

Revista Latinoamericana de Estudios sobre Cuerpos, Emociones y Sociedad.  
N°24. Año 9. Agosto 2017-Noviembre 2017. Argentina. ISSN 1852-8759. pp. 61-70.

## Cuerpos y emociones de mujeres en trabajos masculinizados. Estudio en una empresa minera chilena

Bodies and emotions of women in masculinized jobs.  
Study in a Chilean mining company

**Etcheberry Rojas, Lorena Denisse\***

Universidad Autónoma de Barcelona, España  
letcheberry@gmail.com

### Resumen

El artículo presenta los principales resultados de una investigación desarrollada entre los años 2013 y 2015, en el marco de una tesis de magíster, en una minera del norte de Chile. El estudio se abocó, desde una perspectiva de género, a comprender la construcción de los cuerpos y las emociones de trabajadoras que se desempeñaban en una empresa masculinizada, comprendiendo por empresa masculinizada como una unidad productiva que no sólo tiene más hombres cuantitativamente, sino también existen prácticas que ubican a las mujeres en posiciones de subordinación. En esta dirección se indagó en la interrelación entre elementos estructurales, conectados al patriarcado y a un sistema capitalista, y elementos de la superestructura, relacionados con identidades hegemónicas, roles y estereotipos, cuerpos y emociones.

**Palabras claves:** Cuerpos; Emociones; Género; Trabajadoras.

### Abstract

The article presents the main results of research conducted between 2013 and 2015 in a mine of northern of Chile. The study adopted a gender perspective, to understand the construction of bodies and emotions of female workers in a masculinized company, comprising at masculinized company as a production unit that not only has more men, also there are practices that position women in subordinate positions. In this direction has been explored the relationship between structural elements connected to patriarchy and capitalist system to a new type, and elements of the superstructure, related to hegemonic identities, roles and stereotypes, bodies and emotions.

**Keywords:** Bodies; Emotions; Gender; Women Workers.

\* Doctoranda de Sociología, U. Autónoma de Barcelona, Integrante Grupo Lis Estudios sociales y de género, sobre la corporalidad, la subjetividad y el sufrimiento evitable, U. Autónoma de Barcelona. Magíster en Ciencias Sociales, Mención Sociología de la Modernización, U. de Chile. Socióloga, U. de Chile. Diplomada en estudios de género y planificación; investigación social del cuerpo y las emociones; educación en sexualidad y afectividad.

## Cuerpos y emociones de mujeres en trabajos masculinizados. Estudio en una empresa minera chilena

### Introducción

El artículo presenta los resultados centrales de una investigación desarrollada entre los años 2013 y 2015 en una empresa minera de Chile, en el marco de una tesis de magíster, donde se busca comprender, a modo de pregunta de investigación, cómo inciden las empresas masculinizadas (sus prácticas e institucionalidad) en la construcción social del cuerpo y de las emociones de las trabajadoras. En específico, se busca comprender sobre cómo empresas masculinizadas, inciden en las construcciones de los cuerpos y de las emociones de las mujeres que allí trabajan, adoptando una mirada de género.

En consonancia con este interrogante, los principales objetivos son: 1. Caracterizar, desde una perspectiva de género, a la empresa masculinizada representada en la Minera, las dinámicas y la configuración de identidades de género que allí se desarrollaban; 2. Comprender la configuración de los cuerpos y las emociones de las mujeres que trabajaban en dicho lugar; 3. Explorar las significaciones y discursos que las mujeres y hombres le otorgaban a los cuerpos y a las emociones femeninas en el marco de la Minera.

Se utiliza una metodología cualitativa, multi-método, donde se combina el análisis de contenido de las entrevistas y el desarrollo de un relato etnográfico sobre dos semanas de estadía en las dependencias de la empresa. El principal criterio de construcción de la muestra -para las entrevistas- que permite generar un nivel de homogeneidad de los/as sujetos/as a entrevistar, es el hecho de ser trabajador/a en la Minera, es decir, sólo se consideran personas que trabajan en la empresa en cuestión. Respecto de los criterios de heterogeneidad que permiten desarrollar la representación de las posiciones de los/as entrevistados/as, son: el sexo (hombres/mujeres); áreas o unidades laborales (administración/profesional/operaciones) y tener o no personas a

cargo (posición en la escala jerárquica organizacional).

De esta manera, a través de las entrevistas se trabaja con el discurso tanto de hombres como mujeres de la minera y, al mismo tiempo, generar conexiones con el relato etnográfico que se va construyendo a la par de que se realizaban las entrevistas. De este modo, se acude a la observación (del cuerpo, de los gestos, de las expresiones) y a mi experiencia subjetiva (las sensaciones que se percibían en el marco de la investigación) para dotar de sentido las entrevistas que se desarrollan en otro plano investigativo (discursivo).

La investigación posee una relevancia de carácter teórico, en la medida que busca aportar al estudio de las emociones y del cuerpo, desde la sociología y las relaciones de poder que se desarrollan en la empresa minera.

Complementariamente con ello la temática sobre la participación de las mujeres en espacios laborales masculinizados ha sido abordada principalmente desde la óptica de las condiciones laborales objetivas, por lo que indagar esta problemática desde los estudios del cuerpo y las emociones, resulta un desafío en la medida que se consideran elementos subjetivos, para responder interrogantes que no tienen exclusivo acervo en el discurso racional del/la sujeto/a.

La investigación establece una relevancia política en la medida que visibiliza las relaciones de dominación en al menos tres niveles: el primero, el cuerpo individual, en este caso el cuerpo femenino que soporta relaciones de dominación entre los/as sujetos/as y que muchas de las veces se supedita a una dominación masculina hegemónica; el segundo nivel es el cuerpo institucional, compuesto por mujeres y hombres que, debido a sus relaciones y el establecimiento de un sistema de dominación, generan una cultura laboral particular que legitimaba las formas anteriormente descritas; en un nivel más

abstracto, se encuentra el cuerpo ideológico y social en el cual se inscriben las relaciones anteriormente descritas, en términos de la conexión entre sujeto/a y estructura. En este caso, el patriarcado y el sistema capitalista operaron como cuerpos ideológicos.

### Problemática

En el marco de un sistema capitalista, donde los procesos de producción para la acumulación del capital son la base de las relaciones sociales, las identidades, corporalidades e interacciones entre los/as sujetos/as son permeadas por estos procesos.

Según Scribano, “la actual fase de constitución de las formas sociales de dominación se caracteriza por la apropiación, depredación y reciclaje de las energías corporales y sociales. En diversos lugares hemos advertido sobre la conexión entre las estructuras del sistema capitalista dependiente y neo-colonial y la conformación de un conjunto de vivencias y sensibilidades asociadas” (2009: 142).

De esta manera, según el autor, el sistema capitalista no sólo remite a los procesos productivos de acumulación de capital, sino también tiene incidencia, a través de una lógica insustancial pero estructuradora, en la constitución de los cuerpos y las emociones de los/as sujetos/as, a través de mecanismos de dominación instalados por medio de una ideología en particular.

En este contexto, para Boltanski y Chiapello (2002), la empresa capitalista desde comienzos de la década de los 90, se ha extendido con una estructura en red, adoptando formas flexibles para responder a la maximización de los mercados, generando así diversos incentivos para constituir prácticas de optimización y mejora de producción e incorporación de dichas prácticas entre quienes allí se desempeñan. Siguiendo a los autores, la empresa capitalista contemporánea se constituye bajo un nuevo espíritu del capitalismo, ideología que justifica el compromiso con éste, remitiendo al “conjunto de creencias asociadas al orden capitalista que contribuyen a justificar dicho orden y a mantener, legitimándolos los modos de acción y las disposiciones que son coherentes con él” (2002: 13).

De este modo, las empresas que operan con una ideología capitalista, generan marcas, modelan y performan los cuerpos de quienes allí trabajan, en pos de una mayor producción, estableciendo un modo de dominación que se instala en el diario vivir. Según Foucault (2002), en este tipo de organizaciones se desarrollan técnicas que disciplinan el cuerpo, lo tornan dócil para una automatización de su

funcionamiento, siendo constantemente vigilado para mantener una eficiencia productiva.

La ideología capitalista opera conectada a un sistema patriarcal, de carácter socio histórico, que según Lerner (1990), establece la subordinación de las mujeres frente a los hombres, basada en un sistema sexo/género que atribuye características, roles e identidades a hombres y mujeres en un entramado jerárquico, donde las últimas quedan bajo los primeros.

El sistema patriarcal, al igual que el capitalismo, opera como una fuente ideológica, estableciendo un sistema de dominación corporizado. En este contexto, Hartmann (1994) plantea la existencia de una división sexual del trabajo, la que tradicionalmente ha posicionado a las mujeres como las principales responsables de las labores domésticas y del cuidado de otros/as, en el ámbito privado, de trabajo reproductivo, mientras que ha situado a los hombres preferentemente en el ámbito público, a través del trabajo remunerado y productivo.

Esta división dicotómica ha generado –en conjunto con otros elementos–, la constitución de identidades de género hegemónicas (Lagarde 1992; Olavarría, 2001 a y b), que se actualizan con el transcurso del tiempo, imprimiendo en los/as sujetos/as mandatos sociales sobre el modo ser y de actuar, lo que es producido y reproducido permanentemente, en la actuación en el escenario social, en la medida que otros/as sujetos/as operan como espejo en la repetición de sus actos (Goffman, 2006).

Sin embargo, en las últimas décadas en Chile, la participación laboral de las mujeres ha aumentado en 13,1 puntos porcentuales (Casen, años 1990 a 2013), -aunque todavía resulta inferior a la participación de los hombres–, develando un incremento de las mujeres como fuerza productiva, pero situadas en un sustrato sociocultural sobre el cual todavía se erige la división sexual del trabajo, generando diversas brechas, barreras e inequidades para la incorporación y permanencia de éstas en el ámbito laboral.

Por este motivo en los mercados laborales se desarrollan segregaciones sociales de género, tanto verticales como horizontales, donde las primeras apuntan a la imposibilidad de alcanzar, por parte de la mayoría de las mujeres, puestos de mayor jerarquía; mientras que las segundas refieren a la existencia de mercados más o menos feminizados o masculinizados (Díaz, 2014). Estas segregaciones posicionan a las mujeres de manera desventajosa en relación a los hombres.

En Chile, uno de los mercados productivos que presenta un mayor nivel de segregación horizontal es la minería, donde la presencia de mujeres es significativamente inferior a la de los hombres. Según la Nueva Encuesta Nacional de Empleo, existe un 91,4% de hombres en relación a las mujeres en la rama productiva de “minera y canteras” (Trimestre móvil Octubre- Diciembre, 2014, INE)<sup>1</sup>.

La producción minera, resulta ser un activo importante para la economía nacional, impactando en el intercambio productivo con otros países, lo que se conecta con que dichas empresas cuentan con un nivel importante de profesionalización y atienden a lógicas de la empresa capitalista contemporánea, señaladas anteriormente.

El bajo porcentaje de mujeres en las empresas de minería incide en que estas organizaciones se configuren a través de lógicas y prácticas que atienden a una masculinidad hegemónica, que según Olavarría (2001 a y b) implica: un signo de distinción que otros/as reconocen; rectitud y responsabilidad; autonomía y libertad; fortaleza física y racionalidad; emocionalidad controlada; heterosexualidad; entre otros elementos.

Planteado desde otra óptica, no sólo son empresas masculinizadas porque presentan un mayor número de hombres, sino que sus relaciones, identidades y prácticas, se configuran orientadas a lo prominentemente masculino, lo que afecta al desarrollo de las trabajadoras, generando así una estructura de dominación capitalista y patriarcal cristalizada en performances de género (Butler, 1990) y en estrategias de interacción social (Goffman, 2006) que éstas desarrollan para validarse.

También, estas características laborales se vinculan con mecanismos de soportabilidad social, entendidos como un “conjunto de prácticas hechas cuerpo que se orientan a la evitación sistemática del conflicto social (...) permiten la aceptación, por parte del sujeto y la sociedad toda, de que la vida social “se-hace” como un-siempre-así” (Scribano, 2009: 145).

Estos mecanismos operan en los cuerpos y en los dispositivos de regulación de las emociones de las mujeres, en la medida que éstas son constreñidas tanto por una lógica capitalista como por una lógica patriarcal, planteada a través de lo hegemónico masculino, que permite la evitación del conflicto.

## Principales resultados de la investigación

En el marco de la investigación, emergen diferentes disposiciones emocionales y corporales que abordan las ciencias sociales, y en nuestro caso especialmente la sociología, reflejadas a través de los discursos y de lo que nos dicen los cuerpos a partir del ejercicio de la observación. En este sentido los relatos de los/as trabajadores/as llegan desde sus funciones laborales, principalmente en los más jóvenes, que destacan sus tareas cotidianas, sus proyecciones y sus logros en el trabajo, lo que se conecta con los elementos que se dan cita en la construcción de una masculinidad hegemónica (Olavarría, 2001 a y b). Los hombres de mayor edad, que se desempeñan desde hace más tiempo en la minera, entregan un discurso vinculado a la relevancia de sus familias en sus existencias y de una trayectoria de vida armada en un nivel personal. En este mismo contexto el discurso de las mujeres relatan sobre sentimientos y emociones que deben compatibilizar con el trabajo doméstico y de cuidado, así como con sus labores profesionales.

En lo que llamamos nivel de disposición corporal, se constata que los hombres sin personal a su cargo, mantienen una posición de alerta, de distancia y de seriedad en las conversaciones, contrariamente a los hombres que tienen personal a su cargo, quienes abordan las entrevistas de una manera distendida. Javier –uno de mis entrevistados- comenta, al llegar a la minera, que el carisma es importante en los cargos de importancia, las “habilidades blandas” que generan mayor cercanía entre las personas y producen cargos más exitosos, lo que se conecta a la dominación a través de la persuasión.

Las mujeres se presentan con una disposición relajada y abierta al diálogo. De manera transversal, los/as sujetos/as emiten sus discursos con mayor o menor grado de libertad, dependiendo de la cercanía o lejanía espacial que tienen y/o sienten con sus compañeros/as de trabajo en el marco de la entrevista.

También se destaca que la investigadora es mujer lo que posiblemente tiene impacto en que las mujeres entrevistadas adviertan un espacio de mayor distensión.

Los espacios laborales son espacios “con género”. Estos contenidos de género hacen posible observar prácticas, interrelaciones, identidades, cuerpos y emociones estructuradas por esta categoría. En esta línea la minera es significada como un espacio preferentemente masculino, donde si bien han ingresado mujeres -no sólo a áreas administrativas sino también a la operación-, todavía su número era bastante inferior al de los hombres.

<sup>1</sup> Se utiliza este trimestre móvil dado que, en Chile es el período más representativo del comportamiento laboral global en el año.

### **a) Figura general del cuerpo minero**

El trabajo de la minera y la figura del “cuerpo minero” están relacionados con el trabajo cercano a la tierra, aludiendo y rescatando la antigua figura del pirquinero<sup>2</sup>, quien detentaba una labor de sacrificio, pero de mayor libertad –o percepción de libertad-. De esta manera el “ser minero/a” se devela como una figura atada al trabajo y a la naturaleza que, frente a la magnitud y a lo impredecible de los rigores de ésta última, es percibido como un trabajo frustrante, generando sentimientos de impotencia y dolor.

Las inclemencias de la naturaleza aparecen continuamente desde un componente central. Al respecto se destaca que una de las emociones asociada al dolor y expresada por el llanto y sufrimiento (principalmente presentes en el discurso de hombres), tiene que ver con los accidentes fatales o de gravedad acaecidos en la minera.

También, la figura del minero/a aparece asociada al tiempo que llevaban los/as sujetos/as trabajando en la empresa. Mientras más prolongado es el desempeño en el lugar, más mineros/as se sienten. Sin embargo, se generan matices respecto a las características de sus funciones, por ejemplo, se hace la distinción entre el trabajo minero propiamente tal, asociado a la operación en la mina, la tierra y las maquinarias, frente al trabajo administrativo, de oficina, donde existe una mayor presencia de mujeres.

Si bien se asocia permanentemente el trabajo en minería como una labor cercana a la naturaleza (desarrollada en el desierto, con cercanía a la tierra) y a la producción, emergen en el discurso algunos juicios dirigidos a demostrar el carácter enajenante del trabajo, por ejemplo, cómo en el trabajo cotidiano deben mantener una jornada específica que contiene una rutina particular, con un tiempo de traslado hogar-trabajo-hogar, manejando un camión o frente a un computador, generando la sensación de estar separados/as entre su labor y su producto, como aquella lejanía alienada que produce un malestar de la existencia. Si bien la experiencia de enajenación se vincula al ámbito productivo, Illouz (2007) señala la impronta emocional y corporal que este proceso genera en los/as sujetos/as, lo que se evidencia a través del discurso de los/as trabajadores/as.

2 La imagen del pirquinero está conectada a una persona – casi la totalidad de las veces varón- que trabaja en una mina directamente con el material minero, extrayendo el mineral con sus propias manos.

### **b) El ingreso de las mujeres en la minera**

El ingreso de las mujeres en la minera no está exento de dificultades. Se puede ver cómo las primeras que se integraron, principalmente al área de operaciones, presencian un espacio hostil que contiene bromas de doble sentido por parte de los hombres, que han incidido en “poner en el lugar al otro”, vinculado a los modos sobre cómo la masculinidad hegemónica (Olavarría, 2001 a y b) se configura generando aperturas y cierres sociales de los grupos de varones.

También se señala que, previo a la llegada de las mujeres a la minera, la disposición corporal de los hombres era “de combate”, en el sentido de demostrar limitantes hacia el diálogo, la visibilización de la imagen de quien “golpeaba más fuerte la mesa” para negociar con las esferas superiores de la empresa.

Estos elementos se ponen en tensión en la medida que las mujeres ingresan a la operación de la minera, dado que existe un reconocimiento de que ellas “suavizaban el ambiente”, es decir generan que las relaciones sociales tomaran un cariz dialogante y de horizontalidad. Cabe señalar que estos elementos se conectan con construcciones de la femineidad hegemónica, en particular de madre- esposa donde, según Lagarde (1992), prima el cuidado del otro/a, lo que se traslada al espacio laboral.

Estos elementos son valorados desde las jefaturas hombres, en la medida que reconocen que la presencia de las mujeres ha permitido una mayor fluidez en la entrega de información y una menor resistencia para la interacción social por parte de los hombres.

### **c) Los cuerpos de las mujeres**

Conectado a lo anterior emerge la existencia de un cuerpo femenino “dócil” que implica que estas mujeres se presenten dispuestas a acatar normas, órdenes y procedimientos diversos, generando una respuesta más óptima frente a los requerimientos de los procesos establecidos en la empresa. Es decir, un “cuerpo moldeable”, esculpido por la institución, generándose una inversión de los estereotipos negativos atribuidos a las mujeres, a estereotipos que son valorados en función del cargo que detentan, lo que se vincula a los estereotipos identificados por Anker y Hein (1986)<sup>3</sup> y a los mecanismos de

3 Anker y Hein (1986) identifican características o estereotipos, atribuidos comúnmente a las mujeres que pueden influir en la segregación de género: a) Estereotipos positivos: Disposición natural a ocuparse de los demás; destrezas y experiencia en las tareas del hogar; mayor agilidad manual; mayor honradez;

dominación planteados por Foucault (2002).

Sin embargo, en contraposición con este cuerpo dócil y modelable también emerge el “cuerpo resistente”, en el sentido de que las mujeres combinan labores domésticas, de cuidado y trabajo remunerado, implicando la presencia de cuerpos con una mayor soportabilidad social frente a las condiciones de vida, que según Scribano (2009), permite desplazar los antagonismos, ocluyendo el conflicto social, por medio de acatar el deber ser y asumir la realidad tal cual se presenta sin cuestionarla. De este modo, la soportabilidad social no se configura como resistencia sino más bien como mantención del *statu quo*.

Este elemento es valorado por las mujeres quienes se auto representan como “fuertes” y “aguerridas”, así como también otras mujeres entrevistadas, desde el ámbito de la administración, quienes destacaron que estas mujeres “lloraban menos” que los hombres frente a eventos relacionados con quiebres emocionales en sus relaciones afectivas. Ahora, frente a aquello cabe hacerse la pregunta si “llorar menos” implica un acto de mayor masculinización o no.

Emergió así en el discurso, la necesidad de preparación emocional para comenzar el trabajo en la mina, y la relevancia de las decisiones que se toman en el marco del ejercicio profesional y las consecuencias de éstas. Dicha preparación se establece por medio de: el rezo, encomendarse a dios, la concentración, la distensión corporal, así como también el descanso y el buen dormir. Sin embargo, esto último se puso en entredicho en la medida que muchas de estas mujeres cumplían labores domésticas y de cuidado que no posibilitaban el descanso total.

Las mujeres de mayor formación profesional y de mayor nivel de remuneración que las operarias, destacan prejuicios y estereotipos relacionados con las estrategias de ascenso social que utilizarían estas últimas en el marco de la empresa. Fue así como se reveló la frase “rompen familias” o “buscan algo más”, haciendo entrever la existencia de un circuito emocional y sexual donde determinadas mujeres, adoptarían tácticas para obtener mayores beneficios

aspecto físico atractivo. b) Estereotipos negativos: renuencia a supervisar el trabajo de otros/as; menor fuerza física (muscular); menor aptitud para la ciencia y las matemáticas; menor disposición de viajar; menor disposición a afrontar el peligro físico y a emplear la fuerza física. c) Otros estereotipos: mayor disposición a recibir órdenes; mayor docilidad y menor inclinación a quejarse del trabajo o de sus condiciones (menor inclinación a sindicarse, mayor disposición a realizar tareas monótonas o repetitivas); mayor disposición a aceptar un salario bajo (por menor necesidad de ingreso); mayor interés por trabajar en casa.

económicos y afectivos, lo que puede remitir a discriminaciones cruzadas, de clase<sup>4</sup> y de género en el marco de la empresa.

Sobre un aspecto de los cuerpos de las mujeres de la minera, referido a la vestimenta, se puede establecer que, al igual que todos/as los/as trabajadores/as, utilizan una indumentaria que les permite mantener la seguridad, tales como: zapatos de seguridad, chaqueta, antiparras, casco, entre otros, generando una suerte de homogeneidad vestimentaria que las podía de cierto modo poner en condiciones de igualdad. En el ámbito administrativo se aprecian mayores grados de libertad sobre una estética particular que apuntaba a una estética femenina hegemónica. Al respecto se destacó la distinción entre estar fuera o dentro de la mina con el aparentar o no aparentar ser “señorita”<sup>5</sup>.

Los cuerpos de las mujeres profesionales (ingenieras o geólogas), se visualizan con la cara lavada<sup>6</sup>, muy poco maquillaje y con ropa de trabajo, lo que se puede conectar con que los modos de validación en estas áreas es a través del conocimiento técnico e intelectual, además de generar con aquello una señal de que ellas se encontrarían en iguales condiciones que sus compañeros.

Por su parte las mujeres operarias, poseen una estética diferente, en la medida que se presentan en la empresa con maquillaje en los ojos, bocas y pómulos, y el pelo alisado, “arreglado”. Se vincula esta estética corporal al hecho de que el espacio de operaciones es donde existen, en mayor medida, componentes heredados de un trabajo minero masculinizado, por lo que estas mujeres generan un esfuerzo estético en mantener una imagen corporal relacionada con una identidad femenina hegemónica.

#### **d) Impronta en la las emociones del sistema patriarcal en el cuerpo minero**

Las mujeres en el espacio de operaciones realizan una determinada gestión emocional y corporal, estableciendo una mayor distancia frente a sus compañeros, con tal de no ser mal interpretadas. Este elemento tiene vinculación con la construcción de las masculinidades y el posicionamiento de las

4 No profundizaremos en la discusión existente, en la disciplina sociológica, sobre las clases sociales o posiciones de clase. Sin embargo, cuando hacemos referencia clase social, nos estamos refiriendo principalmente a la intersección entre nivel socioeconómico, nivel educacional y el habitus de clase.

5 El “ser señorita” o “vestirse como señorita” estuvo relacionado al atuendo vinculado a una femineidad hegemónica, donde por ejemplo se usan zapatos con taco alto, faldas o vestidos, entre otros.

6 En Chile se utiliza la expresión de “cara lavada” para dar cuenta de aquellas personas que no utilizan maquillaje.

mujeres como objetos sexuales (Olavarría, 2001 a y b). Frente a aquello las mujeres señalan que han tenido que cambiar sus actitudes, generando un trato más frío, menos cercano, ser “más duras”, con el objetivo de ser validadas como iguales. Es decir, las trabajadoras establecen un trabajo emocional específico, traducido en una performance corporal y emocional estratégica que les permite desarrollar su trabajo sin inconvenientes ni interpretaciones de terceros (Goffman, 2006; Butler, 1990).

Desde la posición de las mujeres operarias se hace visible la discriminación de género, traducida en barreras de ascenso, en la medida que, frente a la actitud de querer perseverar en el trabajo y acceder a nuevos desafíos, en los hombres se percibe una resistencia a través del distanciamiento y la generación de tratos no gratos frente a éstas, dejando entrever que la adopción de una actitud de consecución de metas y logros en el espacio de trabajo no resulta ser un tema validado para las mujeres. Esta situación genera en las mujeres la sensación de impotencia y de dolor frente a un contexto adverso y hostil.

### ***e) Segregaciones verticales y horizontales de género en el marco del trabajo en la minera***

A través del discurso y la observación de los/as sujetos/as es posible presenciar la existencia de segregación vertical y horizontal de género (Díaz, 2014) respecto de los cargos y las áreas donde se desempeñaban las mujeres.

La segregación horizontal se produce principalmente por dos causas: por una parte en determinadas áreas no existe bastante matrícula femenina en educación superior, es decir, existen menos mujeres disponibles en el mercado para cumplir determinadas labores, lo que se conectó con las teorías del capital humano diferenciado por género (Brown y Corcoran, 1997). Por otra parte, existe la decisión por parte de las jefaturas de algunas unidades por no aceptar a mujeres, lo que se vincula a estereotipos de género de diversa índole (Anker y Hein, 1986).

La segregación vertical es fuertemente resentida por las mujeres profesionales sin personas a su cargo, en la medida que perciben la imposibilidad de ascender en la estructura laboral. Por otra parte, las personas que tenían trabajadores/as a su cargo, jefaturas hombres principalmente, compartían este diagnóstico pero desconocían las causas de esta situación.

### ***e.1) Diferencias de las disposiciones corporales entre las jerarquías de mujeres***

Se visualiza la existencia de tres modelos de jefaturas de mujeres, de acuerdo al discurso de los/as sujetos/as: por una parte se releva la figura de gerenta extranjera, que logra su validación por medio de sus conocimientos y un trato directo frente a sus subordinados, pero principalmente por el hecho de provenir de un país “primer-mundista”; también emergió la imagen de jefatura “masculinizada”, asociada principalmente al área de operaciones, donde se señala la necesidad de “rayar la cancha” permanentemente, es decir, establecer lo permitido y lo prohibido en el espacio laboral generando así un posicionamiento de superioridad y de ejercicio de poder de modo vertical; un tercer modelo tuvo que ver con las jefaturas administrativas donde el ejercicio de validación era menor, debido a que las personas subordinadas al cargo presentaban una preparación profesional similar y por ende, se generaban diálogos con las mismas lecturas e interpretaciones.

Con todo, es posible plantear que son muy pocas las mujeres que han logrado cargos de jefatura en la minera, siendo en el espacio administrativo donde se desempeñan en mayor medida. Sin embargo es necesario destacar que emerge la existencia de estrategias asociadas a la validación del cargo, es decir el nombramiento de jefa no “invierte” a estas mujeres de poder, debiendo realizar un trabajo posterior de validación.

### **Conclusiones**

Considerando los elementos anteriormente descritos, a modo de conclusión, es posible establecer los siguientes puntos:

La identidad minera, el “sentirse” trabajador/a minero/a implica ubicarse cercano/a a la naturaleza, pero aquello entra en tensión en la medida que los/as sujetos reconocen las limitaciones de las capacidades humanas para su control, haciendo evidente el riesgo y la cercanía a la muerte, que permanentemente se trata de contrarrestar por medio de la instalación de la seguridad como principio presente en cada una de las actividades realizadas en este marco, en el control y la construcción de los cuerpos y la internalización subjetiva de la indumentaria de seguridad.

El orden patriarcal, cristalizado en la masculinización de la empresa, en las identidades femeninas y masculinas hegemónicas y en los roles generados por una división sexual del trabajo, implican brechas, barreras e inequidades entre hombres y mujeres, ubicando los cuerpos y las

emociones de éstas últimas en posiciones de mayor subordinación, tanto simbólica como objetivamente.

La empresa minera se encuentra masculinizada, no sólo porque exista un mayor número de hombres, sino porque existen prácticas, relaciones, identidades, cuerpos y emociones que se encuentran permeadas por una lógica masculina hegemónica. Esta masculinización no es estática, se transforma y se reconfigura poseyendo un carácter socio-histórico.

En la estructura productiva de la minera se encuentra presente la lógica de segregación horizontal de los mercados, existiendo unidades más feminizadas y otras de mayor masculinización, lo que denota una internalización de la lógica de segregación de los mercados laborales al interior de una organización en particular. Es decir, la lógica de segregación horizontal de los mercados se internaliza en la organización donde existen unidades segregadas.

Asimismo, se manifiesta la existencia de segregaciones verticales, en la medida que existe un número reducido de mujeres en cargos de jefatura, conectado con la segregación horizontal, en la medida que en las unidades más feminizadas existe un mayor número de jefaturas mujeres mientras que en aquellas masculinizadas prácticamente no existen mujeres en estos cargos.

También las mujeres realizan un proceso de validación mayor que los hombres al momento de asumir cargos de jefatura, pues el cargo no necesariamente las inviste de poder. Se trata de un proceso de validación que da cuenta de estrategias diferenciadas en función de los contextos donde las mujeres se desenvuelven. Así en unidades más masculinizadas, con mayor distancia de clase entre jefatura y subordinados, resulta necesario realizar una performance de lo que es una masculinización hegemónica, mientras que en las unidades más feminizadas y con menor distancia de clase, este proceso de validación resulta menos necesario, gestándose en función de las capacidades y competencias laborales. Lo anterior no sólo da cuenta de formas de ejercicio del poder diferenciadas para las mujeres, sino también de formas de opresión distintas para las mujeres jefas en la medida que tienen que hacer performances específicas para su validación, implicando mecanismos de gestión de sus emociones y de sus cuerpos, que devienen especializados y estratégicos.

Las trabajadoras sin personas a su cargo también realizan estrategias de validación. De este modo las mujeres de unidades de mayor masculinización, conjugadas con un menor nivel de

cualificación (preferentemente de nivel de enseñanza media o técnico), deben establecer mayor distancia corporal y afectiva frente a sus compañeros para no ser interpretadas como posibles objetos sexuales, lo que constituye un espacio hostil de trabajo, donde resulta necesario realizar performances laborales que también oprimen los cuerpos y las emociones de las trabajadoras operarias.

También existen discursos discriminatorios frente a las mujeres operarias, provenientes del discurso de mujeres profesionales (con una posición de clase más alta y mayor nivel de formación), donde se las sitúa, nuevamente desde el ámbito de la sexualidad, como las supuestas responsables de quiebres matrimoniales entendidos estos como estrategia de ascenso social.

Lo anterior se conecta a diferenciaciones estéticas corporales de las mujeres. Así por ejemplo, las mujeres profesionales, a diferencia de las operarias, no utilizaban maquillaje ni elementos que marcaran una diferenciación mayor con la estética masculina, además, en sus discursos se señalaba la necesidad de homologar sus capacidades intelectuales con las de los hombres. Por otra parte, las mujeres operarias, dan cuenta de una búsqueda estética mayormente vinculada a una identidad femenina hegemónica, que se conecta con la necesidad de hacer una diferenciación con sus pares varones en el sentido de seguir siendo “señoritas” pese al carácter del trabajo. Así existen estrategias corporales, y distintas configuraciones de opresión, en el marco de una construcción patriarcal, conectadas con distintos grados de cualificación, para situarse en un determinado espacio, para validarse como trabajadoras a la par que los hombres, o bien para diferenciarse para mantener una identidad femenina imperante.

En la empresa minera se gestan mecanismos de soportabilidad social, dispositivos corporales y de regulación de las emociones, para evitar sistemáticamente el conflicto social, que son transversales a las distintas posiciones que ocupan los/as sujetos/as en la estructura jerárquica. Dichos mecanismos implican una dominación internalizada, que puede tener múltiples procedencias, implicar distintos grados de opresión, y diferentes tipos de consciencia frente a ésta, siendo su resultado la inmovilización social.

Las mujeres en unidades de mayor masculinización y de menor nivel de cualificación (operarias), presentaban cuerpos modelables y al menos, en lo que pudimos observar, más sumisos frente al punto de vista de sus jefaturas. Estas trabajadoras obedecían más fácilmente y además



acataban normas y órdenes en mayor medida que los hombres, acciones valoradas en función de la productividad.

De esta manera, un estereotipo que podría evidenciarse como negativo más bien suele ser positivo, en la medida que estamos frente a cuerpos que no generan conflicto, que parecen no tensionarse frente a las contradicciones, que no se sublevan, sino que siguen las indicaciones mandatadas en el marco del trabajo. Lo anterior se conecta con los mecanismos de soportabilidad social, en el marco de una sociedad capitalista y patriarcal, los que, por medio de estrategias corporales y mecanismos de regulación de las emociones, operan en los/as sujetos para mantener su actuar “como siempre se ha hecho” sin generar cuestionamientos ni formas de enfrentar dichos conflictos.

Del mismo modo, estos mecanismos operan en la constitución de un cuerpo “resistente”, donde se destaca que las mujeres, de los distintos niveles jerárquicos en la organización, descansan menos, tienen menos tiempo de ocio, destinando una mayor energía corporal para el trabajo remunerado como no remunerado (labores domésticas y de cuidado), en el marco de una división sexual del trabajo que genera una doble jornada laboral. También, el cuerpo resistente se asocia a mecanismos de regulación de las emociones existiendo una imagen de mujer que no llora, o llora menos que los varones, debido a que se ha tenido que curtir corporal y emocionalmente, frente a vivencias complejas y duras. La contraposición de cuerpos moldeables, dóciles y cuerpos resistentes, dan cuenta de la existencia de mecanismos de soportabilidad social internalizados en las mujeres, los que operan en el marco de una ideología capitalista y una estructura patriarcal.

La regulación de las emociones también se ve diferenciada en función de los cargos que detentan los/as sujetos/as en la organización, en la medida que, para los niveles de mayor jerarquía era necesario desarrollar una performance específica, centrada en el control emocional y la expresión de llanto, implicando también la existencia de tipos de opresión internalizados como autocontrol en el marco de un puesto en la jerarquía laboral.

En síntesis, la empresa minera como un lugar masculinizado, es un espacio dinámico y cambiante manteniendo un carácter dado por las relaciones, los cuerpos, las emociones y las identidades de género que allí se estructuran. En el caso de esta organización, las distintas posiciones y características de los/as sujetos/as, asociadas a: tener o no tener personas a su cargo (tener cargo de jefatura o de subordinación); ser mujer o ser hombre; desempeñarse en labores

administrativas, profesionales u operarias, generan experiencias y modos de vivir diferenciados, lo que repercute en distintas estrategias de validación.

Estas características establecen diferentes maneras de ejercicio de poder y de dominación en la medida que las formas de actuar, de sentir, de validación y de gestión corporal, quedan supeditadas a los grados de libertad existentes en el trabajo y a las posiciones que hombres y mujeres ocupan.

Para las mujeres, trabajar en la minera resulta un desafío, no sólo por elementos ya revisados extensamente en las literaturas de género, que tienen relación con la compatibilización del trabajo doméstico/de cuidados con el trabajo remunerado, o con las segregaciones verticales y horizontales, sino que también ha requerido romper con estereotipos hegemónicos y dominantes, muchas veces invisibilizados, que las han ubicado subordinadamente, en posiciones de menor poder (expresado por el cargo en cuanto a posición en la estructura laboral, pero también simbólicamente), incidiendo en sus posibilidades de ascenso, pero también en sus emociones y en la producción de sus cuerpos, en la forma como han estructurado sus identidades de género y sus estrategias laborales.

Las dinámicas presentes en la minera develan una forma de sociedad capitalista imperante, debido a que este micro espacio es reflejo de las interacciones de los/as sujetos/as que se constituyen en función de una estructura de clase y de una estructura patriarcal. En este contexto se puede observar el modo como se mercantilizan las relaciones, en cómo se constituyen las identidades en relación de una dominación de género y cómo elementos de una estructura de clase permean las posiciones que los/as sujetos ocupan y las significaciones y estereotipos atribuidos a dichas posiciones.

Es un reto hacer emerger estos elementos en la medida que, a través de su problematización, pueden constituir herramientas para la transformación social, a través del develamiento de sistemas de dominación estructurados y estructurantes en el marco de las organizaciones laborales, que hemos podido observar desde las interacciones dadas en situaciones de la vida laboral cotidiana, permitiendo concebir al/la sujeto/a como agente social, como actor/triz que transforma su entorno inmediato, que logra romper con las barreras de los mecanismos de soportabilidad social que someten a sus cuerpos y emociones, para lograr obtener una mayor libertad.

Es relevante continuar en esta línea de investigación en el sentido de no sólo poner el foco en los elementos estructurales que permean la vivencia de las mujeres en los espacios laborales, sino también profundizar en los elementos subjetivos presentes, tanto en hombres como en mujeres, que producen

y reproducen barreras, brechas e inequidades, que imposibilitan alcanzar una real igualdad de género en los mercados laborales en general, y en especial en los mercados laborales de mayor masculinización.

Por último destacamos que la presente investigación trabajó desde paradigmas que lograron dialogar y conectarse novedosamente, desde la sociología del cuerpo y las emociones –que posee un importante desarrollo Latinoamericano- y desde una mirada crítica hacia una estructura capitalista y patriarcal contemporánea, permitiendo, tanto teórica como metodológicamente, dar un paso más audaz en el modo de mirar las dinámicas laborales en empresas mineras. Desde esta mirada, esta investigación constituye una invitación a continuar con el desarrollo de formas de observar lo social, que integren distintas perspectivas para dar una lectura a las realidades problemáticas que enfrentan los/as sujetos/as.

### Bibliografía

ANKER, R. Y HEIN, C. (1986). *Sex Inequalities in Urban Employment in the Third World*. New York, United States: Sto. Martin's Press.

BOLTANSKI, L. Y CHIAPELLO, E. (2002). *El nuevo espíritu del capitalismo*. Madrid, España: Akal.

BROWN, C. Y CORCORAN, M. (1997) "Sex- based differences in school content and the male-female wage gap". *Journal of Labor Economics* N°15(3), p. 431-465.

BUTLER, J. (1990). *El género en disputa. El feminismo y la subversión de la identidad*. Barcelona: Paidós.

DÍAZ, E. (2014). *Mujeres en trabajos de hombres: segregación ocupacional y condiciones laborales en los sectores de la minería y la construcción*. Chile: Dirección del Trabajo.

FOUCAULT, M. (2002) *Vigilar y castigar: nacimiento de la prisión*. Argentina, Buenos Aires: Siglo XXI.

GOFFMAN, E. (2006). *La presentación de la persona en la vida cotidiana*. Buenos Aires, Argentina: Amorrortu.

HARTMANN, H. (1994). "Capitalismo, patriarcado y segregación de los empleos por sexos". En Borderías, C. Carrasco, C. Alemany, C. (Compiladores.). *Las mujeres y el trabajo*. Rupturas conceptuales. Madrid, Barcelona: Fuhem/Icaria.

ILLOUZ E. (2007). *Intimidades congeladas. Las emociones en el capitalismo*. Madrid, España: Katz.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICAS INE. (2015). Nueva Encuesta Nacional de Empleo. Trimestre móvil Octubre- Diciembre 2015. Chile.

LAGARDE, M. (1992). *Antropología de los cautiverios: Madresposa, monjas, putas, presas y locas*. México: Universidad Autónoma de México.

LERNER G. (1990). *La creación del patriarcado*. Nueva York: Crítica. .

MINISTERIO DE DESARROLLO SOCIAL (Versiones: 1990- 2013) Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional, CASEN, Chile.

OLAVARRÍA J. (2001a). *¿Hombres a la deriva? Poder, trabajo y sexo*. Chile: FLACSO.

\_\_\_\_\_ (2001b). *Hombres: Identidad/es y violencia. Segundo encuentro de estudios de masculinidades: Identidades, cuerpos, violencia y políticas públicas*. Chile: FLACSO.

COLOMER, R. Y PÉREZ, P. (2002), "¿Techos de cristal y escaleras resbaladizas? Desigualdades de género y estrategias de cambio". En SESPAS. Gaceta Sanitaria, N° 16 (4). P. 358-360. España.

SCRIBANO, A. (2009), "A modo de epílogo. ¿Por qué una mirada sociológica de los cuerpos y las emociones?". En Figari C. y Scribano A. (compiladores), *Cuerpo(s), subjetividad(es) y conflicto(s). Hacia una sociología de los cuerpos y las emociones desde Latinoamérica*, Buenos Aires: Fundación Ciccus.

Citado. ETCHEBERRY-ROJAS, Andrea Carolina (2017) "Cuerpos y emociones de mujeres en trabajos masculinizados. Estudio en una empresa minera chilena" en Revista Latinoamericana de Estudios sobre Cuerpos, Emociones y Sociedad - RELACES, N°24. Año 9. Agosto 2017-Noviembre 2017. Córdoba. ISSN 18528759. pp. 61-70. Disponible en: <http://www.relaces.com.ar/index.php/relaces/article/view/447>.

**Plazos.** Recibido: 05/04/2016. Aceptado: 01/08/2017