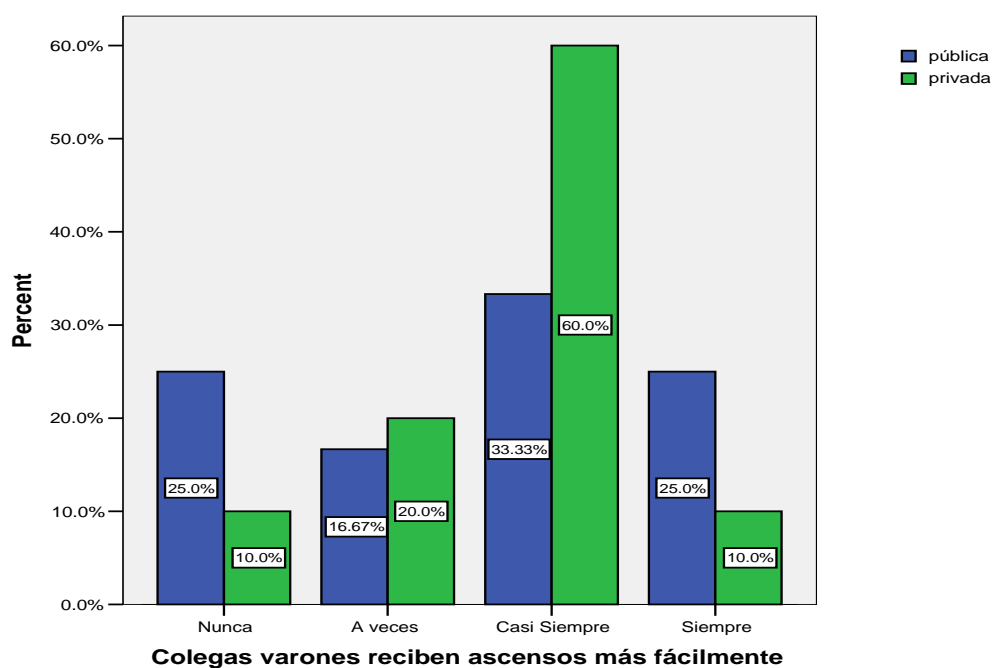
Por lo general las mujeres sí reciben ascensos profesionales. De todas las trabajadoras el 18% ha logrado un ascenso, el 32% dos ascensos, y el 27% tres ascensos. En contra de la percepción común, de que hay más oportunidades en la minería privada, las mujeres de esta encuesta tienen más ascensos profesionales si trabajan en la minería pública. En total en la minería pública un 83.3% de las trabajadoras han tenido dos o más ascensos profesionales, mientras que en la minería privada el 40% ha tenido dos ascensos o más. Por profesión, las trabajadoras en la administración tenían más probabilidad de ascender pues un 75% de ellas han tenido 2 o más ascensos. En comparación el 67 % de las operativas y el 43 % de las técnicas han tenido 2 o más ascensos. Con respecto al nivel de educación y el número de ascensos no presenta una correlación destacable.

Igualdad de condiciones

Este concepto fue difícil para determinar dentro de los límites de la encuesta. Al principio, muchas de las mujeres dijeron que había una igualdad entre los géneros, pero con preguntas menos directas ellas comenzaron a hablar sobre desigualdades, sobre todo

con respecto al hecho que los hombres reciben ascensos profesionales con más facilidad que ellas. En respuesta a las preguntas sobre si ellas sienten que sus colegas varones reciben promociones más fácilmente, había tres tendencias: una, según la clasificación del trabajo, otra, que depende de la mina, y finalmente, que depende del grupo de edad de las trabajadoras. Como se ve en el gráfico abajo el 70 % de las mujeres en la minería privada sentían que sus colegas varones recibían ascensos profesionales más fácilmente, mientras el 58 % de las trabajadoras públicas sienten lo mismo.

Gráfico 2. Trabajadoras encuestadas que sienten que compañeros reciben ascensos profesionales más fácilmente por minería pública y privada

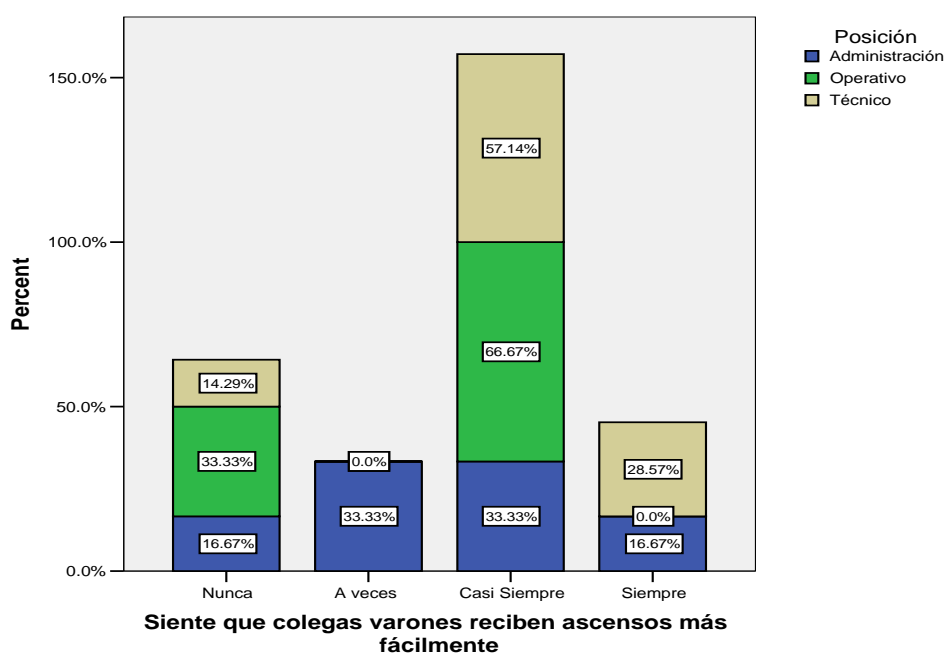


Fuente: elaboración propia

Con respecto a la brecha por los trabajos, las técnicas sienten que sus oportunidades de ascensos profesionales son limitadas. Más que los otros grupos, ellas dijeron que sus

colegas varones reciben ascensos profesionales más fácilmente, como se ve en el gráfico abajo. Para las trabajadoras del área de administración había una variedad de opiniones en el asunto, y con las operativas también, pero como había sólo tres operativas es difícil hacer generalizaciones. Para las operativas, las entrevistas son más informativas en este punto.

Gráfico 3. Trabajadoras encuestadas que sienten que compañeros reciben ascensos profesionales más fácilmente por posición en la mina

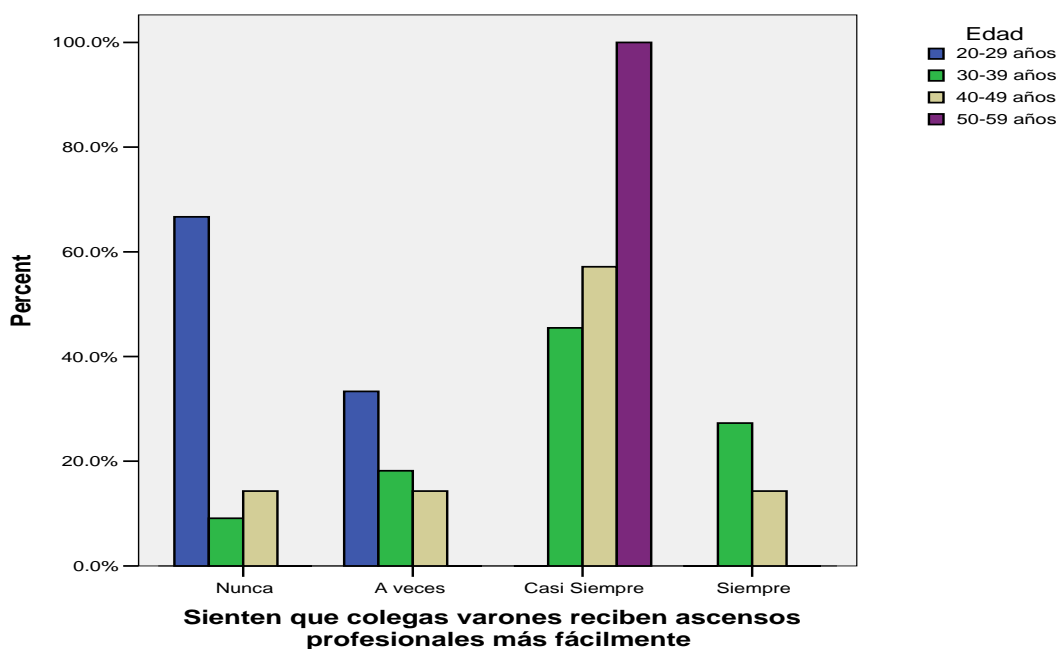


Fuente: elaboración propia

La otra brecha obvia en relación a esta pregunta surgió según los grupos de edad como se ve en el gráfico abajo. Las mujeres que bordean los 20 años claramente sentían menos discriminación sobre sus ascensos profesionales que las mujeres de 40 años y más. Aunque las mujeres sienten que sus colegas varones reciben ascensos más fácilmente casi todas se sienten cómodas en su ambiente de trabajo. Casi un 70 % dijeron que “siempre”

se sienten cómodas como mujer en su ambiente de trabajo, un 23 % contestaron “casi siempre”, y el 9 % contestaron “pocas veces”. Por lo general las trabajadoras en la minería privada sentía más cómodas, el 80 % de ellas dijeron que “siempre” se sienten cómodas en su ambiente de trabajo mientras el 58 % de las trabajadoras de la minería pública dijeron lo mismo. Por profesión, menos que la mitad de las técnicas siempre sienten cómodas, con la mayoría contestando que “casi siempre” o “pocas veces” sienten cómoda. Este dato fue reflejado también en las entrevistas.

Gráfico 4. Trabajadoras encuestadas que sienten que compañeros reciben ascenso profesionales más fácilmente por grupos de edad



Fuente: elaboración propia

La situación de las técnicas era la más complicada. Al principio dijeron que las condiciones de trabajo eran igual, pero lo dijeron casi como si fuera una regla. Con más

preguntas resulto que sí hay diferencias. Una dijo que para poder ser aceptada para trabajar en la mina, tuvo que dejar al lado muchas características femeninas. Como hay pocas mujeres en la mina ser aceptada por los hombres es algo fundamental para éxito. Otra dijo que para trabajar en este ambiente la mujer tiene que ser tres veces más capaz que su colega varón para sobrevivir. También había diferencias entre los departamentos, por ejemplo la geología históricamente ha sido más abierta a la mujer, mientras la profesión de ingeniero civil de minas ha sido más cerrada. Estas diferencias ocurren a pesar del hecho de que el trabajo de los dos grupos es conjunto.

Las operativas, aunque había pocas, tuvieron una historia más sorprendente. En esta área el trabajo es físicamente más difícil y tiene más integrantes hombres, pero aún así todas ellas dijeron que siempre se sienten cómodas en su ambiente de trabajo. La explicación, sin embargo, es más o menos clara en las entrevistas: las mujeres que se atreven a entrar en este mundo masculino no son mujeres que uno conozca cada día. Con las operativas, yo administré dos de las encuestas y la otra fue una entrevista, así la información en este punto es más amplia que la encuesta sola. Todas tenían hijos, todas eran muy amables, y pacientes conmigo pero daban la impresión de estar muy ocupadas, y de que su trabajo era muy serio, y ellas eran muy capaces. Según ellas hubo un período en que tuvieron que ganarse el respeto de sus compañeros, pero ahora tienen una relación muy buena con ellos. Una se describió como si fuera la hermana de los compañeros, y que ellos sentían una responsabilidad extra hacia ella, pero de ninguna manera era una relación paternalista, sino que la apoyaron por cariño y respeto. Así, en el área donde yo pensaba que las relaciones iban a ser peores resulto que es el área en que las trabajadoras se sienten más cómodas.

En el área de la administración los resultados fueron muy inconsistentes, especialmente según la encuesta. En las entrevistas también había una variedad de opiniones y sobre toda una variedad de personalidades. Por un lado, algunas de ellas tenían un sentimiento muy fuerte de que todas las condiciones eran iguales y de que se sienten muy cómodas en su trabajo. De hecho, una me contó que podía ser más ella misma en la mina que en sus otros trabajos en la ciudad. No había la expectativa que produce una falda y tacones altos. En algún sentido, trabajando en la minería se le permite ser más la mujer que ella quiere ser sin las tradicionales expectativas de feminidad.

Sin embargo, todas de las trabajadoras en la administración no estuvieron de acuerdo con este análisis. Según ellas hay diferencias en su ambiente de trabajo por género, pero estas diferencias no ocurren explícitamente porque ellas sean mujeres. Por ejemplo, si un hombre tiene hijos, entonces, por lo general, tienen una señora que cuide a los hijos, o bien viven con su mamá. Por eso los hombres tienen más tiempo para dedicar a su trabajo y un sistema de apoyo para criar a sus hijos. El resultado es que ellos tienen la opción de trabajar más, recibir más educación, y por lo tanto reciben más fácilmente ascensos profesionales. Estas percepciones, por el parte de las trabajadoras, muestran que hay factores culturales inherentes en ser mujer que lo hace difícil para suceder profesionalmente en Chile. El desafío para las minas es crear un ambiente en que el empleado más capaz siempre asciende profesionalmente sin respecto al género. Maneras de lograr este objetivo incluyen acceso a beneficios de salud, que lo hace fácil y barato para conseguir control de natalidad y servicios excelentes de cuidado de niños.

El punto final que me llamó la atención es el dato que resultó de la siguiente pregunta: ¿siente que sus colegas varones reciben más salarios por el mismo trabajo? Aunque los hombres reciben promociones más fácilmente, la percepción de las trabajadoras por lo general es que ellos no reciben más salarios por el mismo trabajo. La figura abajo muestra las repuestas a la pregunta.

Tabla 2. Trabajadoras encuestadas que sientan que colegas varones reciben más salarios por el mismo trabajo

	Frequency	Percent
Nunca	14	63.6
A veces	4	18.2
Casi Siempre	3	13.6
Siempre	1	4.5
Total	22	100.0

Fuente: elaboración propia

No había muchas distinciones según la profesión ni en comparación con la minería pública y privada. En Chile, donde las mujeres reciben un 70 % menos de lo que reciben los hombres, y aún menos, con más años de educación, esta percepción de igualdad en la minería llama profundamente la atención.

Conclusiones

La tendencia más clara entre las mujeres es que ellas perciben que sus colegas varones reciben ascensos profesionales más fácilmente. Dentro de esta observación, el grado de esta creencia es más fuerte en las mujeres que tienen más edad, en mujeres que trabajan como técnicas, y en las mujeres que trabajan en la minería privada. Sin embargo, las mujeres con frecuencia no perciben que sus colegas varones reciban más salario por el mismo trabajo.

Casi todas las mujeres que trabajan en la mina se sienten cómodas siempre, o casi siempre, en su ambiente de trabajo. Las mujeres que trabajan como operativas, un área físicamente difícil y con pocas mujeres, fue el área en que todas las mujeres dicen siempre sentirse cómodas en su ambiente laboral. Las técnicas se sienten cómodas con menos frecuencia que las mujeres de los otros trabajos, y las mujeres en la minería privada se sienten más cómodas que sus homólogas en la minería pública.

El tema de oportunidades de formación es un área de la que carecen las dos minas. Aunque tienen cursos obligatorios de seguridad y software nuevos, las minas no les dan mucha ayuda a sus trabajadores en sus esfuerzos por conseguir niveles más altos de educación. Esta percepción fue especialmente clara entre las técnicas.

Este trabajo no puede hacer una conclusión sobre que sector, el privado o el público, apoya más a sus trabajadoras. Las mujeres en la minería pública reciben más ascensos profesionales, también ellas tienen menos probabilidad de sentir que sus colegas varones reciben más ascensos profesionales. Ellas tienen el derecho de regresar cada día a sus casas, y más del 90 % de ellas tienen, por lo menos, un hijo. En contraste, las mujeres en la Escondida trabajan en turnos de 4 por 4 días y, tal vez por eso, sólo la mitad tiene hijos. Las mujeres en la Escondida tienen más edad y el prometido han trabajado por más años que sus colegas en la minería pública. Además, las mujeres en el sector privado se sienten más cómodas en su ambiente de trabajo. Lo que este estudio sí puede concluir es que las técnicas se sienten más frustradas con relación a sus condiciones de trabajo, ellas se sienten menos cómodas, sienten que reciben menos ascensos que sus compañeros, y tienen un acceso más limitado a oportunidades de formación. Debería ser parte del interés de las minas el buscar maneras de mejorar las

condiciones de sus trabajadoras técnicas para tener el poder mantener trabajadoras contentas y atraer nuevos talentos.

Bibliografía

- Allendes, Cecilia, y M. Eugenia de la Jara. “Mujeres en la Gran Minería: La otra mirada.” Consejo Minero. Santiago: 2001
- “Anuario de estadísticas del cobre y otros minerales: 1985-2004.” Comisión Chilena de Cobre. www.cochilco.cl/productos/fr_periodicos_anuario.html
- Aroca, Patricio. “Impacts and Development in local economies based on mining: The Case of the Chilean II Region.” *Resource Policy*, 27; (2001) 119-134.
- “Chile: Propuesta para un Nuevo Esquema de Royalty e Impuestos a la Minería.” CENDA. Centro de Estudios Nacionales de Desarrollo Alternativa. 2004.
- “Copper Statistics and Information.” United States Geological Survey, USGS. www.usgs.gov
- Economagic.com: Economics Time Series Page. <<http://www.economagic.com>>.
- Garrido, Nicolás. “Análisis de la participación de fuerza de trabajo: Región II.” Informe Antofagasta.
- Lokshin, Michael M. “Effects of Child Care Prices on Women’s Labor Force Participation in Russia” (April 2000). World Bank Policy Research Report on Gender and Development, Working Paper Series No. 10
- Lubbock. Thomas Miller K. *Contested Communities: Class, Gender, & Politics en Chile’s El Teniente Copper Mine 1904-1951*. Duke University Press; Durham & London: 1998.
- “Más mujeres en la minería.” *Revista Minería Chilena*. 26-mayo-06. www.mch.cl/revistas/index.php?id=78

“Misión, Visión, Objetivos.” Ministerio de Minería y Energía.

www.minmineria.cl/pagina.php?seccion_id=103&sub_id=129

Montenegro, Claudia. “Wage Distribution in Chile: Does Gender Matter? A

Quantile Regression Approach.” (December 2001) World Bank Policy Research

Report on Gender and Development, Working Paper Series No. 20

“Mujeres Chilenas: tendencias en la última década.” Servicio Nacional de la Mujer,

SERNAM e Instituto Nacional de Estadísticas, INE. Santiago: Marzo 2004.

www.mujereschile.cl

“Perfil de la compañía.” Minería Escondida. www.escondida.cl/escondida/acerca.html

“Reportaje de sustentabilidad: 2004.” Codelco.

www.codelco.com/desarrollo/fr_publicaciones.html

Riesco, Manuel. “Pay Your Taxes! Corporate Social Responsibility and the Mining in

Chile.” United Nations Research Institute for Social Development, Draft Paper.

2004.

“Situación jurídica de la mujer.” Servicio Nacional de la mujer, SERNAM.

www.sernam.gov.cl/publico/seccion.php?sec=5

Apéndice A

**La mujer en la minería**

Esta encuesta es parte de una investigación académica sobre la minería y las experiencias de las trabajadoras con respecto a la igualdad de condiciones para la mujer, sus expectativas para ascender profesionalmente dentro de la compañía, sus oportunidades educativas, y como se sienten en su ambiente de trabajo.

¡MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

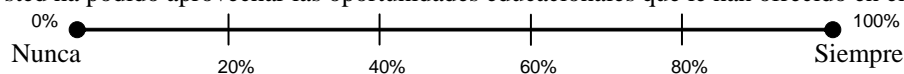
MÓDULO I. CONDICIONES DE TRABAJO

1) ¿Cuál es su posición en la mina?		2) ¿Podría decirme cuántos años ha trabajado Usted en la mina?	
3) ¿Qué edad tiene Usted? _____ años		4) ¿Podría decirme su Lugar de Nacimiento?	
5) ¿Vive Usted en la región de Antofagasta? _____		Si es así ¿hace cuánto tiempo? _____ Años	
6) ¿Podría decirme cuál es su Estado Civil? 1. Casada 2. Soltera 3. Separada 4. Viuda		7) ¿Tiene Usted hijos? _____ ¿Cuántos? _____	
8) ¿Podría decirme si trabajó Usted antes en otro empleo?		¿En qué actividad?	

MÓDULO II. OPORTUNIDADES DE ASCENSO PROFESIONAL

1) ¿Cuál es el nivel de estudio más alto que ha alcanzado?	Antes de trabajar en la mina	Actualmente
Educación básica o primaria incompleta o menos		
Educación básica o primaria completa		
Educación media o secundaria incompleta		
Educación media o secundaria completa o técnica incompleta		
Técnica completa o universitaria incompleta		
Universitaria completa?		
Postgrado?		
2) ¿En su tiempo con la mina, cuántas oportunidades de formación le ha ofrecido? 0 _____ 1 _____ 2 _____ 3 _____ 4 _____ 5 o más _____		
3) ¿Podría decirme si las oportunidades de formación le parecían útiles?		
<div style="display: flex; justify-content: space-between; align-items: center;"> ● No ● Sí </div>		

4) ¿Podría decirme si Usted ha podido aprovechar las oportunidades educacionales que le han ofrecido en el trabajo?



5) ¿Podría decirme cuántas promociones ha tendido Usted en su tiempo trabajando en la mina?

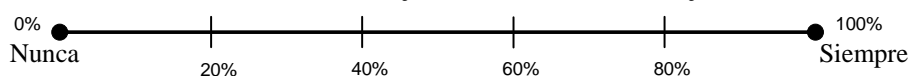
0 _____ 1 _____ 2 _____ 3 _____ 4 o más _____

6) ¿Por lo general con qué frecuencia recibe promociones?

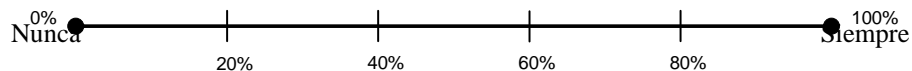
Cada seis meses Cada año Cada otro año Otra _____

MÓDULO III. AMBIENTE DE TRABAJO

1) ¿Podría decirme si siente Usted cómoda como una mujer en su ambiente de trabajo?



2) En comparación con otros trabajos que ha tenido afuera de la mina, ¿es el ambiente de trabajo en la mina más o menos agradable para mujeres?



3) ¿Podría decirme si siente Usted que sus colegas varones reciben promociones más fácilmente?

1. Nunca 2. A veces 3. Casi siempre 4. Siempre

4) ¿Podría decirme si siente Usted que sus colegas varones reciben más salarios por el mismo trabajo?

1. Nunca 2. A veces 3. Casi siempre 4. Siempre

5) Si Usted se viera enfrentado a un problema importante, de tipo económico, de salud, personal, u otro, ¿Cuánta confianza tiene Ud. en que alguien que la mina, le ayude con el problema?

1. Absoluta confianza 2. Bastante confianza 3. Poca confianza 4. Ninguna confianza 5. NS

6) Si un colega varón se viera enfrentado a un problema importante, de tipo económico, de salud, personal, u otro, ¿Cuánta confianza tiene Ud. en que la mina, le ayude con el problema?

1. Absoluta confianza 2. Bastante confianza 3. Poca confianza 4. Ninguna confianza 5. NS