

Voces desde la profundidad. Incorporación laboral de la mujer en la industria minera de Zacatecas, México

Voices from the Depth Incorporation of Women in Zacatecas Mining Industry, México

Laura Elena Zárate Negrete

Universidad de Guanajuato

Resumen

La minería siempre ha sido asociada a lo masculino, sin embargo, un porcentaje importante de quienes trabajan en las minas son mujeres. En este trabajo se rescatan voces femeninas para reconocer cómo las mujeres mineras se han incorporado a ese sector, así como las adversidades que han encontrado durante su trayectoria. Para tener una visión amplia de la percepción que las trabajadoras tienen acerca de su posición como mineras, este estudio abarcó tres esferas de desarrollo humano: familiar, social y laboral. Para obtener la información necesaria, se hicieron veinte entrevistas enfocadas; cada una constó de doce preguntas dirigidas. Los testimonios de las mineras permitieron tener un panorama general de los fenómenos derivados del pensamiento patriarcal vigente.

Palabras clave

Mujer, minería, trabajo, familia, sociedad.

Abstract

Mining has always been associated with masculinity; however, an important percentage of workers in the mining industry are women. In this article, some feminine testimonies are addressed to know how mining women have been incorporated in the sector and which adversities have they faced in their trajectories. To get a broader vision of the perception that the female workers have about their mining position, this research included three areas of human development: family, society and work. To obtain the information for this investigation, twenty focused interviews were made, and each interview included twelve guided questions. The testimonies for this research were useful to have a general panorama of the current patriarchal thought.

Keywords

Woman, mining, work, family, society.

Introducción

La minería pertenece a un ámbito laboral generalmente identificado con lo masculino. En el imaginario social, las labores mineras implican esfuerzos que van más allá de las capacidades femeninas: manejo de maquinaria pesada, riesgo en la ubicación de explosivos, excavación en profundidades con poco oxígeno y otras actividades más. Esta idea ha permeado tanto en las dinámicas colectivas que el papel de la mujer en la minería ha sido ignorado a través del tiempo.

Este trabajo se posiciona en un lugar distinto al convencional. La intención es rescatar las voces de algunas mujeres que, desde la profundidad de la tierra o desde el trabajo en la superficie, piden ser escuchadas para conocer y reivindicar el rol femenino dentro de esa industria. Con los testimonios de esas trabajadoras se rompe el tabú sobre la minería como un campo que excluye lo femenino y abre la discusión acerca de otros ámbitos laborales que son catalogados de la misma manera.

El objetivo principal fue conocer cuáles son las mayores adversidades que las mujeres mineras han encontrado durante su trayectoria laboral en las minas de Zacatecas. Así mismo, se busca romper los paradigmas y lograr una apertura a la reflexión sobre el tema de la mujer en la minería.

Se plantearon algunos objetivos secundarios que ayudaron a guiar la investigación; el primero fue identificar los principales obstáculos que han enfrentado las mujeres mineras de Zacatecas para desarrollarse profesionalmente en la industria minera. El segundo de estos objetivos fue determinar cuál es la importancia de la minería en México, y el tercero fue recorrer la evolución, desde la conquista hasta la actualidad, de la minería en Zacatecas. Para alcanzar los objetivos se realizaron doce preguntas a veinte mujeres mineras a partir de una entrevista enfocada y desde un paradigma cualitativo que permitió conocer la información a partir de la experiencia de las trabajadoras.

Las voces que integran este artículo son de mujeres que trabajan en Zacatecas, pues esta entidad tiene una de las zonas mineras más importantes del país. Desde el descubrimiento de yacimientos argentí-

feros en Sombrerete y San Martín, y posteriormente, con la fundación de los reales de minas de San Martín, Sombrerete, Nieves y Fresnillo, Zacatecas se estableció como uno de los principales centros mineros de la Nueva España.

Una tradición minera

La palabra Zacatecas proviene del náhuatl *Zacatl* que significa *zacate* y *tecatl* que significa *gente*. Según la Secretaría de Economía (2016), este estado está ubicado en la región centro-norte del país, tiene una altitud promedio de 2 mil 100 m.s.n.m. y colinda al norte con el estado de Coahuila, al este con San Luis Potosí, al suroeste con Aguascalientes, al sur con Jalisco, al oeste con Durango y al suroeste con Nayarit.

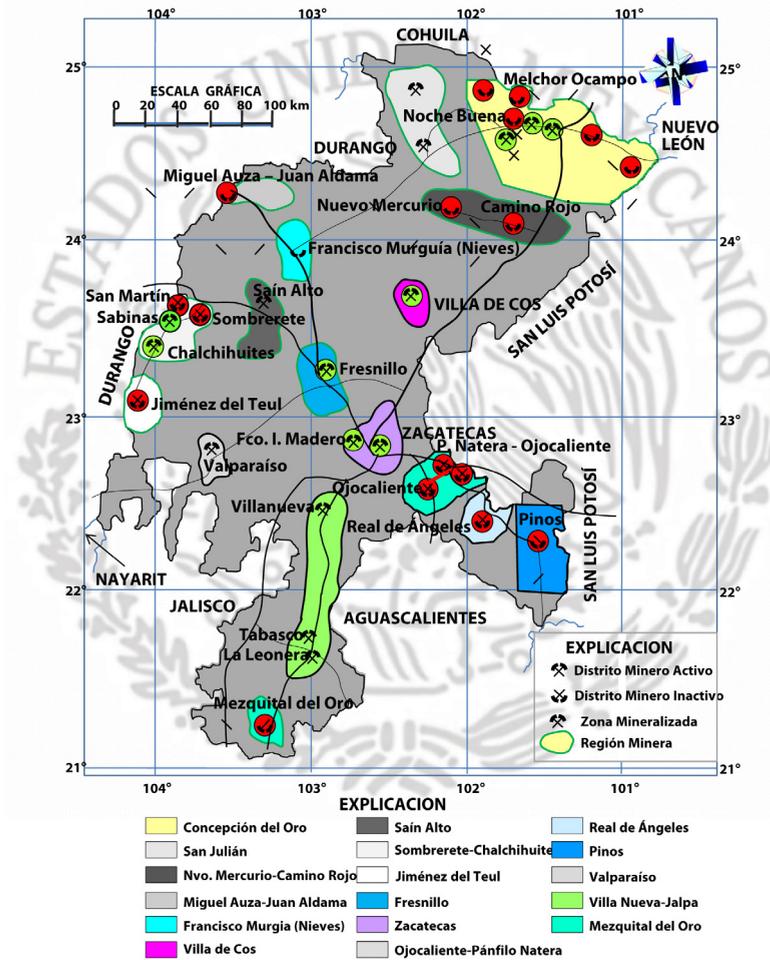
De acuerdo con la misma fuente, Zacatecas tiene una superficie de 74 mil 669 km² (lo cual equivale al 3.7% de la superficie total del país) y ocupa el octavo lugar nacional en extensión. Actualmente, este estado está conformado por 58 municipios agrupados en nueve regiones económicas que incluyen 4 mil 564 localidades; de ellas sólo 90.3% tienen menos de 500 habitantes (Secretaría de Economía, 2016).

La capital de Zacatecas es homónima y fue fundada el 20 de enero de 1548 con el nombre de *Las minas de Nuestra Señora de los Zacatecas*. El asentamiento de pobladores y la posterior fundación de esta ciudad se debieron a la construcción de casas rudimentarias en las cercanías de las minas de plata ahí ubicadas.

A partir de la época colonial, Zacatecas fue reconocido como estado minero y desde entonces se han explorado sus yacimientos minerales. El territorio zacatecano está dividido en 17 regiones mineras de acuerdo con el tipo de mineralización y la ubicación de las minas. En el siguiente mapa (figura 1) se presenta esa división.

Figura 1

Panorama minero zacatecano



Panorama Minero del Estado de Zacatecas

Fuente: Secretaría de Economía (2016).

La mujer en la minería

El papel de la mujer en la minería comenzó, aproximadamente, en el porfiriato. Para esos años, las maquinarias y las nuevas técnicas establecidas en algunos centros mineros tendieron a modernizar las instalaciones y las prácticas mineras. Como consecuencia de esta renovación, se mejoraron las condiciones generales de trabajo y se incorporaron mujeres y niños en actividades poco peligrosas, pero muy mal pagadas (Nava, 1962).

La inclusión de los sectores femenino e infantil en las minas no cambió la relación de trabajadores operativos masculinos: en esos años el número de operarios hombres era muy superior. Esta superioridad está explicada por el tipo de labores desempeñadas en esos puestos: mientras los hombres explotaban y extraían los minerales, mujeres y niños los pepenaban y quebraban. Estas últimas actividades fueron desapareciendo a medida que se perfeccionaron las técnicas mineras (Nava, 1962).

En el siguiente cuadro se presentan los porcentajes de operarios mineros por sexo y sector, las cantidades corresponden al número de empleados dependiendo del año considerado.

Cuadro I

Trabajadores mineros en el porfiriato

Año	Hombres %	Mujeres %	Niños %
1895	97.94	2.06	-
1899	94.26	1.88	3.85
1900	94.19	1.29	4.52
1903	92.38	0.83	6.79
1907	95.54	0.71	3.75

Fuente: Nava (1962).

Conforme los años pasaron, las innovaciones en la minería incrementaron; eso favoreció el rendimiento y las condiciones propias del trabajo. Los operarios hombres se beneficiaron de las mejoras, pero las mujeres no: al ser cada vez menos útiles, se buscaron maneras de apartar-

las de la minería. Un mecanismo conocido para desacreditar a la mujer fue la invención de mitos.

El mito más conocido y difundido para erradicarla fue aquel en el que se aseguraba que la tierra tenía celos por la presencia femenina. La entrada de la mujer a la mina era de mala suerte (NTR Periodismo Crítico, 2015). La tierra, debido a sus celos incontrolables, se negaba a entregar sus tesoros a las mujeres y amenazaba con cerrarse, derrumbarse y esconder sus riquezas en caso de que una trabajadora bajara a las profundidades (Ávila, 2012).

Después de un tiempo, a finales de los noventa del siglo XX, las mujeres volvieron a las minas. A falta de evidencia que lo corroborara, el mito fue desvaneciéndose y la presencia femenina en la mina incrementó (Ramos, 2014). Varias razones, como la necesidad económica para comprar alimentos, apoyar en los gastos del hogar y, sobre todo, la falta de hombres en los pueblos debido al fenómeno migratorio, provocaron la incorporación femenina en la minería. En este sentido, Zacatecas fue un estado pionero para terminar con el machismo en las minas (Ávila, 2012).

El presidente de la Cámara Minera de México (Camimex), Manuel Luévanos Sánchez, afirmó en el 2010 que la participación actual de la mujer en la minería es algo común. El uso de nuevas tecnologías aplicadas a la explotación de minerales sin esfuerzo físico extraordinario ha propiciado la incorporación femenina a las actividades mineras (Camimex, 2010). La inclusión de la mujer está directamente relacionada con el cambio tecnológico, pues la fuerza física ya no es primordial para la operación de una mina.

Otro factor para la inclusión femenina en la minería es la búsqueda de las mujeres para desarrollarse laboralmente en campos que antes eran ocupados exclusivamente por hombres. Esa búsqueda y la apertura cultural de la sociedad contemporánea han permitido avances importantes. Los logros de estas acciones incluyentes se ven reflejados en estadísticas favorables: hoy en día, la Cámara Minera de México asegura que 13% de la plantilla laboral en el sector minero está compuesto de mujeres (Camimex, 2015).

La incursión minera de la mujer y su aceptación cada vez más generalizada le han abierto el panorama profesional, ahora muchas de ellas han optado por desarrollarse en ese ramo (Camimex, 2010). El papel femenino en la minería ya no es sólo operativo y auxiliar, también existen programadoras, supervisoras, ingenieras, geólogas, medioambientalistas, laboratoristas, entre otras.

Debido a esta diversidad en el desempeño profesional y los aportes de las mujeres trabajadoras, la Cámara Minera de México reconoció, en 2012, que el trabajo de la mujer en la industria es altamente benéfico. Esto resulta de la buena productividad, el mayor sentimiento de lealtad, el menor ausentismo, la mayor responsabilidad y el trabajo cuidadoso relacionado con el rendimiento óptimo de la maquinaria (Camimex, 2012).

La minería hoy

De acuerdo con los indicadores de Camimex, hoy en día las empresas mineras mexicanas han incluido a la mujer en sus operaciones productivas, esto debido al cambio en las políticas a favor de la equidad de género y la igualdad de oportunidades laborales.

La inclusión de la mujer en la minería es importante a nivel laboral, pues la industria minera sigue siendo una de las actividades con un aporte considerable al país (Camimex, 2010): el sector extractivo contribuye actualmente con 1.2% del producto interno bruto (PIB) y en las minas se generan cerca de 270 mil empleos directos y alrededor de 1.5 millones de empleos indirectos. Particularmente, en Zacatecas la minería genera 29.8% del PIB estatal.

La actividad minera en el estado zacatecano es crucial para su economía. A diferencia de otros estados como Sonora (que registra menos de la mitad del nivel de PIB minero en comparación a Zacatecas) y Oaxaca, la minería es una de las principales fuentes económicas y aporta una cantidad significativa a la estabilidad financiera estatal.

Ese dato se reafirma al comparar la proporción que la minería aporta al PIB en cada una de las entidades del país y cuánta diferencia hay entre Zacatecas y los demás estados en donde se realizan estas actividades. El siguiente cuadro refleja esa situación.

Cuadro II

Proporción del PIB minero en el PIB total de la entidad, 2015

Entidad	PIB	Minería no petrolera	Proporción minera %
Total nacional	17,126,791	211,896	1.2
Aguascalientes	217,761	2,119	1.0
Baja California	517,006	2,222	0.4
Baja California Sur	133,350	5,395	4.0
Campeche	444,726	159	0.0
Coahuila	608,255	12,023	2.0
Colima	103,892	727	0.7
Chiapas	293,793	1,485	0.5
Chihuahua	518,190	13,015	2.5
Ciudad de México	2,866,253	424	0.0
Durango	213,694	9,254	4.3
Guanajuato	762,722	3,244	0.4
Guerrero	260,166	648	0.2
Hidalgo	301,181	3,203	1.1
Jalisco	1,168,953	4,387	0.4
México	1,622,190	3,054	0.2
Michoacán	411,735	1,328	0.3
Morelos	201,382	660	0.3
Nayarit	119,719	530	0.4
Nuevo León	1,290,227	6,841	0.5
Oaxaca	274,464	3,090	1.1
Puebla	554,108	2,886	0.5
Querétaro	402,294	2,094	0.5
Quintana Roo	283,498	1,290	0.5
San Luis Potosí	346,221	5,644	1.6
Sinaloa	376,477	1,887	0.5
Sonora	507,066	64,532	12.7

Tabasco	397,845	1,076	0.3
Tamaulipas	523,993	210	0.0
Tlaxcala	98,204	27	0.0
Veracruz	854,065	891	0.1
Yucatán	269,305	2,635	1.0
Zacatecas	184,058	54,914	29.8

Fuente: Estimaciones propias con información del INEGI (2015). PIB en millones de pesos a precios corrientes.

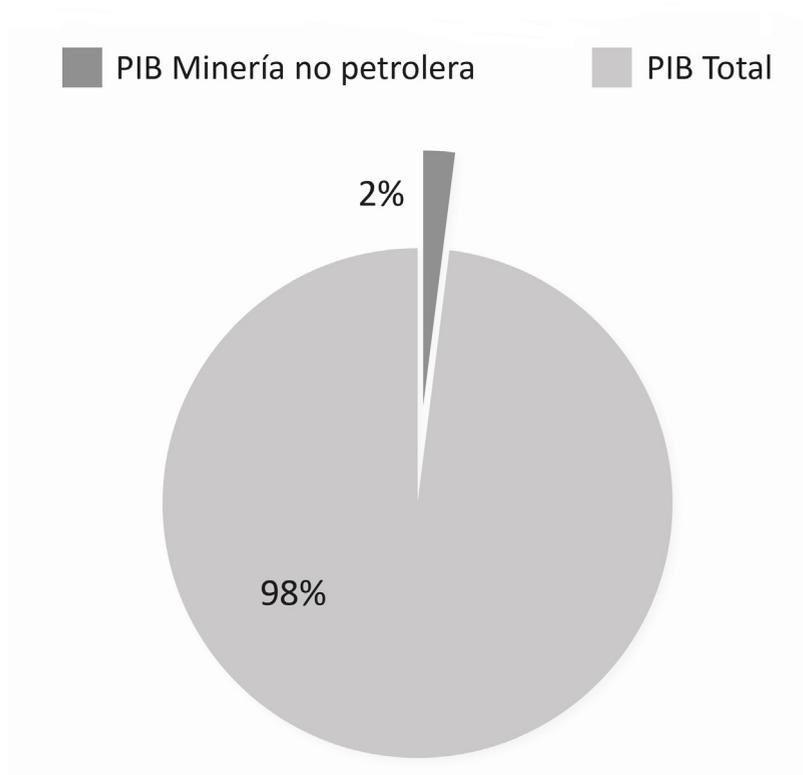
Es importante notar la proporción minera en la economía actual del país. En general, esta actividad no es una de las principales de México, sin embargo, Zacatecas es el estado con mayor PIB derivado de este sector y el que más aporta a la nación. Eso posiciona a esta entidad como la más importante para el desarrollo del ámbito minero.

En los gráficos 1 y 2 se muestra claramente la posición que ocupa la minería en la economía de México y en el Estado de Zacatecas. A pesar de que en la actualidad es una de las actividades terciarias relativamente baja en el PIB, la posibilidad de su explotación es potencialmente alta: en los próximos años, la demanda de minerales estratégicos por parte de China e India, además de la exploración minera en casi 70% del territorio nacional, prometen hacer de esta industria una excelente fuente de economía.

Gráfico 1

Proporciones de PIB obtenido por minería a nivel nacional

Proporciones PIB Nacional

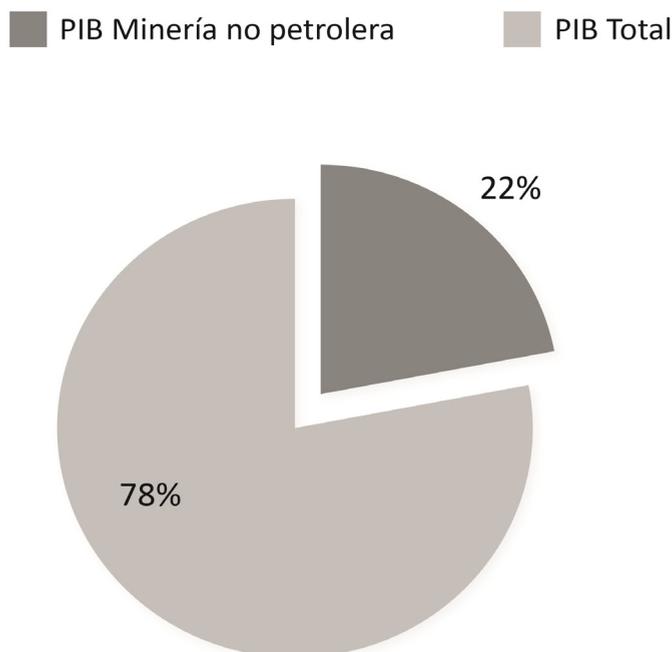


Fuente: Estimaciones propias con información del INEGI (2014).

Gráfico 2

Proporciones de PIB obtenido por minería en el estado de Zacatecas

Proporciones PIB Zacatecas



Fuente: Estimaciones propias con información del INEGI (2014).

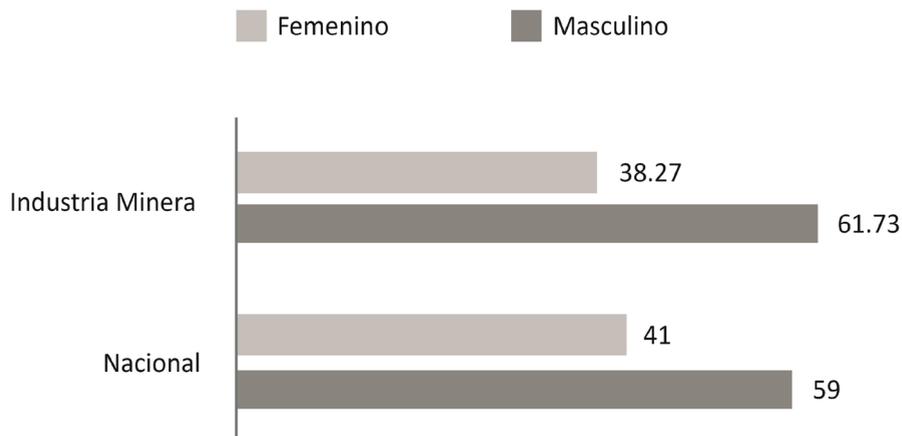
Situación de la mujer en la minería

Según los datos reportados por el inegi en el censo del 2014 sobre las actividades económicas en México, el número de personal ocupado en la industria minera es de 21 millones 576 mil 358 personas; de esa cantidad, 41.15% son mujeres. El alto porcentaje de personal femenino permite constituir una fuerza laboral representativa que se muestra en las siguientes gráficas.

Gráfico 3

Personal remunerado por género

Distribución personal por género



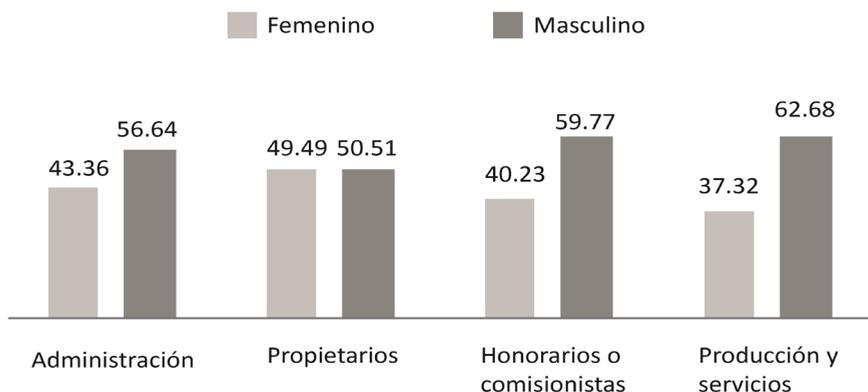
Fuente: INEGI, censo económico de 2014.

La presencia de los hombres en el campo minero es mayor, sin embargo, la diferencia entre hombres y mujeres no es tan significativa como se podría pensar. La distribución, en promedio, es de 60-40 entre ambos sexos. Esta cantidad no implica mucha diferencia en las últimas décadas. La predominancia masculina se evidencia también en las distintas áreas del sector minero. En la gráfica 4 se muestra el papel de la mujer dependiendo del puesto que tiene dentro de la industria.

Gráfico 4

Personal en áreas del sector minero

Distribución personal por género y área



Fuente: INEGI, censo económico de 2014.

En el área de administración sólo 43.36% del personal ocupado son mujeres. En el área de propietarios o directivos 49.49% son mujeres; sector donde hay más presencia femenina. En el área de personal reclutado por honorarios o comisiones sin sueldo base, 40.23% son mujeres. Finalmente, se muestra que 37.32% de las mujeres ocupan puestos dentro del área de producción, ventas y servicios; en este sector es en donde menor presencia femenina existe.

Teoría de roles

La revolución democrática y el creciente compromiso del feminismo para defender la igualdad han provocado cambios importantes en la sociedad actual. Entre esos cambios se destaca la erradicación de actitudes discriminatorias que impedían la autonomía moral y el desarrollo profesional de las mujeres (De las Heras, 2009).

El problema es que, a pesar de los avances, la desigualdad continúa siendo un problema latente. Históricamente, la desigualdad laboral

entre hombres y mujeres se ha manifestado de dos formas: la división del trabajo debido a las diferencias de sexo y la baja remuneración al trabajo de las mujeres en comparación con el de los hombres. En el primer caso, hombres y mujeres han estado distribuidos de manera distinta entre las diferentes ramas de actividad y ocupaciones: hasta ahora, las mujeres se encuentran concentradas en un número relativamente reducido de ramas y ocupaciones. En el segundo, las mujeres reciben menos sueldo por las mismas actividades por las que los hombres reciben *lo justo* (Rendón, 2003).

Durante varios años se han desarrollado diversas corrientes teóricas que tratan de explicar la diferencia de género. Algunas como la sociobiología, el constructivismo social y la psicodinámica han tocado puntos importantes y han permitido comprender más a fondo los fenómenos de género. La teoría del rol social de género es una de las perspectivas estudiadas recientemente: en ella se afirma que una comunidad necesita estar organizada para garantizar los recursos económicos y los medios de subsistencia.

De acuerdo con esta perspectiva, en una sociedad se dividen (bajo normas que garanticen la viabilidad) las tareas y actividades responsables de la producción. Con esta segmentación laboral se construye un pilar fundamental de las estructuras sociales, pues se establecen y regulan las dinámicas intergrupales. El problema se encuentra en que dicha división genera desigualdades sociales tangibles (García, 2005).

La idea de la mujer como fuerza de trabajo secundaria parte de esta división social y se forma en torno a la concepción de familia nuclear. En este tipo de familia, el hombre es el principal/único proveedor y la mujer es la principal/exclusiva responsable del cuidado doméstico (Abramo, 2004).

A pesar de los roles históricamente repetidos, el concepto actual de la mujer como poseedora de ventajas para liderar ciertos ámbitos laborales ha tomado más fuerza; esta idea proviene de la identificación concreta de cuáles sectores implican ventajas para ella. Gracias a esta nueva perspectiva de roles, la participación laboral de las mujeres en América Latina ha crecido.

Los beneficios de la incorporación femenina en labores antes restringidas se reflejan en varios niveles: la solidez de una tendencia a la creación de trayectorias laborales estables, el reconocimiento de la contribución significativa contra la pobreza, y el bienestar y progreso en el rol social-laboral de la mujer (Abramo, 2004).

Los resultados positivos de una nueva mentalidad social acerca de la participación femenina en las actividades de producción se reflejan directamente en la minería. Conocer las perspectivas teóricas sobre esos cambios contribuye a comprender los fenómenos que ocurren con las mujeres trabajadoras del campo laboral abordado y analizado en este artículo.

Metodología

La presente investigación se realizó con un paradigma metodológico cualitativo. Se escogió ese modelo porque con él se busca una comprensión de lo humano a partir de un análisis de la realidad social desde la construcción de los propios sujetos investigados.

El paradigma cualitativo es más que un conjunto de técnicas para recoger datos: permite comprender los modos de ver el mundo y los fenómenos sociales desprendidos de las distintas conceptualizaciones. Este modelo posibilita el entendimiento de los acontecimientos desde sus participantes y facilita un acercamiento a las problemáticas y condiciones laborales de las mujeres en la industria minera.

Para lograr una aproximación pertinente al fenómeno de las mujeres en la minería es fundamental conocer los juicios de valor que ellas hacen sobre su vida laboral. La elección del paradigma cualitativo está también sujeta a la propia subjetividad del investigador, al compromiso con la realidad que se quiere investigar y a los medios disponibles (recursos materiales, tiempo, etcétera).

Tomando en cuenta los aspectos anteriores, se utilizó la entrevista enfocada como principal técnica para la obtención de datos. La entrevista consistió en doce preguntas especialmente diseñadas para abarcar todos los aspectos previstos para esta investigación. De acuerdo con los objetivos, algunos de los datos más útiles fueron las condiciones labora-

les, los obstáculos enfrentados y las inequidades presentes en el trabajo de las mujeres mineras.

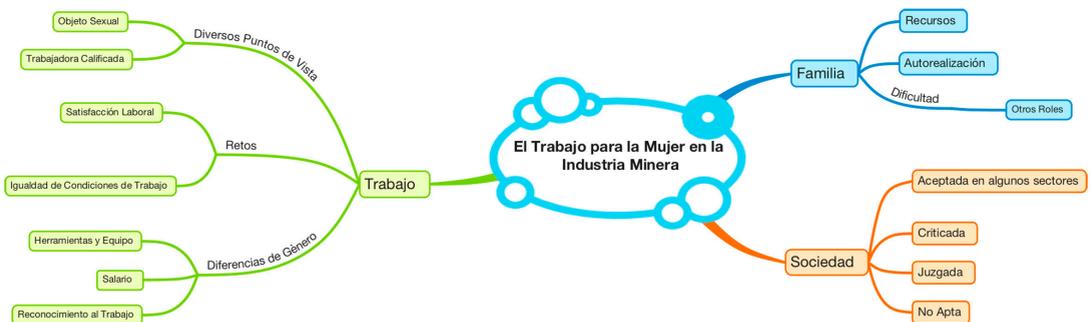
Los sujetos investigados fueron mujeres trabajadoras de la industria minera. Las entrevistadas desempeñan varios puestos: gerentes, supervisoras, operativas y administrativas. El estudio se realizó en la zona minera más importante de Zacatecas, principalmente porque 20% de quienes trabajan en este sector son mujeres y constituye una muestra representativa.

Las intervenciones fueron divididas de acuerdo con las tres esferas de desarrollo personal en la vida de las trabajadoras: familiar, laboral y social. Así, se abarcan los aspectos más importantes para comprender las adversidades, límites y logros de las mujeres mineras. Por cuestiones de privacidad, los nombres reales de las participantes fueron sustituidos por otros nombres de manera arbitraria.

Resultados

Tras realizar las entrevistas a las trabajadoras se hizo un análisis sobre las condiciones prevalecientes en el área laboral y trayectoria de cada una. A continuación, se muestran los fragmentos más representativos y un mapa mental que muestra una representación gráfica orgánica desde las esferas laboral, social y familiar.

Figura 2
Esferas de análisis



Fuente: Elaboración propia.

De acuerdo con las respuestas de las participantes, la esfera familiar es crucial para que ellas hayan empezado y sigan trabajando en la industria minera. En primera instancia, el trabajo que realizan les permite tener una realización personal importante; esa realización es luego proyectada a la familia para servir como ejemplo de superación. La autorrealización experimentada por las trabajadoras se desarrolla a nivel personal y familiar cuando superan retos que dificultan la realización de sus actividades.

En el caso de aquéllas que desempeñan labores administrativas pasa lo mismo. La autorrealización se manifiesta en las habilidades y conceptos adquiridos a lo largo de su trayectoria profesional. Sonia, por ejemplo, reconoce que ha aprendido mucho desde que llegó a trabajar en la mina y eso ha contribuido a su desarrollo:

He aprendido muchísimas cosas acá, yo estoy muy agradecida porque yo no traía nada en cuanto a contabilidad, yo no traía nada en cuanto a muchos conceptos que acá manejamos. Brindan nuevos retos continuamente, para desarrollarnos como personas.

Algo que es determinante en la autorrealización de las mineras es el respaldo recibido por parte del personal de la mina. En la mina donde se realizó esta investigación, como en la mayoría de las minas del país, los puestos superiores están ocupados por hombres. Esta es una situación que, hasta la fecha, no se ha podido erradicar del todo; sin embargo, el hecho de que los hombres en puestos importantes reconozcan la labor femenina es motivo de orgullo por parte de las trabajadoras.

Leticia es una de las entrevistadas que dijo sentirse orgullosa por recibir, junto a sus compañeras, la motivación y confianza de su superior: “el que mi jefe nos dijera: ‘mi grupo de mujeres, yo las creo capaces; sin problema pueden ir las cuatro a realizar las actividades’, me brindó mucha satisfacción”. De la misma manera, Lorena dijo sentir gran satisfacción por realizarse profesional y personalmente: “Verme donde estoy, el ver cumplidas mis metas, el ver que estoy trabajando bien, el ver que mis jefes reconocen el trabajo que estoy haciendo. Ésa es mi satisfacción”.

La autorrealización de las mujeres mineras es, sin duda, algo que les causa satisfacción y bienestar personal. Muchas veces esos logros también se proyectan a la familia. De acuerdo con las entrevistadas, la principal razón para trabajar en la mina es contribuir al sustento familiar. Ya sean madres, hermanas, hijas o esposas; muchas veces es necesario un ingreso extra para cubrir las necesidades básicas. Este apoyo que las trabajadoras dan a sus familiares también es motivo de orgullo para ellas.

Érika es una trabajadora cuyos padres necesitan su ayuda económica para continuar adelante. Ella trabaja para sustentar las necesidades familiares y ésa es su principal satisfacción: “Primero el poder ver bien a mis padres, bien con salud y que el pan que ellos se llevan a la boca yo se los estoy dando”.

Cuando la autorrealización de las trabajadoras es percibida por la familia, la satisfacción se duplica: se sienten muy orgullosas por lo que hacen y para lo que lo hacen. El sólo pensar que los familiares sean la principal razón para laborar en la mina y sean ellos mismos testigos de las actividades que las mujeres realizan en un trabajo *ajeno a ellas*, es suficiente para comprender el júbilo que muchas mineras sienten. Eso es precisamente lo que Carmen compartió cuando se le preguntó por su familia y lo que pensaban sobre su trabajo:

Me dio mucho gusto que vinieran, me dio mucho gusto que mis papás se sintieran orgullosos de mí. Es satisfactorio saber que mi familia... que me digan que está muy bonito todo, que estaba muy padre mi trabajo y eso es lo que me motivó más.

Ser mujer y laborar en la mina es un reto para las trabajadoras y sus familias, sin embargo, las recompensas son grandes. Para Alicia, ser madre y minera ha implicado esfuerzo y sacrificio constantes que han derivado en percepciones positivas de los que la rodean. Para ella, el principal reconocimiento por su lucha ha venido principalmente de uno de sus hijos: “Soy como su ejemplo, me ven con orgullo. Uno de mis niños me dijo que era su ídolo y que estaba muy orgulloso de que yo hiciera un trabajo de hombre”.

La autorrealización de las mujeres mineras es, casi siempre, generalizada: todas se han sentido realizadas de una u otra forma. Quizá una de las razones para sentirse plenas con su trabajo es haber superado adversidades que parecían imposibles. La más difícil de esas adversidades ha sido, posiblemente, transgredir su rol femenino.

El rol que la mujer debe cumplir en la familia y en la sociedad ha estado impuesto por modelos que han superado los años. Aunque todavía es común pensar que las mujeres deben atender la casa mientras los hombres trabajan esta idea ha cambiado: cada vez son más las mujeres que trabajan para apoyar la estabilidad económica.

El problema es que, a pesar de los avances en las ideas sobre los roles, todavía existen varios obstáculos por superar. Si antes no se le permitía a la mujer trabajar para no descuidar la casa, ahora no se le permite trabajar en *sectores masculinos* porque se piensa que son incapaces de hacerlo. Además de la supuesta incapacidad, también se cree que una mujer involucrada en un *sector masculino* no es muy femenina, que puede ser abusada o que es promiscua.

Cumplir con los roles de mujer que exige la familia es un constante problema para las mineras. De acuerdo con los estereotipos y el pensamiento común, cada una de las trabajadoras de la mina debería estar en su casa al pendiente de sus hijos, esposo o padres, dependiendo de la situación. Para ellas, aceptar ese rol no es suficiente; ya sea para apoyar económicamente o como desarrollo personal, todas prefieren seguir en la mina antes que renunciar.

Sonia, trabajadora comprometida y feliz con su labor, acepta que disfruta ir a la mina y realizar las actividades que le corresponden, sin embargo, también acepta que a su familia le costó mucho trabajo aceptar su nueva vida laboral:

Cuando yo llegué acá, la verdad yo no le batallé en cuanto acostumbrarme a la forma de vivir, porque pues no, no era algo que me costara. Entonces no fue tanto el cambio para mí, pero sí para mi familia que me veía en un día, unas horas.

Según algunas de las entrevistadas, la mayoría de las nuevas empleadas son solteras y sin hijos, pero hay un gran porcentaje de madres (solteras o casadas) que deben de estar al pendiente de sus hijos aun trabajando lejos de ellos. Esa situación es problemática debido al tiempo que pasan las mujeres en la mina. Generalmente, las jornadas laborales son prolongadas y las empleadas deben de quedarse cerca de la mina para continuar trabajando. Eso implica estar lejos de su casa y su familia.

Estar lejos de casa implica encontrar las maneras más efectivas y fáciles de seguir en contacto con los hijos, padres o esposos. Todas las mineras sienten la necesidad de seguir cumpliendo con su rol de mujer en la familia y, al mismo tiempo, desarrollarse en un ámbito en el que el rol es completamente diferente.

Me doy muchos ánimos yo sola, porque sí es triste estar sin ellos. Estando en mi casa trato de estar con ellos y, estando acá, estoy al pendiente de ellos por teléfono. Yo muchas veces acostumbro hablar a la hora de la comida, porque no se nos permite hablar mientras operamos.

El fragmento anterior fue extraído de la entrevista de Astrid, trabajadora de la mina y madre responsable de sus hijos. De acuerdo con ella y otras participantes, es complicado cumplir con todas las obligaciones que la familia les impone. Entre las entrevistadas hay, incluso, abuelas que deben de cuidar a sus nietos en sus días libres, también hay jefas de familia que en sus días libres no llegan a descansar, sino a cocinar, limpiar y atender a sus familiares.

Entre las entrevistas realizadas, existen muchos casos de mujeres que en un principio les fue difícil dejar a su familia para irse a trabajar. Desde la mamá que preparaba comida para catorce días porque sus hijos no sabían cocinar, hasta la que dejó a la abuela como principal apoyo para los nietos y se ha perdido de todos los acontecimientos importantes en la vida de ellos, estas empleadas han tenido que sacrificar muchas cosas para continuar con su objetivo de ser productivas y autorrealizarse.

Si bien la esfera familiar es muy importante, la social también tiene un papel crucial en el desarrollo de la mujer como minera. De acuerdo

con esta investigación, el problema central que las mujeres enfrentan en el plano social es la falta de aceptación de la mujer minera. Al igual que con otros trabajos considerados exclusivamente masculinos, es común que los distintos sectores de la sociedad no consideren aptas a las mujeres para desarrollarse en este sector.

Actualmente son pocas las mujeres mineras que han recibido el apoyo familiar y social desde que decidieron incursionar en la minería. La mayoría de las entrevistadas expresaron que, de alguna u otra forma, sus familiares, amigos y gente cercana no las apoyaron y trataron de persuadirlas para que no trabajaran en la mina.

Tal es el caso de Carmen, a quien su padre no quería dejarla trabajar en la mina: “Cuando hice comentario a mi papá de que iba a entrar a una mina, él me dijo que no porque era peligroso para una mujer”. En otros casos, el mismo esposo es quien adopta una postura restrictiva, muchas veces basadas en el falso prestigio social o los rumores sobre qué no deben hacer las mujeres:

Mi esposo se molestó cuando se enteró, me dijo que qué andaba haciendo tan lejos, y yo le contesté que, en primera, nos hacía falta y, segunda, tenemos el apoyo de mis papás; y me dijo: “¿sabes la relación que tiene la mujer en la mina?”, —“No sé, dime tú”. —“Tienen muy mala reputación”.

La aceptación para que las mujeres mexicanas ejerzan trabajos que culturalmente han pertenecido a los hombres es casi nula, sin embargo, existe una lucha por demostrar que son capaces de realizar cualquier actividad que se propongan. El esfuerzo de cada mujer minera empieza en el núcleo familiar y se extiende a la sociedad en general. Amigas, parejas, hijos, padres y demás personas con las que conviven intentan convencer a las potenciales trabajadoras de no hacerlo. Maritza es una de las trabajadoras que no tuvieron apoyo, pero desafiaron las ideas convencionales para seguir adelante: “(Me dijeron) que estaba loca, que yo me iba a morir acá. No me apoyaron, no pedí permiso para venirme, simplemente tomé la decisión y lo hice”.

Otra de las empleadas que tuvieron que lidiar con negativas fue Georgina. A ella trataron de convencerla sus amigas de que buscara trabajo en otro sector que no fuera el minero. El argumento principal para ejercer presión sobre el asunto fue que una mujer debe de trabajar en lugares que no representen peligro, en los que no haya tantos hombres y que sean más *femeninos*: “Mis amigas... su reacción es que es imposible trabajar en una mina porque piensan que es para hombres, que es peligroso”.

Afortunadamente para las mujeres trabajadoras y para la sociedad en general, las ideas sobre lo femenino y su compatibilidad con trabajos pesados son cada vez más abiertas. No todas las mujeres mineras encontraron respuestas negativas por querer trabajar en la minería, hay algunas que, a pesar de la preocupación por parte de sus familiares y amigos, obtuvieron el apoyo necesario desde el principio.

Georgina, la misma trabajadora a la que sus amigas le decían que era un trabajo peligroso, encontró apoyo y alegría por parte de su esposo e hijos; ese mismo apoyo es el que la llevó a salir adelante:

Mi esposo sí estaba alegre de que yo haya podido conseguir el trabajo, y mi hijo el más grande sí estaba preocupado por los riesgos que podría tener dentro de la mina. Están al pendiente de mí, pero me apoyaron en todo momento.

Lo mismo le pasó a Lorena, a quien su familia siempre ha apoyado para que se desarrolle personal y profesionalmente: “Mi familia me apoyó, me dijo: ‘si tú quieres, adelante y si no quieres, buscamos aquí algo’”. En el caso de esta trabajadora, no hubo impedimento familiar ni social para seguir con su plan laboral: familiares y amigos la apoyaron siempre. Recibir apoyo incondicional en estas dos esferas de desarrollo es crucial para cualquier mujer, pero ¿qué pasa a nivel laboral cuando las mujeres ya entran a trabajar y experimentan el trabajo en la mina?

Tanto en la familia como en lo social, el tema de la mujer trabajadora siempre ha sido (y sigue siendo) motivo de disputa. Hasta hace no muchos años, se creía que la mujer no debía de trabajar porque ella era la principal responsable de las tareas del hogar. Esa idea, equivocada desde entonces porque las tareas domésticas constituyen un trabajo

arduo, ha ido perdiendo fuerza y cada vez es más común encontrar mujeres laborando en varios sectores.

Cuando la mujer empezó a trabajar, el principal punto de discusión cambió y se enfocó en cuál trabajo es *adecuado* para ella y cuál no. Hasta la actualidad, el imaginario social actúa en contra de aquellas mujeres que quieren trabajar en sectores masculinizados por la cultura patriarcal que México ha heredado a lo largo del tiempo. Este imaginario permea las esferas familiar, social y laboral: una mujer en un *sector masculino* podría estar expuesta a varias circunstancias desfavorables.

En esta investigación se realizaron algunas preguntas sobre distintos temas concernientes a la esfera laboral. Entre los temas tratados están el lugar de trabajo, las visitas a las instalaciones, si perciben un trato como objeto sexual, si se sienten o no como trabajadoras calificadas, el riesgo que implica trabajar en la mina, el manejo de maquinaria y herramientas, el salario que perciben, la vestimenta que deben de usar y el horario que deben de cumplir. Estos temas se trataron porque actualmente se siguen repitiendo prácticas discriminatorias contra las mujeres trabajadoras. Hay, por ejemplo, divisiones y diferencias en los horarios o el sueldo percibido por hombres y por mujeres. Muchas de las veces, un hombre recibe un pago mayor por hacer lo mismo que una mujer o tiene un horario distinto por su condición masculina.

De acuerdo con las entrevistadas, la vestimenta es uno de los aspectos laborales que menos importa y menos ha marcado diferencias. Mientras las mujeres están en la mina deben de ponerse ropa adecuada para las condiciones del lugar y no hay problema en eso. En realidad, todos los empleados, hombre y mujeres, usan la vestimenta adecuada para el tipo de trabajo. Lo único que a veces cuesta trabajo, en palabras de Maritza, es que “(antes) andaba toda arregladita y ahora llego sucia”.

La mayoría de los demás temas tratados sobre la esfera laboral presentan algún punto de controversia. El primero de ellos es la percepción que las mujeres tienen sobre el trato, desde el punto de vista sexual, que sus compañeros les dan. Casi todas las entrevistadas expresaron haber tenido un miedo previo a entrar a la mina, un miedo generado por

los comentarios de sus allegados sobre lo que representaba trabajar ahí. En su entrevista, Valeria explicó el origen de sus miedos:

Yo creo que convivir con tantos hombres. Sabemos que México es por naturaleza muy machista y venir a un lugar donde hay muchos hombres, pues uno como mujer se pone a pensar que de pronto vas a lidiar con eso.

En general, los primeros días de trabajo resultan los más difíciles para la mujer minera. Eso sucede porque hay un período natural de adaptación y, durante ese tiempo, el ambiente resulta delicado. Algunas de las entrevistadas, como Paloma, manifestaron que después de ese tiempo las cosas se normalizan y las relaciones laborales mejoran drásticamente. “El reto era ése, el saber que iba a estar con puros hombres da como pánico. No, o sea... lo superas, ahora es mucho mayor comodidad trabajar con hombres que con mujeres, en realidad soy muy feliz con ellos”.

A pesar de esta evolución en el trato con algunas compañeras, no siempre los trabajadores las respetan por completo. Martha es una de las empleadas que han tenido problemas para adaptarse y sobrellevar las relaciones con los hombres, en su caso, no hay muchas buenas experiencias:

Los compañeros... porque uno de mujer... a veces son medio groseros, es tratar de no llevarte con ellos porque te pueden perder el respeto. Es portarte bien, pero sí es difícil estar con tanto hombre. A veces no te respetan como mujer porque piensan que uno está aquí es ser igual que ellos.

Afortunadamente para las mujeres que laboran en la mina, los problemas que han encontrado en la interacción con sus compañeros no son graves. De acuerdo con los testimonios dados, nunca han habido casos importantes de abuso o discriminación y la mayoría de las circunstancias desfavorables para algunas mujeres se resuelven rápidamente.

Otro de los aspectos complicados para las mujeres mineras es el asunto de los horarios. Según los testimonios, las jornadas laborales en la mina de Zacatecas son de doce horas durante veinte días y, después de ese período, hay diez días de descanso. El horario es el mismo para hombres

y para mujeres, así que no hay desigualdad en ese sentido, el problema es que las mujeres además deben de cumplir con el rol que socialmente se les atribuye como madres, y eso deriva en un conflicto por sus horarios.

Una mina te absorbe mucho tiempo, es más pesado. No digo que sea más difícil... o no sé cómo explicarlo, no podría juzgar el trabajo de alguien más. Aquí es muy pesado, son muchos días, no convives tanto con tu familia y te pierdes fechas importantes (Raquel).

Así como Raquel, de quien se obtuvo el fragmento anterior, la mayoría de mujeres deben lidiar con un doble papel: el de trabajadora y el de mujer de familia. La mayor dificultad proviene precisamente de ese choque entre ambos roles debido a su aparente incompatibilidad; y aquí se dice aparente porque en realidad no lo es. La familia y la sociedad son quienes se han encargado de atribuir los roles con los que la mujer debe de cumplir.

El problema de los roles y la familia ya se han abordado antes en este apartado y no se hablará más de ellos, sin embargo, esa información sirve para plantear la cuestión sobre las diferencias entre hombres y mujeres en el aspecto laboral dependiendo de las expectativas sociales, familiares y laborales que se tengan sobre cada uno de los sexos.

Entre las razones principales por la que las mujeres rehúyen o les es prohibido trabajar en la minería están los riesgos que implica trabajar bajo tierra y el manejo de herramientas o maquinaria peligrosa. Las entrevistadas, en este punto, coincidieron en que siempre hay un miedo previo a trabajar en la mina, este miedo obedece a una herencia cultural y proviene de los preceptos sociales generalmente aceptados.

Si bien el miedo previo es común en todas las mujeres que ahora laboran en la mina, hay otra idea compartida por ellas: el miedo se quita conforme pasa el tiempo y después se transforma en satisfacción por estar haciendo un trabajo difícil, riesgoso y que pocas mujeres se atreven a hacer. En su entrevista, Valeria compartió lo que más miedo le daba:

Principalmente, los peligros que conlleva trabajar aquí: lo riesgoso, lo peligroso, lo arriesgado y el sacrificio humano y físico que

uno realiza aquí. Yo creo que es de las industrias más cansadas, diría yo, donde uno se esfuerza más físicamente y emocionalmente.

Paloma, por su parte, asegura que el miedo es algo que las mujeres deben de erradicar para lograr cualquiera de los objetivos que se propongan. Ella ve una limitación impuesta, y autoimpuesta, en todas las mujeres que creen que, por no ser hombres, tienen que limitarse a hacer las actividades atribuidas a su condición. El miedo, según ella, es no querer desafiar lo establecido y conformarse con ello.

Mira... muchas de ellas, la verdad, les faltan pantalones, tienen ese miedo de cultura. Nada más les digo que trabajo en mina, mis amigas ya saben cuál es mi trabajo, ya me respetan, ya no me tratan como primero... como antes lo hacían, que era: "¡ay! ¿y qué haces, no te da miedo cómo son?". Todas las preguntas que me hacían, que fue por un tiempo largo... pero yo pienso que a muchas de ellas les falta valor, les falta quitarse ese caparazón y venir... echarle ganas. Hay mucha oportunidad y más que nada, yo pienso que ésa es una primera gran barrera que nos tenemos que quitar.

En cuanto al manejo de herramientas y maquinaria no hay problema, más allá del impacto inicial por el tamaño de los camiones o las herramientas que requerían las mujeres para realizar su trabajo. Ese impacto fue el que experimentó Alicia cuando manejó por primera vez uno de los enormes camiones requeridos para transportar toda la piedra extraída de la mina: "Cuando yo llegué aquí, en la capacitación yo veía los camiones y me decía: 'a lo mejor no siento nada cuando me suba'; pero cuando los vi de cerquitas fue cuando sentí muchos nervios".

Al igual que con los riesgos y el miedo inicial, las trabajadoras adquieren confianza conforme pasa el tiempo y el impacto se reduce. Una vez que ya se familiarizan con su trabajo, cada una de las mineras van desempeñando mejor su trabajo y desarrollan habilidades importantes para su desempeño. Existen algunas, incluso, que ven el dominio de sus instrumentos de trabajo como un reto superado que las empodera como mujeres. Esa experiencia es la que experimentó Mónica al lograr un objetivo propuesto por ella misma: "Yo soy la única operadora que no quiso

un trabajo de auxiliar porque no me gusta estar encerrada o estar en un sólo lugar. Hago el trabajo que me gusta, aunque me paguen menos, pero me gusta manejar el camión”.

El fragmento anterior introduce un último aspecto laboral que es importante: el sueldo. Afortunadamente, la paga en la minera es equitativa entre hombres y mujeres. Debido a esta situación, el sueldo no representa ningún problema para ambos lados. El pago justo al trabajo realizado por las mujeres ha supuesto muchas ventajas para ellas y ninguna desventaja para alguien.

Anteriormente, en muchos de los trabajos *masculinos*, las mujeres percibían un pago menor al de los hombres por el mismo trabajo desempeñado. Ahora, las cosas son diferentes y eso ha provocado una reducción de quejas y asuntos jurídicos relacionados con ese problema. En la actualidad, una mujer que trabaja en la mina recibe un excelente pago por su labor y eso permite que su familia logre una estabilidad social importante.

De acuerdo con varias trabajadoras, el sueldo en la mina es bueno y con él pueden satisfacer las necesidades económicas de ellas y sus familias. Aunque aquí no se hará explícita la cantidad percibida por las empleadas, se puede afirmar que algunas de ellas aseguran que perciben mayor sueldo que algunas de sus amigas profesionistas. Alicia, por ejemplo, está consciente de que un trabajo en otro sector no le daría el mismo beneficio económico que la minería: “Yo me decidí a venir a trabajar aquí por mis hijos. No hay muchas fuentes de trabajo donde uno pueda ganar muy bien como aquí. Así que por ellos me animé a trabajar aquí”.

En general, todas las mineras están conformes con el sueldo que perciben y todas coinciden en que es el mejor trabajo que pueden tener. El costo-beneficio que implica trabajar en la mina vale la pena y, a pesar de las adversidades experimentadas por ellas en sus esferas de desarrollo, la felicidad de proveer a la familia y sacarlos adelante es más grande que cualquier otra cosa.

Discusión

Como se pudo ver en los resultados, la información aportada en las entrevistas es crucial para comprender la vida de las mujeres que trabajan

en la mina. Esa información corresponde a las tres esferas de desarrollo: familiar, social y laboral; esferas cruciales para comprender los fenómenos de la sociedad patriarcal actual (Smith, 1987).

Después de analizar detalladamente las entrevistas, se encontró un punto de discusión que engloba a todas las situaciones expuestas en ellas. El principal problema que enfrentan las mujeres mineras es el conflicto entre su autorrealización y el rol convencional con el que deben cumplir en cada una de las esferas de desarrollo, es decir, en cada una de las esferas deben de cumplir con un rol establecido contrario a su labor diaria y eso impide que logren la autorrealización necesaria.

Al principio del apartado anterior se hizo un recorrido sobre algunas participaciones acerca de la autorrealización que la mayoría de las empleadas experimentan en la mina, sin embargo, el problema es que esa condición es sólo parcial porque el entorno lo impide. Tanto en lo familiar, como en lo social y lo laboral, ellas se debaten constantemente entre el ser y el deber ser.

La familia, por ejemplo, es un pilar para las mujeres, y en el caso de las mineras esto no es diferente. El ámbito familiar implica mucha fuerza y compromiso para las trabajadoras: madres o no, ellas encuentran su mayor motivación en la familia. Gran parte de las adversidades que sobrellevan en el día a día son para satisfacer las necesidades económicas de sus familiares.

Para las trabajadoras es un orgullo aportar a la economía familiar, y ser un sostén económico (o el único en algunos casos) las motiva a realizar bien su trabajo. Algunas de las entrevistadas son madres solteras, otras apoyan a sus padres de edad avanzada, otras más ayudan al esposo con la economía y, todas ellas, laboran en la mina por la misma razón: para dar soporte familiar.

Al trabajar en la mina para ayudar a los familiares, las mujeres pasan largos períodos de tiempo fuera de sus casas. Eso implica una problemática, pues les resulta difícil estar lejos de sus seres queridos y sienten que descuidan una parte importante de sus vidas. Para las que son madres, la lejanía representa un conflicto porque dejan a sus hijos, se deslindan

del *papel* de madre durante la jornada de trabajo y no cumplen con el rol que corresponde a la mayoría de las mujeres de su condición.

La situación es similar para aquéllas que no tienen hijos, pero sí tienen esposos o padres: en las largas jornadas de trabajo están ausentes y eso muchas veces es un problema porque descuidan las labores domésticas. Las ausencias prolongadas y recurrentes derivan generalmente en reclamos de los familiares.

El principal conflicto de las trabajadoras está en la contradicción resultante de estar motivadas y, al mismo tiempo, reprimidas por la familia. Todo esto deriva de la figura social que debe cumplir la mujer y el rol que debe desempeñar en el núcleo familiar: una mujer trabajadora descuida a la familia. Estas paradojas son parte de una cultura patriarcal que no ha sido equilibrada.

En cuanto a la esfera social (relacionada íntimamente con la familiar), las trabajadoras mineras luchan constantemente con el concepto de *ama de casa* y de *feminidad* porque ellas, como mujeres, *deberían* de estar en el hogar o en trabajos *delicados*. La división tradicional de roles sigue siendo vigente y la consecuencia de no cumplir con el supuesto rol que les corresponde las estigmatiza y les causa un conflicto social (Smith, 1992).

La reputación de las mujeres mineras es constantemente afectada debido a la conceptualización del rol femenino socialmente aceptado. Los diferentes sectores no aceptan fácilmente la idea de que el sector femenino en las minas sea una fuerza laboral importante (Godoy y Mladinic, 2009). La minería, al ser considerada como una labor pesada y enfocada a los hombres, no está asociada a la mujer y eso crea un prejuicio importante acerca de las mujeres involucradas en esa actividad.

A pesar de los estigmas creados a nivel social, cuando las mineras se relacionan afectivamente con los demás trabajadores y trabajadoras, éstas se sienten en un ambiente de trabajo sano. La comodidad y confianza posterior se logran porque la mayoría de las empleadas se sienten integrantes de una familia laboral y eso es importante para su desenvolvimiento profesional.

Si bien la mayoría de entrevistadas coinciden en que las personas con quienes trabajan las tratan como integrantes de una familia labo-

ral, no siempre es así. En la mina existen distintas percepciones sobre las trabajadoras: algunas laboran con hombres la mayor parte del tiempo y deben de aprender a convivir en un ambiente hostil para tener una buena relación con ellos y evitar ser vistas como objeto sexual.

Aunque en un principio es complicado ser percibidas como personas calificadas para hacer su trabajo, las mujeres mineras que logran demostrar lo contrario crean un ambiente laboral equitativo e incluyente. En su labor diaria, ellas deben de ser constantes y perseverar, porque una vez superadas las primeras adversidades relacionadas al ritmo y las condiciones de trabajo, se sienten más cómodas en el ambiente minero.

Otra problemática importante para las mineras, en un inicio, son los riesgos de estar trabajando en un lugar peligroso y propenso a accidentes. Eso impide que los que las rodean validen su incursión en la industria y que ellas mismas lo hagan también. Los miedos a bajar a las profundidades, experimentar algún derrumbe o perderse, son constantes y derivan en un esfuerzo física y emocionalmente desgastante que no todas están dispuestas a realizar.

En cuanto al manejo de maquinaria y herramientas, las condiciones son iguales para todos los trabajadores; por lo tanto, las mujeres deben de adaptarse y realizar su trabajo con cuidado y precisión. Afortunadamente, esa igualdad se replica en el salario: las mineras consideran buena su paga y reconocen que ésa es la principal razón para desempeñarse como mineras. Según sus testimonios, no hay preferencia salarial o diferencias de trato económico en relación con los hombres: existe igualdad en la industria minera.

Conclusiones

En este trabajo se hizo una descripción y análisis del papel que la mujer tiene en la industria minera. La minería, por su naturaleza, siempre había sido considerada una actividad masculina y restrictiva para la mujer; sin embargo, aquí se puede ver cómo la mujer constituye una fuerza laboral importante en este sector.

La lucha de las mujeres en la minería no ha sido fácil, por el contrario, ha sido una lucha constante de las mujeres en un mundo silenciado

(Smith, 1987), y es necesario conocer la realidad de sus vivencias desde las protagonistas de estas historias.

La inclusión y posicionamiento de la mujer en la minería engloba diferentes ámbitos cruciales en la vida de las trabajadoras, los analizados en este trabajo fueron el familiar, el laboral y el social. Para la investigación se tomó en cuenta la autopercepción de cada una de las entrevistadas, pues las mujeres ven en su trabajo una forma de autorrealización: es en la mina en donde ellas han generado un aprendizaje y un crecimiento personal debido a la fuerza, capacidad y mentalidad que necesitan para desarrollarse.

En la actualidad, la idea social sobre las mujeres está cambiando. La sociedad, como colectividad cambiante, exige que sus modelos de pensamiento se transformen y adapten para lograr un mejor funcionamiento. La idea preconcebida de la mujer como un ente débil, sumiso y concesivo ya no es aceptada en un entorno cada vez más plural y equitativo.

Aunque el machismo y el pensamiento patriarcal aún no han sido erradicados de la sociedad contemporánea, ha habido avances que pretenden derivar en un nuevo paradigma: la mujer es igual de capaz que el hombre para realizar actividades en distintos ámbitos como el familiar, el laboral y el social.

Tanto en lo familiar como en lo laboral y en lo social, la mujer minera encuentra matices que le ayudan o dificultan su desempeño en la mina. Estos matices, presentes en la vida misma, fortalecen el corazón y el espíritu de las mujeres mineras: apoyar a sus seres queridos, ser parte de una familia laboral y demostrar que la mujer puede hacer lo que se proponga son las recompensas de una lucha constante por reafirmarse y demostrar su naturaleza incomparable

Sin embargo, las organizaciones del sector minero enfrentan retos que deben superar como terminar con una cultura laboral donde la mujer es el *sexo débil*, incluir políticas laborales orientadas a la igualdad de género y salarial, desarrollar las carreras de las mujeres mineras y el reconocimiento al trabajo y a la entrega de la mujer en este sector.

Finalmente, como lo indica Stefanoviv y Saavedra (2016), las organizaciones mineras ven que el incorporar a las mujeres les da ventajas

competitivas, sin olvidar que los equipos mixtos alcanzan mejores resultados; por otra parte, la inserción de las mujeres al sector minero tiene el potencial de un impacto estratégico y de liderazgo hacia otros sectores de la economía.

Referencias bibliográficas

- Smith, D. E. (1987). *The Everyday World As Problematic: A Feminist Sociology*. Boston, Estados Unidos: Northeastern University Press.
- Smith, D. E. (1987). El Punto de vista (standpoint) de las mujeres: Conocimiento encarnado versus relaciones de dominación. En: *Revista del CEHIM*, 8, pp. 5-27.

Sitios web

- Abramo, L. (2004). Inserción laboral de las mujeres en América Latina: ¿Una fuerza de trabajo secundaria? [versión electrónica]. En: *Revista de estudios feministas*, 12, pp. 224-235. Consultado el 12 de mayo de 2017. Disponible en <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=38112213>.
- Ávila, C. (2012, enero). Mujeres mineras en México: Tesoro aún sin explorar [versión electrónica]. En: *Sin Embargo*. Consultado el 14 de abril de 2017. Disponible en <http://www.sinembargo.mx/31-01-2012/134653>.
- Cámara Minera de México (2010). México Minero, La mujer en la minería. En: Cámara Minera de México. Consultado el 15 de marzo 2017. Disponible en https://camimex.org.mx/files/7414/3917/8947/sup_2010-03.pdf
- Cámara Minera de México (2012). México Minero, Informe Anual 2012: Industria minera, generadora de fuentes de empleos bien remunerados. En: *Cámara Minera de México*. Consultado el 15 de marzo 2017. Disponible en <https://www.camimex.org.mx/files/6414/3700/5395/2012.pdf>.
- Cámara Minera de México (2015). México minero. Informe Anual 2015. En: Cámara Minera de México. Consultado el 20 de mayo 2017. Disponible en <https://www.camimex.org.mx/files/6414/3700/5395/2012.pdf>
- De las Heras, S. (2009). ¿Una aproximación a las teorías feministas? [versión electrónica]. En: *Revista de Filosofía, Derecho y Política. Universitas*, 9, pp. 45-82. Consultado el 13 de junio 2017. Disponible en <http://universitas.idhbc.es/n09/09-05.pdf>
- García, P. (2005). Identidad de género: Modelos explicativos [versión electrónica]. En: *Escritos de Psicología*, 7, pp. 71-81. Consultado el 23 de agosto 2017. Disponible en <http://www.redalyc.org/html/2710/271020873007/>
- Godoy, L. Mladinic, A. (2009). Estereotipos y Roles de Género en la Evaluación Laboral y Personal de Hombre y Mujeres en Cargos de Dirección [versión electrónica]. En: *Psykhe*, 2 (18), pp. 51-64. Consultado el 3 de agosto 2017. Disponible en <https://scielo.conicyt.cl/pdf/psykhe/v18n2/art04.pdf>
- Instituto Nacional de Geografía y Estadística (2015). Resultados definitivos. En: *Censos Económicos 2014*. Consultado 3 de abril 2018. Disponible en <http://www.inegi.org.mx/est/contenidos/proyectos/ce/ce2014/>

- Nava, G. (1962). Jornales y jornaleros en la minería porfiriana [versión electrónica]. En: *Colegio de México. Historia Mexicana*, 1 (12), pp. 53-72. Consultado 30 de mayo 2018. Disponible en <https://historiamexicana.colmex.mx/index.php/RHM/article/view/907/798>.
- NTR Periodismo Crítico (2015). Triunfan mujeres en la industria minera mexicana [versión electrónica]. En: *NTR periodismo crítico*. Consultado el 20 de febrero de 2018. Disponible en <http://ntrzacatecas.com/2015/03/07/triunfan-mujeres-en-la-industria-minera-mexicana/>.
- Ramos, M. (2014). Las mujeres mineras de México [versión electrónica]. En: *Vice*. Consultado el 22 de febrero de 2018. Disponible en https://www.vice.com/es_mx/article/4w9g49/las-mujeres-mineras-de-mexico
- Rendón, T. (2003). Trabajo de hombres y trabajos de mujeres en México del siglo XX [versión electrónica]. En: *Centro Regional de Investigaciones Multidisciplinarios y Programa Universitario de Estudios de Género*. Consultado el 30 de marzo 2017. Disponible en <http://www.crim.unam.mx/web/sites/default/files/Trabajo%20de%20hombres%20y%20trabajo%20de%20mujeres.pdf>
- Secretaría de Economía (2016). Panorama Minero del Estado de Zacatecas [versión electrónica]. En: *Servicio Geológico Mexicano*. Consultado el 20 de abril de 2017. Disponible en <http://www.sgm.gob.mx/pdfs/ZACATECAS.pdf>
- Smith, D. (1992). Sociology from Women's Experience: A Reaffirmation [versión electrónica]. En: *Sociological Theory*, 1 (10), pp. 88-98. Consultado el 20 de abril de 2017. Disponible en <http://davidmcnally.org/wp-content/uploads/2011/01/SmithWomen.pdf>
- Stefanoviv, A.F. y Saavedra, M. (2016). Las mujeres en el sector minero de Chile: Propuestas para políticas públicas de igualdad. Consultado el 2 de febrero de 2018. Disponible en http://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/40405/4/S1600926_es.pdf

Laura Elena Zárate Negrete

Mexicana. Doctora en desarrollo humano por la Universidad del Valle de Atemajac (UNIVA). Profesora de tiempo completo en la Facultad de Relaciones Industriales de la Universidad de Guanajuato, campus Guanajuato. Integrante de la Red Mexicana de Investigadores en Estudios Organizacionales y del Cuerpo Académico Diseño y Cultura. Líneas de investigación: estudios sobre cultura y organización, emprendedurismo universitario, género y trabajo.

Correo electrónico: lezarate@ugto.mx

Recepción: 07/08/18

Aprobación: 27/02/19



Feminicidio. Lápiz y Tinta 2016, de Marisol Herrera Sosa