



Políticas Públicas de Inserción Laboral Femenina en la Minería Chilena
Análisis del Programa Especial de Capacitación Mujer Minera

Supervisor: Prof.Dr. Patricio Silva

Paola Barahona Benítez

S9947914

Tesis de Maestría

Estudios Latinoamericanos

Universidad de Leiden

Julio de 2014

Índice

Prefacio	2
Introducción	3
Capítulo 1	
Fundamentos Teóricos en torno a la Inserción Laboral Femenina	5
1.1 La Inserción Femenina en el Mercado Laboral: Género, Segregación y Segmentación	6
1.1.1 La Inserción Laboral Femenina en Áreas Masculinizadas	10
1.2 Asociatividad Público–Privada y Coordinación de Políticas para la Inserción Laboral Femenina	13
1.2.1. Capital Humano, Capacitación e Inserción Laboral Femenina	17
Capítulo 2	
El Desarrollo del Sector Minero en Chile: Perspectiva Histórica	21
2.1. Breve Reseña Histórica de las Principales Etapas en la Minería Chilena	22
2.1.1. Antecedentes Históricos de la Asociatividad Público–Privada en la Minería Chilena	25
2.2. El Desarrollo Sociocultural y la Presencia Femenina en la Sociedades Mineras de Chile	29
2.2.1. Situación Actual de la Minería Chilena: ¿Un Espacio para la Mujer?	33
Capítulo 3	
Programa Especial de Capacitación Mujer Minera	37
3.1. Análisis del Diseño, Gestión e Implementación del Programa Mujer Minera	38
3.1.1. El Rol de los Otecs en el Programa Mujer Minera	41
3.2. Evaluación Cualitativa del Programa Mujer Minera.	44
3.2.1. Análisis del Programa Mujer Minera a nivel Nacional y Local: Entrevistas	45
Conclusiones	58
Bibliografía	65
Anexos	74

Prefacio

El presente trabajo representa la culminación no sólo de una investigación sino de una etapa en donde entregué todo mi esfuerzo y dedicación. En este complejo proceso conté con la significativa ayuda de muchas personas e instituciones que hicieron posible esta tarea.

Quiero agradecer a la Universidad de Leiden y a todo el cuerpo docente de la Facultad de Estudios Latinoamericanos por todos estos años de apoyo y formación que me han brindado. En especial al Profesor Dr. Patricio Silva a quien agradezco la exhaustiva dirección académica de mi investigación así como también las diversas gestiones, confianza, comprensión y calidez humana en los momentos difíciles que acontecieron. Agradezco a su vez el constante apoyo de la Dra. Nanne Timmer, quien con su valiosa ayuda y consejos enriqueció esta etapa en lo académico y en lo personal. A la Dra. Marianne Wiesebron, a la Dra. Adriana Churampi y al Dr. Pablo Isla por la ayuda, comprensión y apoyo brindado.

También agradezco en forma especial la colaboración y la crucial entrega de información del Gerente General del Centro de Entrenamiento Industrial y Minero de la Fundación Educacional Escondida, Sr. José Antonio Díaz. Su predisposición y gestiones fueron cruciales en esta investigación. Del mismo modo agradezco el aporte de la Sra. Emely Fuenzalida y de la Srta. Roxabel Pérez por su oportuna y desinteresada ayuda. Agradezco también al Sr. Francisco Pradenas, Coordinador de Capacitación del OTEC de la Universidad de Playa Ancha, que eficientemente aportó información y contactos decisivos en este estudio.

Agradezco la participación en esta investigación a los Sres. Jorge Ortega, Superintendente RRHH de la Compañía Minera Áltos de Punitaqui, Miguel Pavez, Superintendente Suministros y Servicios Eléctricos de Los Bronces-Anglo American, Leslie Cupitty, Jefe de Reclutamiento División El Teniente-CODELCO, Carol Silva, Encargada de la Unidad Capacitación a Personas SENCE y Luis Arjona Ballesteros, Director Regional SENCE Coquimbo. A Hector Farías, Superintendente de Producción y Andrés Vergara, Superintendente de Administración de la Compañía Minera Las Cenizas, Victor Toro, Gerente de Operaciones y Patricio Flores, Jefe de Ingeniería de la Compañía Minera Nova Ventura de Taltal.

Por último, resulta indispensable expresar mi gratitud a las 90 mujeres que participaron en esta investigación. En este sentido agradezco en forma singular a Patricia Nuñez (Minera Escondida), Paula Alarcón (Anglo American) y a todas las mujeres participantes del Programa Mujer Minera que desinteresadamente entregaron sus testimonios y aportaron variada información que resultó ser fundamental en el estudio.

Introducción

El análisis del tema de la inserción laboral femenina en la minería chilena resulta importante si se consideran al menos dos aspectos fundamentales que lo influyen. El primero de ellos dice relación con la innegable importancia de la minería para el desarrollo económico del país. La proyección actual en dicho sector calcula una inversión de US\$ 112.500 millones, con una producción cercana a los 7 millones de toneladas y con 190.000 millones de toneladas de cobre como reserva. Con estas cifras, la productividad de la minería en Chile está asegurada por los próximos 100 años, incluso no considerando otros productos de evidente demanda futura como el litio. Es importante resaltar que en estas cifras están contenidos dos aspectos muy importantes a considerar: uno de ellos es que el 67% de las inversiones corresponde a capitales privados transnacionales y el otro, que la fuerte demanda de capital humano del sector se proyecta en más de 40.000 empleos para la próxima década, con salarios significativamente más altos que la media nacional. Todo lo anterior convive con el segundo aspecto fundamental a considerar en el tema de la inserción laboral femenina en la minería chilena, a saber; que la participación laboral femenina en dicho sector es de apenas un 7%, porcentaje dentro del cuál sólo el 1% trabaja en actividades de extracción minera.

Esta paradójica situación se acentúa cuando se analiza el escenario actual de las mujeres en la misma zona. Las regiones mineras de Chile presentan las tasas de pobreza y desempleo femenino más altas del país. Esta misma desventaja se aprecia en relación a los niveles de escolaridad y titulación profesional, donde también existe una baja presencia femenina. Esta contradicción existente entre las bondades ofrecidas por el sector minero y la precaria situación de las mujeres en dicho ámbito, ha impulsado al gobierno a tomar distintas medidas. La primera de ellas fue la abolición en 1993 de la ley que prohibía la contratación de mujeres en trabajos mineros. La medida más mediática ha sido sin duda, la implementación del Programa Especial de Capacitación Mujer Minera en el año 2012.

En esta tesis se analizarán los resultados obtenidos en la aplicación de este proyecto, que resulta importante para el estudio de la inserción laboral femenina en la minería chilena. En el programa Mujer Minera convergen intereses públicos y privados con una alta demanda de coordinación intersectorial de políticas públicas amparada en la asociatividad entre el sector público y privado, donde el sujeto de atención es la mujer.

Este estudio está basado en la investigación de campo efectuada inicialmente en las ciudades de Taltal y Coquimbo entre octubre y noviembre de 2013 y que continuó a nivel nacional por medio de las redes sociales hasta junio de 2014.

El objetivo del estudio es en primer lugar conocer los logros alcanzados por el programa Mujer Minera en relación a la incorporación laboral femenina y la incidencia de este proceso en los índices socioeconómicos de sus participantes; en segundo lugar se busca conocer la percepción de las participantes del programa en relación con la equidad de género en las distintas etapas del proyecto y su experiencia en relación a la discriminación hacia la mujer en dicho sector. Por último, se indaga respecto de la relación costo-beneficio en la coordinación intersectorial de políticas públicas en torno al diseño e implementación de programas para la mujer con base en el modelo de asociatividad público-privada.

En el primer capítulo de esta investigación se estudian los antecedentes bibliográfico-documentales del tema para lograr una aproximación teórica en la revisión de los resultados del programa. En el segundo capítulo se presenta una contextualización histórica del desarrollo productivo del sector minero en Chile y del rol desempeñado por las mujeres en la minería chilena. Por último, en el tercer capítulo, se analiza la percepción de las participantes del programa desde un enfoque de investigación cualitativo. Para esto último se recopiló información a través de entrevistas semiestructuradas aplicadas directamente y vía correo electrónico a 30 mujeres participantes del programa Mujer Minera. También se analizan las entrevistas aplicadas a 10 ejecutivos de Compañías Mineras, a 10 jefes de proyecto del área académica ligada a la capacitación en el sector minero y a 10 funcionarios públicos de gobierno ligados a la implementación del proyecto Mujer Minera.

El análisis de las entrevistas busca contrastar la percepción de las mujeres participantes con la de los encargados del programa. La idea con esto es dar una visión general de la percepción que se tiene de la situación actual del tema de la inserción laboral femenina en la minería chilena. Además, se indican los obstáculos, expectativas y desafíos futuros que subyacen con posterioridad a la culminación del programa Mujer Minera. Se espera de este modo aportar algunos datos que ayuden en el futuro a la creación de políticas de empleabilidad para mujeres más incluyentes y efectivas, con enfoque de género, amparadas en el modelo de asociatividad público-privada.

Capítulo 1

Fundamentos teóricos en torno a la inserción laboral femenina

Cuando se habla de inserción laboral femenina se alude a la idea de la incorporación y participación de las mujeres en el mercado laboral remunerado. Esta aclaración es válida si se considera que las mujeres han trabajado siempre, aunque su labor ha estado asociada al desempeño de actividades relacionadas con el trabajo de cuidado doméstico. Todas estas actividades - ejecutadas dentro del hogar o en torno a él - han sido subvaloradas no sólo desde lo económico sino también desde lo social. El hecho que las mujeres no hayan percibido nunca un salario por las actividades de cuidado que desempeñan, las ha mantenido por mucho tiempo marginadas del ámbito económico y de las esferas de poder en todos los niveles (Lamas, 2013; Valdés, 2004; Iglesias, 2004). Esta marginación, amparada en el sistema hegemónico patriarcal, no sólo ha discriminado y subyugado a la mujer sino que también ha determinado su definición y posibilidades (Cixous, 1995).

Actualmente, los cambios producto del nuevo orden global, han generado una evolución - o al menos una transformación - conceptual y práctica de lo “femenino”, permitiendo a las mujeres ejercer un nuevo rol en la sociedad. La idea de lo “femenino reproductivo” ha evolucionado hacia la idea de lo “femenino productivo”, toda vez que la mujer representa el 52% de la población mundial, dentro de un modelo económico donde la productividad de cada grupo influye en la subsistencia del equilibrio de la sociedad en general (Brieger, 2002). En este sentido, la inserción laboral femenina hoy en día se presenta como una respuesta no sólo a las demandas de igualdad de género sino también de capital humano (Guzmán, 2002). Esto último ha generado un debate respecto de la forma en cómo las políticas de inserción laboral femenina son aplicadas y el impacto que éstas generan no sólo en la vida de las mujeres y de sus familias sino de la sociedad en general.

Este capítulo trata la discusión surgida en torno al tema de la inserción femenina al empleo.¹ En la primera parte se analizan los conceptos claves del debate enfatizando el estudio de las áreas masculinizadas de la economía. En la segunda parte, se analiza la eficiencia de la asociatividad público-privada en relación a la capacitación e inserción de capital humano femenino en dichas áreas.

¹ El empleo se define como la actividad de trabajo asalariado, estable, bajo un empleador unico, integrado en un convenio colectivo que ofrece perspectivas de promoción, ejercido a tiempo completo en un lugar específico y que procura (o comparte) la renta familiar dando acceso a una amplia protección social (Bouffartigue, 1999; Maruani, 1988).

1.1 La inserción femenina en el mercado laboral: género, segmentación y segregación

La subordinación de la labor desempeñada por las mujeres se gestó en las comunidades tradicionales al amparo del modelo patriarcal de la sociedad. La noción de género o lo “propio de las mujeres” y “lo propio de los hombres” (Butler, 1997) reforzó permanentemente la división sexual del trabajo y el concepto del salario familiar (Abramo, 2002; Uribe-Echevarría, 2008; Valdés y Valdés, 2005).

El paso de las sociedades agrarias a las industriales permitió la incorporación de la mujer al mundo laboral remunerado pero no en igualdad de condiciones con respecto a los hombres. Al contrario, la idea de salario familiar a cargo de un hombre fue reemplazada por la idea de fuerza laboral secundaria, determinando en ambos casos un ingreso económico menor o insignificante para las mujeres (Vitale, 1987; Muñoz, 1988; Iglesias, 2007).

En el transcurso del siglo XX, el proceso de inserción laboral femenina se vió reforzado desde las ideologías y movimientos socialistas, que impulsaron y fomentaron la incorporación de la mujer al mundo del trabajo asalariado. No obstante, estas ideologías no lograron permear la clásica estructura de la división sexual del trabajo y la marginación que ésta genera hacia la mujer (Larguía y Domouli, 1988). Paralelamente, en los sistemas capitalistas, la situación de las mujeres se desarrolló en peores condiciones. Esto se debió a que “la integración de las mujeres al mercado laboral no fue el resultado del reconocimiento del derecho a un trabajo digno, sino de la necesidad del mercado de contar con mano de obra barata” (Iglesias, 2004: s.n.p.). Además, el hecho que siempre las mujeres hayan estado a cargo del cuidado de los hijos - y de la familia en general- ha significado que las mujeres acepten formas y condiciones precarias e informales de empleos infrarremunerados e infravalorados para poder compatibilizar el trabajo doméstico con el remunerado (Lamas, 2013; ONU Mujer, 2010).

Los movimientos feministas, por su parte, tampoco lograron cambios sustanciales en relación a la participación de las mujeres en el mundo laboral, no al menos en igualdad de condiciones. Las demandas reivindicativas de los años 1960 provocaron cambios sociales que implicaron un quiebre con la tradición de pasividad y marginación de la mujer pero no un cambio paradigmático del modelo hegemónico patriarcal, menos de aquel amparado en el capitalismo (Vitale, 1987).

El capitalismo global instaurado a partir del nuevo orden económico gestado por el surgimiento de las nuevas tecnologías en la década de los años 1980, provocó la expansión de la producción y la movilidad instantánea de los capitales, transformando decisivamente el orden político mundial y el espacio geopolítico (Benería, 1992). No obstante, estos profundos

cambios, consecuencia de este proceso de globalización económica, no beneficiaron a la mayoría de las mujeres. Por el contrario, las transformaciones de las últimas décadas generaron una mayor desigualdad entre las regiones, entre los sectores socioeconómicos y entre los géneros, donde las mujeres como parte de una minoría fueron las más afectadas (Iglesias, 2004). Aun existen muchas áreas a nivel mundial donde la mujer sigue excluida del mercado laboral, su actividad, por más fundamental que sea, no se incluye dentro del trabajo mercantilizado (Bustos y Palacio, 1994). Cabe afirmar que “dicho factor, además de ser excluyente, ha imposibilitado (incluso) la práctica de una ciudadanía plena para las mujeres” (Lamas, 2013: s.n.p.).

Otro aspecto a considerar en el proceso de inserción laboral femenina es la segmentación dual del mercado laboral que divide al empleo en dos grandes categorías; una alta o primaria que implica sueldos elevados, estabilidad laboral y proyección de crecimiento futuro, y otra baja o secundaria marcada por salarios mínimos, inestabilidad, exclusión y estancamiento (Fernández-Huerga, 2010). Dentro de estas categorías existen formas de segregación que afectan principalmente a las mujeres y cuyas condicionantes son originadas desde los estereotipos culturales del género. Esta segregación se divide en dos sentidos. Por una parte se produce una segregación vertical o jerárquica conocida como “techo de cristal” y que alude a la imposibilidad que enfrentan las mujeres para acceder a estadios superiores en las estructuras jerárquicas de organización o poder. Por otro lado, se produce una segregación horizontal u ocupacional denominada “piso pegajoso” (CEPAL, 2010). Esta última explica metafóricamente la condición que perpetúa la situación de inestabilidad, informalidad, escasamente remunerativa y sectaria típica de los trabajos de baja calidad a los cuales logran acceder la mayoría de las mujeres, sobre todo aquellas en situación de pobreza (Ardanche, 2011).

Estas formas de segregación obstaculizan la inserción laboral femenina a determinadas funciones no sólo por las características o capacidades de una persona, donde el hecho de la maternidad en todos sus niveles representa una condicionante dura, sino también por factores histórico- culturales de género (Yannoulas, 2005; Abramo 2007). Además, esta segregación se ve reforzada desde una estructura supranacional amparada en el nuevo orden económico del capitalismo global, que aumenta esta desigualdad y marginación, toda vez que “la inversión multinacional está creando una nueva forma de proletariado a nivel mundial, donde las mujeres ocupan el escalafón más bajo” (Bustos y Palacio, 1994: s.n.p.).

Cabe destacar en esta misma línea que la producción transnacional hoy en día presenta dos particularidades que influyen directamente en la situación laboral de las mujeres. Una de ellas

es la existencia de capitales multinacionales que muchas veces se manejan al margen de las leyes de protección social o de igualdad que tienen los Estados dentro de los cuales operan. Otra, que una parte importante de los sectores económicos transnacionales están constituidos por áreas industriales productivas con un fuerte raigambre masculino en donde la mujer queda excluida (Benería, 1992).

En relación al primer punto, en el caso de Latinoamérica, se ve que efectivamente el cambio más significativo en relación a la participación femenina en el mercado remunerado fue el resultado de la aplicación de políticas de protección y previsión social, sobre todo de aquellas destinadas a la regulación y supervisión de las leyes de protección a la maternidad. (Abramo, 2007). En el caso chileno, las estadísticas censales registran un nivel de participación femenina de 28,9 % en 1907 y de un 20% a 25% en las mediciones de los censos entre 1940 y 1982 (Larrañaga, 2006). En 1990 la participación laboral femenina llegó a un 31,3% para ascender paulatinamente a 38,6% en el año 2000, a 41,9% en el año 2010, hasta llegar actualmente a un 48% (INE, 2014). Estas cifras reflejan un aumento en la participación laboral femenina, resultado en cierta medida de los avances económicos de la década de 1990, pero también son consecuencia de la aplicación de leyes de protección social focalizadas hacia la mujer, tales como: leyes de inamovilidad laboral por maternidad, prohibición de diagnóstico de embarazo como requisito de empleo, permiso por enfermedad grave de los hijos, aumento del post-natal y cobertura de jardines infantiles y salas cunas, entre otras.

No obstante, por muy significativas que hayan sido estas medidas y si bien tuvieron una incidencia en la participación de las mujeres en el mundo laboral, en la cotidianidad estas leyes no han sido del todo respetadas. Por el contrario, “muchas veces estas leyes, concebidas para proteger, en la realidad han operado como elementos de discriminación” (Derechos Humanos de las Mujeres, 2009: s.n.p.). A menudo las empresas transnacionales se manejan al margen de esta legislación y logran esquivar los mecanismos de fiscalización de los Estados en los que operan (Benería, 1992).

En relación al segundo punto sobre la participación de las mujeres en áreas masculinizadas, los estudios demuestran que durante las últimas décadas se ha intentado estimular la incorporación laboral de mujeres en sectores productivos y ocupaciones estereotipadas generalmente como masculinas, especialmente dentro del sector minero, de construcción y de electricidad (SENCE, 2013). Sin embargo, los resultados no han significado un cambio radical en la situación de las mujeres. Por el contrario, la situación antes descrita convive con una estratificación estereotipada de género sobre la cual se estructura el sectarismo. De este

modo, características culturales de raza, religión, edad, origen y nivel educacional funcionarían como elementos polidiscriminativos, determinando la exclusión femenina de estos sectores con alta presencia masculina (Iglesias, 2004).

A lo anterior se suma el hecho que el proceso reproductivo recae sobre la mujer,² así cómo también el cuidado familiar, de modo que el tamaño de la familia y el número de personas bajo cuidado influyen profundamente en las posibilidades de inserción laboral de una mujer. Los estudios sobre este aspecto han llevado a establecer que “los trabajadores de los quintiles inferiores (en su mayoría mujeres) mantienen al triple de personas que los trabajadores de los quintiles superiores” (Meller, 2000). Lo anterior lleva a explicar el hecho que la inserción laboral de una mujer enfrenta también obstáculos directamente relacionados con el tipo de contrato laboral, porque a mayor responsabilidad en el cuidado doméstico menor tiempo disponible para desarrollar trabajos asalariados de jornada completa, estables y con proyección en el tiempo, lo cual se traduce en un ingreso al mundo laboral en condiciones contractuales informales, inestables y con ingresos menores a un hombre.

En el caso chileno, hoy en día la mujer se dedica principalmente a los quehaceres domésticos, con poco reconocimiento social y mal remunerados. El porcentaje de mujeres urbanas entre 18 y 65 años que no participa en el mercado de trabajo es de 41.7% (Milosavljesic, 2007; Comunidad Mujer, 2012). Coincidentemente, la Encuesta CASEN del año 2011 establece que los hogares con jefatura femenina en Chile aumentaron de 33% a 39%, dentro de los cuales casi el 60% se halla en situación de extrema pobreza (CASEN, 2011). Además, las mujeres chilenas tienden a proyectar el rol tradicional de trabajo de cuidado en las profesiones que estudian. De este modo se da que las mujeres estudian y trabajan en áreas ligadas a la salud, la educación y los servicios con una brecha salarial de casi un 30%. De esta manera se perpetúa un proceso de feminización de la pobreza y de exclusión femenina de importantes sectores económicos pero altamente masculinizados en Chile, como por ejemplo, la minería. (Informe Nacional de Antecedentes, 2012; Díaz, 2014; Selamé, 2004).

² El ideal familiar tradicional burgués de la segunda mitad del siglo XIX fue asimilado por el movimiento obrero a través de reivindicaciones que luego encontraron un eco en la nueva legislación de carácter social. Estas reivindicaciones estaban planteadas pensando en un trabajador varón cuya mujer se dedicase a las tareas del hogar, que si bien eran tareas destinadas a procurar el bienestar de los demás miembros de la unidad familiar, irónicamente empezaron a considerarse como sus "labores". Igualmente, la reivindicación de los "tres 8" (8 horas de trabajo, 8 horas de descanso y 8 horas de ocio y formación) fue hecha pensando en un obrero varón, con una esposa dedicada las 24 horas del día a la alimentación, higiene, limpieza, salud, ropa de hijos y esposo; tareas de reproducción no consideradas al mismo nivel que las de producción, sino todo lo contrario, consideradas de menor valor por ser algo "natural" de la mujer (Caamaño, 2009: 178).

1.1.1 La inserción laboral femenina en áreas masculinizadas

Cómo se ha visto, la segmentación del mercado laboral produce una segregación de tipo horizontal que se retroalimenta en la asignación de roles estereotipados de género y determina la participación de las mujeres en determinadas actividades relacionadas con el trabajo de cuidado doméstico carentes de valoración económica y social (Selamé, 2004; Ibañez, 2008; Díaz, 2014). Además, mantiene a las mujeres en una situación de desventaja en términos de informalidad del empleo y de desprotección social (SENCE, 2010). Este tipo de segregación genera sectores económico-productivos de tipo femenino y masculino para el desempeño laboral, lo cual determina la presencia femenina en actividades económicas no sólo en la categoría ocupacional sino también jerárquica (Tokman, 2011).

Así, las mujeres tienden a insertarse laboralmente en ocupaciones vinculadas al sector de salud, educación, servicios y comercio ocupando por lo general puestos de menor jerarquía. En contraposición se encuentran los sectores con una alta presencia masculina, tales como los sectores industriales, de transporte, extractivos, de construcción, tecnológicos e incluso aquellos referidos a las esferas de poder político. De modo que se puede hablar de sectores para mujeres y de sectores para hombres, cuyas características condicionan las opciones laborales y generan barreras que afectan principalmente a las mujeres, puesto que las labores más lucrativas y estables se hallan en los sectores masculinizados, donde la mujer queda excluida (Gómez Bueno, 2001). Cabe destacar aquí que algunos estudios plantean que existe una tendencia que demuestra que los hombres tienen una mayor facilidad para insertarse en ambientes hostiles y en faenas bajo condiciones ambientales adversas o lejos de los centros urbanos, por turnos y peligrosas. Esto explicaría dos cosas; en primer lugar la alta concentración de hombres en sectores como la minería, la construcción o las Fuerzas Armadas y en segundo lugar la diferencia compensatoria de salarios, porque en sus ingresos estarían considerados incentivos por desarrollar trabajos que suelen evitarse, sobre todo por las mujeres (Uribe-Echevarría, 2008).

Este último punto es importante porque actualmente, los cambios originados por el capitalismo global, han impulsado la producción en importantes áreas de la economía que se caracterizan por ser tradicionalmente masculinas. Esto ha significado una explosiva demanda de capital humano por parte de estos sectores, que no ha podido ser abastecida sólo con mano de obra masculina, sino que ha demandado la necesidad de contar con la participación de mujeres. En este sentido, en las últimas décadas, han habido grandes esfuerzos por lograr cambios que permitan incluir a las mujeres dentro del reclutamiento de personal en estos sectores. Sin embargo, las cifras demuestran que si bien han habido avances, aún no hay

transformaciones significativas en la materia (Selamé, 2004). Por ejemplo, el hecho que las mujeres tengan hoy en día un nivel mayor de escolaridad que antiguamente, incluso muchas veces un nivel educacional superior al de los hombres, no ha significado que haya en la actualidad una mayor inserción de mujeres en áreas altamente masculinizadas como la minería o la construcción.

La incorporación laboral en estos sectores es poco influyente para la realidad de las mujeres. Pareciera ser que “el peso de ciertos patrones culturales operan como verdaderos muros de contención a la movilidad de las trabajadoras en el empleo” (Díaz, 2014: 86). Sobre todo si se considera el ambiente de la faena, que cómo se ha dicho más arriba, en muchos casos provoca el rechazo voluntario de las mujeres por trabajos con un alto desgaste físico y emocional, hecho que podría también ser una consecuencia cultural de los estereotipos de género pero que es difícil de establecer como premisa debido al amplio debate que aún existe en la materia (Richard, 1996).

La evidencia presentada por diversos estudios muestra que la exclusión femenina de estos sectores tiene un alcance mundial y aunque zonas desarrolladas presentan una situación mejorada en ningún caso constituyen un cambio paradigmático. Por ejemplo, en la Unión Europea, el 86% de las mujeres se desempeña laboralmente en el sector de servicios, mientras que sólo un 11% lo hace en la industria y sólo un 3 % lo hace en la agricultura. La participación de las mujeres en el sector minero en esta región es del 0.1% (Martínez, 2009: 9). En el caso de Latinoamérica las cifras son muy similares; el 82% se desempeña en labores de comercio o servicios, un 12% lo hace en la industria y un 2.3% lo hace en la agricultura. En sectores de extracción minera, por ejemplo, este porcentaje es sólo del 0.2% (OCDE, 2011). En Chile el 46% de las mujeres trabaja en servicios, cifra dentro de la cual se encuentra el 100% del servicio doméstico femenino y un porcentaje importante de trabajos en áreas de la salud y educación. Un 25% se emplea en el comercio, un 7% en áreas financieras, un 11% en la industria manufacturera y un 6% en agricultura. El porcentaje de ocupación laboral femenina en el sector minero es del 1% (Riqueza de Mujer, 2010).

Con todo lo anterior se puede afirmar, que los obstáculos presentes en el proceso de inserción laboral a ramas distintas a las tradicionalmente feminizadas, vienen determinados no por una falta real de capacidades, sino más bien por una asignación estereotipada de las características femeninas que sostienen la estructura político-administrativa de la sociedad (Perticará, 2007). De esto último podría concluirse que la exclusión de la mujer de determinados sectores obedece no sólo a factores culturales sino también a una ineficiencia del sistema por generar políticas de apoyo a la inserción de la mujer en áreas no femeninas.

En este sentido, se ha planteado que los esfuerzos del Estado deberían centrarse en la creación de políticas de reemplazo para la mujer en el trabajo de cuidado doméstico y en programas que fomenten el acceso a la educación y capacitación laboral en oficios de mayor productividad que sean eficientes y eficaces. En este sentido, resulta fundamental considerar la inserción laboral de la mujer al mundo del trabajo no sólo cómo demanda de un derecho universal en términos ideológicos sino también cómo una necesidad relacionada a la idea de mejoría gracias a mayores ingresos económicos y poder adquisitivo, que resulta ser el mecanismo más eficiente de superación de la pobreza y la desigualdad (OIT, 2010).

La discusión respecto a este punto establece al menos dos soluciones, una es la inserción laboral de las mujeres en todas las áreas de producción económica, para lo cual se hace necesario un cambio paradigmático que elimine la segmentación y segregación laboral. Otra, la asignación de una valoración mercantil al trabajo de cuidado doméstico desempeñado por las dueñas de casa (OIT, 2010). Esto último es importante porque si bien ambos planteamientos son válidos, en el capitalismo global, donde la producción determina en la mayoría de los casos las decisiones políticas, lo segundo parece difícil de establecerse como norma, sobre todo si se consideran las desigualdades impuesta por el sistema (Selamé, 2004). De modo que la inserción universal de la mujer al mercado laboral se presenta cómo la única opción viable para superar la inequidad y marginación femenina de la economía en general.

En relación a esto último, en el caso chileno, la situación más emblemática de penetración femenina en tierra de hombres se da en el sector minero. Desde la década de 1990, el número de mujeres en faena minera ha aumentado considerablemente y lo seguirá haciendo debido a la fuerte demanda de capital humano por parte de las empresas y proyectos mineros, pero también como parte de un interés mayor. La inserción femenina en la minería en Chile obedece también a una “política enmarcada en la corriente de la responsabilidad social empresarial, que busca sintonizar con los desafíos propuestos por políticas públicas, de avanzar en igualdad de oportunidades, derechos y equidad entre géneros” (Díaz, 2014: s.n.p.).

Todo lo anterior ha generado que diversas organizaciones internacionales (como por ejemplo, el Banco Mundial, el Fondo Monetario Internacional, el Banco Interamericano de Desarrollo, las Naciones Unidas, la Organización Internacional del Trabajo y la Organización de Estados Americanos) asuman una opinión frente al tema y generen propuestas y proyectos para impulsar constantemente iniciativas destinadas a estimular y proteger la inserción laboral femenina bajo el concepto de “trabajo decente” (OEA, 2011).

Ahora bien, lo anterior es posible sólo en la medida que las mujeres puedan nivelarse a las exigencias del mercado, lo cual se logra -al menos teóricamente- por medio de la igualdad

salarial, de la co-responsabilidad en el cuidado familiar pero sobre todo, por medio de la capacitación y el desarrollo de habilidades acorde a las demandas de capital humano del mercado laboral. Requerimientos que en la actualidad están determinados por la empresa privada pero que son también responsabilidad del Estado. Esta disyuntiva genera la necesidad de indagar en la relación -en términos de gestión y responsabilidad- entre ambos sectores, sobre todo respecto de la influencia de la asociatividad público-privada en la creación de políticas de fomento a la inserción laboral femenina. Cómo se da esta relación y de qué forma influye en el proceso estudiado será el motivo del siguiente apartado.

1.2 Asociatividad público-privada y coordinación de políticas para la inserción laboral femenina

En el año 2002, el Consenso de Monterrey³, estableció las directrices para la gobernabilidad del nuevo orden económico mundial. En él se acordó que la nueva gobernanza global sólo es posible mediante un enfoque integral con respecto a los problemas sociales, lo cual hace necesaria la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres, creando oportunidades para todos, por medio de instituciones sólidas y responsables, en todos los niveles. (Consenso de Monterrey, 2002).

En el caso de América Latina, el proceso de democratización y descentralización de la región, así como también el cambio hacia un crecimiento impulsado por el mercado gracias a las políticas de liberalización y privatización, fomentaron este tipo de enfoques integrales. Lo anterior generó la necesidad de adoptar medidas conjuntas amparadas en las alianzas entre el sector privado y el sector público, lo cual provocó una evolución en la relación Estado-sector empresarial. Este profundo cambio ha significado que la relación entre ambos sectores sea menos antagónica y paternalista y ha posibilitado el surgimiento de un nuevo sector privado autónomo, con un rol protagónico en la sociedad. Este es un factor importante en el desarrollo de los países de la región puesto que en ellos el aparato productivo recae en la mayoría de los casos en manos privadas (Fiszbein y Crawford, 1996).

³ Consenso de Monterrey. El Consenso de Monterrey es la declaración de principios del desarrollo más amplia y de mayor peso que han suscrito oficialmente tanto los países en desarrollo como los desarrollados. El acuerdo alcanzado ayudó a eliminar las diferencias de pensamiento existentes entre el Norte y el Sur en materia de economía y desarrollo después de la guerra fría y marcó el comienzo de una nueva era de cooperación entre las instituciones de Bretton Woods, la OMC y las Naciones Unidas. La primera conferencia en la cumbre patrocinada por las Naciones Unidas en la que se abordaron cuestiones clave de financiación y otras conexas en relación con el desarrollo mundial y la cooperación económica internacional se celebró en Monterrey (México) en marzo de 2002, y contó con la participación sin precedentes de más de 50 jefes de Estado y más de 200 ministros de economía, relaciones exteriores, desarrollo y comercio, a los que se sumaron los máximos representantes de las Naciones Unidas, el Banco Mundial, el Fondo Monetario Internacional (FMI) y la Organización Mundial del Comercio (OMC), así como destacados dirigentes de empresas y de la sociedad civil.

Reforzando lo anterior, diversos estudios hoy en día demuestran que las inversiones transnacionales contribuyen a financiar el crecimiento sostenido de largo plazo, y son un vehículo eficiente para la transferencia de conocimientos y tecnologías, a la vez que “crean puestos de trabajo, aumentan la productividad general, estimulan la competitividad y el espíritu de empresa y, en última instancia, erradican la pobreza mediante el fomento del desarrollo y el crecimiento económico” (Consenso de Monterrey, 2002: 20). También es importante señalar que estas alianzas se enmarcan dentro de las directrices establecidas en el Pacto Mundial que es, hasta el minuto, la iniciativa público-privada más amplia en el ámbito de las Naciones Unidas.

La asociatividad entre el sector público y el privado funciona interconectando mecanismos, recursos y competencias de diferentes sectores, lo que le permite al Estado y al sector privado ser más eficientes en el logro de objetivos comunes. La idea es lograr un manejo de recursos humanos, financieros, técnicos y materiales de la forma más eficiente y eficaz posible. En este sentido el diálogo intersectorial y la coordinación de políticas dentro de la alianza público-privada es fundamental (Casados, 2008).

La experiencia ha demostrado que las alianzas público-privadas necesitan cumplir con dos premisas centrales: la primera es que el Estado colabore estrechamente con el sector privado conservando su autonomía en lo que concierne a salvaguardar el bienestar público. “Sólo así el Estado podrá mostrarse como un socio activo del sector privado y evitar quedar “cautivo” de intereses particulares” (Muñoz, 2000: s.n.p.). La segunda dice relación con la protección hacia el sector privado en el sentido de lograr una fluidez y transparencia en el diálogo intersectorial y en la evaluación de los resultados de las políticas gubernamentales, con el fin de evitar que las empresas sean extorsionadas o capturadas por intereses políticos. De modo que la coordinación y el diálogo dentro de la asociatividad entre ambos sectores es fundamental para evitar que “entre los actores se establezcan connivencias contrarias a los intereses generales” (Devlin y Moguillansky, 2010: 109). Según los planteamientos teóricos de estos autores la asociatividad público-privada depende de cuatro factores que son esenciales para su gestión, a saber: el consenso, la negociación, la transparencia y la evaluación (Devlin y Moguillansky, 2010). En este análisis se prestará atención a todos estos aspectos porque son ellos los que determinan el éxito, la eficiencia y la eficacia en la coordinación de políticas sociales.

Según Devlin y Moguillansky, el consenso es uno de los factores más importantes en la asociatividad público-privada, ya que permite llegar a acuerdos no sólo respecto de la implementación de estrategias nacionales, sino también, respecto de la forma como los

programas serán aplicados desde el gobierno. El consenso dentro de la asociatividad se logra por medio de “un proceso de consultas y pactos entre socios, bajo una interdependencia funcional y un sentido de solidaridad, cohesión social y participación” (Devlin y Mognillansky, 2010: 112).

Según Marsch (2006) el consenso debe contar al menos con 5 características, estas son: capacidad para hacer más estables los entendimientos existentes, aplicación de mecanismos para reunir perspectivas diversas, un marco institucional que facilite en forma sostenida el examen de los problemas y su solución, un entorno que permita trascender las fronteras entre las disciplinas políticas y las expectativas de los diferentes actores sociales y por último, capacidad de construir nuevas coaliciones y redes de carácter político (Marsch, 2006).

Otro aspecto fundamental de la asociatividad entre el Estado y las empresas es la transparencia, mecanismo que permite el libre acceso a la información a los diferentes actores involucrados. La transparencia es importante porque previene las superposiciones en las actividades de los organismos y de los programas, además, evita la pérdida de una visión integral de los objetivos fortaleciendo la confianza mutua. La idea es que la transparencia permita a su vez una negociación honesta en el proceso deliberativo, en donde se considere la formulación y reformulación de políticas en torno a determinados problemas y que “las soluciones pertinentes sean acordes con la identidad y las preferencias partidarias de los participantes, para que los resultados generen un bien público” (Devlin y Mognillansky, 2010: 113).

Por último, en la asociatividad público-privada, es primordial considerar a la evaluación cómo un elemento fundamental. En este sentido, cabe destacar, la importancia que conlleva la definición concreta de objetivos en la etapa inicial de diseño de políticas, sobre todo respecto de los objetivos materiales productivos de la empresa privada por un lado y los objetivos inmateriales del Estado por otro. En este punto el desafío de la asociatividad recae precisamente en la eficacia y eficiencia en satisfacer equilibradamente las demandas de ambos polos (Lechner, 1997). Lo fundamental en este punto es entender que “la nueva responsabilidad social de la empresa está determinada no sólo por la presencia y el peso del sector privado en asuntos nacionales (y que) crece en proporción directamente inversa a la presencia del sector público” (Fiszbein y Lowden, 1999: s.n.p.), sino también por el poder económico que ejercen en relación a la demanda de capital humano y por ende, sobre las políticas de los Estados (Meller, 2000). Esta nueva responsabilidad social de las empresas coincide a su vez con los cambios experimentados por el Estado en relación a la evolución entre la noción de “sujeto de necesidad” a “sujeto de derecho”, cambio paradigmático que ha

generado la idea de un individuo universal que demanda del Estado – y hoy en día también del sector privado- garantías reales para el pleno ejercicio de los derechos humanos (Harvey, 2013).

En este sentido, existe una estricta coherencia con los planteamientos de la Declaración Tripartita de Principios sobre las Empresas Multinacionales y la Política Social (OIT, 2006) en la que se establece como objetivo fundamental, incentivar el crecimiento y desarrollo económico sustentable, a largo plazo, para elevar los niveles en la calidad de vida mediante el empleo decente. Reforzando lo anterior, la Organización Internacional del Trabajo, establece que “las empresas multinacionales, en particular cuando realicen sus operaciones en los países en vías de desarrollo, deberían esforzarse por aumentar las oportunidades y niveles de empleo, teniendo en cuenta la política y los objetivos de los gobiernos a este respecto” (OIT, 2006, s.n.p.). Esto significa, la utilización de todo tipo de herramientas y “tecnologías capaces de crear empleos tanto directa como indirectamente” (OIT, 2006: art. 21). Para cumplir eficientemente con estos dictámenes internacionales, la asociatividad público-privada necesita de la coordinación intersectorial de políticas públicas.

La coordinación de políticas públicas debe ser entendida como un proceso de múltiples dimensiones (político y técnico, participativo y concertado, vertical y horizontal) y de diferentes alcances (macro, meso y micro) que involucra a diferentes actores y sectores y crea sinergias que favorecen el logro de objetivos estratégicos. Además, como procedimiento, permite eliminar contradicciones o redundancias en el desarrollo de políticas integrales (Molina y Licha, 2005: 5).

Como estrategia, la coordinación de políticas, demanda la construcción de una capacidad colaborativa interagencial y una cooperación basada en la interdependencia de objetivos y medios entre las distintas organizaciones (Bardach, 1999). Estos factores exigen una concertación de acuerdos que dependen también de criterios de contingencia y de los costos y beneficios asociados (Echebarría, 2001). Por lo general en este tipo de políticas, la resistencia al cambio en la organización, la poca claridad en la entrega de información en relación a los mecanismos de gestión e implementación, así como el poco compromiso con los objetivos a alcanzar, generan una tensión entre las partes. Ésta fricción se debe a que la coordinación tiene una dimensión dual, que se ejerce desde dos niveles, uno vertical, que decide, a cargo del gobierno central, y otro horizontal, que ejecuta e implementa, a cargo de los gobiernos sub-nacionales (Molina y Licha, 2005).

Por tanto, la integración de políticas no sólo implica el establecimiento de objetivos comunes con una óptima coordinación de mecanismos y recursos entre los sectores y actores

involucrados, sino también el equilibrio de poderes entre los sectores. En este sentido es importante establecer que en el procedimiento de coordinación de las políticas no sólo interviene el gobierno – en sus distintos niveles – sino también se ven involucrados actores externos como lo son la empresa privada y la sociedad civil. De allí su importancia para con la sociedad (Casilda, 2009). Esta convergencia de sectores aumenta la tensión en relación al poder y a los objetivos a alcanzar, por lo que se hace indispensable establecer metas como un bien común superior y transversal. Peters señala al respecto que se debe desarrollar una visión (imaginario) en relación a las políticas y al gobierno buscando soluciones holísticas de los problemas públicos (Peters, 1998).

Para Molina y Licha la coordinación intersectorial de políticas debe contar con al menos diez elementos para garantizar su óptimo desempeño, a saber: voluntad y cohesión política, definición de objetivos estratégicos, estructuras y mecanismos de coordinación claramente definidas, participación de los actores, institucionalidad legítima, capacidad de coordinación y liderazgo, espacios de diálogo y deliberación, sinergias, cultura de cooperación y sistemas de información, comunicación, monitoreo y evaluación. A estos factores se suma la necesidad de establecer claramente el sujeto de atención de las políticas, es decir, definir a quien están destinadas las acciones y si éste genera interés, consenso y convergencia en los diferentes grupos involucrados (Scout y Thurston, 2004).

En este sentido, la asociatividad público-privada y la coordinación intersectorial de políticas y programas es fundamental para la inserción laboral femenina, porque permite responder a la demanda de capital humano y a la oferta laboral dentro de un país mediante un mismo proceso. El diálogo entre ambos sectores debe enfocarse en la formación de cualificaciones profesionales, proporcionando todo tipo de ayuda a la implementación de programas de formación profesional acorde a la demanda, sobre todo en relación al aporte de conocimiento y recursos técnicos que faciliten la formación de capital humano femenino para el trabajo en todos los sectores.

1.2.1 Capital humano, capacitación laboral e inserción laboral femenina

La importancia e influencia de la empresa y por ende del sector privado se da en distintos niveles, el más evidente se halla en el fomento a la producción. No obstante, en este capítulo, abordaremos su importancia en relación a la demanda de capital humano. Esto porque la fuerte demanda de mano de obra que generan actualmente las inversiones transnacionales “ha transformado el trabajo de las personas en un bien de consumo de las empresas mismas, más allá de las necesidades de la población o del Estado” (Santacoloma y Gálvez, 2013: s.n.p.). Lo

anterior polemiza con la idea de la nueva responsabilidad social de las empresas y el rol que éstas desempeñan (o deberían desempeñar) en el combate de la pobreza y la desigualdad.

Es importante destacar que el mercado laboral de las empresas privadas trabaja bajo el paradigma del capital humano, que establece que cada persona posee características que determinan su productividad y su (propia) capacidad para generar ingresos. Es decir, las características innatas de una persona pueden ser fortalecidas con otros elementos que se pueden adquirir en el mercado. Desde esta teoría, la adquisición de cualificaciones específicas, en respuesta a la demanda, es vista como una inversión. Así, el individuo sería el responsable último de los ingresos que percibe por su empleo (Fernández-Huerga, 2010).

En el caso de las mujeres, la adquisición de cualificaciones acorde a la demanda del mercado estaría atravesada por el hecho que en cada sector coexisten empleos que requieren una calificación determinada, a lo que las mujeres en situación vulnerable, escasamente podrían responder desde sus niveles de estudios, profesiones y oficios desempeñados, menos aún, desde la experiencia laboral. Este último punto es importante puesto que muchas veces, las capacitaciones otorgadas a las mujeres son en oficios estereotipados y cuando no es así, el entrenamiento práctico en terreno dificulta la adquisición de experiencia, puesto que las actividades se desarrollan en las mismas zonas de las cuales las mujeres están excluidas.

Lo anterior ha hecho que las directrices internacionales establezcan que las empresas multinacionales “deben utilizar tecnologías capaces de crear empleos tanto directa como indirectamente. Del mismo modo, deben ayudar y posibilitar todo tipo de recursos para que las calificaciones profesionales y la experiencia sean la base para la contratación, la colocación, la formación profesional y la promoción de su personal en todos los niveles” (OIT, 2010). Según estos acuerdos internacionales, es deseable que las empresas transnacionales diseñen e impartan programas que incluyan fondos especiales, que cuenten con un amplio respaldo del gobierno y de los trabajadores para fomentar la formación y el desarrollo de las calificaciones profesionales. “Siempre que sea practicable, las empresas multinacionales deberían proporcionar los servicios de un personal calificado para prestar ayuda a los programas de formación profesional organizados por los gobiernos, como parte de su colaboración al desarrollo nacional” (OIT, 2010: s.n.p.). Por su parte los gobiernos están llamados a esforzarse “por adoptar medidas adecuadas que aseguren que los grupos de ingresos más reducidos y las zonas menos desarrolladas se beneficien cuanto sea posible de las actividades de las empresas multinacionales” (OIT, 2010: s.n.p.). Así, la capacitación de las mujeres debería estar enfocada en la inserción universal al mercado laboral en igualdad de condiciones, no sólo a través de políticas de inserción desde el gobierno, sino también por

medio de la ayuda del sector privado, sobre todo en relación a la capacitación y su posterior contratación.

De modo que es indispensable entender que la demanda de capital humano va estrictamente entrelazada con la capacitación laboral y con el entrenamiento específico para el trabajo en áreas de alta complejidad (SENCE, 2010). El Estado y las empresas privadas no deben velar sólo por la dotación de puestos de empleos o de oferta de mano de obra y en relación a estos capacitar a un segmento específico de la población. La responsabilidad social de las empresas y del Estado debe apuntar también al establecimiento de políticas públicas destinadas a la inserción efectiva de grupos vulnerables en los sectores excluyentes del mercado laboral. Lo anterior es importante porque en la práctica se da a menudo un reclutamiento importante de mujeres o jóvenes en situación de precariedad para capacitación pero que posteriormente, aún habiendo recibido la preparación específica necesaria, no logran insertarse en el mundo laboral de forma estable y permanente en el tiempo.

Lo anterior es significativo puesto que representa un obstáculo que no siempre es considerado en el análisis de la demanda y dotación de capital humano en el actual mercado laboral. Esta falencia está relacionada directamente con el sistema de intermediación laboral, puesto que es éste último mecanismo el encargado de generar una vinculación atingente entre las demandas del mercado, la formación del capital humano individual por medio de la capacitación y la información respecto de los requerimientos del mercado. Esto resulta fundamental sobre todo en el caso de sectores económico productivos altamente especializados pero fuertemente segmentados como lo son, por ejemplo, los sectores extractivos o de defensa.

Es importante tener en consideración que la intermediación laboral es el mecanismo por medio del cual se genera un dialogo intersectorial con el fin de informar y contactar a los oferentes con los demandantes de empleo para su colocación en el mercado laboral (Rojas, 2011). El propósito central de la intermediación laboral es la de incentivar a las personas a capacitarse, buscar empleo y trabajar (Meller, 2008). En este sentido, la intermediación y la capacitación constituyen elementos centrales en la empleabilidad de las mujeres, hecho que incide directamente en la productividad de las personas y por ende en su situación socioeconómica.

En el caso de Latinoamérica, la intermediación laboral se ve afectada por la baja inversión en política laboral y por seguros de desempleo básicos que detonan un bajo interes en dicho mecanismo (Mazza, 2003). En el caso chileno, el sistema de intermediación laboral surgió en 1976 con la creación del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE). Como

medida de respaldo a la labor designada al SENCE se crearon en el año 1977 las Oficinas Municipales de Colocación (OMC) que derivaron más tarde, en el año 1997, en lo que hoy en día se conoce como Oficinas Municipales de Intermediación Laboral (OMIL). El objetivo detrás de la creación de estas entidades fue el de “enfrentar en forma decidida las tradicionales barreras del mercado laboral, a través de una vinculación activa con las fuentes de empleo, por medio de una visión multidimensional de la situación del mercado local, ejecutando acciones de información y orientación para otorgar herramientas efectivas a sus usuarios en la búsqueda de empleo y/o capacitación” (Chanamé, 1999:10). No obstante, el sistema de intermediación en Chile presenta serias deficiencias que afectan significativamente la colocación masiva de personas en el mercado laboral, sobre todo de aquellas pertenecientes a los quintiles más pobres (Trabajo y Equidad, 2008).

La ineficiencia en los mecanismos de capacitación e intermediación laboral en Chile motivó la creación en el año 2007 del Consejo Asesor Presidencial “Trabajo y Equidad”, que entre muchos puntos propuso la designación de “una autoridad social dedicada a la coordinación y evaluación de las políticas sociales, responsable de examinar la consistencia y coherencia de las políticas existentes, con un seguimiento continuo del cumplimiento de la política social por medio de la evaluación de resultados a través de un proceso de rendición de cuentas públicas” (Trabajo y Equidad, 2008, s.n.p.). El Consejo “Trabajo y Equidad” propuso en su Informe Final como dicha entidad al Ministerio de Planificación.

No obstante, según un informe del SENCE de mayo de 2013, en Chile actualmente uno de los mayores obstáculos del sistema de intermediación laboral es que las OMIL dependen desde el punto de vista administrativo y financiero de los municipios pero desde la perspectiva técnica son dependientes del SENCE. Este doble vínculo genera problemas no sólo en la implementación y coordinación de políticas sino también una incoherencia en el énfasis otorgados a los lineamientos de ambas entidades (SENCE, 2013). Además, carece de un organismo fiscalizador como el propuesto por el Consejo “Trabajo y Equidad”.

Todo lo anterior explica los obstáculos presentes en el proceso de inserción laboral femenina, sobre todo para los quintiles más bajos quienes presentan las menores tasas de inserción laboral y los mayores problemas en el uso de las redes y mecanismos para alcanzar un empleo. Hecho que justifica la necesidad de mejorar la coordinación intersectorial en la creación de políticas públicas destinadas a la mujer con un enfoque de género, desde la capacitación en oficios pero también bajo el apoyo y supervisión del sistema de intermediación laboral como garantía para la obtención del empleo (Trabajo y Equidad, 2008).

Capítulo 2

El desarrollo del sector minero en Chile: Perspectiva Histórica

La economía chilena presentó desde sus inicios una fuerte dependencia frente a dos aspectos fundamentales: la demanda e inversión extranjera y la producción minera (Encina, 1940). En el periodo colonial, su relación de subyugación con respecto a España, la hacía depender de los dictámenes que llegaban desde Europa. La independencia y la instauración de la República no modificaron esta realidad. Al contrario, en el siglo XIX, las influencias del liberalismo instaurado en Chile determinaron la forma de hacer política y la manera de llevar la economía del país. Al iniciarse el siglo XX, mientras Europa se enriquecía gracias al desarrollo industrial y asentaba su poderío imperialista fortaleciendo la producción capitalista, Chile abría su economía de explotación primaria agro-minera al capital y demanda extranjera, perpetuando la dependencia de Chile con el viejo continente. Actualmente - a pesar de que han habido momentos en la historia en que se ha intentado potenciar otros sectores y desde otras formas de financiamiento desde el Estado – la economía chilena sigue dependiendo en gran medida del mercado exterior y de la inversión privada-extranjera (Gumucio, 2005). La mayor manifestación de esta realidad se da en el sector minero.

El rol protagónico de la minería en el desarrollo económico de Chile se ha intensificado a partir de la década de 1990 precisamente gracias a la inversión privada. Como se mencionó al inicio, dicha inversión ha aumentado en 164,3% en las últimas décadas y representa en la actualidad más del 67% de las inversiones correspondientes a capitales privados en el país. En los últimos años la producción minera en Chile ha tenido una participación en las exportaciones del 60%, con un aporte en los ingresos fiscales de un 20% y con un 15% de participación en el PIB. A su vez, la proyección actual en dicho sector calcula que la inversión en el futuro superará los 110 millones de dólares, ésto considerando que el último informe del Servicio Geológico de Estados Unidos determinó que las reservas de cobre en Chile llegan a 190.000 millones de toneladas, hecho que asegura la productividad de la minería en Chile por los próximos 100 años (COCHILCO, 2013).

A continuación se contextualizará históricamente el desarrollo del sector minero en Chile. Para ello, se entregará en primer lugar, una breve reseña histórica de las principales etapas del desarrollo del sector minero en el país, enfatizando el aspecto de la asociatividad público-privada dentro del sector. En segundo lugar, se analizará el aspecto sociocultural de las comunidades surgidas en torno a la minería chilena y sus particularidades, sobre todo en

relación al rol de la mujer en el rubro. Esto último pretende aportar datos para entender la actual situación de las mujeres en la minería chilena.

2.1 Breve reseña histórica de las principales etapas en la minería chilena

La minería en Chile siempre ha sido importante pero lo fue más aún tras la llamada Guerra del Pacífico (1879-1883), que dio inicio a una nueva época de crecimiento gracias a las ganancias de la explotación del nitrato. No obstante, el Estado chileno nunca estuvo a cargo completamente de la explotación del salitre, su rol consistió en gravar con un 10% la exportación del mineral, hecho que de todos modos favoreció la riqueza del sector público, aunque no del modo como se sabe que podría haber sido (Ortega, 2005). En Chile, al anexar la región de Antofagasta y del desierto de Atacama al territorio nacional, el gobierno pudo haberse apropiado de la explotación total del mineral, pero no fue así. El gobierno liberal del presidente Santa María permitió casi de inmediato que los yacimientos pasaran a manos extranjeras, especialmente británicas (Encina, 1940).

Los capitales ingleses pasaron a controlar un alto porcentaje de la producción del salitre, mientras que los capitales nacionales participaron escasamente del lucrativo negocio (Encina, 1940). Lo anterior generó “uno de los cambios estructurales más influyentes en el desarrollo económico chileno, cual es la cesión a intereses extranjeros de las dos industrias básicas de exportación minera: salitre y cobre” (Pinto, 1996: 52). El presidente Balmaceda, consciente de la situación, intentó durante su mandato la nacionalización tanto del salitre como del ferrocarril. El mandatario deseaba que el salitre fuera explotado por el Estado pero sus iniciativas chocaron con la oposición de las élites gobernantes, situación que degeneraría en la Guerra Civil de 1891 (Blackemore, 1977). Luego de la guerra, la explotación del mineral siguió estando en manos extranjeras hasta su decadencia casi absoluta después de la Primera Guerra Mundial.

Con el declive del comercio masivo del salitre luego de la Primera Guerra Mundial, los capitales extranjeros fueron abandonando paulatinamente el negocio, generando lo que se conoce como la “Crisis del salitre”. Posteriormente el gobierno chileno intentó la reactivación del sector a través de la creación de la COSACH (1930-1933) y la COVENSA (1934-1968) que finalmente decantó en el surgimiento de la SQM en 1971, entidad que logró finalmente la nacionalización del nitrato. No obstante, en 1986 se privatizó bajo “Pampa Calichera” formando en el año 1991 un holding de gobierno corporativo basado en sociedades cascadas que ha sido fuertemente cuestionado hasta el día de hoy. A pesar de esto, la SQM pasó de todos modos a ser la principal productora de salitre, yodo y litio del mundo, materiales usados

actualmente como conductores de energía solar y en baterías eléctricas, utilización que define al litio como el petróleo blanco del futuro. Cabe preguntarse en este sentido sobre las razones del Estado chileno para decidir, una vez más, no participar activamente en la explotación de este producto de innegable importancia futura.

Otro producto minero de gran importancia fue el carbón, su explotación formal en Chile se remonta a mediados del siglo XIX, cuando la introducción de maquinarias a vapor impulsaron su extracción. En 1840 William Wheelwright trajo a Chile dos barcos a vapor (el Chile y el Perú), impulsando la demanda de hulla por parte de la incipiente industria chilena. En este mismo contexto resalta la visión y el espíritu de empresa de Matías Cousiño, que funda en 1852 la Compañía Minera de Lota. De este hecho parte en el año 1855 la construcción de grandes extensiones de líneas ferroviarias en el país, que fueron monopolizados por el Estado y que acentuaron la demanda de carbón como combustible que alimentaba las calderas (Endlicher, 1986).

Junto a estos adelantos, durante el gobierno del presidente Manuel Montt (1851- 1861), se aplicó un impuesto a la producción minera que permitió un impulso en el desarrollo del país gracias a la creación de caminos, puentes, ferrocarriles, telégrafos y escuelas (Encina, 1940). No obstante, la influencia de la ortodoxia liberal (siguió) instando a “la prescindencia más absoluta del Estado y de toda regulación oficial, rechazando cualquier forma de proteccionismo que entrabara la amplia competencia y el triunfo de las más aptos” (Pinto, 1996: 27) De este modo el incipiente desarrollo alcanzado por el gobierno de turno, no se tradujo en un desarrollo fabril a nivel nacional.

Es interesante resaltar que la sobrevivencia de estos yacimientos carboníferos dependía de las demandas de otros sectores de la economía nacional, como por ejemplo, la minería del salitre y del cobre en el norte de Chile, que lo utilizaban en las máquinas a vapor de sus fundiciones. Una cantidad relativamente pequeña se exportaba también a Perú, Bolivia y Ecuador, pero sin una trascendencia significativa (Villalobos, 2007). Del mismo modo, los enfrentamientos bélicos potenciaron al sector, sobre todo las guerras de fines del siglo XIX. Esta tendencia se mantuvo también a lo largo del siglo XX. Los auges productivos (1870-1925, 1933-1964) y las crisis (1925-1932 y 1953) de la industria carbonífera en Chile estuvieron siempre estrictamente relacionados a la demanda industrial y a los periodos de Guerra. No obstante, el pobre contenido bituminoso y energético del carbón chileno y la utilización creciente del petróleo que permitía un consumo energético más fácil y con menores costos, mermó la producción de carbón hasta hacerla desaparecer casi por completo en la década de los años 1990, cuando la Empresa Nacional de Carbón (ENACAR) cerró los

yacimientos de Lota y Coronel. Las nuevas zonas que surgen hoy ligadas a su producción, como la Mina Invierno en la Isla Riesco, están lejos de representar una reactivación importante del sector, pues satisfacen apenas la demanda interna de este combustible mineral.

Respecto al principal mineral de Chile, el cobre, se tienen registros de que la explotación en nuestro territorio comenzó ya en épocas muy tempranas (siglo XVIII) y que su explotación se ha mantenido, aunque bajo procesos distintos, a través de nuestra historia (Hidalgo y Schiappacasse, 1989). No obstante, su producción a escala industrial comenzó a mediados del siglo XIX gracias a la incorporación de nuevas tecnologías que le permitieron una producción a gran escala para satisfacer las demandas del exterior, sobre todo desde Inglaterra. En este contexto, la producción del cobre se sumó al auge minero de la época que, junto a la producción de salitre y carbón, permitió que Chile percibiera grandes beneficios desde el sector minero (Villalobos, 2007). Entre fines de la década de 1820 y mediados de la de 1870, existió una correlación positiva entre el nivel de producción en Chile y los movimientos del precio del metal en el mercado de Londres. La demanda de la emergente industria de la ingeniería fue el primer estímulo externo significativo, al punto que incentivó a que, en 1825, se organizaran en Londres tres compañías que tenían como propósito el desarrollar operaciones mineras en Chile: la Anglo-Chilean Mining Association, la Chilean Mining Association, la United Chilean Association y la Chilean & Peruvian Mining Association (Ortega, 2005).

También en este caso, la explotación de los yacimientos de cobre fue quedando poco a poco en manos de extranjeros. A comienzos del siglo XX la explotación de la mina El Teniente (explotada originalmente por la familia Guggenheim a través de la Braden Copper Company, filial de la Kennecott Copper Corporation) y Chuquicamata (en manos de la Anaconda Copper Company) estaba controlada por capitales norteamericanos que mantuvieron una producción ascendente en el tiempo (Ortega, 2005: 186).

La nacionalización del cobre en el año 1971 dio origen a la Corporación Nacional del Cobre de Chile (CODELCO) que pasó a controlar la producción de los yacimientos de Chuquicamata, El Teniente, El Salvador y Andina, siendo en la actualidad la empresa de mayor producción de cobre a nivel mundial. Lo anterior sumado a la tributación impuesta en el año 1970 a través de la Gran Minería del Cobre ha permitido al Estado chileno percibir por concepto de exportación minera grandes importes para las arcas fiscales del país. No obstante, la participación de capitales privados extranjeros en la producción de cobre sigue siendo fundamental, sobre todo a partir de la década de los años 1990, donde la participación de privados ha permitido que la producción de cobre aumente significativamente.

Actualmente la actividad minera en Chile aporta el 13% del Producto Interno Bruto (PIB) y representa el 60% de las exportaciones, otorgando un 14% de los ingresos fiscales del Estado (Consejo Minero, 2013). Su proyección futura, a pesar de los vaivenes experimentados por el sector, es óptima, incluso considerando la disminución del crecimiento económico de China, el principal comprador de cobre y oro chileno, que mantiene una demanda de 43% y 26% respectivamente (Fundación Chile, 2014). No obstante, el auge del sector minero en lo que se ha denominado el “super ciclo” enfrenta un alto déficit de mano de obra para ejecutar sus inversiones y para enfrentar las operaciones (extracción, procesamiento y mantención), gestión y administración de sus proyectos. Además, convive con el hecho de que para el año 2020, “el 43% de la producción mundial vendrá de yacimientos con mejor ley, fuera de Chile, restando ventajas comparativas a la industria local, lo que debiera ser compensado en el caso de capital humano, por personal con mayor productividad” (Fundación Chile, 2014: 17).

En síntesis, la rentabilidad futura de los proyectos mineros y del sector en sí mismo, depende fundamentalmente del grado de competitividad en relación a otros países productores. El óptimo posicionamiento de la minería chilena dependerá “en gran medida de la entrada en operación de nuevos proyectos, los que debieran compensar la declinación natural de los yacimientos existentes, así como contribuir con producción adicional” (Fundación Chile, 2014: 25). Pero la rentabilidad futura de la minería en Chile también depende de la dotación de capital humano de alta coherencia y competitividad dentro del sector, que respalde la ejecución de los proyectos (Richards, 2013). En este sentido, tanto las Compañías Mineras como el Estado chileno, por medio de CODELCO, han iniciado en los últimos años una política de asociatividad mixta con el fin de enfrentar conjuntamente las complejidades de la minería futura.

2.1.1 Antecedentes históricos de la asociatividad público-privada en la minería chilena

La minería en Chile ha estado marcada por los cambios en materia de propiedad minera, donde la inversión extranjera ha sido fundamental. El registro histórico muestra que la temprana explotación de los principales yacimientos mineros de Chile estuvo desde un inicio bajo control de capitales privados. Así, en 1904, la explotación del mineral de cobre de “El Teniente” estuvo a cargo de la Braden Copper Company, filial de la Kennecott Copper Corporation. En 1910 la empresa Chile Exploration Company, inició las faenas en Chuquicamata y en la década del veinte, la Andes Copper Mining activó las operaciones en la mina de Potrerillos y, más adelante, continuó con la explotación del yacimiento Indio Muerto, en el mineral El Salvador. Posteriormente, en 1923, la Chile Exploration Company fue

adquirida por la empresa Anaconda Copper Company, que también controlaba a la Andes Copper. De esta manera, los minerales de Chuquicamata y Potrerillos (hoy Mina Vieja), además de La Africana (en Pudahuel), quedaron bajo la misma administración (Villalobos, 2007).

En 1966, tras intensos debates, se produce el primer cambio en materia de propiedad de la Gran Minería del metal rojo (principal exportación del país). En el marco de la Chilenización del Cobre, se dictó la Ley N°16.425, creando las sociedades mineras mixtas entre el Estado de Chile y las compañías mineras extranjeras que explotaban los yacimientos de la denominada Gran Minería del Cobre. La legislación establecía un mínimo de 25% de participación estatal. En 1967, El Teniente, Chuquicamata y El Salvador se convirtieron en sociedades mixtas en las que el Estado adquirió el 51% de la propiedad; en tanto, en los casos de La Exótica y Andina, el Estado obtuvo un 25% (Meller, 2003).

En 1971, el Congreso Nacional modificó, por Ley Nro. 17.450 y de manera unánime, el artículo 10 número 10 de la Constitución Política del Estado y se introdujo la posibilidad de nacionalizar la Gran Minería del Cobre, lo que ocurrió a través de una de sus disposiciones transitorias. Esta dispuso que, “por exigirlo el interés nacional y en ejercicio del derecho soberano e inalienable del Estado de disponer libremente de sus riquezas y recursos naturales, se nacionalizaban y se declaraban, por tanto, incorporadas al pleno y exclusivo dominio de la Nación, las empresas que constituían la Gran Minería del Cobre” (Ley Nro. 17.450 de 1971), pasando de esta manera a manos del Estado los yacimientos que eran explotados por sociedades mixtas y privadas de origen norteamericano.

En 1976 el gobierno militar creó, por medio del decreto Nro. 1.350, la empresa estatal CODELCO Chile, que asumió la administración y control de los yacimientos mineros nacionalizados por el gobierno anterior en reemplazo de las Sociedades Colectivas del Estado que se habían creado para tal propósito. De esta manera, los yacimientos mineros de Chuquicamata, Exótica, El Teniente, El Salvador y Andina se agruparon en una sola empresa minera, comercial e industrial, de duración indefinida, con personalidad jurídica y patrimonio propio, generando un importante cambio estructural en materia de propiedad de la Gran Minería, que es detentada por el Estado.

En los últimos años se ha debatido volver a un modelo de propiedad privada de la Gran Minería del Cobre, planteándose incluso la transformación de CODELCO en varias divisiones que podrían venderse en el mercado internacional, empleando las utilidades de esta ventas en constituir depósitos de ahorro en instituciones financieras internacionales, cuyos intereses permitirían financiar proyectos públicos. Sin embargo, tal idea no ha prosperado,

prevaleciendo en cambio la vuelta al esquema de asociatividad público-privada en materia del desarrollo de nuevos proyectos mineros que requieren la incorporación de tecnología de punta, energías limpias y sustentabilidad, de acuerdo a los nuevos paradigmas impulsados a nivel internacional (OCDE, 2011). Cabe destacar que la Ley Nro. 19.137 de 1992, facultó a CODELCO para asociarse con terceros, siendo la conformación de la Sociedad Comercial Minera El Abra la más importante. En dicha asociación CODELCO cuenta con un 49% de participación, mientras el 51% restante lo controla Cyprus El Abra Corporation. Además, CODELCO cuenta también con una participación del 35% en la sociedad contractual minera Purén (Cámara de Diputados, 2011).

No obstante, la importancia de la asociatividad entre el sector público y privado no está referida sólo al manejo de las participaciones de los capitales en determinados yacimientos o a los niveles de producción, sino también al impacto en la demanda de capital humano. De hecho la producción en gran escala y la demanda de mano de obra del sector es tan grande que motivó la creación en el año 2012 del Consejo Sectorial de Recursos Humanos (CSRH), integrado por el Ministerio de Minería, el Ministerio del Trabajo y Previsión Social, el Consejo Minero, la Fundación Chile y el Consejo de Competencias Mineras (CCM) dentro del cual participa CODELCO y diversas empresas mineras privadas como Anglo American, Antofagasta Minerals, Barrick y BHP Billiton, entre otras. El objetivo principal de este organismo es el intercambio de información para mejorar la gestión y la productividad de las inversiones y dotar de capital humano al sector con las capacidades laborales que exige la minería en Chile.

En relación a los objetivos principales del CSRH resalta la fiscalización a la calidad de la dotación de capital humano. Con este fin se creó el Marco de Cualificaciones para la Minería (MCM)⁴ que busca adecuar la oferta profesional y calificada a las competencias que requiere la industria, buscando un equilibrio entre la cantidad y la calidad del empleo que se demanda en el sector (CODELCO, 2013). Para cumplir con los requerimientos del MCM y asegurar la óptima gestión de los presupuestos para la formación de oficios, se crearon los Organismos Técnicos Intermediarios para la Capacitación (OTIC) que administran los recursos y seleccionan los proyectos de capacitación acordes a los requerimientos de las empresas. Bajo esta misma iniciativa nacen los Organismos Técnicos Ejecutores de Capacitación (OTEC) que cuentan con la acreditación del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE) para impartir cursos de capacitación laboral que puedan ser imputados a la Franquicia Tributaria

⁴ Para un resumen del Marco de Cualificaciones Mineras ver anexos 1 y 2.

con pleno financiamiento público. La Ley Nro. 19.518 sobre Franquicia Tributaria de Capacitación es una medida de apoyo a todas las anteriores iniciativas que ha logrado que CODELCO, desde el año 2000 a la fecha, capacite a casi 177.000 trabajadores, con una inversión anual en capacitación cercana a los 2.500 millones de pesos (CODELCO, 2013).

Otro ejemplo de asociatividad público-privada que incide en la proyección futura del sector minero es el establecimiento de un “Protocolo de Acuerdo para la Eficiencia Energética en la Gran Minería”, suscrito por el Ministerio de Minería, la Comisión Nacional de Energía, el Consejo Minero, la Sociedad Nacional de Minería y las Empresas Anglo American, Barrick, BHP Chile Inc., CAP Minería, CODELCO, Compañía Minera Doña Inés de Collahuasi, Empresa Nacional de Minería (ENAMI), Freeport-McMoRan Americas, Minera Los Pelambres, SQM (Soquimich) S.A., Xstrata Copper Chile y Cemento Polpaico S.A., que ratifica la preocupación del sector minero por la búsqueda de soluciones eficientes e innovadoras para contener y reducir el consumo de energía, garantizando el menor impacto en la extracción y procesamiento del cobre, impulsando así el mejoramiento de la productividad y la competitividad del sector (Consejo Minero, 2013).

En la misma línea, en el año 1997 fue creado el Fondo de Investigaciones Mineras (FIM), al alero del Centro de Investigaciones Minero Metalúrgicas (CIMM), que impulsó el Programa de Innovación Tecnológica. El proyecto se financia con aportes del capital de las empresas del sector, entre ellas CODELCO, Escondida, Minera Zaldívar y Cerro Colorado. El principal objetivo del FIM es llevar a cabo investigaciones científicas relativas al cobre y sus subproductos (Consejo Minero, 2013).

Con lo anterior, el caso chileno es representativo de un modelo de asociatividad público-privada híbrida que responde a los desafíos actuales de la minería, donde la colaboración transversal entre el sector público y privado es fundamental. Sin embargo, “las relaciones entre el sector público y el sector privado no son fáciles y tampoco son siempre la mejor opción para llegar a resultados concretos, dado que no siempre se definen claramente las estrategias ni se identifican objetivos claros” (Casados, 2005).

Las alianzas entre el Estado y las empresas implican una serie de costos, tanto económicos como a nivel de recursos humanos, y no siempre suelen ser la mejor opción para poder lograr resultados concretos para el desarrollo. “Les sigue costando entender y respetar los intereses de los otros sectores” (Casados, 2008). En este sentido, el diálogo intersectorial sigue estando en una fase muy embrionaria y hasta cierto punto partidista. En el caso de la minería chilena esto se demuestra en las complejidades implícitas en la captación, formación, inserción y retención de capital humano, sobre todo en el caso de la mujer (Casados, 2008).

2.2 El desarrollo sociocultural y la presencia femenina en las sociedades mineras de Chile

La mina se constituyó desde un inicio como un espacio eminentemente masculino, donde el hombre se perfiló como el abastecedor y el jefe de la familia. Incluso muchas veces, cuando las necesidades del grupo eran extremas, se toleró el trabajo infantil en condiciones absolutamente adversas, pero no el de la mujer (Figueroa, 2009). De modo que la vida de las mujeres en los enclaves mineros no fue distinta a las de las demás mujeres de la época. Relegadas a su papel de cuidadoras en el hogar debieron enfrentar las mismas condiciones adversas a las que se enfrentaban en las grandes urbes de la época (Urriola, 1999; Gumucio, 2004).

La explotación del salitre originó campamentos y oficinas en todo el norte de Chile, aglomeró a un gran número de personas y generó en su entorno una sociedad conformada principalmente por dos grupos; el de los dueños capitalistas que invertían en la explotación y comercialización del producto y el de la gran masa obrera a cargo de la extracción del mineral. Los primeros casi no tenían contacto con los yacimientos mismos, ya que su alto nivel de vida refinado los mantenía alejados de las precarias condiciones que ofrecían las minas de salitre. En el año 1910 vivían en la zona calichera alrededor de 120.000 personas (Hernández, 1930). Sin embargo, las condiciones de vida que ofrecían eran extremadamente paupérrimas, impidiendo el desarrollo de una vida familiar normal. De hecho, en los campamentos mineros, las compañías asignaban casas sólo a los hombres casados, obligando a la mayoría de ellos a vivir en pensiones y a abastecerse en la pulperías del recinto.

En ausencia de leyes sociales, los trabajadores vivían expuestos a condiciones laborales deplorables, con jornadas de trabajo de sol a sol, originando un sistema de sobreexplotación conocido como “camas calientes”, que junto al sistema de fichas para el abastecimiento de los mineros en las pulperías, generó una dependencia absoluta de los obreros, casi a niveles de esclavitud. (Encina, 1940; Gazmuri, 2012). Esta situación de pobreza, subyugación e injusticia fue mayor aún en las mujeres (Urriola, 1999). Dentro de los campamentos las mujeres se desempeñaron como ayudantes, cajeras o empaquetadoras, pensionistas o libretistas. Las mujeres que se desempeñaban laboralmente fuera del hogar carecían de todo tipo de beneficios sociales o de leyes de protección laboral, incluso el salario percibido por ellas era significativamente menor al recibido por los hombres que se desempeñaban en las labores de extracción de los yacimientos mineros (Gazmuri, 2012).

No hay registro de mujeres profesionales que hayan ejercido algún trabajo remunerado dentro de la mina, en realidad el nivel de escolaridad de la mayoría de las mujeres de los campamentos mineros fue de absoluto analfabetismo (Castro, 1988). Tampoco existen registros que prueben que alguna mujer desempeñó algún trabajo ligado a la extracción o explotación misma del salitre. Por el contrario, al parecer, según las fuentes de la época, un alto porcentaje de mujeres que habitó los campamentos salitreros terminaban trabajando en las cantinas, donde su principal rol era la entretención y la prostitución. Se calcula que a comienzos del siglo XX más del 20% de las mujeres de la zona ejercía la prostitución y se cree que en el año 1910 habían en la zona más de 70 burdeles (Castro, 1988).

En el caso del carbón, las fuentes históricas y literarias contemporáneas a la industria dan cuenta también de una sociedad marcada por las difíciles condiciones existentes en los campamentos. La explotación de los yacimientos obligaba a los obreros a someterse a arduas jornadas laborales en pésimas condiciones (Vivallos y Brito, 2010). Coincidentemente, la elite conservadora dueña de las minas posibilitó la formación de una sociedad estructurada bajo la idea de la familia cristiano-occidental, donde el hombre asumía el rol de proveedor, como jefe del grupo familiar y la mujer se relegaba al mundo doméstico de la casa (Vivallos y Brito, 2010).

No obstante, las continuas crisis y la decadencia del sector carbonífero generó cesantía y dejó a las mujeres sin la posibilidad de representarse a sí mismas como proveedoras (Moyano, 2012: 288). La inactividad laboral también significó la pérdida de la fuerza del movimiento sindical que les quitó el piso para negociar con el gobierno. Además, los mineros en su monoproducción, acostumbrados a ser mineros, carecían de otros talentos y destrezas que les permitiera una reinserción en otros ámbitos (Moyano, 2012: 290).

En este contexto fueron las mujeres las que mejor se adaptaron. Aprovechándose del vacío generado a partir del retiro de los hombres, las mujeres paulatinamente fueron ganando terreno en el espacio productivo de la zona. De este modo, las políticas de reinserción laboral impulsadas durante los gobiernos concertacionistas en la zona tuvieron un efecto inesperado. “La mujer comenzó a cobrar cada vez más relevancia, se insertó en labores en el Centro de Formación Técnica, en el nuevo Banco Estado y principalmente en el comercio minoritario (además) se integró a organizaciones sociales y alcanzó una notable participación política” (Moyano, 2012: 298). No obstante, su participación no logró salvar la deplorable situación de las comunidades carboníferas. A pesar de su inserción, las mujeres carentes de preparación y experiencia, no lograron abastecer a sus familias al nivel de sacarlas de la situación de pobreza en que se hallaban sumidas desde el cierre de las minas.

Sin embargo, aunque su incorporación al mundo laboral no haya significado un nuevo auge económico de la zona, si es importante en términos que la participación laboral de éstas, luego del declive del carbón, visibilizó a la mujer como un sujeto económico, tirando por tierra los prejuicios y fundamentos que la habían marginado por siglos. Es curioso que haya sido el sentimiento (mariano) materno de protección y defensa de sus familias y esposos lo que llevó a las mujeres de Lota a conquistar un espacio político y económico en una sociedad fuertemente masculinizada. También es llamativo que las mujeres luchasen con tanto ahínco por la segregación y abandono del cual eran víctimas sus maridos, situación a la cual ellas habían estado sometidas históricamente y frente a la cual nunca reaccionaron (Moyano, 2012).

Tal hecho es absolutamente destacable porque es un avance significativo en la vida de las mujeres aunque contiene en sí mismo una desgarradora verdad, esta es; que no existían fundamentos reales de ninguna especie para que la mujer estuviese por siglos replegada a la casa. Todos los argumentos que posibilitaron su discriminación y subyugación en el mundo del carbón, que incluso justificó que sus hijos trabajasen en la mina y no ellas, pierde toda validez al constatar que en menos de una década las mujeres han logrado cifras de inserción y participación laboral significativamente mayores que los hombres, que acostumbrados a trabajar, no lo han logrado.

En el caso del cobre, los campamentos se caracterizaron desde un inicio por las fuertes influencias de los extranjeros. A mediados del siglo XX, los yacimientos cupríferos tenían todas las características de una verdadera comunidad industrial socializada (Vergara, 2010). Por ejemplo, en Sewell la Braden Cooper Company otorgó singulares comodidades a su población para mitigar la dureza del entorno (Gazmuri, 2012; 225). Las transformaciones experimentadas en el sector productivo del cobre no sólo se dejaron ver en términos de mejoras en la extracción y comercialización del mineral. El sistema laboral impuesto por los norteamericanos definió las características de la población en dichos enclaves. Una de las características principales de estos campamentos era la compleja estratificación de la sociedad. Las localidades tenían una clara división entre la zona gringa y la zona chilena donde la división se daba no sólo respecto del idioma y la nacionalidad sino que también implicaba una estratificación social. Además, las comunidades al interior del campamento contaban con otras divisiones que venían dadas desde las diferencias entre obreros (trabajo manual) y empleados (trabajo intelectual), entre casados y solteros y entre mujeres y hombres (Vergara, 2010).

Con el tiempo estos campamentos se convirtieron en verdaderas ciudades con poblaciones que alcanzaron a mediados de siglo los 45.000 habitantes. Sin embargo, la influencia extranjera permaneció inalterable, puesto que eran las empresas mismas quienes proveían el trabajo, la vivienda, el transporte y los servicios básicos y urbanos a la población. Incluso las escuelas. Despectivamente a estos enclaves se les llegó a ver como verdaderos feudos yanquis (Vergara, 2010). Lo mismo que en los demás yacimientos mineros, la presencia de la mujer en términos laborales era casi nula, su presencia se daba desde el hogar, las ocupaciones tradicionalmente femeninas y la prostitución pero no participó laboralmente de las actividades extractivas de la mina. Según diversos autores (Vergara, 2010; Salinas, 2011; Barrientos y Salinas, 2012) los mineros nortinos o chuquicamaitinos eran hombres rudos, machistas, bebedores, violentos, adúlteros e infieles. Las mujeres se relacionaban con ellos desde la subyugación impuesta por las condiciones de vida y la cultura patriarcal del campamento.

A pesar de lo anterior, las mujeres lograron organizarse óptimamente formando, por ejemplo, organizaciones como el Comité de Acción Femenina de Potrerillos o posteriormente la Corporación Nacional de Mujeres Trabajadoras del Cobre (CONMUTRACH) por citar algunas. Los objetivos detrás de estas organizaciones eran similares a los de las demás organizaciones femeninas de los demás enclaves mineros del país. A través de estas instancias las mujeres demandaban mejoras en el sistema de pulperías, protección, educación y salud.

No existen registros que demuestren que en los petitorios de estas organizaciones las mujeres hayan luchado por lograr capacitaciones que les permitiese el ingreso a las labores de extracción de las minas. Cuando solicitaron cursos de capacitación, éstos estaban enfocados a la extensión de las labores de cuidado tradicionalmente femeninas como la salud y la educación, no para una capacitación profesional o técnica en el ámbito minero. Bajo estas condiciones, la vida de las mujeres en los campamentos mineros se construyó al borde de la mina y siempre bajo el estereotipo machista que la reducía a un objeto reproductivo o sexual. Con este grado de marginación no es difícil entender los niveles de dependencia de las mujeres con respecto al sistema, toda vez que su supervivencia estaba determinada por el vínculo con el patrón, con el esposo o con el cliente. La mujer no logró desarrollarse en otros ámbitos de la minería chilena.

2.2.1 Situación actual de la minería chilena: ¿Un espacio para la Mujer?

En Chile tanto el neoliberalismo como la globalización se ampliaron en los años 90 con la llegada de la democracia. Las medidas instauradas por los gobiernos concertacionistas intensificaron las políticas de reducción de aranceles, los pactos comerciales y en definitiva la liberalización comercial de la economía chilena. El cambio en los niveles de producción en el sector minero durante esta fase fueron significativo. La producción de Cobre en Chile durante los años 1960 y 1980 se mantuvo casi invariablemente en un 12%. Con el despegue de la producción de cobre en los años 1990 la producción del metal ascendió hasta más que duplicarse en la primera década del siglo XXI, llegando a una cifra de 36.4% en el año 2011.⁵

A su vez, durante la década de los años 1990, cómo ya se ha mencionado, la participación de privados permitió que la producción de cobre aumentase considerablemente, generando una mayor dependencia económica del mercado exterior y de los capitales privados, en su mayoría extranjeros (Fundación Chile, 2013). En esta misma época, se implementaron la mayor parte de los más grandes proyectos mineros privados del país, haciendo que la participación de dicho sector en la producción de cobre casi se triplicara en el año 2011. Gracias a esta expansiva participación del sector privado la producción de cobre aumentó de 1.58 a 5.7 millones de toneladas anuales (Calfucura, 2013). En la actualidad la producción del sector minero cuenta con una inversión de US\$ 53 mil millones de dólares (Consejo Minero, 2013) con una producción anual de cobre 5.5 millones de toneladas y de 49 TMF en la producción de oro (Montecinos, 2010).

En términos geográficos, la producción minera de cobre se concentra en un 82% en la zona norte del país, y aunque sus ciudades se caracterizan por ser rústicas y con serios problemas de desarrollo urbano, esta misma zona presenta el índice de pobreza más bajo del país, que es un 43% menor al promedio nacional (Calfucura, 2012). Cabe insistir sin embargo que, según diversos estudios (Salinas, 2012; Calfucura, 2012; Ayala, 2012), la participación laboral femenina en la minería chilena llega sólo al 7%, porcentaje dentro del cual un 80% trabaja en áreas de administración o servicio de los yacimientos y no de operación o extracción minera. El porcentaje de participación femenina en esta área es del 1% a nivel nacional (Montecino, 2010).

Esta marginación no sólo aumenta la discriminación sino también la pobreza y la vulnerabilidad en un alto porcentaje de la población de la zona. Las estadísticas muestran que en las regiones mineras del norte del país los hogares pobres con jefatura femenina doblan la

⁵ Ver cuadro anexo 5.

media nacional (CASEN, 2011). Además, se presenta un cuadro de embarazo adolescente con deserción escolar que roza el 70%, perpetuando así un fenómeno de feminización de la pobreza (Arzola, 2012). Esta discriminación también afecta a aquellas mujeres que teniendo un alto nivel académico y trabajando dentro del sector minero no logran superar la brecha salarial que llega casi al 35% (Montecinos, 2010).

En este punto resulta indispensable preguntarse respecto de los orígenes de esta ausencia femenina en el sector minero. Según diversos estudios (Montoya, 2006; Silva, 2014 y Kraushaar, 2013) la casi nula participación de las mujeres en la minería chilena se sustentó tempranamente en el fuerte sincretismo religioso de la zona. Las creencias populares generaron un fuerte simbolismo en la relación del hombre con la tierra y la mujer. En este imaginario, el hombre-minero representado en la figura del *Tío*, penetra la madre-tierra (Pachamama) para que ésta le entregue sus frutos minerales. Esta relación simbólica entre el hombre y la tierra-hembra, que acoge y premia, se ve interrumpida con la presencia de la (otra) mujer, que genera celos en la mina, que como castigo, niega la veta y sus frutos (Montoya, 2006).

Este tipo de creencias que marginan y estigmatizan la figura femenina en las comunidades mineras se sustentan además en la mítica dualidad de la mujer-madre y la prostituta (Beauvoir, 1998). Esta polaridad discursiva típica de las sociedades machistas se ha reforzado a través del tiempo con otras creencias surgidas en el norte minero chileno. Ejemplos de ellas son las leyendas y cultos populares en torno a las figuras de La Lola, Botitas Negras y La Juanita, entre otras. Todas estas leyendas tienen como factor común a una mujer bella con una marcada sexualidad, una prostituta, que sufre el cuestionamiento, la censura y el reproche de la comunidad. En todos estos casos la muerte sufrida y dolorosa de la mujer funciona como un elemento redentor, un castigo que limpia su cuerpo y su alma para que pueda volver a ser la santa (madre) protectora del minero (Kraushaar, 2013). Todo lo anterior ha permitido construir y perpetuar un discurso cultural hegemónico patriarcal que se sostiene en el binomio oposicional de lo masculino y lo femenino (Cixous, 1995) y que sólo en los últimos años se ha comenzado a cuestionar.

En relación a esto Ayala (2012) afirma que el machismo imperante en la mina, aún hoy en día, es tan marcado que obliga a las mujeres a validarse no sólo en los aspectos técnicos sino que además deben hacer grandes esfuerzos para reforzar características fuertemente estereotipadas como son la amabilidad, la cercanía y la colaboración (Ayala, 2012). Esta concepción mariana de la mujer típica de la cultura minera, impone una imagen de la mujer como soporte cálido de las relaciones humanas -como la madre que cuida y comprende-

estereotipo que incluso subyace en el discurso oficial del gobierno.⁶ Según todo lo anterior no debe extrañar que el porcentaje de mujeres trabajando en la minería corresponda sólo al 0.4% de la ocupación femenina nacional (Montecinos, 2010).

La situación sociocultural, política y educacional actual del país no da cuenta de un cambio en el corto plazo en cuanto a la participación laboral femenina en el sector minero. Al contrario, actualmente existen 2.950 carreras ligadas a la minería, tanto en Universidades, como en Institutos Profesionales y Centros de Formación Técnica. Sin embargo, el número de egresados que se logra desde estas instituciones no se condice con la demanda del sector. Según cifras publicadas por la Fundación Chile se requerirán sólo para el año 2014 más de 6.294 nuevos trabajadores, sin embargo, se espera que egresen del sistema educacional sólo 2.058 profesionales, de cuyo porcentaje sólo un 20% es mujer (Fundación Chile, 2013).

Esta situación de desequilibrio impulsó, en el año 2012, la creación del Consejo Sectorial de Recursos Humanos cuyo objetivo, como se mencionó anteriormente, radica en el intercambio de información para mejorar la gestión y la productividad de las inversiones y dotar de capital humano al sector con las capacidades laborales que exige la minería en Chile. Es importante resaltar que tanto el Consejo de Competencias Mineras como el Consejo Sectorial de Recursos Humanos replican un modelo organizacional de coordinación intersectorial usado exitosamente en Canadá y Australia y que pretende ser la base para articular otras políticas públicas (Fundación Chile, 2013).

Con el fin de alcanzar los objetivos que lo justifican, el CSRH creó en el año 2012 el Marco de Cualificaciones para la Minería (MCM) que busca adecuar la oferta profesional y calificada a las competencias que requiere la industria (Fundación Chile, 2013). Como medida de apoyo, el Ministerio del Trabajo y Previsión Social decidió aumentar el financiamiento de programas de capacitación, creando el Plan de Formación para el Trabajo a cargo del SENCE que ha capacitado en oficios a 4.500 personas. Cabe destacar que estos programas están enfocados sólo a la formación en oficios de categoría 1 y 2 del MCM, las categorías mayores exigen una especialización y complejidad que estos cursos no entregan (SENCE, 2012).

Dentro de la oferta del SENCE encontramos el programa Mujer Minera que depende de fondos fiscales pero que se ejecutó a través de la coordinación intersectorial entre el gobierno y el sector privado. Cabe destacar que si bien la idea de este programa nació de la necesidad de aumentar el contingente femenino en el mundo laboral minero, el programa está destinado a la capacitación y no a la inserción laboral femenina.

⁶ Varios documentos del Sernam y del Sence resaltan la amabilidad o el cuidado como propios de la mujer.

Lo anterior resulta (al menos) confuso, porque la creación de este programa se justifica en la necesidad de empleo y capital humano, tanto para los ofertantes como para los demandantes respectivamente. De modo que la necesidad que motiva la implementación de este programa no dice sólo relación con la necesidad de las empresas por contar con un mayor contingente de capital humano, sino también con la evidente necesidad de mejorar la empleabilidad de la mujeres en la zonas mineras de Chile. Esta aparente incongruencia del Programa Mujer Minera motivó este estudio y justifica el análisis que a continuación se hará del programa en relación a su implementación y a los resultados obtenidos a nivel nacional.

Capítulo 3

Programa Especial de Capacitación Sence Mujer Minera

Todo lo dicho en los anteriores capítulos ampara la idea que la minería desempeña un rol fundamental en el desarrollo económico chileno y que como sector productivo está atravesado por los diversos procesos de modernización y cambios que ha experimentado el país. Otro tema fundamental que se ha desarrollado en los puntos anteriores, es la fuerte masculinización, segregación y segmentación del sector minero, así como su alta demanda de capital humano. Lo anterior, a su vez, convive con la importancia que en las últimas décadas se le ha otorgado a la participación de la mujer en el mercado laboral y a las políticas que el Estado ha implementado para lograr su inserción.

Todo esto ha motivado a que en los últimos gobiernos se tomen medidas apuntadas a modificar el estado tradicional del mercado laboral minero en Chile. Una de ellas fue la modificación al Código Laboral en el año 1993 con la Ley Nro. 19.250, que posibilitó la contratación de mujeres en las actividades extractivas mineras.⁷ No obstante, no es sino hasta el año 2011 cuando se dan los primeros pasos para motivar, desde el Estado, la inserción laboral femenina en la minería chilena. El seminario “Mujer y Minería” del año 2011 abrió por primera vez el debate respecto de las posibilidades reales para la inserción laboral de la mujer en el sector minero en Chile. En dicha oportunidad Alberto Salas manifestó que para el año 2018 el país llegaría a una producción de 8 millones de toneladas de cobre al año y que esto generaría una demanda de más de 60.000 empleos con un nivel de ingresos de casi 1 millón de pesos en el caso de las mujeres (Salas, 2011).⁸ Como resultado a lo anterior, en el mes de diciembre del año 2011, el gobierno lanzó la Resolución Exenta Nro. 12.279 en la cual dictaba las directrices respecto del Programa Especial de Capacitación Sence Mujer Minera⁹.

En este capítulo se analiza el diseño, gestión e implementación del programa, así como los resultados alcanzados, lo que significó para los demandantes y ofertantes de capital humano y empleo respectivamente y la opinión que se tiene hoy de esta iniciativa.

⁷ La prohibición de contratación de mujeres en faenas mineras data de 1874. El Código de Minería estipulaba en su artículo 126 la “prohibición del trabajo de mujeres en labores mineras o faenas calificadas como superiores a su fuerza o peligrosas para las condiciones físicas o morales de su sexo”. Dicho artículo fue recogido por los posteriores Códigos Mineros de los años 1888, 1930 y 1932. En el año 1931, el Código del Trabajo lo incluye dentro de su articulado, permaneciendo su texto inalterable en el Código del Trabajo de 1987 hasta su modificación por Ley nro. 19.250 del año 1993, en la cual se deja sin efecto su normativa (Caamaño, 2009).

⁸ Estas declaraciones iniciaron un debate respecto de las “nuevas forma de incorporar a la mujer a la minería, tanto desde la perspectiva del gobierno como del Poder Legislativo y, muy importante, de las empresas privadas” (Salas, 2011; 7).

⁹ Ver anexo 6. Resolución exenta Nro. 12.279 del 20 de diciembre 2011.

3.1 Análisis del diseño, gestión e implementación del Programa Mujer Minera

Dentro del plan de capacitación impulsado por el Estado relativo a la inserción laboral femenina para el sector minero, se encuentra el Programa Mujer Minera, aprobado en el mes de diciembre de 2011¹⁰ con un presupuesto cercano a los \$ 1.800 millones. Fue implementado gracias a una coordinación entre el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, el Ministerio de Minería y el Ministerio del Trabajo y Previsión Social a través de sus Secretarías Regionales Ministeriales mediante la contratación, ejecución, organización, supervisión y fiscalización de los cursos solicitados para las regiones de Tarapacá, Antofagasta, Coquimbo, Valparaíso, Bio-Bío, Magallanes y la Región Metropolitana. El objetivo del programa fue “ejecutar acciones de capacitación dirigidas a mujeres cesantes que buscan trabajo por primera vez o dependientes e independientes de baja calificación laboral, con estudios medios completos, entre 18 y 65 años, con el fin de mejorar sus competencias laborales y facilitarles el acceso a un empleo o actividad de carácter productivo en el sector minero (SENCE, 2011).

El programa ofreció más de 60 cursos cuya duración fluctuaba entre las 200 y 350 horas de capacitación. Cada curso tuvo un costo promedio de 1 millón de pesos, siendo éstos gratuitos para sus participantes. Para el total de cursos ofrecidos en un inicio se destinaron 1.300 cupos a nivel nacional, 100 cupos para Tarapacá, 270 para Antofagasta, 160 para Atacama, 200 para Coquimbo, 220 para Valparaíso, 120 para la Región Metropolitana y 220 para Magallanes.

Los cursos ofrecidos fueron los siguientes: Operador de Equipos de Extracción de Mina, Operador de Equipos de Maquinaria Pesada, Operador de Equipos de Retroexcavadoras, Mantenimiento Eléctrico de Planta, Operador de Planta, Operador de Planta Química, Operador de Camión Mina, Operador de Equipos Auxiliares, Controlador de Ingreso Faena Minera, Mantenimiento Mecánico, Eléctrico Mecánico, Operador Camión Minero Carbón, Operador Maquinaria Pesada Motoniveladora, Soldador.

En todos los documentos¹¹ a los cuales se accedió en la investigación se establece que la fiscalización y supervisión del programa estaría a cargo del SENCE. Además, se menciona que también podrá interceder en la evaluación y supervisión del programa la Unidad de Fiscalización de la Dirección Regional respectiva (SENCE, 2011).

¹⁰ Según la Resolución Exenta Nro. 12279 del 20 de diciembre de 2011, que fija las normas y procedimientos, originalmente el Programa fue concebido para ocho regiones: Tarapacá, Antofagasta, Atacama, Coquimbo, Valparaíso, Bio-Bío, Magallanes y Metropolitana, para mujeres (no exclusivo) en estado de vulnerabilidad con enseñanza media completa, entre 18 y 50 años. Una semana más tarde, en la Resolución Exenta Nro. 12607, del 26 de diciembre de 2011, que fija las bases administrativas de licitación del programa, se establecían ciertas modificaciones en relación a la edad, extendiéndose el grupo etario hasta los 65 años.

¹¹ Un extracto de las Resoluciones Exentas que definen el diseño y la implementación del programa se presenta en los anexos 6 y 7. Las estrategias de selección y empleabilidad están presentadas en los anexos 3 y 4.

Según las cifras publicadas por el SENCE, la demanda de inscripción para estos cursos superó las 8.000 postulaciones a nivel nacional, lo que llevó a aumentar los cupos en algunas regiones. Finalmente, en lo que duró el programa, se capacitaron a más de 1.600 mujeres, egresaron 1.500, de las cuales 300 están trabajando, lo que corresponde a un 18% de inserción laboral gracias al programa (SENCE, 2013). No existe un registro completo respecto de la inserción laboral de las participantes del programa en los organismos ligados al proyecto, de modo que no es posible saber si las mujeres que fueron capacitadas se desempeñan hoy dentro del sector minero ni en que condiciones. Tampoco se logró obtener algún tipo de evaluación final de los resultados del programa a nivel nacional y/o regional. El programa se llevó a cabo con las directrices del SENCE por medio de las Resoluciones Exentas Nro. 12.279 y Nro. 12.607 directamente con los OTEC seleccionados. No existe información respecto de la intermediación de algún OTIC, OMIL o Unidad de Fiscalización Regional.

Un punto que resulta interesante de resaltar está referido a las estipulaciones del Marco de Cualificaciones Mineras y a los Informes publicados en los últimos años por la Fundación Chile respecto de la “Fuerza Laboral en la Minería” (Fundación Chile, 2013). En ambos documentos se establece que actualmente existen alrededor de 3.000 carreras ligadas a la minería a nivel de educación superior y media técnica, con un número de egresos y una preparación profesional que no logra satisfacer la demanda de capital humano del sector minero. Por ejemplo, el Informe de la Fundación Chile a cargo de Innovum del año 2013 señala que para este año la industria requerirá casi 6.500 nuevos trabajadores, pero que se espera que egresen del sistema educacional sólo 2.058 profesionales. Cabe destacar que carreras como Ingeniería de Minas y Metalurgia representan hoy en día sólo el 6% de las Ingenierías Civiles del país. Esta proyección del déficit de capital humano es mayor en carreras ligadas al área de mantención y operaciones (Fundación Chile, 2014).

En ambos documentos se establece claramente que el sistema educativo y de capacitación laboral en el país no responde a la demanda del sector, sino que por el contrario, las exigencias de las empresas mineras, ya sea de número de egresados como de habilidades y competencia no se contemplan en los currículos académicos de los centros de estudios de las zonas mineras, ni tampoco en los cursos de capacitación que se imparten desde el Estado. Lo anterior genera un desfase que afecta principalmente a la producción y, por tanto, a la viabilidad de las inversiones de estos proyectos a largo plazo (Richards, 2013). La brecha entre la oferta y la demanda de capital humano en el sector minero chileno actual es la siguiente:

Síntesis de brechas entre la oferta y la demanda de personal por especialidad.

Operador equipos móviles	-8.589
Operador de equipos fijos	-3.856
Mantenedor eléctrico	-954
Mantenedor mecánico	-12.587
Supervisor mantenimiento	-1.242
Supervisor procesamiento	1.201
Supervisor de extracción	2.390
Ingeniero especialista en mantenimiento	-346
Profesional mantenimiento	59
Profesional extracción mina	810
Geólogo	959
Profesional procesamiento	1.183
Ingeniero especialista en procesamiento	1.201
Otras ocupaciones geológicas.	1.356
Ingeniero especialista extracción	2.530

Fuente: Datos obtenidos del estudio Fuerza Laboral de la Gran Minería Chilena 2012 – 2020 de la Fundación Chile, 2012.

Cómo respuesta a lo anterior, el Ministerio del Trabajo y Previsión Social decidió aumentar el financiamiento de programas de capacitación aprobando mayores presupuestos en los últimos años. Esto logró que, por medio del Plan de Formación para el Trabajo a cargo del SENCE, se capacitara en oficios mineros a más de 4.500 personas. Lo llamativo es que estos programas cuentan con 500 horas de capacitación promedio lo cual les permite cumplir sólo con las exigencias de la categoría 1 y 2 del MCM, las categorías mayores exigen una especialización y complejidad que estos cursos no entregan. En el caso del Programa Mujer Minera la mayoría de los cursos contempló 200 horas en total, de las cuales sólo 80 fueron destinadas a la práctica en terreno. Se tiene registro que sólo la Región de O'Higgins contó con un simulador para estos efectos.¹² En la entrevista publicada en la pagina web de la Gobernación Provincial de Cachapoal el Director Regional del SENCE, Juan Pablo Gazmuri expresó que:

“Nosotros hemos estado hace bastante tiempo intentando poder llevar este tipo de cursos de alta tecnología a la región, de manera de poder capacitar efectivamente a las mujeres en este caso, para el ingreso a la minería. Esta alianza que ha hecho el Sence con el Centro Tecnológico Minero, nos ha permitido traer el primer simulador Jumbo a O'Higgins, y este programa nos abre las puertas para que otras instituciones

¹² Los simuladores aquí mencionados son del tipo UG360b diseñado específicamente para minería subterránea de roca blanda. Proporciona tecnología de vanguardia a un alto nivel. Tiene un valor aproximado de USD 1,6 millones. Es el único de su tipo en Latinoamérica.

también traigan simuladores de manera de dejar instalada infraestructura de alta tecnología para la capacitación del nuevo personal, y también perfeccionar a los que hoy realizan funciones en esta área, de manera de disminuir los accidentes y trabajar con mayor calidad en este rubro”.

Se tiene registrado que existen en Chile OTECs con financiamiento privado, tanto de las propias empresas mineras como de particulares que cuentan con diversos tipos de simuladores que se utilizan en los cursos de capacitación que imparten, entre ellos destacan Edutecno, Centro Tecnológico Minero y el Centro de Entrenamiento Industrial Minero de la Fundación Escondida. No se tiene información respecto de los planes del gobierno para aumentar la adquisición de estas maquinarias a futuro para su uso masivo a cargo del SENCE.¹³

3.1.1 El rol de los OTECs en el Programa Mujer Minera

Los OTECs participantes de este proyecto fueron los siguientes: Fundación Centro de Educación y Capacitación de la Universidad Católica del Norte, Universidad Santo Tomas, Universidad Arturo Prat, Centro de Formación Técnica Universidad de Atacama, Universidad Tecnológica de Chile INACAP, Centro Tecnológico Minero, Prodesch, Fundación Educacional Escondida, CEIM y Universidad de Playa Ancha.

Dentro de la gama de OTECs pertenecientes al programa destaca la labor desempeñada por el Centro de Entrenamiento Industrial y Minero (CIEM) dependiente de la Fundación Educacional Escondida, formado en el año 1996 “bajo una estrategia de transferencias tecnológicas con el Instituto Tecnológico de la British Columbia en Canadá, implementando por primera vez el concepto de evaluación y desarrollo de competencias” (CEIM, 2014). Los programas de capacitación de este OTEC buscan, “por medio de entrenamientos de clase mundial y programa de aprendices, optimizar las operaciones y maximizar los resultados, potenciando el capital humano regional y nacional entrenando a los usuarios en ambientes simulados y con una metodología altamente especializada. El objetivo es entregar a la industria personas en oficios calificados, formados bajo la metodología de Desarrollo de Competencias Laborales acorde al Marco de Cualificaciones Mineras. Los egresados de la Escuela de Oficios cuentan con el reconocimiento de la industria en general, lo que genera una alta empleabilidad” (Fuenzalida, 2014).

¹³ El Marco de Cualificaciones Mineras en Chile pide un mínimo de 1000 horas de entrenamiento en ciertas áreas de categoría superior al nivel 1 y 2, horas que son difícil de lograr en terreno debido a las características de las faenas mineras, su alta complejidad y los niveles de seguridad, situación que en el caso de las mujeres se complejiza aun más si se considera la alta segmentación y segregación del sector. Además, al considerar el número de mujeres que se pretendía capacitar por medio del Programa Mujer Mínera tenemos que para capacitar a 1600 mujeres, con 2 horas diarias de entrenamiento en simuladores mineros, se requeriría un año de entrenamiento por mujer y se necesitarían mas de 250 simuladores que al calcularlo por el precio del mercado da una cifra de inversión 97% mayor a lo destinado por el Estado para el programa en cuestión.

Actualmente el OTEC CEIM prepara personal para diversas compañías mineras dentro las cuales destacan: Minera Escondida, Spence, Barrick (Pascua Lama) Minera Esperanza, Finning, Komatsu, MinePro, Sandvik, CODELCO - Chuquicamata y Rodomiro Tomic y BHP Billiton-Cerro Colorado, constituyendo el OTEC con mayor cantidad de personas capacitadas. La oferta de programas de Entrenamiento en la Escuela de Oficios del CEIM esta constituida por los siguientes cursos: Operador de Equipos de Servicios y Camiones Alto Tonelaje, Operador Planta Minero Industrial, Mantenedor Instrumentalista, Mantenedor Electromecánico de Equipos Pesados, Mantenedor de Especialista en Sistemas Electrohidráulicos, Mantenedor Mecánicos Base Equipos Móviles, Mantenedor Mecánico de Equipos de Plantas Mineras e Industriales. Según informa el CEIM, los programas están conformados por un plan de 500 horas en donde la mayor cantidad de tiempo se destina a la formación en talleres. En el caso de los programas que tienen mayor demanda como Operador de Equipo Pesado, cuentan con un simulador de última tecnología que presenta situaciones reales, donde los alumnos realizan sus prácticas. Dicho equipo simulador es una cabina con las mismas condiciones de un camión de alto tonelaje con visión panorámica en 180 grados.¹⁴

El OTEC CEIM ha tenido una sostenida participación de mujeres en sus programas de la Escuela de Oficios. En el año 2012 el 6% de sus participantes eran mujeres, en el 2013 esta cifra ascendió a un 8% y en lo que va de este año registran ya un porcentaje de participación femenina de un 11%. Según Fuenzalida (2014) Destacan los programas de aprendices exclusivos para mujeres para la gran minería, en los cuales se ha aplicado el paquete de formación del Marco de Cualificaciones Mineras (N1). En relación al programa Mujer Minera, el OTEC CEIM impartió a mediados del año 2012 cinco cursos de 250 horas de capacitación teórica y práctica, destinado a 140 mujeres. En dicha oportunidad el CEIM otorgó cursos de Operador de Planta Química, Operación de Camión Mina y Operación de Equipos Mineros Auxiliares con un presupuesto aproximado de \$ 234 millones.

Por otra parte, también resulta llamativa la labor desempeñada por el OTEC de la Universidad de Playa Ancha en Valparaíso cuya finalidad es “potenciar el recurso humano de toda empresa, pública o privada, que está en busca de una mayor productividad y mejor calidad del servicio, para contribuir así con los procesos de desarrollo regional y nacional” (OTEC-UPLA, 2014). Actualmente dicho organismo se ubica en el quinto lugar de excelencia a nivel nacional, con más de 57 cursos del “Programa Formación para el Trabajo” y

¹⁴ Para ingresar a los cursos impartidos por el CEIM se requieren exámenes psicológicos y médicos, cuyo objetivo radica en preparar personas que tengan condiciones para trabajar en minería.

beneficiando a más de 1.127 personas de los quintiles socioeconómicos más bajos de la región.

La importancia de este organismo viene dada por varias razones, dentro de las cuales destacan la importancia de “impartir oficios pertinentes con las necesidades laborales de los sectores productivos de la región y de potenciar un modelo educativo que emerge desde la universidad pública” (OTEC-UPLA, 2014). En este sentido la Jefa del Programa, Javiera Pareto indicó que “hoy es posible estudiar un oficio gratis en la universidad, lo que además es muy importante para una universidad como la Universidad de Playa Ancha, donde comienzan a dialogar y a vincularse el mundo del trabajo con el mundo académico” (OTEC-UPLA, 2014).

En relación al Programa Mujer Minera, dicho organismo impartió uno de los cursos de 200 horas de Maquinaria Pesada y Retroexcavadora, que benefició a 40 mujeres entre 18 y 65 años en situación de vulnerabilidad en la comuna de Petorca, entre los meses de octubre y noviembre de 2012. En la entrevista realizada vía Internet a Francisco Pradenas, encargado del proyecto, éste manifestó que:

“ El curso que se desarrolló fue ejecutado en la comuna de Petorca, y se denominó "Uso de grúa horquilla y retroexcavadora", fue dirigido a la capacitación de 40 mujeres, separadas en 2 grupos de 20 cada uno, que debieron cumplir una serie de requisitos tales como ser mayor de 18 años, estar cesante, inscritas en la oficina de intermediación laboral de su comuna (la cual certificó estos antecedentes) tener una ficha de protección social menor a 11.734 puntos, es decir estar en los índices de pobreza según el gobierno y ser preferentemente habitante de la comuna de Petorca. Participaron también mujeres de las comunas de Cabildo, La Ligua y Los Andes, ya que con las postulantes de la comuna inicial no completaron los cupos”.

El curso antes descrito se enmarcó bajo el programa piloto "Mujer Minera" en el año 2012 y la Universidad de Playa Ancha, por medio de su OTEC fue la ejecutora. Los cursos tenían una duración de 200 horas cronológicas, divididas en 120 horas teóricas y 80 horas prácticas. En las primeras se entregaron competencias y elementos teóricos de uso de las maquinarias, nociones de seguridad, prevención y nivelación educacional. En las horas practicas se trabajo en terrenos apropiados para el ejercicio. La duración del curso se subdividido en 40 sesiones de 5 horas cada uno. Un grupo de 9 am a 2 pm y el segundo grupo de 2:30 pm a 7:30 pm.

Los cursos contaban con un seguro contra accidentes personales para todas las beneficiadas, además de recibir un subsidio estatal de \$ 3.000 por día asistido a clases, más la entrega de todo el material instruccional y pedagógico, incluyendo los elementos de seguridad tales como botas de seguridad, buzos, cascos, overol chalecos reflectantes, gafas, bloqueadores solares entre otros.

El objetivo central de este programa no se cumplió - según Pradenas - ya que “no se logró la inserción laboral deseada, esto principalmente por las políticas propias de nuestros empresarios en cuanto a la poca paridad de género en las contrataciones, sobre todo en este oficio”. Además agregó que:

“Las beneficiadas en su mayoría eran mujeres cesantes sin trabajos previos y que dependen económicamente de sus parejas, por lo que las condiciones las imposibilita a movilizarse fuera de la zona de residencia. En mi opinión, el programa venía mal elaborado desde su diseño, o al menos con falencias notorias, como por ejemplo no se les exigía a los Otec un seguimiento, supervisión o inserción laboral post capacitación, incluso no se les exigía la entrega de la licencia profesional de conducir, elemento clave para lograr el anhelado objetivo” (Pradenas, 2014).

El curso contó con un financiamiento de \$ 48 millones y se tiene registro que ninguna de las mujeres entró – gracias al curso – a trabajar en el rubro minero. Casi la mitad de las cursistas, después de dos meses de capacitación y un año de postulaciones, continúa cesante.

3.2 Evaluación cualitativa del Programa Mujer Minera: Entrevistas

La recopilación de información cualitativa para esta investigación se realizó a través de entrevistas semiestructuradas desde un enfoque etnográfico con el fin de analizar los resultados del Programa Mujer Minera. Lo anterior es pertinente tanto si se considera la evidente influencia del sector minero en la economía chilena como la importancia de la mujer en los procesos de desarrollo de cada país. El objetivo fue conocer la opinión de las mujeres que cursaron esta capacitación para evaluar, desde su propio enfoque, la eficiencia y eficacia en la implementación de este programa.

Durante la investigación se contactó a más de 90 mujeres laboralmente activas o con expectativas laborales en el sector minero, más de un 73% participantes del Programa Mujer Minera. De las entrevistas realizadas, se seleccionó una muestra de 30 casos. A continuación se presentará en un primer punto un resumen de los datos acumulados a nivel nacional. En un segundo punto se dará a conocer como muestra de la investigación el caso específico de la implementación del programa en la ciudad de Taltal. En el punto tercero se presentará el caso del programa implementado en la ciudad de Petorca.

3.2.1 Análisis del Programa Mujer Minera a nivel Nacional

En Chile, “salvo excepciones, el que nació pobre no dejará de serlo (...) lo hará en una escuela para pobres, vivirá en una vivienda para pobres, tendrá una manera de hablar y de comportarse, e incluso de tomar vacaciones como pobre, así como una salud para pobres. Finalmente su jubilación será propia de la gente pobre”. Así fue presentada la situación de pobreza en el país ante el Senado en el Informe “Retrato de la Desigualdad en Chile” (Martínez, 2012). Por su lado la encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional (CASEN) estableció en el 2011 que el 15% de la población en Chile es pobre y que un 3% vive en extrema pobreza. Según esta misma fuente las zonas urbanas son más pobres que las rurales, sin embargo en éstas últimas la extrema pobreza es mayor. De estos estudios también resalta el hecho de que el 38,8% de los hogares en Chile tiene como jefa de hogar a una mujer y que en dicho universo el 55% vive en extrema pobreza.

En relación a la desigualdad, según el estudio ‘La parte del león’ el ingreso promedio chileno para el 99% de la población en el año 2010 era de 719 dólares, pero el ingreso del 1% más rico fue 43,5 veces mayor a esta cifra, lo que arroja un coeficiente de GINI del 0,63%, situando al país como uno de los más desiguales del mundo (López, 2013). Por su parte el INE estableció en el año 2011 que las mujeres en Chile ganan 34% menos que los hombres y que cuando son jefas de hogar perciben 44, 2% menos de ingresos. Otros grupos vulnerables están representados por un lado por la población indígena que percibe un 31% menos de ingresos, mientras que los jóvenes entre 15 y 25 años sin educación completa presentan los mayores índices de cesantía. Finalmente, sólo un 17% de los jóvenes pobres ingresa a la educación superior y apenas un 5% egresa. Otro factor de desigualdad que coincide con lo anterior es que las mujeres en edad reproductiva trabajan menos, lo cual perpetua su estado de vulnerabilidad económica (Grynspan, 2005).

De modo que en Chile las mujeres tienen porcentualmente un mayor nivel educacional pero trabajan y ganan menos que los hombres. Esta realidad de inactividad laboral y desempleo ha llevado a que el número de mujeres pobres en Chile sea mayor, según el CENSO del año 2012 más de 1.400.000 mujeres viven en una situación de vulnerabilidad y casi un 40% de los hogares monoparentales tiene como cabeza a una mujer, dentro de los cuales más de la mitad vive en extrema pobreza. Por otro lado, en estos grupos vulnerables el embarazo adolescente llega al 60% y la tasa de deserción escolar al 68%, lo cual genera un círculo vicioso de pobreza y marginación que afecta principalmente a la mujer¹⁵ (Arzola,

¹⁵ Este tema fue ampliamente debatido el 7 de marzo de 2011 en el Seminario Internacional de Feminización de la Pobreza efectuado en el Congreso Nacional de Chile y que culminó con la firma de la Declaración de

2012). Es decir, los quintiles más bajos de la sociedad presentan un marcado proceso de feminización de la pobreza, hecho que ha motivado la creación de múltiples políticas públicas que pretenden una mejor redistribución de los ingresos, acorde con el crecimiento económico del país, usando como herramienta la capacitación laboral y la inserción laboral femenina, sobre todo en sectores altamente masculinizados como es la minería chilena, del cual el Programa Mujer Minera es su máxima expresión.

La investigación respecto de este programa nació a partir del manejo mediático que del mismo se dio a nivel nacional, con un despliegue en los medios de comunicación que lo presentaron como “el mayor logro de la agenda Pro Mujer del gobierno del presidente Piñera, el más importante de los últimos 50 años” (SERNAM, 2012).

Cómo segundo punto gestacional de la investigación estuvo el Seminario de Capital Humano “Modelos de desarrollo exitosos en la Minería”, realizado el 23 de Octubre del año 2013 en la ciudad de La Serena, organizado por el Consejo Regional Minero de Coquimbo (CORMINCO), el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE), el OTIC Proforma y la Corporación Regional de Desarrollo Productivo (CRDP – Coquimbo). Dicho evento contó con la participación de altos ejecutivos de diversas empresas mineras de la zona así como con expertos en la materia. Posteriormente se recopiló información via Internet con los organismos involucrados en el programa y se contactó a 65 mujeres participantes del programa, de las cuales 39 participaron de los cursos realizados en la ciudad de Petorca, 15 mujeres de la ciudad de Taltal y el resto perteneciente a los diversos cursos impartidos a nivel nacional (Región Metropolitana, Punta Arenas, Antofagasta, Iquique, Tarapacá y Rancagua). Ahora bien, las modalidades de implementación variaron de acuerdo a la gestión municipal por zona y a los OTEC a cargo de impartir los cursos,¹⁶ no obstante la opinión respecto del programa mismo es bastante homogénea. Las entrevistas realizadas a nivel nacional arrojaron los siguientes antecedentes:

Valparaíso, en la cual se reconoció dicho proceso a nivel mundial y también en Chile y se asumieron nuevas metas para la erradicación de la desigualdad, la discriminación y la pobreza.

¹⁶ Como se mencionó anteriormente el OTEC CEIM capacitó a 140 mujeres con un presupuesto de \$234 millones. Por su parte el OTEC de la INACAP impartió 5 cursos en 3 ciudades distintas a 220 mujeres con un presupuesto de \$212 millones. Por su parte el OTEC de la Universidad de Atacama gestionó la realización de 3 cursos para 120 mujeres de 3 ciudades distintas con un presupuesto de \$130 millones. Finalmente el OTEC de la Universidad de Playa Ancha estuvo a cargo del curso Maquinarias pesadas y retroexcavadoras, dictado en la ciudad de Petorca a 40 mujeres con un presupuesto de \$48 millones.

Perfil Socioeconómico

De las mujeres entrevistadas las edades a nivel nacional varían significativamente, en promedio el grupo etario mayoritario fue en el rango de mujeres de más de 25 años (76%). De dicho porcentaje, el 33% pertenece a un grupo etario mayor a 40 años. El grupo de mujeres menores de 25 años fue del 20%. El 90% se declaró soltera o divorciada con un promedio de 3 personas bajo su cuidado. Todas cumplían con los requisitos del programa en relación a la edad, a la condición socioeconómica y la escolaridad. Todas las participantes terminaron el curso.

Motivaciones y expectativas iniciales

El mayor incentivo manifestado por las entrevistadas correspondió a la necesidad de contar con mayores ingresos económicos y mejorar así la situación de la familia en general. Además, existieron otras motivaciones que dicen relación con desempeñarse en ámbitos de alta tecnología y prestigio, lo cual fue evaluado como un desafío por el 40% de las cursistas entrevistadas. Una de las respuestas que llamó más la atención a nivel nacional fue la de una mujer de Rancagua, cesante, de 28 años que contó que:

“Mi motivación para entrar al curso fue que me pagaban \$3.000 diarios por asistir y mi esposo lo cursó también por lo mismo, así logramos por unos meses tener como \$150.000 como sueldo, pensamos que así estábamos empezando a mejorar nuestra situación, creímos que después del curso nos contratarían, pero sólo lo contrataron a él y en otra función, por tres meses, a mí no porque no tengo experiencia en el rubro. Yo he caminado casi todo Chile dando mi cv, me miran y se rien de mí y dicen que me “llamarán” y nunca sucedió. Todo fue un sueño que no se cumplió, durante el curso tuve que dejar mi otro trabajo y a mi hijo en el jardín, yo lo iba a dejar y me iba al Instituto, el horario era de 09:00 a 14:00 y mi esposo entreba a las 15:00 y salía a las 21:00. Fue duró y no sirvió de nada.”

Logros de Inserción laboral gracias al programa

De las mujeres entrevistadas sólo un 10% logró insertarse en la minería, un 47% de ellas sigue cesante y un 43% trabaja en actividades fuera del sector minero. Sólo un 5% logró emplearse en el rubro minero gracias al curso de capacitación, las demás lo lograron por otras razones o vías. La mayoría declaró haber tenido que enfrentar una serie de obstáculos al momento de postular a los trabajos. La gran mayoría de las mujeres de dicho programa es de la opinión que el curso no les ayudó a encontrar un trabajo en el sector minero. Una de ellas expuso que:

“Me enteré por TV del curso. Me inscribí, el curso duró 5 meses, con clases teóricas y prácticas, lo que aprendimos fue Mantenimiento Eléctrico de Planta Minera. Yo sólo quería desempeñarme como mujer minera dentro de algunas del país, lamentablemente nadie miró nuestros CV, ya que la capacitación nunca sirvió a nivel minero. Siempre hubieron problemas, no teníamos los espacios suficientes para aprender algo

que era más práctico. Terminé mi curso, busqué trabajo y nadie me escuchó, no encontré nada. Estuve un año peleando para que alguien me escuchara pero eso no sucedió. El curso no sirvió para nada, renuncié a mi trabajo para estudiar y lograr mi puesto en minería pero nada.”

Cambios socioeconómicos experimentados en la realidad interna de las familias

El 90% de las mujeres no logró por medio del curso un contrato laboral fijo en el área acorde a sus expectativas iniciales, ni tampoco la experticia en el manejo de las maquinarias, dado que los cursos no otorgaron la cantidad necesaria de horas prácticas exigidas como requisito de postulación al sector minero. La mayoría de los cursos tenía de 80 a 100 horas prácticas. En relación a esto, se tiene registro que en dos ciudades se utilizaron simuladores para las capacitaciones. Algunas mujeres lograron la oportunidad de aumentar sus horas de prácticas gracias a iniciativas individuales y contactos personales pero no por el curso de capacitación. La mayoría manifestó que no hubo una supervisión de la parte práctica del curso. Una de las cursista dijo que:

“Me enteré del curso de operador minero por una amiga, me dijeron que en el curso nos enseñarían a manejar máquinas pesadas, específicamente retroexcavadoras, grúa horquilla y camión pluma. Además íbamos a tener clases teóricas de mecánica básica de las 17:00 a las 19:00hrs. y luego clases prácticas hasta las 23:00 horas. Yo ya manejaba y sabía operar maquinarias, ya que mi padre me enseñó y pensé que tener un diploma que lo acreditara. Me quise superar profesionalmente y ganar mas ingresos, pero el curso no me ayudó, el profesor sabía menos que yo. Poco técnico. No encontré trabajo así es que postulé a los cursos de ‘La Escondida’; me seleccionaron gracias a lo que mi padre me enseñó. Actualmente hago un curso de camiones de alto tonelaje (camiones 797, F797B, para 420 y 480 toneladas) El curso durará dos años. Los primeros 3 meses lo hace el CEIM y luego aplican un proceso de evaluación. Yo creo que mi situación laboral y profesional va a cambiar, pero gracias a mi y a la oportunidad que me dio la Minera La Escondida”.

Equidad de género durante el programa

La percepción de las participantes del programa en relación a la equidad de género fue bastante uniforme, un porcentaje alto estimó que aún existe discriminación en el sector minero hacia la mujer. No obstante, la totalidad de las mujeres participantes del programa hicieron referencia al hecho que la razón fundamental por la cual no han sido contratadas es por la falta de experiencia. Incluso, aludieron a otros obstáculos como el aspecto físico. Esto dado a que para postular, muchas de ellas tuvieron que someterse a exámenes médicos completos, en los cuales un 30% salió rechazada por estar embarazada y un 40% por sobrepeso, lo cual fue interpretado por muchas de ellas como una discriminación hacia su aspecto físico. Al respecto una de ellas manifestó que “sólo contratan a las bonitas para mirarlas”.

Obstáculos a la contratación de mujeres en el sector minero

La discriminación de género juega un importante rol como obstáculo en la contratación, no obstante, el 100% manifestó que el problema mayor al momento de postular a los trabajos en el sector minero era la falta de experiencia laboral, ya que el curso entrega un promedio de 100 horas prácticas en circunstancias que las capacitaciones mineras de las empresas privadas entregan de 1.000 a 3.000 horas de capacitación.¹⁷

En conclusión, según las entrevistas realizadas a nivel nacional, la percepción que tienen las participantes del programa Mujer Minera es bastante negativo: un 93% de las entrevistadas no logró insertarse en el mundo laboral gracias a la capacitación, un 100% cree que el curso no entregó las herramientas de experticia necesarias para el logro efectivo de contratación en el medio minero y un 87% cree que su situación laboral no mejorará en la medida en que no se les otorgue la posibilidad de acceder a un entrenamiento que las dote de más horas de práctica en el uso de maquinarias mineras en terreno y que dichas horas sean reconocidas por quienes están a cargo de las contrataciones futuras, es decir, acorde al Marco de Cualificaciones Mineras.

Programa Mujer Minera Taltal

La ciudad de Taltal está ubicada a 300 km al sur de Antofagasta, con una población de 11.100 habitantes (Censo, 2012), donde un 56% es de sexo masculino y un 44% de sexo femenino. El 86% de su población vive en la zona urbana. Su población es mayoritariamente adulta (62,9%). La participación laboral en los hombres llega al 75,9% mientras que en las mujeres esta cifra es de 34,4%. El desempleo en las mujeres de 19 a 30 años alcanza un 17% y en las mujeres entre 31 a 40 años llega a un 13%. Por otra parte, el embarazo adolescente es de un 26%, cifra que está por sobre la media del país del 24%. El nivel de escolaridad en las mujeres llega a los 9 años, con una tasa de analfabetismo de un 3,3%. El nivel de pobreza es inferior al porcentaje nacional, 7,3% de su población es pobre, con un 5,2% de hogares en

¹⁷ Según datos publicados por la Compañía Minera Esperanza, en el año 2012, el Programa de Formación de Aprendices estuvo constituido por 70 mujeres, de las cuales 27 tenían más de 3000 horas de práctica en el manejo de diferentes equipos mineros. En dicho plan se incorporaron 7 mujeres provenientes del Programa Mujer Minera con el fin de dotarlas de las prácticas que no tenían. Por su parte CODELCO cuenta en la actualidad con 4 Programas destinados a fomentar la inserción laboral femenina aunque no de modo exclusivo. Así, en el Programa de Graduados hay un 28,5% de mujeres, en el Programa de Aprendices un 24,9%, en el Programa de Becados un 29,5% y en el Programa de Prácticas y Memorias un 34,5%. La División Gabriela Mistral y Rodomiro Tomic albergan la mayor dotación, con 26% y 23,8% respectivamente. Además, en el año 2012, la división el Teniente capacitó y contrató a 11 mujeres del Programa Mujer Minera. No obstante, y aunque sus diversos programas auguren un mejor futuro laboral para las mujeres, en términos generales, Coldeco cuenta hoy en día con una dotación femenina de un 8,5%. Todos los cursos de capacitación y entrenamiento de estas empresas mineras cuentan con un mínimo de 1000 horas.

situación de vulnerabilidad. Sin embargo, del 36% de los hogares con jefatura femenina, un 40% es pobre. Su constitución sociocultural es fuertemente patriarcal con una notoria segmentación del mercado laboral. Su población femenina se halla ligada a los quehaceres domésticos (65,6%) o a actividades relacionadas a los roles de género del trabajo de cuidado; salud, educación y servicios. El desempeño laboral de las mujeres en el sector minero es insignificante (Plan Desarrollo Comunal Taltal, 2009).

La investigación partió con entrevistas directas semiestructuradas realizadas en terreno en el mes de octubre de 2013 a un grupo de participantes del Programa Mujer Minera de la ciudad de Taltal. El curso en cuestión se impartió a mediados del año 2012 por el OTEC del Centro de Entrenamiento Industrial Minero (CEIM) de la Fundación Educacional de la Escondida. Contó con 250 horas de capacitación teórica y práctica, destinado a 20 mujeres con baja calificación laboral, cesantes o en busca de trabajo por primera vez, con edades entre 18 y 60 años y estudios de enseñanza media completa. En dicha instancia se capacitó a 15 mujeres como operadoras de maquinaria pesada (grua orquilla, camión pluma), equipos especiales y retroexcavadoras. Las entrevistas en este caso arrojaron los siguientes antecedentes:

Perfil Socioeconómico

De las mujeres entrevistadas un 80% pertenece a un grupo etario mayor a 25 años y de dicho porcentaje un 42% supera los 40 años de edad. El 80% se declaró soltera o divorciada con un promedio de 3 personas bajo su cuidado. En relación a la situación socioeconómica de las participantes, un 60% de ellas está cesante, un 20% trabaja en actividades fuera del sector minero y sólo un 10% logró insertarse en la minería. Todas cumplían con los requisitos del programa en relación a la edad, a la condición socioeconómica y la escolaridad. Todas las participantes terminaron el curso.

Motivaciones y expectativas iniciales

La totalidad de las mujeres entrevistadas manifestó que su principal motivación para inscribirse y cursar el programa era la necesidad de mejorar sus ingresos económicos y ayudar en el mejoramiento de la calidad de vida de sus familias. Por lo tanto, la expectativa mayor al momento de ingresar en el curso era obtener un trabajo estable con un mejor ingreso. Como segunda motivación apareció el hecho de que el 90% de las mujeres manifestó tener un especial interés en participar de las actividades laborales de la minería por sentir una fuerte atracción por el manejo de las máquinas y de la tecnología del sector. Por ejemplo, una de las participantes manifestó que:

“Me gustan los trabajos con maquinarias pesadas. Me gusta la idea de pensar que estoy capacitada igual que un hombre para trabajar una máquina. Además me gustaría mejorar mis ingresos y mis expectativas laborales a futuro”.

Logros de Inserción laboral gracias al programa

De las mujeres entrevistadas sólo una declaró que logró insertarse en el sector minero gracias al curso de capacitación, el resto manifestó haber tenido que enfrentar una serie de obstáculos tanto para la postulación a los trabajos como para la concreción de un contrato laboral. El 90% de las mujeres de dicho programa es de la opinión que el curso no les ayudó a encontrar un trabajo en el sector minero. En este sentido una de ellas dijo que:

“Nos han llevado a postular en las minas de la región pero muchas no han quedado. Yo he buscado trabajo en lo que enseñaron y no me han contratado a pesar de haber seguido el curso. No encontré trabajo, fue un fraude”.

Cambios socioeconómicos experimentados en la realidad interna de las familias

El 90% de las mujeres no logró por medio del curso un contrato laboral fijo en el área acorde a sus expectativas iniciales, ni tampoco la experticia en el manejo de las maquinarias, dado que los cursos no otorgaron la cantidad necesaria de horas prácticas exigidas como requisito de postulación al sector minero. Tampoco existió la posibilidad de coordinar un entrenamiento en terreno bajo supervisión de personal capacitado en labores mineras. La mayoría piensa que:

“La cantidad de horas prácticas de los cursos fue muy poca para la cantidad de alumnos que eramos. Hubo poco tiempo para aprender y el profesor no era el adecuado. Había sólo una máquina. Los cursos eran de las 17 pm a 19 pm, las clases teóricas y de 20 pm a 23 pm horas eran las clases prácticas”.

Equidad de género durante el programa

La percepción de las participantes del programa en relación a la equidad de género es llamativa: un 87% de las mujeres sintió una fuerte discriminación. En las entrevistas constantemente se dice que:

“Los hombres no creen que seamos capaces de hacer las mismas funciones que ellos. A nivel de compañeros quizás no es tanto pero a nivel de personas que toman la decisión de contratar mujeres si hay discriminación”.

Obstáculos a la contratación de mujeres en el sector minero

La discriminación de género se presentó en un alto porcentaje de las entrevistadas como un obstáculo importante a la hora de insertarse contractualmente en la minería. No obstante, un

100% manifestó que el problema mayor al momento de postular a los trabajos en el sector minero era la falta de experiencia laboral. En relación a este punto todas ellas dijeron que:

“Ser mujer y mal capacitadas es el obstáculo mayor para entrar a la minería”. “Falta mejor capacitación”.
“Los cursos no entregan las horas de experiencia que exigen en las mineras, el problema es que como vamos a sacar experiencia si no nos dan la posibilidad”.

En conclusión tenemos que, según las entrevistas, la percepción que tienen las participantes del programa Mujer Minera en la ciudad de Taltal es bastante homogéneo en un sentido poco optimista y coincide con los resultados analizados a nivel nacional. Un 93% de las entrevistadas no logró insertarse en el mundo laboral gracias a la capacitación, un 100% cree que el curso no entregó las herramientas de experticia necesarias para el logro efectivo de contratación en el medio minero y un 87% cree que su situación laboral no mejorará en la medida en que no se les de más entrenamiento en el uso de maquinarias mineras en terreno y que dichas prácticas sean reconocidas y que sean consecuentes con las estipulaciones del Marco de Cualificaciones Mineras que exige para los niveles 1 y 2 más de 500 horas de práctica efectiva en terreno.

Programa Mujer Minera Petorca

La ciudad de Petorca se encuentra a 220 kilómetros al norte de la ciudad de Santiago y 190 kilómetros al este de Valparaíso. La principal actividad económica es la agricultura que se explota en las zonas aledañas a los ríos entre Petorca y La Ligua. La producción de paltos y limones son los de mayor importancia para la provincia, llegando a convertirse en una de las zonas del país que más exporta este tipo de productos. La actividad minera es la segunda en importancia, destacando la explotación de concentrado de cobre y oro. Además, posee importantes reservas de recursos no metálicos como: Caolín, Feldespato, Cuarzo, Carbonato de Calcio, Calizas y piedras marmóreas de carácter ornamental. El principal centro de explotación minera es el yacimiento subterráneo y mina a rajo abierto perteneciente a Codelco Chile - División Andina, ubicado en la Comuna de Los Andes. La ciudad tiene una población de 70.610 habitantes, donde un 50,48% es hombre y un 49,51% es mujer. El 28,76% vive en zona rural y un 71,24% vive en la ciudad. El nivel de pobreza llega a 16,4%, con un índice de dependencia demográfica del 36%, con un promedio de 5 personas por hogar y con un 40,08% de hogares con jefatura femenina. Según los últimos datos el promedio de los ocupados en el año 2010 alcanzó a 32.495 personas, de las cuales el 23,9% se desempeñó en agricultura, caza y pesca, un 22,8%, en área servicios, un 18% en comercio y un 9,4% en

minería. La participación laboral femenina en esta localidad es una de las más bajas a nivel nacional (CASEN, 2011).

La investigación del programa implementado en esta ciudad se realizó entre el mes de febrero y abril de 2014 por medio de entrevistas semiestructuradas vía correo electrónico y videoconferencias vía Internet. El curso en cuestión se impartió entre el 1 de octubre al 22 de noviembre de 2012 por el OTEC de la Universidad de Playa Ancha. El curso que se desarrolló en esta localidad se denominó “Uso de grúas horquilla y retroexcavadora”, dirigido a la capacitación de 40 mujeres, separadas en dos grupos de 20 mujeres cada uno. Las participantes debieron cumplir una serie de requisitos tales como ser mayores de 18 años, estar cesante e inscritas en Oficinas de Intermediación Laboral de su comuna (la cual certificó estos antecedentes), tener una ficha de protección social menor a 11.734 puntos, es decir, estar en los índices de pobreza según el gobierno y ser preferentemente habitante de la Comuna de Petorca. Participaron también mujeres de las Comunas de Cabildo, La Ligua y Los Andes. Esto debido a que las postulantes de la comuna inicial no abastecieron todos los cupos.¹⁸

Las entrevistas en este caso arrojaron los siguientes antecedentes:

Perfil Socioeconómico

De las mujeres entrevistadas un 28,5% pertenece a un grupo etario menor a 25 años, un 71% tiene un rango de edad superior a 25 años, de cuyo universo un 43% supera los 40 años de edad. El 100% se declaró soltera o divorciada con un promedio de 1.6 personas bajo su cuidado. En relación a la situación socioeconómica de las participantes, un 71% de ellas está cesante, un 29% trabaja en actividades fuera del sector minero y dentro de este porcentaje, la mitad se encuentra con licencia médica o permiso por maternidad. Todas cumplían con los requisitos del programa en relación a la edad, a la condición socioeconómica y la escolaridad. Todas las participantes terminaron el curso.

Motivaciones y expectativas iniciales

La totalidad de las mujeres entrevistadas manifestó que su principal motivación para inscribirse y cursar el programa era la necesidad de mejorar sus ingresos económicos y ayudar en las perspectivas futuras de mejoramiento de sus familias. Al respecto una de ellas manifestó que:

“Mis motivos es que en la cocina no se gana mucho y quería cambiar mi profesión por algo más emocionante y esto lo encontré maravilloso, porque ya tengo hijas grandes y estoy divorciada, por lo tanto, irme a una minera no tendría ningún problema y subirían mis ingresos” (Mujer de 48 años de la localidad de Petorca).

¹⁸ Para una descripción detallada de los cursos ver página 47.

Como segunda motivación en este caso, un 15% de las entrevistadas manifestó interés en trabajar en empresas mineras debido al prestigio que esto implicaba. Además una de ellas añadió que:

“Creo y estoy muy segura que lo llevo en la sangre mi abuelo, mi padre fueron mineros, mis primos son mineros y bien me apasiona y voy a seguir en esta guerra de inserción laboral de mujer minera y nada ni nadie me lo va impedir eso lo tengo por seguro solo perseverancia, fé en dios y aptitud” (Cursista en Petorca, 45 años).

Logros de Inserción laboral gracias al programa

De las mujeres entrevistadas ninguna logró insertarse en el sector minero gracias al curso de capacitación, el 100% manifestó haber tenido que enfrentar una serie de obstáculos tanto para la postulación a los trabajos como para la contratación en el sector. Un 71% de ellas está aún cesante, el restante 29% se encuentra trabajando en actividades fuera del rubro minero y de dicho porcentaje la mitad se halla con licencia médica o fuero maternal. La totalidad de las mujeres entrevistadas de dicho programa es de la opinión que el curso no les ayudó a encontrar un trabajo en el sector minero. En este sentido una de ellas dijo que:

“Yo busque trabajo, envíe CV a todas las partes que me dijeron. También por internet pero no encontré trabajo. Nunca me dieron trabajo ya que no tenía práctica. No llegue a ningún lado. Nos metieron el dedo en la boca y nos engañaron, casi nadie está trabajando en esto” (Cursistas de Petorca, 2012).

Cambios socioeconómicos experimentados en la realidad interna de las familias

Ninguna mujer entró a trabajar con contrato en su especialidad gracias al curso, de modo que no se cumplieron sus expectativas iniciales. Tampoco lograron la experticia necesaria en el manejo de las maquinarias mineras, de modo que ninguna de ellas cumple con los prerrequisito de postulación al sector minero. Tampoco existió la posibilidad de coordinar un entrenamiento en terreno bajo supervisión de personal capacitado en labores mineras. Una de ellas manifestó que:

“Había poca maquinaria para un gran número de mujeres. En la mañana eramos 20 y teníamos dos máquinas para las 20. Nos tocaba 2 o 3 veces de 10 minutos cada una en toda la mañana (muy poco tiempo). Yo analizaría la demanda real del curso, el compromiso de la minería en contratar mujeres y como estamos en Chile... la “obligación” de contratarlas terminando el curso. No vale la pena “botar” \$\$\$ el Estado, si todo va a quedar ahí. Ninguna encontramos trabajo. Fue una burla” (Cursista Petorca de 44 años).

Equidad de género durante el programa

La percepción de las participantes del programa en relación a la equidad de género es singular porque difiere del resto de la muestra. Un 57% de las mujeres no se sintió discriminada, por el contrario, el 43% cree que hoy en día existen los espacios para que la mujer se inserte en el rubro. Una de las entrevistadas dijo que:

“Yo no sentí discriminación, muy por el contrario, se está abriendo un espacio amplio a la mujer y tienen muchas ventajas de resguardo para que no haya discriminación de los pares. Yo creo que en estos momentos no es tanta la discriminación hacia la mujer minera como años atrás, que en estos tiempos la mujer ha tenido más opciones en el ámbito minero” (Mujer de Petorca de 24 años).

También llama la atención las declaraciones de una de ellas en relación a la discriminación no por género sino por edad, en relación a esto la entrevistada dijo:

“Muy por el contrario a lo que dijeron mis profesores del curso. Me decían que una mujer a mi edad ya tenía resuelto el tema de los hijos y sus expectativas a futuro, a diferencia de una chica de 25 años que puede quedar embarazada y armar una familia. La edad en Chile los 50 son los nuevos 30, pero eso afuera, en el rubro minero... no se cuenta. Vi un reportaje de Canadá en donde los sres de 70 eran los que manejaban los Joystick, los camiones más grandes de la mina y la llevaban” (Mujer de 44 años, cursando programa de Petorca).

Obstáculos a la contratación de mujeres en el sector minero

La discriminación de género se presentó en un porcentaje moderado en las entrevistadas. Sólo un 43% declaró haberse sentido discriminada por ser mujer. No obstante, un 100% manifestó que el problema mayor al momento de postular a los trabajos en el sector minero era la falta de experiencia laboral. En relación a este punto todas ellas contestaron afirmativamente. Una de las opiniones que se rescata es la de una mujer de 35 años:

“Pasaron 6 meses sin trabajo en donde nos empezamos a dar cuenta que las mujeres que no tienen la licencia de conducir clase B no le servía la clase D ya que no saben manejar un vehículo particular, fue un fraude, no quedó en nada y sin respuesta para ella, yo entre de mostrera en AHK del Puerto Ventana de mostrera de DND se me dio la oportunidad de aprender a mostrear y a sacar muestra de concentrados DND, luego sería embarcado en containers a China, también consolidación de catodo de cobre en puerto Valparaíso DND buen sueldo para un buen pasar a mi familia y nada faltara en casa poco a poco fui aprendiendo mucho hasta que la empresa empezó a decaer en trabajo y económicamente y tuve la oportunidad de entrar a la empresa minera las Cenizas SA en Cabildo pero no como operador sino como recepcionista de mineral y control de calidad. No logré insertarme en lo que me capacité”.

En conclusión tenemos que, según las entrevistas, la percepción que tienen las participantes del programa Mujer Minera en la localidad de Petorca es mayoritariamente negativa; un bajísimo porcentaje de ellas logró insertarse en el mundo laboral gracias a dicha capacitación.

Un 100% cree que el curso no entregó las herramientas de experticia necesarias para el logro efectivo de contratación en el medio minero y un 93% cree que su situación laboral no mejorará en la medida en que no se les otorgue la posibilidad de acceder a un entrenamiento que las dote de más horas de práctica en el uso de maquinarias mineras en terreno. Al igual que todas las demás participantes, las cursistas de esta zona creen que su contratación futura depende de la posibilidad que se les otorgue más entrenamiento práctico vía el SENCE o bajo un acuerdo de este organismo con empresas privadas ligadas al rubro minero. Según datos recopilados en el OTEC-UPLA, de las 40 mujeres capacitadas se sabe que efectivamente ninguna se encuentra trabajando en minería, 7 de ellas lo hacen en otras áreas de manera informal, 24 están cesantes aún y 9 de ellas no son ubicables.

Por otra parte, cabe también destacar que en la investigación se contactó a más de 40 personas en cargos ejecutivos de empresas mineras, docentes a cargo de los cursos impartidos y personales administrativo del SENCE. Las opiniones del 90% de los ejecutivos indica que desde su visión ya no existe un nivel influyente de discriminación de género hacia la mujer como factor determinante en su contratación, sino que el mayor obstáculo está representado por la falta de experiencia laboral de las mujeres postulantes provenientes del Programa Mujer Minera.

Por su parte los docentes son de la idea que el programa presentó varias falencias en su diseño, lo cuál afectó su implementación. Un 80% lamentó que no exista una mayor coordinación entre los organismos involucrados en el proyecto. Además, un 75% manifestó la necesidad respecto de una participación más activa y un compromiso de contratación por parte de las empresas mineras privadas, algo que – según la opinión recogida en el grupo de muestra – no se da en la actualidad debido a la nula fiscalización que se tiene del programa una vez ejecutado.

Por último, en el caso de las opiniones vertidas por personal administrativo del SENCE, muchos de ellos en cargos de jefatura, se constató que no tienen información respecto de la evaluación post-programa. Algunos de ellos recurrieron a la derivación a otras personas, instancias u organismos. La mayoría de la información entregada fue repetitiva y coincidente con un discurso inicial publicitario. La recopilación de datos respecto de las directrices del programa, diseño, licitación y evaluación tomó alrededor de 6 meses. Para lograr este objetivo se recurrió a diversas herramientas tecnológicas y de conectividad vía Internet, así como a contactos directos realizados a través del Seminario Capital Humano de octubre de 2013 realizado en la ciudad de Coquimbo, Chile.

También es importante resaltar aquí que en medio de la investigación aconteció un cambio de gobierno, que en algunos casos significó la designación de nuevas autoridades en varias regiones y áreas dentro de los organismos de gobierno involucrados en el proyecto evaluado, como por ejemplo, el SENCE, las Municipalidades y los SEREMIs Regionales respectivos. Esto último emergió cómo una justificación respecto del desconocimiento hacia el Programa Mujer Minera y también de la falta de evaluación posterior. Un ejemplo claro al respecto son las últimas declaraciones de la recién designada encargada de la Unidad de Género del Ministerio de Minería en Chile, Yolanda Pizarro, quien manifestó (en una entrevista otorgada al diario *El Día* del 17 de mayo de 2014) que “el Programa Mujer Minera del gobierno anterior no fue una experiencia positiva, ya que se cometieron errores en la selección de las beneficiarias, lo que llevó a que la herramienta no sirviera para aumentar sus ingresos en la actividad”. Según sus declaraciones, la creación de la Unidad de Género que lidera generará la posibilidad futura de resolver temáticas pendientes en esta materia, entre las que se encuentran: el cambio cultural, el dar condiciones a las trabajadoras para que puedan salir de sus hogares y la igualdad salarial. Ella es de la opinión que si bien se ha avanzado, aún hay mucho por recorrer y corregir, por ejemplo - en su opinión - el Programa Mujer Minera mantiene un error desde la génesis, algo que se pretende modificar en el futuro.

Esta nueva entidad asegura que el alineamiento de esta nueva Unidad de Género es “la construcción de una política pública que apunte fundamentalmente a mujer y minería, que sea transversal, haciendo un trabajo conjunto con el Ministerio de Educación, del Trabajo, SERNAM, Salud y la nueva cartera para dejar sentadas las bases para que, al finalizar del gobierno de la Presidenta Bachelet, exista una política pública en esta materia”. Esto último coincide ampliamente con las necesidades manifestadas por las mujeres que participaron de esta investigación. Sólo resta esperar que dichas medidas lleven efectivamente a políticas eficientes para la inserción laboral femenina en la minería chilena, acorde a las exigencias y desafíos del presente.

Conclusiones

La investigación realizada tuvo como objetivo fundamental indagar respecto de los resultados y logros del Programa Especial de Capacitación Mujer Minera, para poder tener así una visión general respecto de las políticas aplicadas para la inserción laboral femenina en la minería chilena. Una de las metas fue conocer, por medio de la percepción de las participantes del proyecto, los logros alcanzados gracias al programa en relación a la contratación de mujeres en el rubro minero, así cómo también, conocer la forma en cómo este proceso logró influir en la realidad socio-económica de las mujeres participantes. Otra motivación estaba en conocer si dicho programa contemplaba, tanto en su diseño cómo en su implementación, un enfoque de género y cómo éste influía o ayudaba – en el caso que así fuese – a la equidad de oportunidades entre hombres y mujeres en dicho sector. Por último, se buscaba conocer los resultados obtenidos de la relación costo-beneficio en la constitución híbrida de políticas públicas, es decir, sobre la eficiencia de la coordinación de políticas gestadas y amparadas en el modelo de asociatividad pública-privada para la inserción laboral femenina en la minería chilena.

Uno de los obstáculos mayores de la investigación estuvo representado por las dificultades en la obtención de información relativa al programa en los diversos organismos involucrados. Otro obstáculo es que el tema atraviesa diferentes líneas de investigación. A saber; la minería constituye el eje fundamental de la economía chilena, que a su vez está permeada por diferentes transformaciones de escala mundial cómo lo son la globalización, el capitalismo global y las políticas neoliberales. Esto hace que el tema sea muy amplio, exigiendo un tiempo de investigación y recursos mayores a los establecidos para este estudio. Además, a lo anterior se debe sumar el hecho que el tema de género posee en sí mismo varios enfoques, lo cual complejiza aún más el tema.

En el caso específico de esta investigación, también fue importante el cambio de gobierno acontecido en Chile durante el estudio, el cual afectó tanto la obtención de datos cómo el análisis de la situación actual. De hecho, por lo que se sabe hasta ahora, la actual agenda pro-mujer en este segundo mandato de la presidenta Bachelet ha contemplado diversos puntos, dentro de los cuales está la creación de la Unidad de Género del Ministerio de Minería. La creación de esta nueva cartera podría significar una mayor cobertura y capacidad en la creación e implementación de programas con mejores resultados en el futuro, permitiendo mejorar la situación de las mujeres. Esto afectaría la vigencia de las conclusiones que se han obtenido en esta investigación, lo cual es no sólo deseable, sino absolutamente necesario considerando la situación actual de las mujeres.

En relación a las conclusiones alcanzadas en este estudio, utilizando los planteamientos teóricos desarrollados al inicio, se puede decir que los resultados inmediatos del programa nos entregan diversos datos para el análisis.

En primer lugar, que la demanda de capacitación para el sector minero por parte de las mujeres superó las 8000 postulaciones a nivel nacional, lo cuál significa una demanda respecto de la oferta entregada por el gobierno 6 veces mayor a lo estipulado inicialmente. Esto indica que existe una voluntad por parte de la población femenina para insertarse al mundo del empleo minero.

En segundo lugar, que la inserción gracias al programa fue del 10%, índice que resulta inferior al 20% promedio logrado por las demás áreas de capacitación del SENCE y de las empresas mineras. La inserción laboral femenina gracias al programa – hasta la fecha – en el sector minero, se vió incrementada en un 0,1% y a nivel nacional este incremento fue del 0,009%. Esto evidencia el alcance insignificante que logró el programa en relación a la fuerza laboral total del país, sobre todo respecto de la inserción y participación laboral femenina a nivel nacional. Según los datos recopilados hasta la fecha, la inserción laboral femenina gracias a este programa no tendrá ninguna incidencia en los índices socio-económicos de las áreas donde fue aplicado. Lo anterior resulta significativo si se consideran dos aspectos, en primer lugar, que la mayoría de las regiones en las que fue implementado el proyecto, presentan una tasa de participación femenina menor al promedio nacional. En segundo lugar, que el programa tenía características de plan piloto, es decir, que fue concebido con la intención de sentar las bases para políticas de mayor envergadura, y que al fracazar, manifiesta las fisuras del sistema y los retos futuros en la coordinación de políticas dentro de la asociatividad público-privada, sobre todo en el ámbito minero chileno.

En tercer lugar, que la utilización de \$1.800 millones en este proyecto no se condice con los resultados alcanzados en relación a la inserción laboral femenina. Según el análisis realizado esto se debería a que en el diseño del programa el objetivo central fue la capacitación de mujeres en oficios de competencias mineras, no la contratación. De modo que los fondos fueron destinados a la capacitación y no a la inserción de las mujeres en el mercado laboral del sector minero. Esto último es importante si se considera el rol clave que desempeñan las empresas privadas y la importancia decisiva que tienen en la toma de decisiones. Sobre todo si se considera que es allí en donde se concentra la mayor oferta de empleo, lo cual las faculta para imponer exigencias (que en este caso estaban previamente establecidas en el Marco de Cualificaciones Mineras), condicionando la inserción laboral efectiva de las participantes según sus propios intereses privados.

Este último aspecto genera al menos una incongruencia entre los fondos públicos destinados al proyecto, los objetivos del gobierno y los resultados alcanzados. En este caso la inexistente responsabilidad delegada a las empresas mineras para contratar a la egresadas generó un desequilibrio y una asimetría no sólo entre los objetivos y logros alcanzados sino también en relación al juego de poder entre los sectores involucrados. Incluso este desequilibrio se dio dentro del mismo gobierno, ésto por la fricción entre los objetivos e intereses originales del programa y el logro de metas alcanzadas por sectores involucrados.

Los fondos destinados y la gestión desplegada implicó una coordinación intersectorial horizontal que no logró cumplir con las metas trazadas a priori desde las cúpulas gestoras, por el contrario, se ve que a pesar del trabajo en conjunto no hubo una articulación en los procedimientos operativos ni en el establecimiento de responsabilidades respecto de los logros obtenidos. Tampoco hubo una definición en relación a posibles sanciones, de modo que no existió capacidad para gestionar la transversalidad y no se logró una visión incluyente que respaldara la visión estratégica del programa dentro del mismo gobierno, menos aún, dentro de la asociatividad público-privada.

No obstante, a pesar de las cifras negativas obtenidas, el manejo mediático del programa representa un éxito al menos en dos sentidos. En primer lugar porque puso en la discusión pública la necesidad de incorporar a las mujeres a todos los sectores productivos de la economía nacional, incluídos aquellos sectores masculinizados, de alta segregación y segmentado, cómo lo es la minería. En segundo lugar, porque la difusión mediática logró generar una presión social y política que ha impulsado la creación de instancias nuevas que podrían llegar a ser un aporte significativo en el proceso. Esto indica claramente que existe una voluntad de participación no sólo por parte de las mujeres sino también por parte de las diferentes áreas y sectores del gobierno y de la empresa privada. Lo anterior podría significar mayores coberturas y transversalidad en las políticas para impulsar en el futuro no sólo el ingreso de mujeres al sector minero sino también a otras áreas de la economía y el gobierno como lo son la construcción, el sector energético y de las Fuerzas Armadas, altamente masculinizadas.

En cuanto a los desafíos estos pueden ser analizados desde varias perspectivas, en primer lugar, en el ámbito económico. Esto si se considera que la producción del sector minero en constante expansión genera una importante demanda de capital humano de largo plazo, lo cual implica necesariamente la necesidad de insertar a gran escala a un nuevo contingente de trabajadores, donde debería estar incluída la mujer. Aquí resulta fundamental el hecho de que los próximos programas no sólo contemplen la capacitación sino también la inserción laboral,

objetivos que se cumplen con la fijación de responsabilidades y sanciones establecidas bajo un marco de concertación de objetivos, incluyendo a todos los actores, sobre todo a las empresas mineras, comprometiéndolas con la contratación o absorción de al menos un 20% de mujeres. Otra necesidad es la de ampliar la dotación de carreras profesionales ligadas al rubro minero bajo los estándares establecidos por el Marco de Cualificaciones Mineras, así como también la necesidad de fomentar el ingreso al sector educacional formal o de formación técnica ligado a la minería, sobre todo en el caso de las mujeres, que hoy en día representan sólo el 20% de las matrículas. Como último desafío está el otorgamiento de una mayor relevancia al enfoque de género en los procesos de inserción laboral femenina en sectores tradicionalmente masculinos. Esto debido a que la incorporación de las mujeres a la minería debe ser un proceso paulatino en el tiempo, pero que sienta las bases de cambios políticos, organizacionales y culturales de largo plazo. Por ejemplo, al estipular por norma la contratación de un 20% de mujeres, se evita que la inserción femenina al rubro dependa de voluntades particulares de la empresa privada.

En este sentido resulta pertinente acotar que la mayoría de los tratados internacionales, a los cuales Chile ha adscrito, en relación a la responsabilidad social empresarial de los capitales transnacionales, establecen como prioridad la dotación de herramientas, mecanismos y personal capacitado para fomentar la preparación e inserción laboral femenina en sectores de alta segregación. En este sentido, que el Estado chileno exigiese tal participación y compromiso de parte de las Compañías Mineras no sería una medida antojadiza del gobierno de turno, sino más bien un deber apuntado al cumplimiento de directrices a nivel internacional.

En el caso de este programa se ve que hubo fallas en la concertación de acuerdos respecto de los objetivos a alcanzar. El programa presenta serias omisiones desde su diseño inicial puesto que no contempló en ninguna de sus etapas el Marco de Cualificaciones Mineras. De hecho uno de los requisitos del programa es estar cesante o buscar trabajo por primera vez, considerando el hecho de que los cursos entregarían 250 horas de capacitación, donde un 50% del tiempo sería destinado a la práctica, es decir, 125 horas. Esto presenta una incongruencia absoluta con los pre-requisitos de ingreso al sector minero, donde el mínimo de experiencia laboral para la contratación es de 500 horas prácticas reconocidas en el MCM. Por otro lado, la casi nula participación de las empresas mineras en el desarrollo del proyecto refleja el poco compromiso con los objetivos estipulados, es decir, que la inserción de las mujeres en el sector minero no se ve como un logro mutuo que genere interdependencia entre los sectores, menos como una meta en relación a la constitución de un bien común.

La falta de capital humano, de la cual se habló ampliamente en este estudio, no logró motivar considerablemente al sector privado como para promover una mayor participación y compromiso en el proyecto. De hecho, los cursos fueron impartidos en terrenos cercanos a las ciudades, lejos de las minas, sin personal capacitado y sin la tecnología y herramientas que poseen las Compañías Mineras. Esta ausencia de actores mineros en la capacitación de estas mujeres evidencia una falta de diálogo intersectorial que generó una superposición de programas que llevaron a la redundancia de actividades.

La información recopilada y presentada en esta investigación muestra que dentro del sector privado existe tecnología de punta con espacios preparados y coherentes con el MCM para la capacitación de mujeres en oficios mineros. Un ejemplo de esto último son los cursos impartidos por el CEIM, EDUTECHNO y el Centro de Capacitación Minera, donde se cuenta con simuladores para la práctica. No obstante, nada de esta tecnología fue utilizada en los cursos impartidos por el SENCE. Se tiene conocimiento que sólo un curso contó con un simulador. Tampoco se contó con la cooperación de las empresas para efectuar las prácticas de los cursos en terreno. Esto porque las exigencias del sector, así como también su alta masculinización y difícil acceso complejizan esta colaboración.

De modo que –al menos en este caso- la asociatividad público-privada no generó ningún aporte substancial para el alcance de objetivos en esta política de inserción. El diálogo intersectorial fue ineficiente en la definición de objetivos, en el consenso respecto de como diseñar e implementar la política, así como también respecto de la concertación de acuerdos. Incluso aspectos como la transparencia y la evaluación dentro de la asociatividad presentaron serias falencias. Todo lo anterior indica que los elementos claves en una eficiente asociatividad público-privada estuvieron ausentes en las diferentes etapas del proyecto. Esto indica que existe una necesidad imperiosa de establecer acuerdos intersectoriales dentro de la asociatividad pública-privada que aseguren la transversalidad y el éxito en la aplicación de políticas sociales, sobre todo en políticas de inserción femenina en el sector minero.

En este mismo sentido, cabe destacar que la coordinación en este caso no sólo no fue eficiente en el alcance de sus objetivos sino que además no contempló la realidad actual de las mujeres en ninguna de sus etapas. El hecho que la capacitación haya sido impartida en horarios de día, durante la semana y de forma continua significó para un gran número de ellas enfrentar una serie de obstáculos que bien podrían haberlas desmotivado antes siquiera de empezar los cursos. Además, este hecho generó que muchas de ellas abandonaran sus respectivos trabajos, con la esperanza de lograr una capacitación que les permitiese acceder a mejores trabajos, con mejores salarios y lograr un bienestar mayor para sus familias. No

obstante, el fracaso del proyecto significó para este grupo de mujeres volver a la cesantía, con todos los costos asociados que esto implica, sobre todo en el caso de estas mujeres que como demostró la investigación vienen de quintiles bajos, con hogares monoparentales a cargo de más de 3 personas. Es decir que este programa no sólo no logró una mejoría sino que empeoró la situación de un alto porcentaje de las participantes. Lo anterior habla de la necesidad imperiosa de contar con un enfoque de género en la creación de políticas públicas donde el sujeto de atención sea la mujer, para que sea ella la que esté al centro y no al margen – cómo históricamente ha ocurrido – de otros intereses en juego.

También es importante resaltar que las entrevistas arrojaron datos respecto de la percepción que las mujeres tienen de este proceso que aporta muchos temas por atender. Cómo se vio ampliamente en el capítulo 3, la mayoría de ellas tiene una opinión bastante negativa del programa. Como se demostró en el estudio, un 93% de las entrevistadas no logró insertarse en el mundo laboral gracias a la capacitación otorgada en estos cursos. Por otro lado, un 100% cree que el curso no entregó las herramientas de experticia necesarias para el logro efectivo de contratación en el medio minero. Un 87% cree que su situación laboral no mejorará en la medida en que no se les otorgue la posibilidad de acceder a un entrenamiento que las dote de más horas de práctica en el uso de maquinarias mineras en terreno. Además, dichas horas deben ser reconocidas por quienes están a cargo de las contrataciones futuras, es decir, acorde al Marco de Cualificaciones Mineras.

Por último, es importante dejar cómo desafío mayor el desarrollo de dos herramientas fundamentales para el éxito en la coordinación de políticas dentro de la asociatividad público-privada para la inserción laboral femenina. La primera es la necesidad de fortalecer el sistema de intermediación laboral en Chile para lograr de forma eficiente conectar la demanda de capital humano del sector minero con la demanda de empleo del sector femenino en las áreas mineras. Sin un mecanismo que facilite esta vinculación es utópico pensar que la dotación de mujeres en la minería logrará aumentar (como ampliamente se ha promocionado) dentro de los próximos años. No al menos considerando las directrices para dotar a las mujeres de trabajo decente.

La segunda herramienta es dotar de facultades y atribuciones a una entidad fiscalizadora autónoma que tenga un alcance multisectorial. En el caso de este programa esto último representó una de las mayores falencias, esto porque no fueron estipuladas sanciones significativas para los organismos involucrados, de modo que no existe en la actualidad ningún mecanismo que permita presionar la inserción de estas mujeres al mundo minero.

Con todo lo anterior se puede concluir que el éxito futuro de este tipo de iniciativas dependerá de la eficiente capacidad de coordinación intersectorial dentro de la asociatividad público-privada, amparada tanto en las directrices de los tratados internacionales de la nueva gobernanza global cómo en el enfoque de género. Sólo así se logrará una solución holística de la pobreza y la desigualdad, que debe ser en definitiva el bien último a alcanzar en todo tipo de política pública.

Bibliografía

- Abramo, L.** (2002). 'Relações de gênero e a situação das mulheres no mercado de trabalho' en *Diversidades avança conceitual para a educação e o trabalho*. Brasília: OIT.
- Abramo, L.** (2007). *Trabajo decente y equidad de género en América Latina*. Santiago de Chile: OIT.
- Álvarez, R.** (2012). 'La eterna desplazada: situación de la mujer en Chile 2005-2010'. Santiago: *Revista Forum*, 2012, Vol.2(3), pp.85-109.
- Allendes, C. y E. de la Jara.** (2001) 'Mujeres en la Gran Minería'. *Revista Consejo Minero*. Santiago: Consejo Minero.
- Ardanche, M.** (2011). 'Entre el techo de cristal y el piso pegajoso. El trabajo como herramienta de inclusión en el Uruguay de 2011'. *Cotidiano Mujer*. <http://cotidianomujer.org.uy/sitio/pub-trabajo.pdf>
- Arzola, M.** (2012). 'Embarazo adolescente, un desafío para las políticas públicas'. *División de Políticas Sociales*. Santiago: Gobierno de Chile.
- Ayala, E.** (2012). *Mujer y Minería. Situación de la industria chilena*. Universidad de Chile. Facultad de Economía y Negocios. Tesis para optar al grado de Magister en Gestión de Personas y Dinámica Organizacional. Santiago.
- Barcena, A.** (2013). 'Panorama económico y social de América Latina y el Caribe'. Presentación Comité plenario de la CEPAL. www.eclac.cl/8/33638/1300528-pdf.
- Bardach, E.** (1999). *Los Ocho Pasos para el Análisis de Políticas Públicas: Un Manual para la Práctica*. Ciudad de México: Editorial Miguel Ángel Porrúa.
- Barrientos, J. y P. Salinas.** (2009). *Minería, género y cultura. Una aproximación etnográfica a espacios de esparcimiento y diversión masculina en el norte de Chile*. AIBR. *Revista Antropología Iberoamericana*. (4) Madrid.
- Beauvoir, S.** (1998). *El Segundo Sexo*. Madrid: Cátedra.
- Benería, L.** (1992). 'La Globalización de la economía y el trabajo de las mujeres'. *Mientras tanto*, 48, pp. 113-138.
- Blackmore, H.** (1977). *Gobierno chileno y salitre inglés 1886-1896*, Santiago: Andrés Bello.
- Brieger, P.** (2002). "De la década perdida a la década del mito neoliberal". En Gambina, J. (Comp.), *La globalización económica-financiera: Su impacto en América Latina*, pp. 341-356. Buenos Aires: CLACSO.
- Bustos, B. y G. Palacio.** (1994). *El trabajo femenino en América Latina. Los debates en la década de los noventa*. Universidad de Guadalajara.

- Butler, J.** (2001). *El género en disputa. El feminismo y la subversión de la identidad*. Ciudad de México: Paidós.
- Caamaño, E.** (2009). 'Los efectos de la protección a la maternidad para concreción de la igualdad de trato entre hombres y mujeres en el trabajo'. *Revista de Desarrollo de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso XXXIII*, Valparaíso, pp.174-214.
- Calfucura, E.** (2013). *Extracción de recursos naturales, desarrollo económico e inclusión social: Chile*. Instituto de Políticas Públicas, Facultad de Economía y Empresas. Santiago de Chile: Universidad Diego Portales.
- Cámara de Diputados del Congreso de Chile.** (2011). Informe Comisión Especial Investigadora Administración de CODELCO.
- Casados, F.** (2008). 'Las alianzas para el desarrollo a través de una gestión para resultados: retos y oportunidades para la cooperación española'.
<http://www.luisvivesces.org/upload/61/66/Informe.pdf>
- Casilda, R.** (2009). 'América Latina y el Consenso de Washington'. *Boletín Económico de ICE* (2803) España, www.revistasice.com
- Castro, L.** (1988). Las mujeres y su realidad en la industria salitrera. *Camanchaca*: 6, Iquique, pp. 34-40.
- Centro de Entrenamiento Industrial Minero** (2014). <http://www.ceim.cl/quienes-somos/nuestra-historia/>
- Centro de Estudios para América Latina.** (2011). Anuario estadístico de América Latina y El Caribe.
- Cixous, H.** (1995). *La risa de la medusa. Ensayos sobre la escritura*. Barcelona: Anthropos.
- Codelco.** (2011). División Chuquicamata. Informe de sustentabilidad.
- Codelco.** (2011). Minera Gaby. Reporte de sustentabilidad.
- Comisión Chilena del Cobre (COCHILCO).** (2013). Informes Trimestrales. <http://www.cochilco.cl/estudios/info-trimestral.asp?page=1&anio=2013&cat=2>
- Comunidad Mujer y Banco Interamericano de Desarrollo** (2012). II Encuesta nacional sobre mujer y trabajo. Voz de mujer.
- Consejo de Competencias Mineras.** (2011). Fuerza laboral de la gran minería chilena 2012-2020. Diagnóstico y recomendaciones. Consejo Minero. Reporte anual. 2011-2012.
- Consejo Minero.** (2013). Reporte Anual 2011 – 2012. <http://www.consejominero.cl/wp-content/uploads/2013/09/Reporte-Anual-CM-2012-2013.pdf>

- Consenso de Monterrey.** (2002). Informe de la Conferencia Internacional sobre Financiación del desarrollo, Monterrey (México), 18-22 de marzo de 2002, A/CONF.198/11, Nueva York, 2002.
- Chanamé, C.** (1999). 'El sistema de intermediación laboral y los servicios públicos de empleo en Chile: diagnóstico, evaluación y propuesta para mejorar su gestión'. Universidad de Chile. <http://www.mgpp.cl/wp-content/uploads/2011/04/CASO40.pdf>
- Decreto ley no 1350 (1976).** Que crea la corporación nacional del cobre de Chile. www.leychile.cl/Navegar?idNorma=6578
- Delgado, J. , P. Meruane, P. Varas y P.Opazo.** (2009). 'Minería, género y cultura. Una aproximación etnográfica a espacios de esparcimiento y diversión masculina en el norte de Chile'. AIBR: *Revista Antropología Iberoamericana*, 4(3): pp. 385-408.
- Derechos Humanos de la Mujeres.** (2009). www.unhcr.ch/spanish/html/menu3/b/2_sp.htm
- Devlin, R. y G. Mogueillansky.** (2010). Alianzas público-privadas: para una nueva visión estratégica del desarrollo (Vol. 108). *United Nations Publications*.
- Díaz, E.** (2014). 'Mujeres en trabajos de hombres: Segregación ocupacional y condiciones laborales en los sectores de minería y construcción'. *Cuaderno 49*. Santiago: Dirección del trabajo.
- Echebarría, K.** (2001). 'Capital Social, Cultura Organizativa y Transversalidad en la Gestión Pública'. *VI Congreso Internacional del CLAD*. Buenos Aires.
- Encina, F.** (1912). *Nuestra inferioridad económica, sus causas, sus consecuencias*. Santiago: Editorial Universitaria.
- Encina, F.** (1940). *Historia de Chile desde la prehistoria hasta 1891*. Santiago: Editorial Nacimiento.
- Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional** (2011). Ministerio de Desarrollo Social. http://observatorio.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/casen_obj.php
- Endlicher, W.** (1986). 'Desarrollo histórico-genético y división funcional del centro carbonífero'. www.geo.puc.cl/html/revista/PDF/RGNG_N13/Art01_Endlicher.pdf.
- Fernández Huerga, E.** (2010). La teoría de la segmentación del mercado de trabajo: enfoques, situación actual y perspectivas de futuro. *Redalyc* , LXIX (273): pp. 115-150.
- Figueroa, C.** (2009). *Revelación del Subsole, las mujeres en la sociedad minera del carbón 1900-1930*. Santiago: ICSO- Centro de Investigaciones Diego Barros Arana.
- Fiszbein, A. y S. Crawford.** (1996). 'Beyond national policies: Partnerships for poverty reduction', Paper prepared for the World Bank's Annual Bank Conference on Development in LAC, Bogotá.

- Fiszbein, A. y P. Lowden.** (1999). *Trabajando unidos para un cambio. Las alianzas público-privado para la reducción de la pobreza en América Latina y el Caribe*. Washington, D.C.: Banco Mundial.
- Fuenzalida, E.** (2014). Entrevista realizada vía videoconferencia el día 14 de abril de 2014.
- Fuller, N.** (1995). *En torno a la polaridad marianismo-machismo*.
www.bdigital.unal.edu.co/1384/5/04/CAPL03.pdf.
- Fundación Chile.** (2013). *Fuerza Laboral de la Gran Minería Chilena y Marco de Cualificaciones para la Minería*. Proyecto elaborado por Innovum. Centro de Innovación en Capital Humano. Santiago: Consejo Minero.
- Fundación Chile** (2014). *Fuerza Laboral de la Gran Minería Chilena y Marco de Cualificaciones para la Minería*. Proyecto elaborado por Innovum. Centro de Innovación en Capital Humano. Santiago: Consejo Minero.
- Gazmuri, C.** (2012). *Historia de la vida privada en Chile Contemporáneo de 1925 a nuestros días*. Santiago: Tauro.
- Gómez Bueno, C.** (2001). ‘Mujeres y trabajo: principales ejes de análisis’ PAPERS, *Revista de Sociología*, nº63/64 ISSN: 0210-2862. <http://www.ugr.es/~cgomez/sociologiatrabajo.html>
- Gryspan, R.** (2005). La desigualdad en las oportunidades en América Latina: Una revisión crítica de los resultados de las últimas décadas. En Kliksberg, B. *La agenda ética pendiente de América Latina*, pp. 137-148. Ciudad de México: Fondo de Cultura Económica.
- Gumucio, R.** (2004). Belén de Sarraga, librepensadora, anarquista y feminista. *Polis: Revista académica de la Universidad Bolivariana*, (9), 1.
- Gumucio, R.** (2005) Chile entre dos centenarios. Historia de una democracia frustrada. *Polis, Revista de la Universidad Bolivariana*, año/vol. 4, número 010 Universidad Bolivariana Santiago.
- Guzmán, V.** (2002). ‘Las relaciones de género en un mundo global’. (Vol. 38). *United Nations Publications*.
- Harvey, D.** (2013). ‘Nuevo imperialismo y cambio social: Entre el despojo y la recuperación de los bienes comunes’. <http://www.scribd.com/doc/220532470/Entrevista-Harvey-El-Nuevo-Imperialismo>
- Hernández, R.** (1930). *El salitre: resumen histórico desde su descubrimiento y explotación*. Iquique: Fisher Hnos..
- Hidalgo, J. y Schiappacasse, V.**(1989). Orígenes y microevolución de la población chilena. *Culturas de Chile Prehistoria: desde sus orígenes hasta los albores de la Conquista*. Santiago: Andrés Bello.

Ibañez, M. (2008). ‘Al otro lado de la segregación ocupacional por sexo. *Revista Internacional de Sociología*, 68 (1): s.n.p.

<http://revintsociologia.revistas.csic.es/index.php/revintsociologia/article/viewFile/175/175>

Iglesias, M. (2004). ‘Género y Globalización neoliberal: las nuevas encrucijadas neocoloniales que enfrentan las mujeres’. *Género y Globalización. Mujeres*: pp. 7 – 18. Santiago: Le Monde Diplomatique.

Iglesias, M. (2007). ‘Genealogía de una Historia. Historia de las mujeres, historia de género: Problemáticas y Perspectivas’. *Espacio Regional*. Osorno, 2 (4), pp. 121 – 126.

Informe Nacional de Antecedentes (2012). ‘El aseguramiento de la calidad de la educación superior en Chile’.

<http://www.divesup.cl/usuarios/1234/File/2013/ocde/InformeAntecedentesAseguramientodelaCalidaddelaESVisitaOCDE.pdf>.

Innovum - Fundación Chile. (2013). ‘Fuerza Laboral de la Gran Minería Chilena y Marco de Cualificaciones para la Minería’. Centro de Innovación en Capital Humano. Santiago: Consejo minero.

Instituto Nacional de Estadísticas de Chile. (2009). Ingreso de hogares y personas.

Instituto Nacional de Estadísticas de Chile. (2011). Situación laboral de las mujeres ocupadas y las brechas salariales que inciden en la estructura ocupacional chilena.

Instituto Nacional de Estadísticas de Chile (2012). Censo de población y vivienda.

Instituto Nacional de Estadísticas de Chile. (2013). Nueva Encuesta Nacional de Empleo. Trimestre febrero-abril.

Instituto Nacional de Estadísticas de Chile. (2014). Nueva Encuesta Nacional de Empleo. Trimestre febrero-abril.

Kraushaar, L. (2013). ‘Crimen y exhibición de prostitutas en el norte de Chile: Producción y uso de las imágenes del cuerpo de mujeres asesinadas’. *Aisthesis* (53)

Lamas, M. (2013) ‘El enfoque de género en las políticas públicas’. <http://www.scribd.com/doc/164970907/LAMAS-Marta-El-Enfoque-de-Genero-en-Las-Politicas-Publicas>.

Larguía, I. y J. Dumoulin. (1988). *La Mujer. Nueva Teoría y práctica de su emancipación*. Buenos Aires: Centro Editos de América Latina.

Larrañaga, O. (2006). ‘Participación laboral de la mujer. Chile 1958 – 2003’. En S. Valenzuela, E. Tironi y T. Scully (eds): *El Eslabón Perdido. Familia, Modernización y Bienestar en Chile*. Santiago: Taurus.

Lechner, N. (1997). Tres formas de coordinación social. *Revista de la CEPAL*, Santiago: CEPAL (61), pp.7-17.

Ley de Nacionalización de la Gran Minería Nro. 17.450. (1971).

www.defensadelcobre.cl/?q=node/28

Ley Nro. 19.137 (1992). Establece Normas sobre Pertenencias Mineras de Codelco-Chile que No Forman Parte de Yacimientos en Actual Explotación.

Ley 19.518 (1997) Fija nuevo estatuto de capacitación y empleo.

López, F. (2013). La ‘parte del león’: Nuevas estimaciones de la participación de los super ricos en el ingreso de Chile. *Documentos de trabajo*. Facultad de Economía y Negocios de la Universidad de Chile. www.econ.uchile.cl/uploads/publicacion/306018fadb3ac79952bfl.pdf.

Marsch, I. (2006). ‘The politics of economic strategies’, octubre, inédito. En Devlin, R. y G. Mognillansky. (2009). Alianzas público-privadas como estrategias nacionales de desarrollo a largo plazo. Separata 97. *Revista CEPAL*.

Maruani, M. (1988). ‘Sociología del empleo: una investigación en las fronteras de la empresa’. Sociología del Trabajo. *Nueva época*. Nr.4. Paris: La Decouverte.

Martínez, J. (2007). ‘Clase social, género y desigualdad de oportunidades educativas’. *Revista de educación*, (342): pp. 287 – 306.

Martínez, M (2009). ‘Las mujeres y la segregación laboral en la Unión Europea’. www.upo.es/congresos/economicosfeministas/documentos/area3/mjose-martínez.pdf.

Martínez, N., G. Fernández, A. Muñoz y F. Mardones. (2012). ‘Retrato de la desigualdad en Chile’. Valparaíso: Congreso Nacional. *Senado de la República de Chile*.

Mazza, J. (2003). ‘Servicios de Intermediación Laboral: enseñanzas para América Latina y el Caribe’, *Revista de la CEPAL* (80), Santiago: CEPAL.

Meller, P. (1996). *Un siglo de economía política chilena (1890-1990)*. Santiago: Editorial Andrés Bello.

Meller, P. (2000). ‘Pobreza y distribución del ingreso en Chile (década del 90)’, *Documentos de Trabajo*, 69, Centro de Economía Aplicada, Universidad de Chile.

Meller, P. (2003). ‘El cobre chileno y la política minera’. Serie Estudios Socio/económicos nr. 14. *CIEPLAN*. Santiago.

Meller, P. (2008). ‘Informe Final. Hacia un Chile más justo: Trabajo, salario, competitividad y equidad social’. www.oel.es/pdfs/ETP_Informe_Final_Chile.pdf.

Milosavjevic, V. (2007) ‘Estadísticas para la equidad de género. Magnitudes y tendencias en América Latina’. Naciones Unidas. CEPAL. UNIFEC.

- Molina, G. y I. Licha.** (2005) ‘Coordinación de la política social: Criterios para avanzar. Banco Interamericano de Desarrollo’. *Instituto para el Desarrollo social*.
- Montecinos, C.** (2010). *Demanda de Mano de Obra Calificada Proyectos de Energía y Minería*. Santiago de Chile: MultitaskBrokers.
- Montoya, V.** (2006). *Cuentos de la Mina*. Gijón: Editorial del Norte.
- Moyano, C. y A. Viveros.** (2012) ‘La disputa del pasado: “desmasculinización” del espacio minero. Los efectos de la reconversión laboral y productiva en Lota y Coronel’. *Años 90*, Porto Alegre, 19 (36): pp. 283 – 314.
- Müller, P.** (1998). ‘La producción de las políticas públicas’. *Innovar*, 12: pp. 65-75.
- Muñoz, A.** (1988). *Fuerza de trabajo femenino: Evaluación y Tendencias*. Santiago: CEM.
- Muñoz, O.** (2000), *El Estado y el sector privado*, Santiago: Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO).
- Organismo Técnico de Capacitación Universidad de Playa Ancha.** (2014).
http://www.otecupla.cl/portal/?page_id=32
- OCDE [Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico].** (1991). *Les Femmes et le changement structurel. Nouvelles perspectives*. Paris: OCDE
- OCDE [Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico].** (2011). *Mejores políticas para el desarrollo: Perspectivas OCDE sobre Chile*, OECD Publishing.
- OEA [Organización de Estados Americanos].** (2007). ‘Igualdad de género para el Trabajo Decente. Propuestas para la transversalización de género en las políticas laborales y de empleo en el marco de la CIMT’.
[http://www.oas.org/es/cim/docs/AvanceGeneroTrabajoDecente-SP\[Final-Web\].pdf](http://www.oas.org/es/cim/docs/AvanceGeneroTrabajoDecente-SP[Final-Web].pdf)
- OIT [Organización Internacional del Trabajo].** (2006). Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social. adoptada por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo en su 204.^a reunión (Ginebra, noviembre de 1977) en la forma enmendada en sus 279.^a (noviembre de 2000) y 295.^a (marzo de 2006) reuniones .
- OIT [Organización Internacional del Trabajo].** (2010). *Global Employment Trends for Women*. January 2010, Ginebra, ILO.
- ONU [Organización de las Naciones Unidas]-Mujer.** (2010). Informe sobre el 54º período de sesiones. (13 de marzo y 14 de octubre de 2009 y 1 a 12 de marzo de 2010).
- Ortega, L.** (2005). *Chile en la ruta al capitalismo. Cambio, euforia y depresión, 1850-1880*. Santiago: LOM.

- Perticará, M.** (2007) *Evaluación de las Brechas Salariales entre Hombres y Mujeres en Chile*. Facultad de Economía y Negocios, Universidad Alberto Hurtado.
- Peters, G.** (1998). *The Search for coordination and coherence in Public Policy: Return to center?* Department of Political Science. University of Pittsburgh.
- Pinto, A.** (1996). *Chile, un caso de desarrollo frustrado*. Santiago: Editorial Universidad de Santiago.
- Pizarro, Y.** (2014). Entrevista otorgada al diario *El Día* del 17 de mayo de 2014.
- Richard, N.** (1996). ‘Feminismo, experiencia y representación’, *Revista Iberoamericana*, 62 (176-177): pp.733-744.
- Richards, D.** (2013). ‘Modelos de Desarrollo exitosos en la Minería’. Exposición Innovum – Fundación Chile. *Primer Seminario Capital Humano*, Coquimbo, 23 de octubre 2013.
- Rojas, A.** (2011). ‘La intermediación laboral’. *Revista de Derecho* (22).
- Salas, A.** (2011). Discurso de inauguración Seminario “Mujer y Minería: El desafío de abrir Nuevos Espacios”. 19 de mayo de 2011.
- Salinas, P., C. Reyes, G. Romaní y M. Ziede.** (2010). ‘Mercado laboral femenino. Un estudio empírico, desde la perspectiva de la demanda, en la región minera de Antofagasta’. *Innovar*, 20(38): pp. 125-139.
- Salinas, P.** (2012). ‘Discursos sobre la discriminación de género en los trabajadores mineros del norte de Chile’. *Atenea* (505): pp. 139-158. http://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-04622012000100007&script=sci_arttext
- Santacoloma, P. y E. Galvéz.** (2013). *Alianzas público-privadas para el desarrollo de agronegocios – Informe de país: Colombia*. Estudios de casos de países – América Latina. Roma. <http://www.fao.org/docrep/018/aq437s/aq437s.pdf>
- Selamé, T.** (2004). ‘Mujeres, Brechas de Equidad y Mercado de Trabajo: Chile’. En *Proyecto Género, Pobreza y empleo en América Latina*, Santiago: OIT.
- Servicio Nacional de Capacitación y Empleo.** (2010). ‘Cómo incorporar enfoque de género en el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo?’. Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Inclusión y Equidad Consultora: SENCE.
- Servicio Nacional de Capacitación y Empleo-Inclusión y Equidad Consultora.** (2010). ‘Guía de incorporación de enfoque de género en el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo’. Santiago, Chile. www.sence.cl/sence/wp-content/uploads/2011/04/GuiaGenero.pdf
- Servicio Nacional de Capacitación y Empleo.** (2013). ‘Barreras para la capacitación de mujeres en cursos tradicionalmente masculinos’.

- Servicio Nacional de la Mujer.** (2010) *Riqueza de Mujer. Agregando valor a la industria minera y eléctrica de Chile.* www.sernam.cl.
- Servicio Nacional de la Mujer.** (2012) Ocupados/as según sexo y Categoría Laboral. Trimestre Móvil junio-julio-agosto (JJA). <http://estudios.sernam.cl/?m=s&i=124>
- Scott, C. y W. Thurston.** (2004). 'The influence of social context in partnerships on Canadian Health Systems Gender', *Work & Organization* (11): pp. 481-505.
- Silva, X.** (2014). 'Con el desierto en el cuerpo. Mapas performáticos de jóvenes chilenas'. Vol. 15, Nro. 1, Art.7. Enero 2014, FQS. *Forum: Qualitative Social Research.*
- Tokman, A.** (2011). 'Mujeres en puestos de responsabilidad empresarial'. Santiago de Chile: Sernam. <http://estudios.sernam.cl/?m=e&i=181>
- Uribe-Echevarría, V.** (2008). 'Inequidad de género en el mercado laboral: El rol de la división sexual del trabajo'. *Cuaderno de Investigación.* Santiago: División de Estudios Dirección del Trabajo (35).
- Urriola, P.** (1999). Espacio, oficio y delitos femeninos: El sector popular de Santiago, 1900-1925. *Historia* 32: pp. 443-483.
- Valdés, T.** (2004). *Sexualidad y relaciones de poder entre los géneros: percepciones de hombres y mujeres.* Santiago: FLACSO-Chile, 2000-2001 .
- Valdés, T. y X. Valdés.** (2005). *Familia y vida privada ¿transformaciones, tensiones, resistencias o nuevos sentidos?.* Santiago: Co-Edición CEDEM/FLACSO.
- Vergara, A.** (2010). 'Ciudades Privadas. La vida de los trabajadores del Cobre'. En: Sagredo, R. y C. Gazmuri. (2012). *Historia de la vida privada en Chile Contemporaneo de 1925 a nuestros dias.* Santiago: Tauro.
- Villalobos, S.** (2007). *Historia de los chilenos.* Santiago: TAURUS.
- Vitale, L.** (1987). *La Mitad invisible de la Historia latinoamericana. El protagonismo social de las mujeres.* Buenos Aires: Sudamericana.
- Vivallos, C. y A. Brito.** (2010). Inmigración y sectores populares en las minas de carbón de Lota y Coronel (Chile 1850-1900). *Atenea* (Concepción), (501): pp. 73-94.
- Yannoulas, S.** (2005) 'Perspectivas de género y políticas de formación e inserción laboral en America Latina'. www.oei.es/etp/perspectivas-genero-políticas-formación-inserción-laboral-AL.pdf