

T
890

682



Casa abierta al tiempo

**UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA
UNIDAD XOCHIMILCO**

**DIVISIÓN DE CIENCIAS SOCIALES Y HUMANIDADES
MAESTRÍA EN ESTUDIOS DE LA MUJER**

**"SITUACIÓN LABORAL DE LAS MUJERES EN LA MINERÍA. EL CASO DE LA MINA
FRANCISCO I. MADERO DEL ESTADO DE ZACATECAS"**

**TESIS
QUE PARA OBTENER EL GRADO DE MAESTRA
EN ESTUDIOS DE LA MUJER**

**PRESENTA:
PERLA PATRICIA MURILLO SÁNCHEZ**

**DIRECTORA: DRA. MARY GOLDSMITH C.
SINODALES: DRA. ELI BARTRA
DRA. EVA GARCÍA VALLE**

Zacatecas, Zacatecas, Diciembre de 2009.

AGRADECIMIENTOS

A la Universidad Autónoma Metropolitana por habernos acogido durante estos dos años y permitirnos estudiar mediante el convenio de la Universidad Autónoma de Zacatecas la Maestría y Especialización en Estudios de la Mujer. Me siento orgullosa de pertenecer a una institución educativa que forjó y me aportó grandes conocimientos que no sólo te hacen crecer en lo académico sino también en la vida cotidiana de una como mujer.

A mi madre, mi padre, mis hermanas y mi hermano por su amor, comprensión y apoyo incondicional en todos los aspectos de mi vida, para mí es grato compartir todos y cada uno de mis logros, que son por y para ellos.

PARA MAMA

Me doy cuenta de que cuando una viaja por los caminos de la vida, resistiendo las tormentas, disfrutando del Sol, de pie en el ojo de numerosos huracanes, lo único que determina la supervivencia es la propia fuerza de voluntad. Por tanto, dedico este libro a la mujer sobre cuyos hombros me levanto, cuya fuerza no cede: a mi madre.

Ha dado a sus hijos una prueba de fe mientras se encara a una adversidad impensable. Ha equilibrado una devoción igual hacia sus hijas e hijo (asombrosa hazaña en sí) y dado pruebas de una sabiduría que humillaría al más perspicaz de los sabios.

Sus sacrificios son numerosos y sus quejas escasas. Nosotros, sus hijos, siempre supimos que daba lo que tenía, por muy poco que fuera, sin reservas. Su espíritu generoso y su belleza interior y exterior son legendarios. Mamá, te quiero, te respeto y te amo, y doy gracias por haberme dado a ti como madre. (Waris Dirie.)

Mi más grande agradecimiento a mi asesora la Dra. Mary Goldsmith C. por su paciencia, dedicación y aportes para que este trabajo de investigación culminara. Así mismo, a todas las maestras de la Universidad Autónoma Metropolitana-Xochimilco por compartir sus conocimientos y ser más que maestras grandes personas.

A todas las personas que estuvieron a mi lado y me apoyaron de manera incondicional.

A ti.

INDICE

INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I. INGRESO Y PERMANENCIA DE LAS MUJERES AL MERCADO LABORAL Y SUS CONDICIONES DE TRABAJO: CONTRIBUCIONES TEÓRICAS	11
1.1. El mercado laboral en la teoría neoclásica	12
1.1.1. La interpretación neoclásica acerca del mercado laboral	13
1.1.2. La teoría del capital humano	17
1.2. El mercado laboral y la segregación en la teoría marxista	19
1.2.1. Segregación horizontal	23
1.2.2. Segregación vertical	23
1.3. Teorías de la discriminación	25
1.3.1. Discriminación basada en preferencias	26
1.3.2. Discriminación estadística	28
1.4. El análisis feminista acerca de la discriminación salarial	30
1.4.1. Una propuesta de la discriminación salarial	31
CAPÍTULO II. ANÁLISIS DEL ENTORNO MINERO EN LA MINA FRANCISCO I. MADERO	34
2.1. La población económicamente activa femenina por sectores en Zacatecas	35
2.1.1. La participación de las mujeres en el sector minero	37
2.2. El municipio de Morelos, Zacatecas	43
2.2.1 La población del Municipio de Morelos	44
2.2.2 Ubicación de la mina Francisco I. Madero	46
2.2.3. La industria Peñoles y el entorno minero	48
2.2.4. El organigrama: datos formales	49
2.2.5. Los procesos de producción minera y sus operaciones	50
2.3. Áreas de representatividad femenina en la mina Francisco I. Madero	51
CAPÍTULO III. PARTICIPACIÓN LABORAL DE LAS MUJERES TRABAJADORAS EN LA MINA FRANCISCO I. MADERO	57
3.1. Mi ingreso a la mina Francisco I. Madero	57
3.1.2. Los acuerdos y las restricciones del mundo minero	61
3.1.3. Claroscuro del proceso de investigación	64
3.1.4. ¿Quiénes son las mujeres mineras?	66
3.2. Los datos duros de la participación laboral de las mujeres	71
3.2.1. Mujeres y hombres en la mina se distribuyen	72
3.2.2. Edad, estado civil y nivel educativo: aspectos que importan	75
3.2.2.1. Edad de la fuerza laboral por sexo	75
3.2.2.2. Condición civil según sexo	77
3.2.2.3. Nivel de escolaridad por sexo	82
3.3. Vida familiar y doméstica en la Mina Francisco I. Madero	85
3.3.1. De hijos e hijas	85
3.3.2. Los roles de género se viven y se trabajan: carga familiar	88
3.3.3. Horas dedicadas a las labores domésticas	90
3.3.4. Días de descanso: no es lo mismo hombre que mujer	96
3.4. Las condiciones laborales: ¿un asunto de sexo o de género?	100
3.4.1. Salario ¿por sexo?	102
3.4.2. El estatus laboral de las mujeres en la Mina Francisco I. Madero	103
3.4.3. De los días que trabajan las mujeres en la mina	104
CONCLUSIONES	108
BIBLIOGRAFÍA	116
ANEXOS	122

Índice de cuadros

Cuadro 1. Fuentes de la discriminación.....	27
Cuadro 2. Principales perspectivas teóricas feministas.....	30
Cuadro 3. Población total en Zacatecas y Morelos.....	35
Cuadro 4. Población económicamente activa total (PEA).....	36
Cuadro 5. Distribución de la población ocupada por sector de actividad según sexo en Zacatecas.....	37
Cuadro 6. Personal total ocupado en la minería a nivel Nacional según sexo (1998-2003).....	38
Cuadro 7. Personal total ocupado en el sector minero en Zacatecas según sexo (1998-2003).....	40
Cuadro 8. Tasa de crecimiento del personal ocupado total nacional y estatal de la minería (1998-2003).....	41
Cuadro 9. Distribución de la población del municipio de Morelos según sexo.....	44
Cuadro 10. Población económicamente activa.....	45
Cuadro 11. Distribución de la población ocupada según sector de actividad.....	45
Cuadro 12. Personal total ocupado en la mina Francisco I. Madero según sexo y área de trabajo.....	52
Cuadro 13. Edad de los entrevistados.....	75
Cuadro 14. Estado civil de las mujeres.....	79
Cuadro 15. Estado civil de los hombres.....	80
Cuadro 16. Años de educación por sexo.....	82
Cuadro 17. Hijos según sexo.....	85
Cuadro 18. Mujeres con hijos según años de educación.....	86
Cuadro 19. Mujeres con hijos según estado civil.....	87
Cuadro 20. Hijos según estado civil de entrevistados.....	87
Cuadro 21. Horas de trabajo doméstico por semana según sexo.....	91
Cuadro 22. Horas de trabajo doméstico por semana de los hombres según estado civil.....	91
Cuadro 23. Horas de trabajo doméstico por semana de las mujeres según estado civil.....	93
Cuadro 24. Mujeres: persona que realiza la mayor parte de las labores domésticas.....	94
Cuadro 25. Hombres, persona que realiza la mayor parte de las labores domésticas.....	95
Cuadro 26. Actividades realizadas durante el día de descanso por sexo.....	97
Cuadro 27. Ingreso mensual por sexo.....	103
Cuadro 28. Estatus laboral según sexo.....	104
Cuadro 29. Horas trabajadas por semana según sexo.....	104

Índice de gráficas

Gráfica 1. Personal total ocupado en la minería a nivel nacional según sexo (1998-2003).....	39
Gráfica 2. Personal total ocupado en el sector minero en Zacatecas según sexo (1998-2003).....	40
Gráfica 3. Tasa de crecimiento de personal total ocupado a nivel nacional y estatal en la minería (1998-2003).....	42
Gráfica 4. Distribución del personal ocupado en la mina Francisco I. Madero según sexo.....	53
Gráfica 5. Distribución de los y las trabajadoras de la mina Francisco I. Madero en el área de laboratorio.....	53
Gráfica 6. Distribución de los y las trabajadoras de la mina Francisco I. Madero en el área de planta.....	54
Gráfica 7. Distribución de los y las trabajadoras de la mina Francisco I. Madero en el área de mina.....	55
Gráfica 8. Distribución de los y las trabajadoras de la mina Francisco I. Madero en el área de administración.....	56
Gráfica 9. Total de personal ocupado en la mina Francisco I. Madero.....	72
Gráfica 10. Trabajadores hombres-mujeres por rango de edad.....	76
Gráfica 11. Cantidad de hombres y mujeres según estado civil.....	81
Gráfica 12. Nivel de escolaridad según sexo.....	83
Gráfica 13. Nivel de escolaridad por sexo.....	84
Gráfica 14. Cantidad de hijos por sexo.....	88
Gráfica 15. Personas que realizan las labores domésticas.....	95
Gráfica 16. Actividades realizadas durante el día de descanso: el caso de los hombres.....	99
Gráfica 17. Actividades realizadas durante el día de descanso: el caso de las mujeres.....	100
Gráfica 18. Relación entre las horas de trabajo y el salario de las trabajadoras.....	106
Gráfica 19. Relación entre las horas de trabajo y el salario de los trabajadores.....	107

INTRODUCCIÓN

La creciente participación de la mujer dentro del mercado laboral ha sido evidente en las últimas décadas, esto como consecuencia del modelo económico neoliberal implementado y de sus consecuentes crisis, que ocasionaron una disminución en los ingresos salariales del hombre provocando una inserción de la mujer en el ámbito laboral. Otros factores que permitieron la incorporación masiva de la mujer al trabajo remunerado fueron “el descenso de la tasa de fecundidad, la postergación de la edad al matrimonio y las rupturas conyugales por separación o divorcio” (Rendón, 2003:129).

Aunado a lo anterior, podemos destacar que la lógica productiva adoptada por el sistema económico capitalista ha preferido la contratación de mano de obra femenina porque se considera más barata y vulnerable. Ante ello el economista Guy Standing identifica “la feminización de la fuerza de trabajo” (Citado en Flórez, 2007:11) como el proceso por el cual, en el marco de la reestructuración capitalista actual, los mercados encuentran mucho más fácil de explotar la fuerza de trabajo de las mujeres sobre una base temporaria y de medio tiempo, que aquella fuerza de trabajo masculina mejor pagada.

Dentro de esta tesitura se enmarca el objeto del presente trabajo, que consiste en analizar, desde la perspectiva de género, tanto el proceso de incorporación como las condiciones laborales de las mujeres trabajadoras, haciendo énfasis en las cuestiones salariales y la segregación laboral en la mina Francisco I. Madero ubicada en la comunidad de Francisco I. Madero del municipio de Morelos, en el Estado de Zacatecas, la cual se caracteriza por ser una de las más grandes productoras de zinc en México. Para lo cual se realiza un estudio comparativo sobre las condiciones

laborales entre los hombres y las mujeres que trabajan en esta empresa minera, con la finalidad de hacer un balance sobre el papel del género en el ámbito laboral y conocer, ¿cómo influye ser un trabajador o una trabajadora dentro de la mina?

Cabe señalar que la incorporación de las mujeres en el ámbito de la minería ha sido reciente, para el caso de la mina Francisco I. Madero las mujeres aparecen como trabajadoras asalariadas hace apenas ocho años.¹ Aunque su participación ha sido relativamente poca en comparación con el género masculino, las mujeres trabajadoras en el sector minero mantienen una tasa de crecimiento mayor a la de los hombres; de 6.03% a nivel estatal y de 3.95% a nivel nacional según datos del INEGI en el censo económico de 2004 sobre “Los hombres y las mujeres en las actividades económicas”.

Debido a la relación asimétrica de poder entre los hombres y mujeres, éstas se han visto excluidas de participar en el ámbito público y por consecuencia en el laboral, sometidas a actividades “propias de su sexo” dentro del ámbito de lo privado. En torno a ello se ha generado el mito sobre su escasa participación laboral en la minería, que considera que “si una mujer entraba a una mina ésta se sacaba y derrumbaba porque el mineral se ponía celoso”. Sin embargo, la mina Francisco I. Madero es una de las que rompe con esta creencia al emplear mano de obra femenina para sus procesos productivos, ante ello, un reportaje periodístico señala lo siguiente:

Son 29 madres de familia que rompen diariamente el mito de que hay trabajos que sólo los hombres pueden desempeñar. Mujeres que trabajan en la mina Madero a unos 40 km. de la capital del estado de Zacatecas propiedad de la industria minera Peñoles, en una actividad que por más de 400 años estuvo reservada para los

¹A partir de las entrevistas realizadas a las mujeres que laboran en la mina Francisco I. Madero se obtuvo la información acerca de su inserción laboral, dato que coincide con la apertura de ésta en el año de 1991.

varones.²

A su vez, esto nos da muestra de dos situaciones. La primera es que las mujeres estaban excluidas del trabajo asalariado en las minas y la segunda, que la minería era un espacio totalmente masculinizado. Por lo anterior nos preguntamos, ¿por qué las mujeres se incorporan a un ámbito considerado exclusivamente masculino?

La inquietud de analizar el sector minero es por la importancia económica, social y cultural que tiene en el estado de Zacatecas. En el contexto nacional, Zacatecas ofrece una oportunidad inigualable para estudiar a la minería como una actividad que abre profundas diferencias entre hombres y mujeres, no sólo por los roles asignados sino también por las discrepancias salariales. Lo anterior debido a que este estado concentra la mayor parte de la actividad minera en el país, hecho comprobable tras la aplicación del índice de concentración de Gini sobre la minería de minerales metálicos que se ubica en la medida de un 60% tan sólo en Zacatecas, por su contribución a la formación del valor agregado de dicha actividad en el país.³

Las relaciones de género producen que los roles que juegan las mujeres en la sociedad determinen las actividades laborales que se consideran propias a su sexo. Lo interesante aquí es conocer cómo ha sido la participación de la mujer en un sector que sin lugar a dudas ha sido privilegiado para los varones y al mismo tiempo conocer si existe *discriminación salarial y segregación ocupacional* de las mujeres que laboran en dicho sector.

Existen considerables estudios en torno a la discriminación salarial por género a nivel nacional e internacional, como lo menciona Jorge E. Horbath: "En México son

² Véase periódico electrónico *cimacnoticias*.

³ El índice de concentración de Gini se aplicó para 54 ramas de la manufactura bajo la Clasificación Mexicana de Actividades y Productos (CMAP) con datos de INEGI para el año 2000.

numerosos los estudios sobre la inserción de las mujeres en los mercados de trabajo, ya que uno de los principales motivos de atención hacia la problemática es la explotación y la discriminación laboral que sufren las mujeres en el trabajo".⁴ Esta investigación es importante porque considera diferentes concepciones; en primer lugar, el contexto de estudio es particular y aborda una temática poco explorada, como lo es la participación laboral de las mujeres en la minería, basada en la perspectiva de género para su análisis.

El problema de investigación de este estudio lo enmarco en las siguientes interrogantes, que van de lo general a lo particular; la primera responde al contexto general en el que se desenvuelven las mujeres que laboran en la mina Francisco I. Madero, ¿cómo ha sido la participación laboral de las mujeres en la minería del estado de Zacatecas?, motivo principal que rige el presente estudio. Siendo necesario contestar, ¿cómo se organizan las funciones al interior de la mina de acuerdo con el sexo?

La segunda pregunta está enfocada hacia las cuestiones salariales, ¿existe discriminación salarial en la mina Francisco I. Madero del estado de Zacatecas? Si la hay, ¿qué es lo que motiva que exista esa discriminación? Las teorías tienden a considerar que las mujeres tienen salarios inferiores en comparación con los hombres en iguales condiciones de trabajo, porque invierten más tiempo en las labores domésticas y en el cuidado de los hijos provocando relaciones laborales más inestables y, en ocasiones, interrumpidas; por lo cual los empleadores prefieren la contratación de mano de obra masculina. Por lo tanto, una interrogante que se

⁴Jorge E. Horbath. "Discriminación laboral hacia las mujeres en México: aproximación conceptual para medir su magnitud". Aparece en: <http://www.sicbasa.com/tuto/AMECIDER2007/Nuevos%20Archivos%5Cp7> Jorge E Horbath.pdf. Día de consulta 11 de septiembre de 2007.

desprende de la anterior es, ¿la doble jornada laboral de mujeres trabajadoras en la mina repercute en su percepción salarial?

La tercera pregunta se orienta hacia la relación que hay entre el trabajo doméstico y el trabajo remunerado, ¿cómo se da la participación de las mujeres a partir de la doble jornada laboral, si en ésta se incluye el trabajo doméstico?

Dichas cuestiones están encaminadas hacia tres ejes de análisis: el primero diagnostica y generaliza la participación laboral de las mujeres en la minería, el segundo se refiere a la discriminación salarial y el último trata sobre la doble jornada laboral que llevan a cabo las mujeres de la mina Francisco I. Madero.

La hipótesis de la presente investigación es la idea de que las mujeres en Zacatecas tienen una escasa participación en el espacio minero dado que es considerado exclusivo de los hombres; a pesar de que Zacatecas es un estado con un alto nivel en este ámbito. Como segunda hipótesis está la creencia de que las mujeres ganan un salario inferior en la mina Francisco I. Madero en comparación con los hombres en iguales condiciones de trabajo y ocupación. Y la tercera es que las labores domésticas, que en su mayoría son realizadas por las mujeres, repercuten en los ingresos salariales de las mujeres trabajadoras de la mina.

Dentro de la investigación se realizaron 62 encuestas, la mitad de ellas para las mujeres y la otra para los hombres. En el caso de las mujeres, se tomó una muestra altamente significativa dado que son únicamente 38 las que laboran en todas las áreas⁵, en comparación con los 321 hombres que trabajan en la mina. Por otro lado, mediante cuatro entrevistas etnográficas; dos aplicadas a mujeres ubicadas en el área de extracción, otra hecha a una geóloga y una última a una mujer que labora como intendente; pude profundizar sobre la situación actual de las trabajadoras y sus

⁵Las tres áreas identificadas en la mina son: Exploración, extracción, concentración.

experiencias personales en diferentes áreas de la mina.

Una vez planteadas tanto las preguntas como las hipótesis de investigación, el presente trabajo requirió de una revisión estadística para conocer cuál ha sido la tendencia de la participación de las mujeres en la minería a nivel nacional y estatal para el año de 2004.⁶ por medio de la base de datos del Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI), me permito explicar el perfil general de la participación laboral de hombres y mujeres en el estado de Zacatecas. Así mismo, con el uso de la encuesta intencional, se obtuvieron datos más precisos sobre los y las trabajadoras de la empresa minera; mediante la entrevista etnográfica⁷ pude conocer las experiencias de algunas trabajadoras de la mina Francisco I. Madero. La aplicación de encuestas y entrevistas, la revisión bibliográfica y la utilización de datos estadísticos, permiten hacer una triangulación de la información, logrando un mejor acercamiento a la problemática social estudiada, que se describe más adelante en el apartado referente a la metodología.

La investigación se apoya en las siguientes categorías analíticas:

- a) *Género*: diferencia los roles e Interacciones sociales de los hombres y mujeres (Carrasco, 1997:367).
- b) *Relaciones de género*: describen el significado social de lo masculino y femenino, y por consiguiente, los comportamientos y las actividades que se consideran apropiados para los hombres y para las mujeres (Carrasco, 1997:368).

⁶Según la información que proporcionaron especialistas del INEGI. Estos datos no se consideran para los subsiguientes años.

⁷Esta se refiere a reiterados encuentros cara a cara entre el investigador y los Informantes, dirigidos hacia la comprensión de las perspectivas que tienen los informantes respecto de sus vidas, experiencias o situaciones, tal como lo expresan con sus propias palabras (Taylor S. J. y R. Bogdann 1992).

- c) *Discriminación salarial*: son los ingresos diferenciales entre hombres y mujeres en condiciones similares de ocupación y educación (Arriagada, 2006:43), es decir, el distanciamiento entre los sueldos de la mano de obra femenina y masculina. La discriminación salarial dentro del análisis de la división sexual del trabajo nos revela, por tanto, una valoración de las tareas y ocupaciones que no responden a criterios de carácter técnico sino a una lógica de poder donde los atributos masculinos están por encima de los atributos femeninos que nos remite al concepto de calificación como construcción social (Iranzo y Richter 2002:520).
- d) *Trabajo asalariado*: define al subconjunto de las personas con empleo, esto es, las que sólo efectúan un trabajo por una remuneración y beneficio (Benería, 2005:55). La remuneración es la expresión monetaria del trabajo en el mercado.
- e) *Trabajo doméstico*: hace referencia al trabajo realizado por los miembros de la familia en el hogar y también al trabajo remunerado de asistencia doméstica.

Para las feministas el concepto de trabajo ha tomado varias asignaciones, pasó de ser una dimensión objetiva a una subjetiva, es decir, el término genérico de trabajo que habitualmente se identificaba con empleo ahora incluye las relaciones personales y afectivas que también implica. En definitiva, no todo es reducible a precios de mercado y, en particular, no consideran la componente de la vida afectiva (Grupo Dones i Treballs 2003:18).

Si bien es cierto que existen dificultades para encontrar una terminología que no resulte ambigua. Los pro y los contras de las diferentes denominaciones han sido tratados en la revista *Feminist Economics* de la International Association for Feminist Economics (Asociación Internacional para la Economía Feminista).

Algunos ejemplos de esta ambigüedad son los siguientes:

- “Trabajo no remunerado”: se refiere a los cuidados prestados por la mujer a la familia o al trabajo sin sueldo en un negocio familiar del marido.
- “Trabajo reproductivo”: refleja dos visiones, por un lado el hecho de dar a luz y criar a los hijos, y por otro al hecho de mantener el entramado social.
- “Trabajo en el hogar”: en este caso se habla del trabajo doméstico no remunerado, o del trabajo remunerado que se hace en la casa de un empleador.

Así como el trabajo, el salario es un término que ha tomado diferentes concepciones. En el caso de México la construcción del salario familiar tuvo un fuerte sesgo androcéntrico dado que se consideraba al hombre como “proveedor”⁸ y la mujer como dependiente de él.

Tradicionalmente se había dicho que las mujeres éramos dependientes de los varones y que conseguíamos independencia al incorporarnos al trabajo asalariado. Seguramente, esto en parte es verdad; es un tipo de dependencia: la económica. Pero normalmente no se ha mencionado que los varones mantienen otro tipo de dependencia de las mujeres: la afectiva, la de cuidados, la de relaciones (Grupo Dones i Treballs, 2003:22).

Aún sigue prevaleciendo esa idea, sobre todo dentro de las familias tradicionales o también conocidas como familias nucleares que se caracterizan por tener un paradigma de familia ideal con presencia de padres e hijos. Sin embargo, esa noción ha ido poco a poco cambiando, dado que, la jefatura familiar en algunos casos es la responsable del cuidado del hogar a causa de la transformación en las estructuras familiares que presentan los hogares, no sólo en nuestro país, sino en los países de América Latina.

⁸Ser proveedor sigue teniendo una connotación simbólica, lo señalan Brígida García y Orlandina de Oliveira (2004:288) dado que se asocia con la idea del poder masculino, con la noción de soporte, protección, representación de la familia, responsabilidad y defensa de honor. Además, se valora como un indicador de masculinidad.

La tendencia más notable es el aumento de los hogares monoparentales⁹ femeninos y ello se relaciona desde una perspectiva demográfica con el aumento de la soltería, de las separaciones y divorcios, de las migraciones y de la esperanza de vida. Desde un enfoque socioeconómico y cultural obedece a la creciente participación económica de las mujeres que les permiten la independencia económica y la autonomía social para constituir o seguir en hogares sin pareja (Arriagada, 2005:5).

El planteamiento anterior muestra cómo los cambios ocurridos en las estructuras familiares repercuten en la construcción salarial, en donde se rebasa la idea de que el varón es el proveedor del hogar, y en donde una mujer, que dadas las circunstancias sociales, políticas, económicas y personales, se incorpora al mercado laboral.

Para concluir, incorporo una breve descripción sobre la estructura capitular de la investigación. En un primer capítulo, titulado "Ingreso y permanencia de las mujeres en el mercado laboral y sus condiciones de trabajo: contribuciones teóricas", se abordan las diferentes teorías y debates que toman como base principal la inserción y participación de las mujeres en el ámbito laboral y la discriminación salarial a las que son sujetas una vez que se incorporan.

El segundo capítulo, "Análisis del entorno minero en la mina Francisco I. Madero", está organizado bajo tres ejes de análisis que van de lo general a lo particular. El primer eje hace una descripción sobre la población económicamente activa en Zacatecas haciendo énfasis en la incorporación de las mujeres a los diversos sectores económicos en donde ubicamos a la minería. Si bien las mujeres tienden a ubicarse en el sector servicios, la minería se ha caracterizado por tener una tasa de crecimiento positiva al incorporar fuerza de mano femenina en sus procesos productivos. El segundo eje presenta una fotografía sobre el municipio de Morelos, Zacatecas en el cual se ubica la localidad de Francisco I. Madero y dentro de él la

⁹Irma Arriagada (2005:6) señala que la familia monoparental puede estar constituida por un padre-habitualmente la madre- e hijos.

mina de interés, que se encuentra incorporada a la Industria Peñoles. En un tercer eje se abordan los datos obtenidos en las áreas de representatividad en las que se ubican las mujeres trabajadoras de la mina.

Un tercer capítulo, titulado “Participación laboral de las mujeres trabajadoras en la mina Francisco I. Madero”, muestra los resultados obtenidos de las encuestas aplicadas a los y las trabajadoras de la mina. Para ello fue necesario clasificar las variables obtenidas en tres líneas de investigación; las sociodemográficas, las laborales y las concernientes a la vida familiar y doméstica de las y los trabajadoras, además, de la descripción y el análisis de las entrevistas realizadas a las trabajadoras de la mina Francisco I. Madero. El capítulo se estructura mediante dos formas, una que describe las fases de recopilación de información, mi ingreso a la mina, la aplicación de las encuestas y las entrevistas. Además se incluyen los aspectos que limitaron la investigación como la carencia de materiales bibliográficos y estadísticos en torno al tema “La participación laboral de las mujeres en la minería”. En síntesis, se presenta el recorrido metodológico que implica la presente investigación. La siguiente manera, abarca la parte nodal del estudio, el cual gira en torno al análisis de las encuestas.

Para concluir la investigación se presentan una serie de hallazgos derivados del proceso de investigación que parten de cuatro ejes centrales: el primero referente a la segregación ocupacional, el segundo sobre la discriminación salarial, el tercero relacionado con la doble jornada laboral de las mujeres y el último concerniente con el uso del tiempo; éstos marcan y refuerzan los roles de género establecidos en la mina Francisco I. Madero.

CAPÍTULO I

INGRESO Y PERMANENCIA DE LAS MUJERES AL MERCADO LABORAL Y SUS CONDICIONES DE TRABAJO: CONTRIBUCIONES TEÓRICAS

“La economía ha desarrollado una metodología que en gran medida no puede ver el comportamiento económico de las mujeres”.
Pujol

En el presente apartado se incluyen los aspectos teóricos sobre los cuales se sustenta el trabajo femenino y la discriminación salarial de las mujeres. Todo ello tiene una visión crítica que expone los postulados de aquellas teóricas(os) que abordan esta línea de análisis, la cual ha cobrado una mayor relevancia debido a la incorporación de académicas(os) interesadas en analizar la cuestión de la discriminación salarial de las mujeres así como las implicaciones de éste fenómeno sobre la organización social y las diferenciaciones que ésta abre en términos de las relaciones de género.

Incorporar la perspectiva de género para este análisis permite hacer evidente la discriminación a la que ha sido sujeta la mujer, significa, que los análisis tienden a ser “completados”, a ser vistos, ahora, también desde los ojos y experiencias de las “otras” humanas, las mujeres, y no solo desde la visión y los intereses hegemónicos masculinos (Flórez, 2007:5).

Como señala Carrasco (1999), la introducción de la categoría género ha revelado la insuficiencia de los cuerpos teóricos de las ciencias sociales por su incapacidad de ofrecer una explicación o un tratamiento adecuado a la desigualdad social entre hombres y mujeres. Es decir, se critica el sesgo androcéntrico que ha permeado en todas las áreas del conocimiento. Por tanto, la economía no es ajena a dicho proceso, motivo por el cual se crea una nueva economía denominada “Economía Feminista”, que hace una crítica a los modelos neoclásicos y marxistas por la manera de analizar la situación laboral de la mujer y del hombre. La importancia de esta categoría radica en reconocer que mujeres y hombres son diferentes, por lo que no podemos entender a ninguno de los dos como actores

separados, dado que está definido uno en relación con el otro; al respecto Scott señala:

El género pasa a ser una forma de denotar las construcciones culturales, la creación totalmente de ideas sobre los roles apropiados para mujeres y hombres. Se ha convertido en una palabra particularmente útil a medida que los estudios sobre el sexo y la sexualidad han proliferado porque ofrece un modo de diferenciar la práctica social de los roles sociales asignados a mujeres y hombres (Scott, 1999:43).

La participación de la mujer en la actividad productiva no ha formado parte del análisis del mercado de trabajo en la teoría económica (Sollova, Baca, 1999:1), por lo que es interesante analizar el estudio de la economía con una rama de los estudios sociales que incluyan, en las experiencias de investigación, la problemática de género. Lo cual significa que no se puede ver de igual forma el trabajo femenino y el masculino, ante ello Paloma de Villota plantea que:

El concepto de género se considera como una categoría de análisis y principio básico de la organización social que atraviesa los niveles de producción y reproducción material de cada sociedad en un momento histórico dado por lo que, siendo el género consustancial a las relaciones sociales, cualquier cambio que afecte a la sociedad afecta a las relaciones de género dependiendo del momento histórico en que se encuentre (De Villota, 2001:65).

1.1. El mercado laboral en la teoría neoclásica

Uno de los principales tópicos de la economía ha sido el estudio del *mercado laboral* a partir de diferentes enfoques e interpretaciones por lo que destacamos la "Inserción laboral del sector femenino y la discriminación salarial" como uno de los temas que ha cobrado interés entre las feministas. Lo anterior ocasiona que se dé una nueva interpretación a dichas temáticas y es debido a esto, al incorporar la categoría *género* para su análisis, que nos preguntamos ¿dónde ubicamos la discriminación salarial de las mujeres en un mercado segmentado por el sexo? Dicho cuestionamiento abre la discusión para abordar los temas mencionados. Como bien señala Cristina Carrasco,

las teorías desarrolladas en el terreno de la economía tienen una capacidad limitada en los estudios de la situación de la mujer en el mercado laboral, ya que la economía no sólo está hecha por hombres sino para los hombres.

1.1.1. La interpretación neoclásica acerca del mercado laboral

Esta interpretación parte de la idea de que el mercado de trabajo es un mercado de competencia perfecta, en donde las diferencias salariales son inexplicables. Esto es consecuencia de los mecanismos de igualación del precio del trabajo que operan en presencia de mercados competitivos, en especial la libre movilidad de las personas entre distintos empleos. La existencia de divergencias en el pago al trabajo se puede explicar por las diferencias en la productividad entre los distintos trabajadores y trabajadoras. Estas diferencias se atribuyen a desigualdades en la inversión de capital humano de los agentes. El argumento básico de esta teoría es que las mujeres esperan dedicar una gran parte de su vida adulta al cuidado de los hijos y al trabajo doméstico. Por estas razones se invierte poco en capital humano.

Esta teoría tiene un sesgo patriarcal, dado que considera que la mujer, sólo por el hecho de serlo y por la naturaleza social que se le asigna, debe dedicarse al trabajo doméstico y al cuidado de los hijos, lo que comúnmente es conocido como el "ámbito privado."¹⁰ Es necesario señalar que este argumento no incluye a la parte del sector femenino que invierte en capital humano (entendiendo por ello la inversión en educación que una persona dedica durante su vida), Abramo (2004:225) argumenta que el nivel de escolaridad de las mujeres en América Latina ya es superior al de los hombres en el mercado de trabajo (9 vs. 8 años), por lo que la inserción en la

¹⁰De acuerdo a Teresita de Barbieri (1991:203), el ámbito privado es el de lo doméstico, del trabajo no remunerado ni reconocido como tal, las relaciones familiares y parentales, los efectos, la vida cotidiana, lo femenino.

educación, por parte de la mujer, ha ido en aumento; así como su eficiencia terminal durante los últimos años.

En una entrevista realizada a Cristina Carrasco se le preguntaba lo siguiente: "¿Los empresarios están convencidos de que una mujer embarazada y durante los primeros años del hijo funciona menos que el hombre?" Ella respondió: "se acaba de hacer un estudio en seis países de América Latina y se ha demostrado que el coste laboral masculino es superior al femenino así mismo se demostró que la mujer intenta cumplir al máximo con las actividades laborales."¹¹ Por tanto, sería un error considerar que el problema de la discriminación salarial tiene que ver con la inversión en capital humano. Es necesario regresar el tiempo y reconocer que la permanencia del patriarcado ha orillado a que prevalezca esta situación, es decir, la mujer es considerada un ser inferior al varón, lo que implica que la sociedad se va rigiendo bajo determinados patrones de vida y estos se ven reflejados en un mercado laboral dominado por hombres, en donde patriarcado es sinónimo de capitalismo.

Para algunos empresarios las menores remuneraciones que reciben las mujeres se deben básicamente a que ellas están dispuestas a ganar menos que los hombres, como lo demostraría el hecho de que no es habitual que negocien las ofertas de remuneraciones y que se conformen más rápidamente con las primeras ofertas que se les presentan (Abramo, 2004:228).

El problema radica en que la mujer tiene menor presencia que el hombre dentro de los sindicatos, lo que limita su margen de maniobra en la negociación de mejoras salariales. En la investigación realizada por Consuelo Irazo y por Jacqueline Richter (2002) se aduce que la baja participación femenina en los cargos sindicales responde principalmente a sus responsabilidades como madre, pero también al miedo escénico y a la baja formación en materia sindical, aunado a lo anterior, se

¹¹Entrevista a Cristina Carrasco. Aparece en <http://www.drac.com/200303/20030307.html>. 7 de marzo de 2003

señala que las mujeres tienden a preferir representantes masculinos. Es obvio que no se está considerando que la "mayoría numérica de los hombres implica prácticas, comportamientos, lenguaje, símbolos, que excluyen a las mujeres, además de la estructura de funcionamiento de las entidades y la organización del cotidiano sindical, adversos a la participación de la gran mayoría de ellas" (Delgado, 1995:152). Aunque este caso es característico de la sociedad española, es interesante observar cómo el mismo fenómeno prevalece en nuestro país en condiciones similares. Pudiera ser que las mismas prácticas sobre la escasa participación de las mujeres en los sindicatos tienden a homogeneizarse en diversas culturas.

La corriente neoclásica explica las diferencias salariales como consecuencia de los empleadores que discriminan a las mujeres en el mercado de trabajo. Gary Becker (1983) insiste en que las diferencias salariales entre hombres y mujeres se explican por una acción voluntaria de los que emplean, a quienes les cuesta contratar mujeres y si lo hacen rebajan el nivel salarial de éstas.

Esta influencia se justifica desde la teoría económica a través de la hipótesis crowding, que sostiene que la presencia abundante de mujeres en una estructura laboral eleva la oferta por encima de la de aquellas estructuras laborales con menor participación femenina, con la consiguiente caída de sus salarios relativos (Sorensen, 1990).

Para un empresario, bajo la perspectiva de ésta teoría, la contratación de mano de obra femenina implica trayectorias laborales inestables e interrumpidas y, por lo tanto, más cortas. Esto a causa de la posición que se le ha otorgado a la mujer, la cual es por definición, "fuerza de trabajo secundaria". En este sentido se considera que la mujer tiene entradas y salidas más frecuentes que los hombres en el mercado laboral debido a cuestiones biológicas, principalmente, la maternidad. Para Magda Ortega (2006:538) ésta se convierte en un instrumento que le facilita a las empresas contratar mano de obra mal remunerada, dócil y de mayor productividad. La

incorporación de las mujeres en el mercado laboral está asociada con las necesidades que la maternidad ejerce sobre ellas. La responsabilidad que las caracteriza en el trabajo está relacionada con las obligaciones familiares. Cristina Carrasco¹² señala que los embarazos se prevén y se calculan mientras que las faltas por enfermedad son imprevisibles, ello pone de manifiesto que el hecho biológico no puede considerarse una determinante que obligue rotundamente a la mujer a tener trayectorias laborales inestables e interrumpidas.

Sin embargo, como bien lo señala María Flórez (2007), la subordinación de las mujeres es una de las bases fundamentales sobre las que se organiza la sociedad, porque muestran una gran flexibilidad y capacidad de adaptación a las necesidades económico-sociales de los sistemas productivos. La brecha salarial por discriminación sexual también se da a través de la segregación por sexo del mercado de trabajo, es decir, cuando es restringido el acceso de mujeres a actividades para los hombres, y las pocas que acceden a éstas, lo hacen a los puestos con remuneraciones inferiores (Oostendorp 2004).

Empero, tenemos que aceptar que es difícil estimar en qué medida la segregación entre hombres y mujeres se debe a la propia discriminación de los empleadores y qué tanto se debe a la de la sociedad. Ante ello, Paula Englund señala que es imposible estimar qué tanto de la segregación entre hombres y mujeres dentro de los diferentes trabajos resulta de la discriminación de los empleadores y que tanto resulta en las diferencias sociales y las decisiones de ocupación de hombres y mujeres (1985:72).

¹²Entrevista a Cristina Carrasco. Aparece en <http://www.drac.com/200303/20030307.html>. 7 de marzo de 2003.

1.1.2. La teoría del capital humano

Este enfoque pretende dar una explicación de la desigualdad en los niveles de ingreso que caracteriza a la inserción laboral de los trabajadores. Es, por tanto, un enfoque que está construido a partir de los principios básicos de la teoría neoclásica. Así mismo, intenta explicar la desigualdad salarial como consecuencia de diferentes grados de acumulación de capital humano.

Los teóricos de esta corriente plantean que el capital humano no se mide solamente por los años o grados de educación formal, pues capital humano está compuesto también por la experiencia, el entrenamiento y la capacitación adquirida en el propio lugar de trabajo (Sollova, 1999:72).

La discriminación laboral tiene que ver con la inversión en capital humano, en donde la presencia de diferentes habilidades, conocimientos y capacidades segregan a las personas. La teoría también menciona que si las personas tienen habilidades, conocimientos y capacidades similares, la discriminación sólo tendría lugar si se dieran preferencias para contratar a una persona en función del género.

Si los individuos son racionales también lo son las empresas y en este sentido todos buscarán basar sus preferencias en la maximización de sus utilidades. Sin embargo en la realidad las empresas contratan preferentemente a los hombres y con un mayor sueldo, por lo tanto vemos que las preferencias están influidas por diversos factores culturales, entre otros (Renaud, *et al.* s/f: 4).

En este sentido, las empresas prefieren no contratar mano de obra femenina y si lo hacen es con un salario menor al del hombre debido a que éstas tienen que cumplir con las funciones propias que la sociedad les ha designado como; el cuidado de las y los hijos y el trabajo no remunerado ni reconocido socialmente. Según la lógica de las empresas el sólo hecho de contratarlas representa grandes costos; ya que a corto plazo las mujeres renuncian al trabajo. Debemos tomar en cuenta la presencia de un sector femenino que, ya sea por presiones colectivas y/o intereses personales, prefiere tener hijos y cuidar su hogar a un mejor empleo que por lo general implica una mayor remuneración (Renaud, *et al.* No aparece año: 4).

Ahora bien, al considerar la hipótesis de que los trabajadores con mayor nivel de escolaridad ganan mayores salarios, se sobreentiende que si una mujer invierte en educación tendrá salarios competitivos respecto a los hombres, sin embargo, la situación a la que se enfrentan las mujeres en el mercado laboral demuestra lo contrario. A pesar de algunas ventajas parciales en términos de escolaridad, sus ingresos siguen siendo en promedio inferiores a los que reciben los hombres en similares condiciones de trabajo.

La crítica a esta teoría recae en el siguiente postulado: ¿qué pasa con las mujeres que invierten más en capital humano que los hombres? ¿en este caso se puede hablar de discriminación salarial? Si es así, estos cuestionamientos derrumban los postulados de la teoría del capital humano, porque si las mujeres no solamente invierten más tiempo en educación y adquieren experiencia y capacitación adecuada para desempeñar un trabajo, la discriminación salarial respecto a los hombres no debería prevalecer. Podemos constatar que esta teoría no se aplica; ya que según los datos sobre el empleo femenino y masculino en América Latina, demuestra que las mujeres “necesitan un número de años de estudio significativamente mayor para acceder a las mismas oportunidades de empleo y de condiciones de trabajo que los hombres. En ese sentido es que se pueda decir que su grado relativamente mayor de escolaridad, así como los avances verificados en la década, no garantizan a las mujeres más y mejores empleos en comparación con los hombres” (Abramo et al. 2000:16). Si las mujeres obtienen una baja remuneración es debido a tres factores: una menor productividad, menor inversión en capital humano o bien como característica innata, desde el punto de vista de la teoría neoclásica (Humphries, Rubery. 1994:403).

1.2. El mercado laboral y la segregación en la teoría marxista

"La mujer no nació oprimida; su opresión coincide, en la historia, con el surgimiento de la opresión y la explotación de las mujeres y hombres que trabajan"
(Toledo, 2000:8).

Una de las feministas marxistas dedicadas a los estudios de la segregación de los empleos por sexo es sin duda Heidi Hartmann (1994:225), quien señala que la segregación ocupacional¹³ es un reflejo de la desigualdad entre los sexos, aseverando que las raíces del *estatus* social actual de las mujeres se encuentran en la división social del trabajo. Para Marx la división social de trabajo se entiende como la división de distintos tipos de trabajo de la sociedad, de modo que, los productores se concentran en determinadas ramas y sectores de la producción. El término de división de trabajo es sinónimo de separación del trabajo en sus diferentes ramos, los cuales pueden ser ejecutados en el mismo momento con la posibilidad de emplear un menor tiempo en la elaboración del producto y reducir el trabajo (Marx, 2001:427). En relación a la segregación laboral Rendón (2003:135) plantea que de acuerdo con el resultado de múltiples estudios referidos a distintos países, la segregación ocupacional basada en el sexo de los individuos ha tenido un impacto negativo sobre las mujeres al limitar sus oportunidades ocupacionales, sus ingresos y la valoración de su trabajo. La misma autora, señala que el problema es que las mujeres invierten menos en capital humano y se autoseleccionan en ciertas ocupaciones donde son la mayoría.

Se considera que las mujeres limitan sus oportunidades debido a que la

¹³La segregación ocupacional es definida por Teresa Rendón como; "la distribución desigual de los distintos puestos de trabajo entre dos grupos de las sociedades consideradas diferentes, en este caso los hombres y las mujeres. Hay tareas consideradas como propias de los hombres, otras en cambio son consideradas como adecuadas para las mujeres. Sólo una parte de las ocupaciones existentes son consideradas como neutras al género, es decir, que pueden ser desempeñadas indistintamente por hombres o por mujeres" (Rendón, 2003:132).

segregación ocupacional determina cuáles son los trabajos adecuados y específicos para ellas. Por ésta razón, aún se parte de la idea de que las mujeres se concentran en lugares de trabajo propios de su género. Sin embargo, la experiencia de lo cotidiano rebasa dicha tesis, que corroboro en la presente investigación, dejando atrás esa idea arcaica y poniendo de manifiesto cómo es que las mujeres se han insertado y han ido ganando espacios en ámbitos laborales considerados propios de los hombres, entre los cuales se encuentran la minería, el ejército, la aviación, el transporte público, la construcción, entre otros. A pesar de ello en la sociedad se clasifica a las mujeres en tres bloques de acuerdo a la ocupación que realizan:

Por ahora podemos ver claramente tres bloques de ocupación en las que se concentran las trabajadoras: el de las profesionales, técnicas y maestras que en conjunto, absorben 19%; otro grupo conformado por obreras, comerciantes y trabajadoras administrativas, que comprenden el 55%; por último las vendedoras ambulantes, trabajadoras personales y en servicio doméstico, representan 25% (Pedrero, 2003:752).

Lo anterior da muestra de la estratificación ocupacional en que se concentra la fuerza de mano femenina, con una connotación en los aspectos de *género*, los factores culturales que determinan las ocupaciones que son propias de una mujer y de un hombre.

Para las feministas marxistas¹⁴ la opresión de la mujer se relaciona con la separación entre trabajo reproductivo y trabajo productivo. De acuerdo con ellas, los hombres, al no tener obligaciones en el cuidado de los hijos, tuvieron acceso a la esfera pública y fue valorado su trabajo en el mercado. Mientras que "las mujeres responsables del trabajo reproductivo, es decir, de todo lo que está relacionado con el cuidado alimentación y mantenimiento de los miembros de la familia, fueron

¹⁴ Surge en los años sesenta del siglo XX y aglutina a mujeres de la nueva izquierda como Sheyla Rowbothan, Zillah Eisenstein y Juliet Mitchell. (Sara Da Ros, 2008:103) Aparece en: http://www.unircoop.org/unircoop/files/article6_2008.pdf

relegadas a la esfera de lo privado y su trabajo, no transado en el mercado, fue devaluado y desestimado" (Pineda, 2004:5). Ellas aducen que en el capitalismo existe un sistema patriarcal en donde los hombres controlan tanto el trabajo de las mujeres como de los niños y la familia. En efecto, en la sociedad patriarcal la diferencia es considerada desigual, lo que ocasiona para la mujer una posición de subordinación jerárquica frente al hombre (Sara Da Ros, 2008:102). Ahora bien, ¿por qué las mujeres aún siguen ocupando una subordinación respecto a los hombres en el mercado laboral? Ante ello Heidi Hartmann señala que:

La segregación de los empleos por sexo es el mecanismo primario que en la sociedad capitalista mantiene la superioridad de los hombres sobre las mujeres, porque impone salarios más bajos para las mujeres en el mercado de trabajo. Los salarios bajos mantienen a las mujeres dependientes de los hombres porque las impulsan a casarse (1994:258).

El problema sobre tal subordinación deviene sobre la familia dado que la mujer ocupaba un lugar de inferioridad respecto al varón, donde este último es la cabeza del hogar la máxima autoridad. Las evidencias sobre la vida familiar, los salarios y niveles de vida correspondientes sugieren que las mujeres están subordinadas dentro de la familia (Hartmann, 1994:266) lo cual ocasiona el avance del capitalismo hasta ser una estructura de autoridad. Sin embargo, en la actualidad se puede hablar de una dependencia afectiva del hombre hacia la mujer que ya no es económica (aunque en algunos casos sí lo sea). El hombre al ser supuestamente un "ser independiente" cuenta, sin embargo, con una dependencia hacia la mujer, dado que ella, es la responsable del cuidado del hogar y de atender al varón. De ahí que se señale que la "superación" de los hombres significa una total dependencia de las mujeres", (Grupo Dones i Treballs, 2003:22). Cristina Carrasco hace un análisis sobre como el varón depende de las mujeres sobre las necesidades de afectos y relaciones, necesidades que van más allá de las económicas.

Las necesidades humanas son de bienes y servicios, pero también de afectos y relaciones. Con esto quiero decir que las necesidades humanas tienen lo que podríamos llamar una dimensión más objetiva –que responde más a las necesidades biológicas– y otra más subjetiva, que incluiría los afectos, el cuidado, la seguridad psicológica, la creación de relaciones y lazos humanos, etc. Aspectos tan esenciales para la vida como el alimento más básico (2003:29).

La subordinación de la mujer respecto al hombre en la actualidad ha tomado una connotación distinta, siendo ésta *formal* pero no *real*, lo cual se explica por el hecho de que las estructuras familiares *ideales* se conforman por una mujer encargada del cuidado de los hijos y la atención que le dedica al varón y la *real* muestra a una mujer que, en aras del bienestar familiar o personal, se encuentra inmersa en el mercado laboral, lo que le genera la doble jornada de trabajo; una por la atención que prodiga a los suyos y otra por la búsqueda de sustento en el trabajo.

La creciente participación de la fuerza de trabajo femenina ha cambiado el carácter de la fuerza de trabajo: las mujeres son parte integral de la fuerza de trabajo; la mayor parte de las mujeres gastan más tiempo trabajando que atendiendo a los niños, y las expectativas tanto de hombres como mujeres acerca de la realización en trabajos y carreras está convergiendo. Desafortunadamente, las condiciones del empleo no han cambiado para reflejar éstas nuevas realidades¹⁵ (Paulin, 1985:28).

Aún en aquellos ámbitos laborales donde la mujer se encuentra inmersa, se sigue operando tras un modelo de vida masculino, sin considerar sus necesidades, como la flexibilidad en los horarios, la conformación de un sistema de guarderías que posibilite laboralmente a la mujer y el goce de ciertas prerrogativas ante coyunturas como el embarazo. Para tal efecto es importante que el diseño de políticas públicas esté basado en una perspectiva de género. El caso de la mina Francisco I. Madero es representativo de lo que señala ésta teoría, ya que se ven reflejados los mismos problemas laborales a los que se enfrentan las mujeres tras la aplicación de un modelo de trabajo masculino.

Es indudable que la relación patriarcado–capitalismo ha delineado un descenso

¹⁵ La traducción es mía.

sobre las mujeres, el cual plantea que la mujer ofrece mano de obra barata y menos calificada. Por otro lado, la misma concepción señala que el hombre es el proveedor, el cual, una vez que se incorpora al mercado laboral, permanece en él, dedicándole todo el tiempo de su vida, sin abandonarlo.

1.2.1. Segregación horizontal

La segregación ocupacional horizontal es aquella que se presenta en los sectores feminizados o masculinizados. Se origina cuando un determinado grupo de personas se concentran en un número relativamente pequeño de ramas de actividad y se encuentra, total o parcialmente ausente de las demás. Por ejemplo, la industria de la construcción se caracteriza por ser un sector masculino que se opone a emplear fuerza de trabajo femenina a pesar de que existe un número creciente de mujeres calificadas (topógrafas e ingenieras), las cuales ocupan lugares administrativos principalmente, alejadas del lugar de trabajo de los hombres. Por el contrario para el sector bancario las mujeres son preferidas, principalmente por su relación directa con el cliente:

En las multinacionales se observan unas políticas de personal completas y una atención al desarrollo de los planes de la carrera profesional de los trabajadores, aunque también se observan elementos de la cultura de género tradicional que generan formas de segregación (horizontal y vertical). A menudo incluso los títulos profesionales tienen connotaciones de género (Poggio, 2000:387).

De esta manera las estructuras sociales se asumen como una realidad incuestionable en la que la separación de actividades e incluso la discriminación se perciben como un esquema de organización colectiva *natural*.

1.2.2. Segregación vertical

La segregación ocupacional vertical se refiere a la poca representación de las

mujeres en los niveles jerárquicos superiores. Se considera que los hombres que acceden al mercado laboral en un trabajo considerado femenino, llegan a la cumbre mientras que las mujeres permanecen en lugares inferiores independientemente de que sus lugares de trabajo sean mayoritariamente femeninos o masculinos. Ante lo cual Elson plantea lo siguiente.

Los hombres y las mujeres trabajan en todos los sectores, pero hay variaciones sistemáticas en la división genérica del trabajo. El trabajo de cuidado no remunerado, el trabajo voluntario y el trabajo informal remunerado y no remunerado tienden a ser realizados mayoritariamente por mujeres (con alta participación de las mujeres en este tipo de empleo), mientras que el trabajo formal remunerado en los sectores privado, público y de ONG tiende a ser realizado mayoritariamente por hombres (con alta participación de hombres en este tipo de empleo) (Elson, 2000:28).

La proporción de mujeres disminuye a medida que se asciende en la jerarquía piramidal, de modo que su presencia en posiciones de poder y la adquisición de responsabilidades laborales son mínimas.

El denominado "techo de cristal" existe para las mujeres de todas las clases, así como para las minorías de ambos sexos y mucha gente asume que las minorías (y especialmente las mujeres en minoría) son contratadas o ascendidas únicamente para cumplir con determinadas cuotas. A pesar de que parece que las mujeres están en mejores condiciones en el sector público que en el privado, dentro de los gobiernos los hombres tienen tendencia a ocupar los puestos más altos (Reskin y Padavic, 1994:81).

La pregunta es ¿por qué las mujeres ejercen menos autoridad en el puesto de trabajo que desempeñan? De acuerdo con Barberá y Moltó (1994:220) las mujeres tienen menos aptitudes para el mando o no han recibido suficiente formación académica. Sin embargo, podemos señalar que el problema no radica en ello, sino que prevalecen valores masculinos en los que la sociedad se erige, en donde el modelo referencial de mujer es el de ama de casa, esposa y madre.

Reskin y Padavic (1994:92) señalan dos aspectos en los que se manifiesta la ausencia de autoridad de las mujeres:

1. Las mujeres generalmente no ocupan los puestos que ofrecen la oportunidad

de ejercer poder.

2. Las mujeres que logran acceder a puestos de trabajo que implican poder de decisión no pueden ejercer el mismo poder de autoridad que los hombres.

1.3. Teorías de la discriminación¹⁶

Si bien existen varias teorías sobre la discriminación salarial, nos concentraremos en dos pertinentes; la Teoría de la Discriminación basada en gustos o preferencias de Gary Becker (1971) y la Teoría de la Discriminación Estadística de Kenneth Arrow (1972) y Edmund Phelps (1972).

Antes de pasar a desarrollarlas dichas teorías es necesario definir qué es discriminación:

Se refiere principalmente a los ingresos diferenciales entre hombres y mujeres en condiciones similares de ocupación y educación. Esta discriminación tiene su fuente anterior en la señalada como desigualdad o segmentación de ocupaciones que deben realizarse por hombres y otras por mujeres (Arriagada, 2006: 43).

Es decir, la discriminación salarial se presenta cuando individuos con las mismas características económicas reciben salarios diferentes por el sólo hecho de pertenecer a un género distinto. Hay que tomar en cuenta que la discriminación no es igual a desigualdad, la primera de ellas se manifiesta a través del sexo, la raza, la etnia, la nación de origen, la edad, la apariencia o la orientación sexual. Al respecto De Elejabeitia plantea que:

La situación de las mujeres no es la de desigualdad en relación a los hombres, sino la de discriminación. La cuestión es que discriminación e igualdad no pueden estar en un mismo discurso, pertenecen a dos planos situacionales distintos y por eso nada dice la discriminación de lo que pueda significar la igualdad, simplemente es su meta, su punto de llegada (De Elejabeitia, 1993:176).

Existen también dos clases de discriminación económica:

¹⁶ Los autores referidos en esta teoría forman parte de la escuela neoclásica del pensamiento económico

1. La discriminación posmercado: que ocurre después de que el individuo ha entrado en el mercado de trabajo.
2. La discriminación premercado: aquella que tiene lugar antes de que el individuo decida participar en el mercado laboral (Abadía 2005:9).

De antemano, podemos concluir que las mujeres están sujetas a estos dos tipos de discriminación; por un lado, ante las dificultades que trae consigo el insertarse en el mercado laboral y por otra parte, una vez que ingresa, la evidente diferenciación entre actividades y la escasa confianza depositada en las mujeres respecto a sus habilidades comparadas con las de los hombres.

1.3.1. Discriminación basada en preferencias

Se refiere a aquellos que encuentran desagradable trabajar, contratar y compartir el espacio laboral con individuos pertenecientes a las minorías y están dispuestos a pagar por no hacerlo (Tenjo. s/n). Dicha teoría considera que la discriminación proviene de tres fuentes: los empleadores, los empleados y trabajadores y los consumidores. La primera fuente es vista como la más importante, dado que, algunos empleadores prefieren pagar un mejor salario a hombres que a mujeres con la misma productividad.

CUADRO 1. Fuentes de la discriminación.

Discriminación por parte del empleador	Discriminación por parte de los empleados	Discriminación por parte de trabajadores
Se presenta cuando hay empleadores que tienen prejuicios contra miembros del grupo minoritario. Los empleadores están dispuestos a pagar mayores salarios al grupo mayoritario que a los miembros del grupo minoritario, aunque su productividad sea igual. El grupo minoritario estará representado por las mujeres y el mayoritario por los hombres.	Se basa en la premisa de que existen algunos miembros del grupo mayoritario que tienen prejuicios contra los del grupo minoritario y no les gusta trabajar con estos. Este tipo de discriminación termina en la segregación de la fuerza de trabajo y no en diferencias salariales. Y como ya se ha señalado, las mujeres comúnmente ocupan puestos de trabajo donde los niveles salariales son inferiores al varón.	Modela una situación en la cual los consumidores del grupo mayoritario obtendrán menos utilidad si compran al grupo minoritario que al mayoritario. En consecuencia, ellos compran al grupo minoría si el precio que estos piden es reducido. Los pagos en el mercado laboral son menores para los miembros del grupo minoría que tienen contacto con los clientes.

Cuadro elaboración propia a partir de los autores citados.

La debilidad de este planteamiento es particularmente obvia cuando se incluye en el modelo a los trabajadores autónomos, ya que los resultados son semejantes. Debido a que en este caso no existe empleador, sino que son los trabajadores quienes optan por una u otra ocupación, la inferioridad de los ingresos de las mujeres resulta atribuida de hecho a una "autodiscriminación" (Rendón, 2003:137).

El postulado teórico sobre el que se rige la teoría basada en preferencias es que la desventaja de los salarios femeninos se explica por la naturaleza propia de la separación entre actividades laborales. Por lo que los empleadores tienden a preferir en algunos casos hombres y en otros mujeres; dependiendo de la determinación que, de antemano, llevan a cabo las estructuras sociales relacionadas con los roles de participación laboral femenina y masculina. Para ello se considera el efecto

denominado sobrepoblamiento (*overcrowding*); es decir, "cuando existe una oferta relativamente alta respecto al menor número de trabajos, se produce el sobrepoblamiento y la productividad desciende; en consecuencia, los salarios bajan" (Bergmann 1980).

En relación a lo anterior Flórez plantea que:

Esto se debería al estímulo inicial que determinados salarios reportan para las mujeres, y que las atraen en el mercado de trabajo remunerado. Pero, al estabilizarse la actividad, y ante la abundante oferta de fuerza de trabajo principalmente femenina, los salarios tienden a bajar y el trabajo de las mujeres puede ser paulatinamente sustituido con trabajo de hombres—a precios feminizados- (Flórez 2007:28).

Las mujeres se incorporan en el mercado de trabajo en actividades consideradas como femeninas, las cuales son limitadas, por lo que se genera el efecto de sobrepoblamiento¹⁷ y, en consecuencia, la depresión de sus salarios. Entendemos como actividades femeninas aquellas que socialmente se le ha designado a la mujer para desempeñar en el mercado laboral, oficios como: secretarías, recepcionistas, intendentes, cajeras, empleadas domésticas, cocineras, enfermeras, modistas, entre otras.

En la actualidad se considera que en algunas profesiones la feminidad adopta un rol prefijado en el marco de una pareja profesional: médico-enfermera, jefe-secretaría, abogado-ayudante, (Bianchi, 1994:498) lo cual ayuda a reafirmar una vez más la subordinación de la mujer.

1.3.2. Discriminación estadística

La explicación de las diferencias salariales atribuidas a la discriminación estadística se remonta a los trabajos de Kenneth Arrow y Edmund Phelps.

¹⁷ En economía el término apropiado es Sobreoferta, el cual denota que en el mercado laboral existe sobre abundancia del factor trabajo.

Según esta teoría, los empresarios no pueden observar la productividad de los trabajadores potenciales. Pueden sí, observar indicadores de dicha productividad, aunque éstos están claramente determinados por diferentes niveles de ruido estadístico. A partir de dichos indicadores, así como de sus creencias *a priori*, el empleador debe producir la productividad del trabajador con el fin de determinar el salario que le ofrecerá (Tenjo. *s/n*: 153).

El resultado de lo anterior es que el potencial de cada trabajador se estima no sólo de su propia información sino también a partir de información sobre todo el grupo. Según esta teoría, se discrimina porque el empleador ignora la productividad del empleado, con el tiempo se puede conocer la productividad del empleado y las diferencias salariales desaparecen. Es decir, con la adquisición de experiencia, los salarios están determinados más por variables de productividad que por el sexo (Abadía 2005:14).

Este tipo de discriminación es el que se aduce para defender la no contratación de mujeres, alegando una menor productividad o mayores costos que causan al empresario. Mientras legalmente se puede admitir la no contratación de alguien porque no puede realizar el trabajo, no sería legal rechazar (o tratar de forma diferente) a alguien únicamente porque pertenece a determinado grupo que es menos productivo o más costoso para el empresario, máxime cuando el empresario no siempre conoce cuál es la productividad de los diferentes trabajadores (Reskin y Padavic 1994: 38-39).

Una forma de interpretar esta teoría consiste en explicar las diferencias en cuanto al tratamiento que reciben hombres y mujeres en el mercado laboral, debido a factores socioeconómicos relacionados con la posición de la mujer en la sociedad y los roles que ésta le asigna (Citado en Abadía 2005:14).

1.4. El análisis feminista acerca de la discriminación salarial

El análisis feminista a partir de sus propios argumentos y perspectivas presenta diferentes enfoques para dar una explicación sobre la discriminación a la que está sujeta la mujer. Dichos enfoques son los siguientes: liberal, marxista, radical y de la diferencia o cultural. Esto nos habla de la heterogeneidad que muestra el movimiento feminista en cuanto a sus explicaciones sobre un mismo fenómeno, es un abanico, que nos ayuda a entender una situación a partir de varias aristas.

Cuadro 2. Principales perspectivas teóricas feministas.

ENFOQUES	CAUSAS DE LA DISCRIMINACIÓN DE LA MUJER
Liberal	No tiene las mismas oportunidades que los hombres de acceso a la educación, capacitación, recursos económicos y productivos.
Marxista	Opresión capitalista. Separación entre trabajo productivo y reproductivo.
Radical	La sociedad patriarcal. Desventajas de género en las relaciones de poder.
De la diferencia o cultural	Los condicionamientos culturales en la formación de identidades. Se hace una diferente valoración de lo masculino y femenino.

(Sara Da Ros, 2008:104).

Los enfoques señalados muestran las diferentes causas de discriminación a las que son sujetas las mujeres. No se trata de conciliar con uno o con otro, sino de buscar puntos de convergencia sobre las posibles causas de discriminación. La primer causa es que las mujeres son discriminadas a partir de diferentes vías; la educativa, económica, laboral y cultural. Y la última es que dichos enfoques evidencian las desventajas que las mujeres tienen en comparación con el sexo masculino, estos se presenta en todos los estratos sociales y culturales.

1.4.1. Una propuesta de la discriminación salarial

Tal como lo sugiere la revisión de la literatura, el tema de discriminación salarial puede ser abordado desde la óptica de distintos paradigmas teóricos. La aportación de las estructuras teóricas referidas, es sumamente valiosa puesto que sienta las bases que orienta el desarrollo de ésta investigación. Por lo anterior, es claro que las teorías estudiadas son un referente obligado que constituye la guía que permite hacer las adecuaciones pertinentes que sugiere el objeto de este estudio.

Los modelos neoclásicos han explorado en el uso de métodos cuantitativos y ello, sin duda, constituye su fortaleza. La capacidad de este paradigma para ponderar, evaluar y someter a bases matemáticas los fenómenos sociales representa una oportunidad para que los investigadores accedan a resultados dotados de objetividad. Sin embargo, se excluye la complejidad de los entornos sociales que se estudian, puesto que reducen sus conclusiones a una serie de supuestos altamente restrictivos y, por ende, tratables desde el punto de vista de su modelización econométrica.

La visión marxista ha explorado el tema de la discriminación salarial sin considerar específicamente la situación que prevalece en la mujer, su aportación estriba en evidenciar los abusos laborales a los que es sometida la clase trabajadora. El marxismo y sus exponentes han sido flexibles en cuanto a la situación particular que vive la mujer en términos de su participación segregada en el mercado laboral. La limitante de este paradigma consiste en que percibe a la mujer como un agente no diferenciado del resto de la clase trabajadora, además de que no ha hecho adecuaciones respecto al nivel de preparación académica que caracteriza algunos segmentos del trabajo femenino en la actualidad.

En el ánimo de hacer rectificaciones sobre los dos paradigmas arriba

mencionados, el neoclásico y el marxista, ha surgido la denominada Economía feminista que, en aras de analizar la situación específica de la mujer en su entorno social, se ha abocado al estudio de ésta en su participación en diversos ámbitos:

La economía feminista cobra cada vez más relevancia para dar cuenta de los vínculos que entrelazan instituciones como la familia –y, dentro de ella la maternidad–, con el mercado, y de esto a su vez con la formación del valor de la fuerza de trabajo de las mujeres en la sociedad actual (Flórez, 2007:12).

Carrasco (1997) señala que esta vertiente del pensamiento económico no pretende renunciar a las bases teóricas asentadas por los dos cuerpos teóricos expuestos, es decir, reconoce su aportación de la misma manera que denuncia sus debilidades por ignorar el hecho de que la participación femenina en la sociedad ha alcanzado tal dimensión e importancia económica que merece, por sí sola, un tratamiento especial. La ciencia económica no considera el rol de la mujer y, puntualmente, desde los modelos neoclásicos, ha asignado roles específicos a hombres y mujeres; mientras que el marxismo no ha contemplado la inclusión de *género* entre sus categorías. En el marco de referencia teórico de la Economía Feminista se observa un sincretismo entre los resultados teóricos alcanzados por los dos paradigmas mencionados y se adopta las salvedades sociales características de la mujer en su tiempo y espacio específicos.

Un aspecto de la Nueva Economía que puede ser integrado a los estudios económicos entorno a la mujer es la categoría de Capital Humano, que equivale a reconocer que el trabajo femenino ha adquirido un mayor nivel de calificación e incluso se ha posicionado, en ciertos ámbitos, tal como lo sugiere la realidad, como determinante sobre los avances en materia de innovación aplicada a la producción para economías emergentes. Es, por lo anterior, la intención de hacer hincapié en la manera en que una mayor preparación para la mujer no sólo ha significado la

posibilidad de acceder a un mayor salario sino que ha sido un ingrediente determinante en el avance técnico de las sociedades modernas.

CAPÍTULO II

ANÁLISIS DEL ENTORNO MINERO EN LA MINA FRANCISCO I. MADERO

El presente capítulo está estructurado de tres ejes que van de lo general a lo particular. El primero tiene su base en los resultados del Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI); el cual da una panorámica sobre la Población Económicamente Activa de las mujeres en el Estado de Zacatecas y el municipio de Morelos, lugar al que pertenece la mina Francisco I. Madero. Aunado a ello, se analiza la participación de las mujeres en el ámbito minero tanto a nivel Nacional como a nivel Estatal.

El segundo eje se estructura a partir de las características propias de la localidad de Francisco I. Madero; tomando en cuenta sus particularidades al hacer hincapié en cómo el lugar abre las puertas a una empresa minera incorporada a la Industria Peñoles que ofrece alternativas de empleo para mujeres y hombres. Para ello es necesario conocer el organigrama de la empresa minera Francisco I. Madero y determinar en cuáles áreas se concentran las mujeres y los hombres.

El último eje depende del anterior, ya que en él se muestran los resultados obtenidos a partir de la entrevista realizada al encargado de Recursos Humanos sobre la distribución del personal de la mina en las diversas áreas de esta. El capítulo parte de una visión general tomando en cuenta las características referentes a la participación de las mujeres a nivel nacional, estatal, municipal y en la unidad Francisco I. Madero.

2.1. La Población económicamente activa femenina por sectores en Zacatecas

El municipio de Zacatecas cuenta con una población total de 1, 367,692 de los cuales 659, 333 son hombres y 708,359 son mujeres representando la mayoría en la que se conforma la población total.

Cuadro 3: Población total en Zacatecas y Morelos.

Municipio	Total	Hombres	Mujeres
Zacatecas	1367692	659333	708359
Morelos	10543	5238	5305

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos en el II Censo de Población y vivienda 2005.

La población económicamente activa en el Municipio de Zacatecas es de 956,340 de los cuales 368,449 se encuentra ocupada y 363,628 desocupada. Para el caso del Municipio de Morelos la Población económicamente activa es de 7,064 de los cuales 2,908 está ocupada y 2,885 desocupada.

En los dos casos se presenta la misma tendencia, la población desocupada es la mitad de la población total, es decir, la mitad de las personas en actividad económica se encuentra ocupada y la otra mitad desocupada.

Cuadro 4: Población económicamente activa total (PEA).

Municipio	PEA Total	Ocupada	Desocupada	PEA%
Zacatecas	956340	368449	363628	38.53%
Morelos	7064	2908	2885	41.17%

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos con datos del INEGI, XI Censo General de Población y Vivienda, 1990 y XII Censo General de Población y Vivienda 2000, del estado de Zacatecas.

En el cuadro 5 se presenta la distribución de la población ocupada según sector de actividad económica de Zacatecas. Se observa que, de la población ocupada, 55.1% labora en el sector terciario (servicios y comercio), 20.6% en el secundario y 23.9% en el primario, 0.4% no especificó en que sector labora.

De la población masculina ocupada el 39.5% labora en el sector terciario, 26.5% en el secundario, 33.4% en el primario y 0.6% no especificó en qué sector trabaja. En el caso de las mujeres las proporciones son de: 85.0%, 9.1%, 5.6% y 0.2% respectivamente.

La conclusión que podemos extraer del presente cuadro es que la mayor parte de las mujeres del estado de Zacatecas se encuentra subrepresentada en el sector terciario, donde predominan las actividades femeninas (hoteles, restaurantes, estéticas, prestación de servicios, entre otros); mientras que los hombres se ubican en el primario debido a que la base económica del Estado de Zacatecas aún sigue siendo la agricultura, ganadería y pesca.

Cuadro 5. Distribución de la población ocupada por sector de actividad según sexo en Zacatecas

Sectores	Población total ocupada%	Hombres%	Mujeres%
Sector primario¹⁸	23.9	33.4	5.6
Sector secundario¹⁹	20.6	26.5	9.1
Sector terciario²⁰	55.1	39.5	85.0
No especificado	0.4	0.6	0.2

Fuente: INEGI, Estadísticas a propósito del día mundial de la Población. Datos de Zacatecas 2009.

De lo anterior se desprenden tres conclusiones generales. La primera que las mujeres representan la mayor parte de la población en Zacatecas, la segunda que la población económicamente activa femenina se caracteriza por emplear a la mitad de su personal y la otra mitad mantenerla desocupada, y la tercera por la marcada concentración de las mujeres en el sector terciario.

2.1.1. La participación de las mujeres en el sector minero

La participación laboral de las mujeres durante los últimos 10 años ha sido evidente, y se encuentra en aumento en todos los sectores económicos, tanto a nivel nacional como estatal. El fenómeno económico conocido como "terciarización de la economía", que agrupa a las actividades económicas de comercio y servicios, es

¹⁸ Agrupa actividades relativas a agricultura, ganadería, aprovechamiento forestal, caza y pesca.

¹⁹ Agrupa actividades relativas a minería, extracción de petróleo y gas, industria manufacturera, electricidad, agua y construcción.

²⁰ Agrupa actividades relativas a comercio, transporte, gobierno y otros servicios

donde las mujeres han tenido una participación destacada. Según datos del INEGI, la participación femenina pasó de 35.4% en 1998 a 37.8% en 2003 a nivel nacional. El resto de los sectores²¹ también presenta aumentos significativos en el número de mujeres empleadas, el sector minero no fue la excepción. Los datos encontrados dan muestra de ello.

De acuerdo con los resultados de los censos económicos de 2004²² el personal total ocupado en la minería a nivel nacional fue de 124 mil 259 personas de ambos sexos; en el caso de los hombres su participación fue negativa ya que para 1998 el personal ocupado fue de 114 mil 337 y para 2003 de 110 mil 597. Para las mujeres la tendencia fue positiva, ya que hay un aumento en su participación laboral, pasando de 9 mil 922 en 1998 a 12 mil 043 en 2003, véase gráfica 1.

Cuadro 6. Personal total ocupado en la minería a nivel Nacional según sexo (1998-2003).

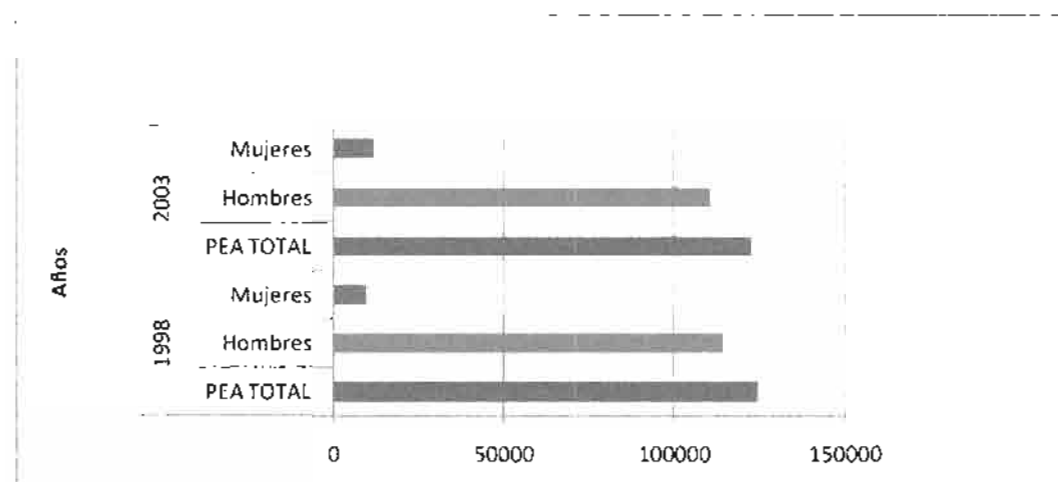
	1998		2003		
	Hombres	Mujeres	PEA Total	Hombres	Mujeres
PEA Total					
124259	114337	9922	122640	110597	12043

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos del INEGI en el censo económico 2004, *Los hombres y mujeres en las actividades económicas*.

²¹El INEGI distribuye los sectores de la siguiente manera: 1. Construcción, 2. Pesca y agricultura, 3. Minería, 4. Transportes, correos y almacenamiento, 5. Electricidad, agua y gas, 6. Manufacturas, 7. Servicios y 8. Comercio.

²²Los datos que se presentan hacen una comparación entre los años de 1998-2003 sobre la minería a nivel Nacional y Estatal. Según informes de los encargados de INEGI en Zacatecas el mismo documento no se considera para los subsiguientes años.

Gráfica 1: Personal total ocupado en la minería a nivel Nacional según sexo (1998 -2003).



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos del INEGI en el censo económico 2004. *Los hombres y mujeres en las actividades económicas.*

En el caso de Zacatecas la tendencia es semejante a comparación con la nacional. La participación laboral femenina registra incrementos significativos al pasar de 2.1% en 1998 a 3.2% en 2003, en el caso de los hombres sus efectos son negativos debido a que pasó de 97.9% en 1998 a 96.8% en 2003. Pudiera ser que dichos resultados negativos de la participación masculina en la minería se deban a las siguientes tres razones:

La primera, es por las condiciones económicas y laborales por las que atraviesa el estado de Zacatecas que obligan a que sean propiamente los varones quienes registren mayores tasas de migración, ocasionando que la fuerza laboral masculina sea menor a la femenina como consecuencia de este efecto.

La segunda se debe a la creciente participación de las mujeres en carreras técnicas en el Estado, inclinándose por aquellas ajenas a su sexo. Lo cual implica un posicionamiento en el mercado laboral en trabajos considerados masculinos, entre los que encontramos a la minería.

Y la última, por las características propias de las mujeres en las que los empleadores se basan para su contratación. Sabedores de que las minas implican grandes riesgos y peligros para quienes laboran allí, las mujeres se caracterizan por ser cuidadosas y trabajar en equipo; brindándoles apoyo a sus compañeras, evitando de esta forma, riesgos que pudieran perjudicarlas.

Cuadro 7. Personal total ocupado en el sector minero en Zacatecas según sexo (1998-2003).

Personal ocupado total 4,873 (1998)		Personal ocupado total 4,235 (2003)	
Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
97.9	2.1	96.8	3.2

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos del INEGI en el censo económico 2004, *Los hombres y mujeres en las actividades económicas*.

Gráfica 2: Personal total ocupado en el sector minero en Zacatecas según sexo (1998-2003).



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos del INEGI en el censo económico 2004, *Los hombres y mujeres en las actividades económicas*.

Lo anterior se corrobora con la siguiente gráfica que nos permite hacer una comparación de la tasa de crecimiento del personal ocupado total en la minería a nivel nacional y estatal entre 1998 y 2003. Mientras que la fuerza laboral femenina a nivel nacional fue de 3.95% a nivel estatal de 6.03%; para los hombres la tendencia es distinta; está se caracterizó por tener una tasa de crecimiento negativa a nivel nacional de -0.66% y a nivel estatal una tasa de crecimiento positiva de 20.67%.

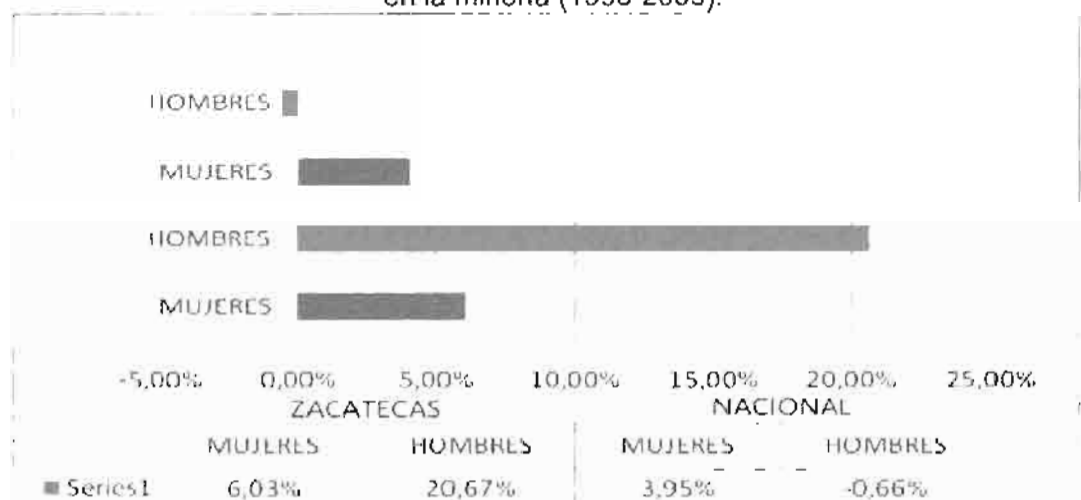
Podemos atribuir la disminución de los hombres en el sector minero a que la fuerza laboral masculina tiende a concentrarse principalmente en el sector de comercio y servicios, dejando de lado el sector minero como punto de interés a nivel nacional. Sin embargo, a nivel estatal el aumento en la tasa de crecimiento se debe seguramente a la proliferación de nuevas minas que requieren de fuerza laboral masculina para su funcionamiento.

Cuadro 8. Tasa de crecimiento del personal ocupado total nacional y estatal de la minería (1998-2003).

Nacional		Estatad	
Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
-0.66	3.95	20.67	6.03

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos del INEGI en el censo económico 2004. *Los hombres y mujeres en las actividades económicas.*

Gráfica 3: Tasa de crecimiento de personal total ocupado a nivel Nacional y Estatal en la minería (1998-2003).



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos del INEGI en el censo económico 2004. *Los hombres y mujeres en las actividades económicas.*

Aunque el incremento laboral de las mujeres en la minería ha sido positivo cuantitativamente, no podemos señalar que lo sea cualitativamente, la mayoría de las mujeres que laboran en la minería realiza trabajos de bajo rango jerárquico en comparación con los hombres.

Aún así, tanto el panorama nacional como el estatal evidencian que las mujeres tienen una participación significativa en el sector minero. En Zacatecas se debe a la apertura de nuevas minas y a los cambios en los procesos productivos, los cuales incorporan procesos altamente tecnificados en donde la fuerza de trabajo física queda reemplazada por el uso de maquinaria y equipo. La mecanización en los procesos de producción permite la incorporación y el aumento de fuerza de trabajo femenina, motivo por el cual los empleadores se enfrentan ante la demanda de ésta, posicionándola en la mayoría de los casos, en puestos administrativos y relacionados con la limpieza y la cocina.

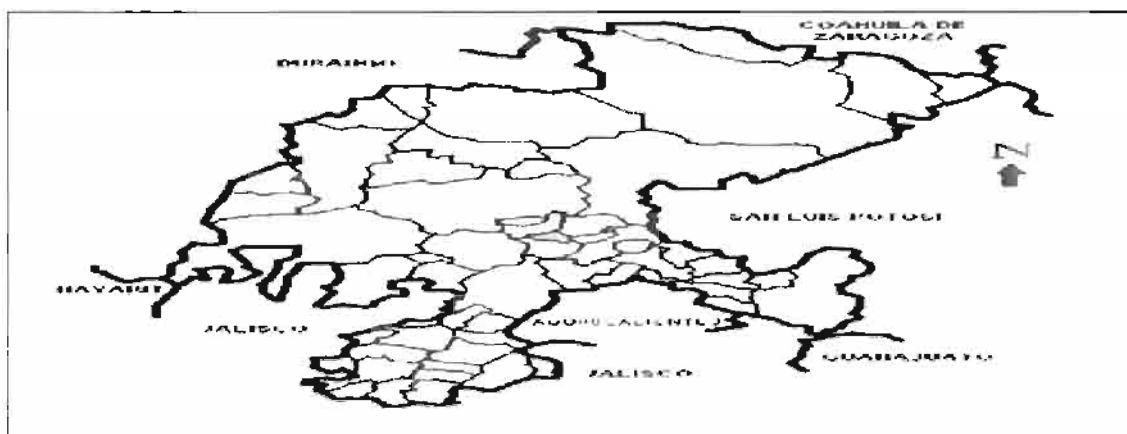
A pesar de lo anterior, la realidad da muestras de que los mecanismos de

segmentación aún confinan a las mujeres a los segmentos menos valorizados del mercado laboral; un ejemplo de ello son las que laboran en el servicio doméstico.²³ La minería es otro ejemplo, las mujeres tienden a ocupar puestos menos retribuidos económicamente y los que culturalmente se les han asignado; trabajos de limpieza y cocina.

2.2. El municipio de Morelos, Zacatecas

El Municipio de Morelos se localiza en la región centro o de los valles del estado, en las coordenadas 102° 36' 45" longitud oeste y 22° 53' 12" latitud norte a una altura 2 348 metros sobre el nivel del mar. Limita al norte con el municipio de Pánuco; al sur con el de Zacatecas; al oriente con Vetagrande y al poniente con Calera. La distancia a la capital del estado es de 15 Kilómetros. Según INEGI tiene una extensión de 172 Kilómetros cuadrados, lo que representa el 0.22% de la superficie total del estado.

Mapa de ubicación del Municipio de Morelos, Zacatecas



²³ Abramo señala que el servicio doméstico es un segmento que se caracteriza por los niveles más bajos de ingreso y protección social; ya que según datos de la OIT, en el año 2000, 77% de las ocupadas en el servicio doméstico en América Latina no estaban afiliadas a ningún sistema de seguridad social (2004: 225).

Morelos está integrado por 24 localidades, entre las que destacan la cabecera municipal del mismo nombre, Hacienda Nueva y las Pilas y la localidad de Francisco I. Madero,²⁴ la cual es importante por contar con yacimientos mineros de donde se extrae plata, plomo, zinc y cobre.

2.2.1. La población del Municipio de Morelos

La población de Morelos está distribuida por un total de 9,775 personas de las cuales 4,835 son hombres y 4,920 mujeres, la tendencia es similar a nivel estatal, ya que las mujeres representan la mayoría en cuanto a su población se refiere.

Cuadro 9: Distribución de la población del municipio de Morelos según sexo

	Absoluto	%
Población Total	9,755	100.0
Hombres	4,835	49.56
Mujeres	4,920	50.44

Fuente: INEGI. XII Censo de Población y Vivienda del 2000.

La población económicamente activa total es de 2,909 de esta 2,885 habitantes se encuentran ocupados y tan sólo 24 desocupados. El 99.17% de la población económicamente activa del municipio de Morelos se encuentra laborando, principalmente en las actividades del sector terciario, seguidas del secundario y en menor medida en el sector primario.

²⁴Para que un Municipio se considere como tal, debe tener más de 2,500 habitantes de acuerdo al INEGI. Por tanto, Francisco I. Madero es considerado como comunidad perteneciente al Municipio de Morelos porque no cuenta con lo establecido por dicha Institución.

Cuadro 10: Población económicamente activa

Indicador	Absoluto	%
PEA	2,909	100.0
Población ocupada	2,885	99.17
Población desocupada	24	.83

Fuente: INEGI. XII Censo de Población y Vivienda del 2000.

El sector terciario representa un 47.21%, el secundario 32.20% y el primario 16.85%. Al igual que en el estado, el sector más subrepresentado es el terciario, se podría esperar que el sector primario fuera el más ocupado por ser un municipio que tiene como base principal la actividad agrícola y ganadera, sin embargo, este fenómeno se explica por la cercanía que tiene el municipio con la capital que le permite la constante migración del personal en búsqueda de empleos.

Cuadro 11: Distribución de la población ocupada según sector de actividad

	Absoluta	%
Población ocupada	2,885	100
Sector primario	486	16.85
Sector secundario	929	32.20
Sector terciario	1,362	47.21
No especificado	108	3.74

Fuente: INEGI. XII Censo de Población y Vivienda del 2000.

Otro dato importante es que el Municipio cuenta con pequeñas y medianas

industrias como secadoras de chile, una extractora de aceites de productos agrícolas, una destiladora y envasadora de vinos finos de mesa, talleres de soldadura y balconería, Ginsa textiles, talleres de maquilado de corte y confección de ropa y el establecimiento de la mina Francisco I. Madero, los cuales representan una fuente de empleo para los habitantes (Datos tomados de la Enciclopedia de los Municipios de México, del Estado de Zacatecas, para el 2009).

Después de conocer el contexto general sobre la ubicación y población del Municipio de Morelos realizo una descripción sobre la Mina Francisco I. Madero, objeto de estudio.

2.2.2. Ubicación de la Mina Francisco I. Madero

La mina Madero se empieza a explorar desde la década de los cuarenta por medio de catas someras (obras mineras de poca profundidad). En el año de 1975 la zona de Francisco I. Madero es designada Reserva Minera Nacional (R.M.N). Durante los años de 1976-1983 el Consejo de Reserva Minera realiza trabajos de exploración quedando estos inactivos y reanudándolos hasta el año de 1983. Los trabajos formales de exploración en el proyecto Francisco I. Madero inician con la adquisición por parte de la compañía Fresnillo de la Reserva Minera Nacional en julio de 1994. Con la compilación de esta información es que se conoce el modelo y forma del posible yacimiento, dando como resultado la confirmación de un proyecto con alto potencial para su exploración, mediante un programa integral de barrenación presentado en Diciembre de 1994.

La segunda etapa inicia en enero de 1999. Para septiembre de 2001, el Grupo Peñoles informa que la unidad Francisco I. Madero producirá 40 000 toneladas de zinc metálico al año, 3 800 toneladas de plomo y 20 toneladas de plata; derivando en

aquel tiempo, en 696 empleos directos (con más de 15 mujeres en la mina) y 2 mil empleos indirectos. Con una producción diaria de 8,000 toneladas de mineral y reservas probadas a 8 años.

La mina se encuentra ubicada en la comunidad de Francisco I. Madero del municipio de Morelos, en el Estado de Zacatecas; está incorporada a la Industrias Peñoles, S.A. de C.V. y sus subsidiarias integran uno de los conglomerados industriales más grandes de México. A continuación se presenta el mapa con su ubicación.

1. Mapa de ubicación de la mina Francisco I. Madero.



Se encuentra a 20 minutos de la ciudad de Zacatecas, la cual está fuera de cualquier expansión urbana. Las instalaciones son extensas, aproximadamente 632 hectáreas. En la entrada hay un módulo de vigilancia, en donde se registran las personas que ingresan al lugar. Además de estacionamientos, canchas de fútbol y

otros edificios.

2.2.3. La industria Peñoles y el entorno minero

El grupo se presenta a sí mismo en su página de Internet en los siguientes términos.

La empresa Industria Peñoles, fundada en 1887, es un grupo minero con operaciones integradas en la fundición y afinación de metales no ferrosos y en la elaboración de productos químicos. Peñoles es el mayor productor mundial de plata afinada, bismuto metálico y sulfato de sodio, líder latinoamericano en la producción de oro, plomo y zinc.²⁵

Peñoles cuenta con procesos altamente mecanizados, con un alto índice de integridad electromecánica, que proporcionan confiabilidad en la continuidad operativa, y con un uso racional de los energéticos. Tiene un posicionamiento estratégico en las regiones mineras del país, entre sus principales minas están:

- Fresnillo, Zacatecas: mina de plata más rica del mundo.
- La Ciénega, Durango: mina de oro más rica de México.
- La Herradura, Sonora: mina de oro más grande de México.
- Naica, Chihuahua: mina productora de plomo más grande de México.
- Francisco I. Madero, Zacatecas: mina productora de zinc más grande de México.

En Zacatecas se localizan dos de las subsidiarias más importantes de la división de minas del grupo: Fresnillo y Francisco I. Madero. En Fresnillo se encuentra la mina de plata más rica del mundo. Francisco I. Madero es considerada como la mina productora de zinc más importante de México. Peñoles, además de tener amplias reservas de plata de calidad, cuenta en la actualidad con la mayor mina de oro en el país: la unidad minera la Herradura, en el estado de Sonora.

²⁵ www.penoles.com.mx

Se trata del segundo consorcio minero en importancia a nivel nacional y en el concierto de las 100 mayores empresas latinoamericanas, que cotizan en la Bolsa, la Industria Peñoles se sitúa en el lugar 89 por su expectativa de ventas en el año 2000. En América Latina, Peñoles se ubica como la tercera empresa minera en importancia (Del Pozo, 2000: 8).

2.2.4. El organigrama: datos formales²⁶

De acuerdo con la información proporcionada por el encargado de Recursos Humanos, la mina Francisco I. Madero está conformada de ocho áreas fundamentales para su funcionamiento, entre las que encontramos:

1. Área de mina: es la responsable de asegurar la planeación y la extracción racional de mineral con las características establecidas en los planes de producción.
2. Área de mantenimiento: es la responsable de mantener el equipo e instalaciones en condiciones de operación para cumplir con las cuotas de producción.
3. Área de planta de beneficio: ayuda en la construcción y el arranque de la planta concentradora, contribuyendo con los condicionamientos de la especialidad respectiva.
4. Área de geología: permite la óptima operación de la unidad minera definiendo la forma, posición, calidad y cantidad del mineral a extraer, así como asegurar su permanencia y crecimiento localizando nuevas reservas minerales.
5. Área de Contraloría: su responsabilidad es procesar la información contable

²⁶El nombre de cada área se obtuvo mediante la entrevista realizada al encargado de Recursos Humanos. No señaló un área específica como administrativa, puede ser que sean las relacionadas a Contraloría, Relaciones Industriales y de Sistemas. Sin embargo, en la base de datos sí considera un área de administración.

de la unidad coordinando las áreas de contabilidad, compras y almacén y establecen la optimización del capital del trabajo.

6. Área de relaciones industriales: es responsable de administrar los recursos humanos dentro de un ambiente de armonía, confianza y seguridad en el personal.
7. Seguridad y ecología: es la responsable de coordinar las actividades requeridas para la implementación y seguimiento del programa de seguridad. Así como el cumplir con las normas ecológicas establecidas.
8. Área de sistemas: es responsable de la administración del equipo de informática y asesorar a los usuarios del equipo utilizado.

En el organigrama podemos observar cómo se distribuyen y en qué lugar se encuentran las y los trabajadores de la mina Francisco I. Madero. Véase anexo 2.

2.2.5. Los procesos de producción minera y sus operaciones

El sector minero comprende cinco fases de producción que son: exploración, extracción, beneficio, fundición y comercialización. Las cuales conllevan una función específica dentro de éste ámbito, fases que son las que realiza la mina Francisco I. Madero para su funcionamiento.

1. Exploración. Consiste en la localización y evaluación de yacimientos minerales factibles de ser aprovechados económicamente.
2. Extracción. Abarca la explotación de dichos yacimientos, a través de diferentes sistemas o técnicas, pudiendo ser a cielo abierto o subterráneos.
3. Beneficio. Hace alusión a una gama de técnicas y procesos para la concentración, en un primer nivel, de los minerales, sin llegar todavía al producto final llevadas a cabo en el área de laboratorio.

4. Fundición. Incluye la refinación de dichos minerales hasta obtenerlos de alta pureza, listos para el mercado, ya sea nacional o internacional.
5. Comercialización. Se refiere a la venta final del producto.

Las mujeres trabajadoras de la mina Francisco I. Madero se encuentran ubicadas en cada una de las áreas que comprende el proceso de producción minero.

2.3. Áreas de representatividad femenina en la mina Francisco I. Madero

La información que se presenta a continuación se basa en los datos obtenidos en la entrevista realizada al encargado de Recursos Humanos, la cual permitió conocer las tendencias de concentración de las y los trabajadores de la mina en cada una de sus áreas. Para ello se introducen citas textuales de las entrevistadas con la finalidad de conocer, de manera directa, cuál es su experiencia y percepción acerca del área en donde se concentra cada una de ellas.

Los resultados obtenidos indican que tanto las mujeres como los hombres de la mina Francisco I. Madero se distribuyen en cuatro áreas fundamentales: área de mina, área de laboratorio, área de planta y área de administración realizando actividades diferentes, las cuales podemos observar en el cuadro siguiente.

Cuadro 12: Personal total ocupado en la mina Francisco I. Madero según sexo y área de trabajo.

Área	Hombres	Mujeres
Interior Mina	166	16
Planta	82	10
Laboratorio	9	6
Administración	64	6
Total	321	38

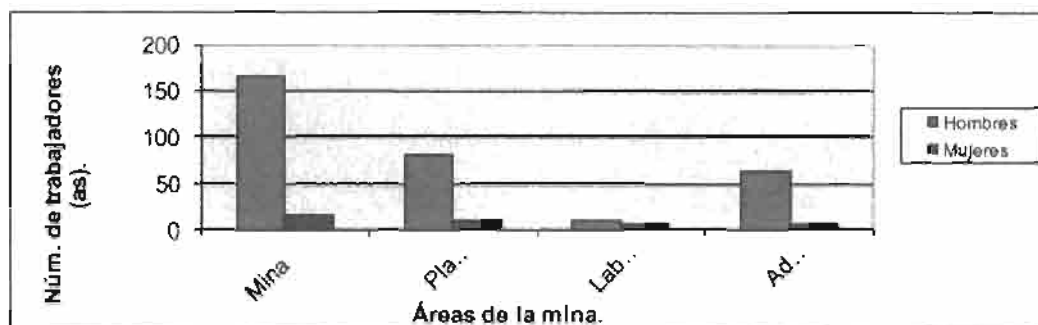
Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados obtenidos en la entrevista realizada al encargado de Recursos Humanos de la mina Francisco I. Madero.

Un total de 359 personas son las que laboran en la mina Francisco I. Madero y se distribuyen de manera inequitativa dentro de cada área.

En la gráfica 4 se ven las tendencias según la concentración de los y las trabajadoras en la mina. El área que cuenta con más representatividad femenina es la de laboratorio, le continúa la de planta, luego la de mina y al final la de administración. Situación esperada, debido a que la encargada del área de laboratorio es una mujer, factor que influye a la hora de la contratación del personal dado que es ella quién los selecciona.

En el caso de los hombres, el área en la que tienden a concentrarse más es la de mina, seguida del área de planta, administración y laboratorio. Se puede creer que si la mayoría de los hombres se concentran en el interior de la mina es porque los roles de género han determinado que para este trabajo se requiere fuerza física. sin embargo, los procesos de producción implementados en la mina Francisco I. Madero han sido sustituidos por procesos mecanizados, permitiéndoles tanto a hombres como mujeres su incorporación en ésta área.

Gráfica 4. Distribución del personal ocupado en la mina Francisco I. Madero, según sexo.

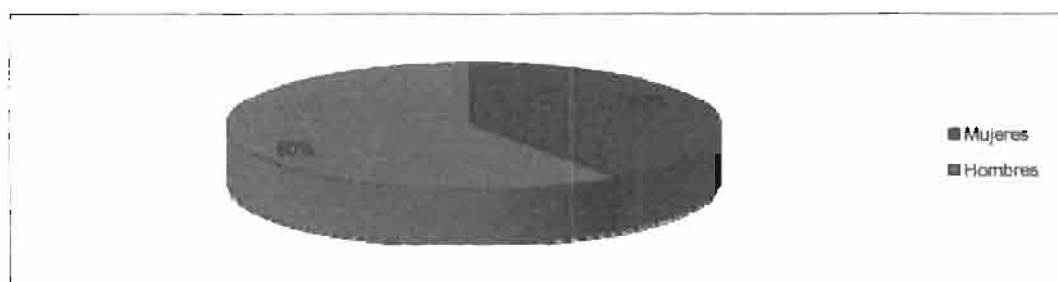


Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados obtenidos en la entrevista realizada al encargado de Recursos Humanos de la mina Francisco I. Madero

La gráfica 5 presenta la distribución del personal ocupado en el área de laboratorio de la mina, de un total de 15 personas, 9 son hombres y 6 mujeres, área que se encuentra más representada por las mujeres y se caracteriza por estar a cargo de una de ellas, Claudia, quien señala:

Yo soy la encargada del área de laboratorio; que comprende el área de investigación, de análisis, de embarque de nuestro mineral, de planta, de tratamiento de aguas residuales. Esta área es importante porque generamos el dato y el análisis del mineral y decimos lo que contiene el mineral; como tanto porcentaje de zinc, plomo, etc. Y si es factible metalúrgicamente hablando para que se procese en planta; es decir, si es costeable o no para que se procese en planta (Claudia, 36 años).

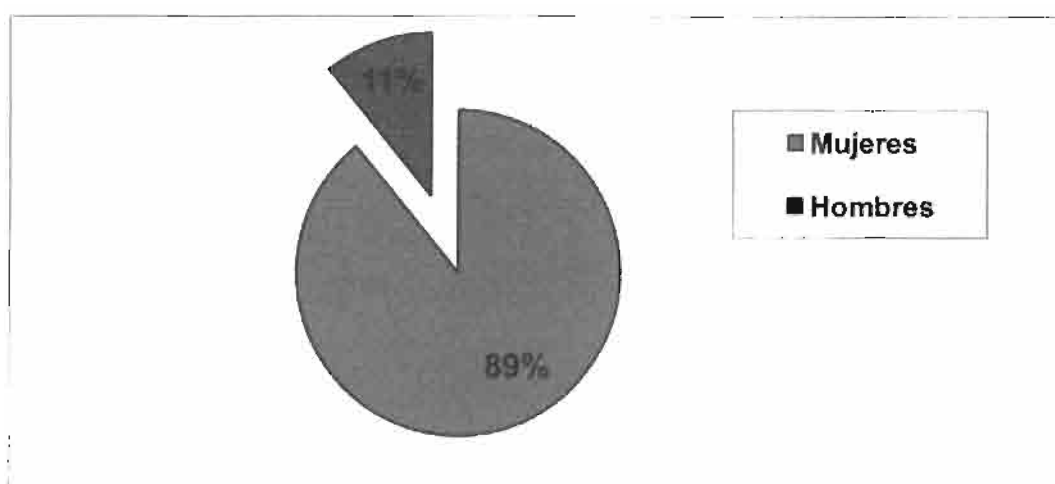
Gráfica 5. Distribución de los y las trabajadoras de la mina Francisco I. Madero en el área de laboratorio.



Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados obtenidos en la entrevista realizada al encargado de Recursos Humanos de la mina Francisco I. Madero.

En la gráfica 6 se presenta la distribución del personal total ocupado en el área de planta, en la mina Francisco I. Madero. La cual ocupa el segundo lugar con mayor representatividad de las mujeres en su proceso de producción. De un total de 92 trabajadores, 82 son hombres que corresponden al 89% del total y 10 son mujeres que equivalen al 11%.

Gráfica 6. Distribución de los y las trabajadoras de la mina Francisco I. Madero, en el área de la planta.



Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados obtenidos en la entrevista realizada al encargado de Recursos Humanos de la mina Francisco I. Madero.

En la gráfica 7 se muestra la distribución del personal total ocupado en el área de mina según sexo. Un dato muy interesante es que gran parte de las mujeres trabajadoras se concentran dentro de ésta área, con lo que se rechaza la teoría de la Segregación por sexo, que señala que las mujeres tienden a concentrarse en trabajos propios a su sexo.

Se tiene la idea que las mujeres trabajadoras de la mina Francisco I. Madero tienden a ocupar puestos de trabajo en el área de administración, sin embargo, los datos dicen lo contrario, una parte significativa labora en el área de mina, realizando

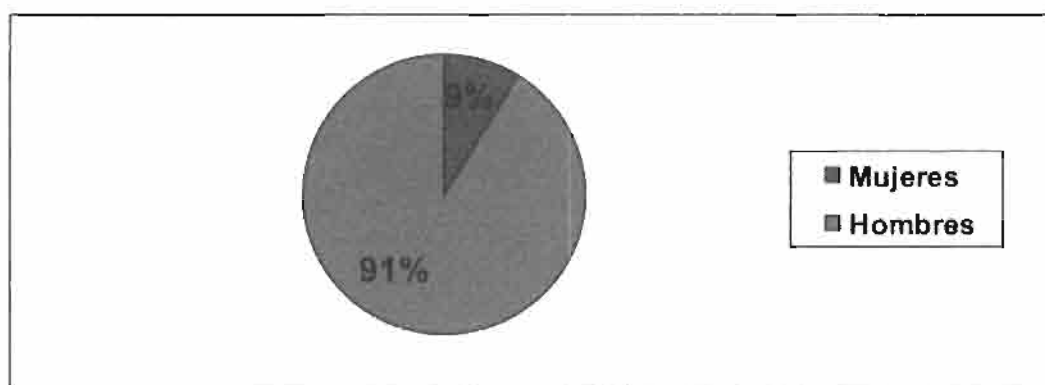
trabajos que se consideraban propios de los hombres. El caso de María da muestra de ello:

Yo trabajo en interior de la mina como operadora de maquinaria pesada. Yo después de que tumban la cal, de que hacen la barrenación y el cargado de explosivos y lo detonan; entonces entro yo y por medio de camiones cargo el mineral. La mayoría de las mujeres trabajamos en esta área (María, 35 años).

Si bien es relativamente poca su participación en comparación con el sexo masculino, dado que de 182 trabajadores, 16 son mujeres y 166 hombres, es un área en donde las mujeres son *visibles*, a pesar de que se caracterizaba por la aplicación de fuerza física para su desarrollo. Actualmente los procesos de producción y con ello la tecnificación de las minas, han permitido el uso de maquinaria que desplaza la forma de trabajo utilizada anteriormente. Ante lo cual, María comenta:

El trabajo ya no es tanto físico, obvio que sí es cansado, pero ya no es de tanto esfuerzo; porque ya no es de pico y pala. Las máquinas ya están muy avanzadas, traen cabina, calefacción, son de computadoras ya están muy cómodas. Entonces, ya no es de andar con el pico y la pala, ya no es tanto el esfuerzo. Entonces aquí es la inteligencia que tenga uno para manejar esas máquinas (María, 35 años).

Gráfica 7. Distribución de los y las trabajadoras de la mina Francisco I. Madero en el área de mina.

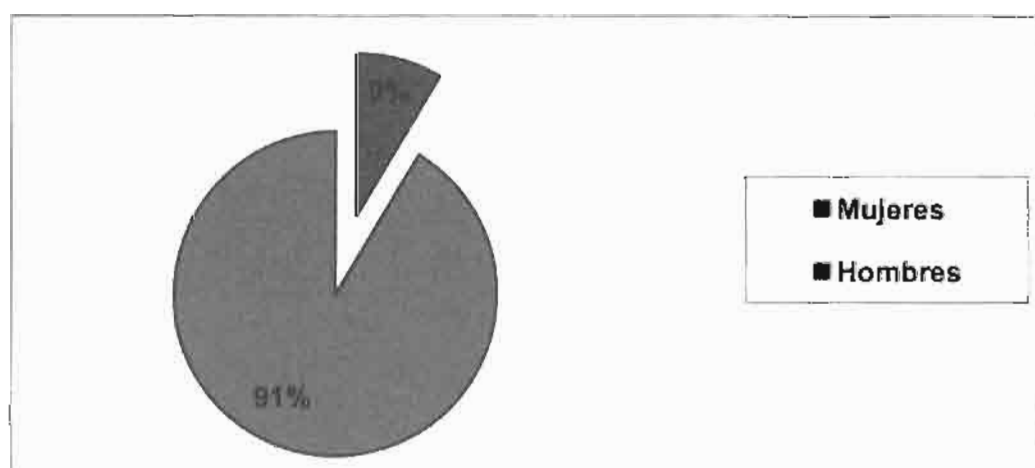


Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados obtenidos en la entrevista realizada al encargado de Recursos Humanos de la mina Francisco I. Madero

En la gráfica 8 se muestra la distribución de los y las trabajadoras en el área de administración. Un hecho sobresallente es que las mujeres son pocas en comparación con los hombres. Mientras que los trabajadores representan el 91%, las mujeres tan sólo el 9%.

Anteriormente se señaló que la situación esperada era que las mujeres tuvieran una mayor representatividad dentro de esta área. Sin embargo, vemos que los hombres son los que sobresalen en todas las áreas con un mayor porcentaje; además de que ocupan puestos con mayor rango jerárquico que las mujeres. Según datos proporcionados por el encargado de Recursos Humanos, tan sólo tres mujeres se ubican en alto mando jerárquico: la Jefa de laboratorio, Jefa de almacén y la Asistente de compras.

Gráfica 8. Distribución de los y las trabajadoras de la mina Francisco I. Madero en el área de administración.



Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados obtenidos en la entrevista realizada al encargado de Recursos Humanos de la mina Francisco I. Madero.

CAPÍTULO III

PARTICIPACIÓN LABORAL DE LAS MUJERES TRABAJADORAS EN LA MINA FRANCISCO I. MADERO

3.1. Mi ingreso en la mina Francisco I. Madero

Para esta investigación recurro a la metodología cualitativa que se caracteriza por el análisis cara a cara, la observación participante, el análisis de textos, entrevistas a profundidad, el análisis conversacional, centrándose principalmente en el estudio de los procesos sociales de los y las actoras (Castro:1999). La utilización de este método es fundamental para el desarrollo de la investigación, debido a que la información obtenida en los 62 cuestionarios aplicados a los y las trabajadoras de la mina debía ser procesada para elaborar un perfil socioeconómico de estos y realizar un análisis comparativo sobre su participación laboral dentro de la mina.

El cuestionario está diseñado a partir de dos variables fundamentales; las demográficas y las laborales.²⁷ La primera de ellas comprende, lugar de residencia, sexo, escolaridad, edad, estado civil, número de hijos, número de personas que viven en su hogar y actividades en los días de descanso. La segunda que incluye antigüedad en la empresa, actividad que realiza en su trabajo, horas extras, los turnos de trabajo, días y horas de trabajo y el salario. Todas estas variables me permiten elaborar un perfil socioeconómico de los y las trabajadoras de la mina, para hacer una comparación y ver el comportamiento que adquiere cada una de ellas para cada sexo.

La investigación cualitativa se apoya del método etnográfico haciendo uso sólo de dos de sus técnicas, la observación y las entrevistas en profundidad. Para

²⁷ Véase anexo No. 1.

realizar las entrevistas utilicé grabadora, cámara fotográfica y diario de campo. De éstas se rescatan los testimonios de las mujeres trabajadoras de la mina sobre sus experiencias laborales y domésticas, por lo tanto, la voz que predomina es la femenina, ya que mi investigación se centra por y en ellas. Dos de las entrevistas realizadas se aplicaron en las instalaciones de la mina y el resto se llevaron a cabo mediante visita domiciliaria a las mujeres, para tener un acercamiento al problema y establecer una relación de confianza con las Informantes.

El proceso de trabajo de campo comprende tres momentos, en el orden en el que se presentan a continuación:

1. La observación: que abarca desde el primer acercamiento a las instalaciones de la mina en donde se pudo observar tanto la infraestructura del lugar y de las personas que trabajan allí.
2. La aplicación de encuestas: que se realizó antes que las entrevistas, debido al curso de la investigación el cual estuvo en gran medida limitado por los requerimientos del encargado del área de Recursos Humanos.
3. Las entrevistas: aplicadas de acuerdo a lo establecido con el encargado de Recursos Humanos, dos de ellas en las instalaciones de la mina Francisco I. Madero y las otras dos por cuenta propia, realizadas en los hogares de las trabajadoras.

Es necesario señalar que no se aplicó una muestra de corte estadística para determinar el número de personas a entrevistar, el criterio fue de acuerdo a las circunstancias que rigen mi investigación. Para poder realizar las primeras encuestas fue necesario establecer un vínculo con los directores de la mina y una vez que se logró aplicarlas, las mismas informantes, me recomendaron entrevistar a otras de sus compañeras. Ello me permitió acceder y aplicar el resto de las entrevistas en los

hogares de las mujeres, principalmente, de las que viven en la comunidad de Francisco I. Madero. No fue fácil, unas mostraban más disponibilidad que otras y algunas simplemente no quisieron acceder a la entrevista.

Para la descripción y exposición de las entrevistas se utilizan nombres ficticios para las entrevistadas, con el objeto de guardar la discreción y confianza de las mujeres que tuvieron la disponibilidad de responder a mis interrogantes.

Tampoco se aplicó una muestra estadística para seleccionar el número de personas que contestarían la encuesta. En el caso de las mujeres se pensaba elaborar un censo debido a que la población era relativamente pequeña 40²⁸ trabajadoras, para los hombres se pensó en aplicar 40 encuestas para tener una base comparativa entre un sexo y otro.

El ingreso a la mina Francisco I. Madero no fue nada fácil. El trabajo de campo comenzó cuando visité una institución conocida como "Fomento minero" en la cual se esperaba obtener datos sobre las distintas minas ubicadas en el estado de Zacatecas; así como del número de trabajadoras (es) con las que cuenta cada una de ellas, para seleccionar la mina que se caracterizara por emplear más mano de obra femenina. Una vez que me entrevisté con el encargado y le expuse el motivo de mi visita, me señaló que la institución sólo se encargaba de las cuestiones cartográficas pero me sugirió asistiera a una mina llamada Peñasquito y la mina Francisco I. Madero dado que, de acuerdo con los ingenieros metalúrgicos, eran minas que se caracterizaban por incorporar a las mujeres como trabajadoras.

Al asistir a las oficinas de enlace de la mina Peñasquito, ubicadas en la

²⁸El encargado de recursos humanos fue el que proporcionó la cifra sobre la cantidad de mujeres que se encontraban laborando en la mina Francisco I. Madero, aunque después corroboré mediante las entrevistas realizadas a las trabajadoras que había más de 40 incluso se llegó a señalar que eran 60 mujeres las que trabajaban allí. Este dato no lo obtuve, el total de mujeres que respondieron la encuesta fueron 31 y 31 hombres.

ciudad de Zacatecas, no se logró avanzar. La secretaria por la que fui atendida en ese momento no tenía la autorización para proporcionar información alguna y sólo me facilitó el correo electrónico del encargado de Recursos Humanos de la mina, que se encuentra ubicada a cuatro horas de la capital del estado. Esta información contribuyó para que descartara la posibilidad de trabajar en dicha mina debido a la lejanía.

Lo anterior motivó para que fuera a la mina Francisco I. Madero que se ubica a escasos 20 minutos de la ciudad de Zacatecas. Las causas principales de la visita a la mina fueron: conocer la ubicación e infraestructura del lugar y acordar una entrevista con el encargado de Recursos Humanos, hecho que se logró cumplir, la entrevista fue autorizada para ese mismo día.²⁹ Al contactarme con el encargado de Recursos Humanos y exponerle el objetivo de mi visita, accedió a abrirme las puertas para iniciar la investigación.

Poco a poco se fueron entrelazando los datos obtenidos, por un lado partía de un antecedente esencial, en la mina había 40 mujeres laborando y 220³⁰ hombres en todas las áreas de la empresa³¹ y por otro, que los y las trabajadoras cumplían con turnos distintos, de 7:00 am a 5:00 pm y de 5:00 pm a 7:00 am, hecho que no esperaba encontrar, porque suponía que la empresa contaba sólo con un turno de trabajo para sus empleados.

Al principio, cuando llegué a la mina con el objetivo de acordar una entrevista con los de recursos humanos, los y las trabajadoras que se encontraban trabajando

²⁹ El día que se asistió a la mina Francisco I. Madero fue el 10 de noviembre de 2008. A partir de esa fecha se tuvo contacto con la empresa.

³⁰ Cabe señalar que cuando se realizó la primera visita a la mina Francisco I. Madero y me entrevisté con el encargado de Recursos Humanos me comentó que el total de trabajadores eran 260 de los cuales 220 eran hombres y 40 mujeres. Datos con los cuales comencé a realizar mi investigación, aunque, posteriormente el mismo encargado de Recursos Humanos corroboró que había en total 359 personas siendo 321 hombres y 38 mujeres.

³¹ Que son: área de mina, área de mantenimiento, área de planta de beneficio, área de geología, área de contraloría, área de relaciones industriales, área de seguridad y ecología y área de sistemas.

como vigilantes se resistieron en contestar las preguntas que les planteaba, diciendo que no tenían la autorización para proporcionarme información al respecto, e incluso me prohibieron el uso de la cámara fotográfica. Tras varias visitas posteriores a la mina y dar explicaciones a los vigilantes, poco a poco me fui ganando la confianza para obtener información adicional y continuar con mi investigación.

3.1.2. Los acuerdos y las restricciones del mundo minero

Cuando se tuvo la entrevista con el encargado de recursos humanos le expuse las siguientes etapas que debía cubrir mi investigación: la primera, aplicar a todas las mujeres que laboraban en la mina Francisco I. Madero una encuesta y la misma cantidad a los hombres; la segunda, entrevistar a dos mujeres trabajadoras de cada área de la mina: laboratorio, administrativa y mina. Por último, obtener datos que proporcionara la empresa sobre los y las trabajadoras.

Los acuerdos a los que se llegaron no fueron positivos debido a que limitaban mi proceso de investigación. Por un lado, las encuestas no las podría aplicar personalmente, sino que serían enviadas a cada una de las áreas de la empresa y el o la responsable se encargaría de aplicarlas a sus trabajadoras. Cabe señalar que el diseño de las encuestas fue revisado por el encargado de Recursos Humanos y él dictaminó si era posible o no su aplicación. Por el otro, no tendría acceso a ciertos datos de la empresa, ya que se consideran confidenciales; a la mayoría de éstos, tan sólo pueden tener acceso alumnos que ingresan a realizar sus prácticas profesionales. Logré observar un video interno de la mina Francisco I. Madero en donde hacen un resumen de su razón de ser.

En lo que respecta a las entrevistas se condicionó que tendrían una duración de 30 minutos por persona, eligiendo ellos quien sería la entrevistada. Finalmente se

llegó al acuerdo, que al finalizar mi trabajo de investigación se proporcionaría una copia del documento concluido, para los archivos de la mina Francisco I. Madero.

No tenía otra opción más que acatar lo establecido, lo importante en ese momento era haber logrado acceder a la mina. Una vez que llevé las encuestas que se aplicarían a los y las trabajadoras.³² Fui hasta el día señalado, sin embargo, las encuestas no habían sido aún contestadas; nuevamente se programó otra fecha, entregándome finalmente 17 encuestas contestadas por mujeres trabajadoras de las distintas áreas de la mina y 15 contestadas por hombres.

Tras tantas visitas hechas a las instalaciones de la mina pedí permiso para aplicar el resto de las encuestas a la hora de la salida de los y las trabajadoras. El horario era flexible para poder lograr mi objetivo, salían a las 4:30 pm de trabajar y contaban con media hora para esperar a que llegara el camión que los trasladaría a sus hogares. Distribuí las encuestas entre los y las trabajadoras que se encontraban en ese momento, a su vez, le preguntaba si ya la habían contestado o no, para evitar que fueran respondidas dos veces por la misma persona. Al cabo de media hora el total de encuestas propuestas habían sido contestadas por el personal de la mina, cubriéndose así 62. En el caso de las mujeres hubo algunas que no respondieron en ese momento, porque anteriormente ya las habían contestado en sus respectivas áreas. Con los hombres no se presentó algún problema, debido a que a ninguno se les había dado con anterioridad para que las contestaran.

Surgió la duda de que las encuestas que habían sido enviadas a cada área de la mina tuvieran algún sesgo ya que la información pudiera ser manipulada, sin embargo, hubo elementos que me permitieron afirmar lo contrario; el tipo de letra de

³²El día que se llevaron las encuestas fue el 1 de diciembre de 2008 acordándose que en dos semanas las tendría contestadas.

las personas era distinto y las hojas se encontraban maltratadas, además mediante pláticas personales con algunas mujeres me comentaron haber contestado de manera particular dichas encuestas. Una de las diferencias que se encuentran entre las encuestas aplicadas por otras personas y las que yo apliqué personalmente, es únicamente la confiabilidad del saber que quiénes están contestando son las y los trabajadores de la mina.

En el caso de las entrevistas fue muy incómoda su aplicación, porque se limitaba el tiempo, contaba únicamente con 30 minutos para realizarlas. El día que apliqué la primera entrevista llegué 15 minutos tarde lo cual ocasionó un disgusto por parte del responsable de Recursos Humanos; ya que a la trabajadora se le había dejado salir un momento de sus labores cotidianas para ser entrevistada. Esto fue causante de que ese día sólo se hiciera una entrevista. La segunda y última entrevista que llevé a cabo en las instalaciones de la mina fue en el área de Laboratorio, sin tener la limitante del tiempo se generó un clima de confianza y acercamiento con la entrevistada.

Tres de las entrevistas fueron aplicadas en los hogares de las mujeres, siendo en ocasiones más productivas porque propiciaban el escenario adecuado para formular mis cuestionamientos, además que podía observar sus condiciones de vida y sus relaciones familiares. No siempre corrí con la misma suerte, en varias ocasiones no fui atendida, ante ello las personas que solían abrir la puerta comentaban que no se encontraban y que no sabían a qué hora regresarían.

La experiencia de la aplicación de las entrevistas fue buena desde el punto de vista profesional y personal, aprendí que las entrevistas son parte fundamental de una investigación como la mía, porque te proveen de información que sería muy difícil de encontrar en otro lugar. En lo personal aprendes a conocer y a relacionarte

con mujeres que se enfrentan a un medio laboral donde predomina el sector masculino y que por lo tanto sus necesidades son distintas a las de ellos. Además, compartes emociones que se expresan en risas y llantos que dan mucho para interpretar como investigadora y que te ayudan a crecer de manera personal. La manera en que te abren las puertas de su casa y te ven como una confidente más, es algo muy gratificante que otro tipo de investigación tal vez no te la pueda ofrecer.

3.1.3. Claroscuro del proceso de investigación.

El proceso de investigación se rige por aspectos positivos y negativos que limitaban el avance de la misma. La preocupación por entregar un trabajo bien elaborado y que aporte significativamente algo a las nuevas generaciones que se interesaran por investigar a las mujeres mineras, es algo que motivó a seguir adelante.

El elemento principal que entorpeció el desarrollo de la investigación fue “la carencia de información” sobre la participación laboral de las mujeres en la minería. Me encontré en un ir y venir; por un lado, tratando de obtener la mayor parte de información posible en la mina Francisco I. Madero, negociando con el encargado de Recursos Humanos para acceder a la información confidencial de la empresa, y por el otro; realizando búsqueda bibliográfica que me ayudara a entender el contexto de la minería y la participación de las mujeres en ella.

Todo lo anterior, fue un factor que implicó bastante tiempo para el análisis y exposición de los resultados de la investigación. Tuve que acudir a entrevistar a un investigador zacatecano encargado de estudiar la Minería, pero mi problema se agravó, al saber que no se contaba con registros sobre las mujeres en las minas y menos con un enfoque de género. Por lo tanto, lo interesante fue saber que mi investigación es pionera y que debía comenzar a escribir sobre las mujeres mineras

en Zacatecas.

Así mismo, consideré conveniente ir a la escuela de Minas para saber de los procesos productivos que se llevan a cabo en la minería; esto ayudó en gran medida al desarrollo de la investigación, dado que encontré algunos materiales que me permitieron avanzar, pero una vez dentro de la dinámica de búsqueda de bibliografía me percaté de la carencia de información sobre la participación de las mujeres que incluyan una perspectiva de género.

El hecho de que en Zacatecas no hayan estudios sobre las mujeres en la minería a partir de un enfoque de género, representa un problema, el cual, se puede entender a partir de dos visiones; que los estudios de la mujer es una veta muy importante por explotar en el estado zacatecano y que no se ha reconocido la importancia de incorporar a los cuerpos teóricos multidisciplinarios investigaciones sobre las mujeres en donde prevalece el actuar de los hombres, como lo es la minería.

Lo positivo es que dentro del proceso de investigación es donde se crece profesionalmente y donde reconoces tus fortalezas y debilidades como investigadora. Además te permite relacionarte con las mujeres cuyas experiencias personales te ayudan a entender el cómo se perciben y qué opinan sobre el hecho de trabajar en un ámbito considerado masculino; pues un error constante que cometi fue el de victimizarlas sin considerar que ellas no se asumen como tal, sino al contrario, son trabajadoras que día a día se esfuerzan por demostrar que las actividades que realizan los hombres en la minería también ellas las pueden llevar a cabo. Son mujeres activas que oponen resistencia a las restricciones sociales.

Lo ofrecido en la investigación no es más que un retrato del momento en que realicé mi estudio, sin embargo, es necesario que se dé seguimiento a lo que pueda

ocurrir en el transcurso del tiempo con las mujeres mineras en Zacatecas, para que esto se enriquezca con las aportaciones hechas en cada momento histórico debido a que el entorno es cambiante y pueden ocurrir nuevas transformaciones en las relaciones de género en el ámbito de la minería.

3.1.4. ¿Quiénes son las mujeres mineras?

Es importante conocer la experiencia de las mujeres que participan en cada una de las áreas. Las entrevistas me permitieron conocer la vida de las mujeres trabajadoras de la mina, sobre sus vivencias personales y laborales. Las entrevistadas son tres mujeres divorciadas y sólo una casada. Sus edades oscilan entre los 35 y 46 años de edad. Tienen entre dos y tres hijas (os) por cada una. Respecto a su escolaridad, tres de ellas concluyeron la primaria y una es profesionista. Su ingreso a la mina en la mayoría de los casos coincide con la apertura de ésta, tienen una antigüedad que va de entre los nueve y siete años. El cargo que ocupan es diverso, dos de ellas se concentran en el área de Mina en el que desempeñan el cargo de “operadora de máquina”, una de ellas se ubica en el área de intendencia y la otra es la encargada del área de laboratorio. En tres de los casos anteriores su jefe inmediato es un varón. Lo que tienen en común las mujeres entrevistadas es que son trabajadoras asalariadas, madres de familia y esposas que están al cargo del cuidado y manutención de los y las hijas. Las protagonistas del estudio son:

Pastora

Originaria de Guadalupe, Zacatecas; tiene 43 años de edad. Es trabajadora de la mina Francisco I. Madero y madre de tres hijas de 7, 18 y 20 años de edad. Se incorporó a trabajar en la mina desde hace ocho años en el área de

"Mina" manejando una maquina que sirve para rellenar el vacío que queda cuando se extrae el mineral. Su incorporación se debió a que su padre era minero por lo que le llamaba la atención este trabajo; una vez salida la convocatoria para las personas que desearan laborar en la mina Madero ella no lo dudó y se inscribió. Cuenta que alrededor de 12 mujeres más entraron junto con ella pero que poco a poco se fueron saliendo. Su jefe inmediato es un hombre, con el cual, dice tener una buena relación, sin embargo, considera que las mujeres son más responsables que los hombres ya que ha habido ocasiones en las que se encuentran *puras mujeres laborando*. Es divorciada y se encuentra a cargo de sus hijas que ayudan en las labores domésticas. Aún así, Pastora dedica el día de descanso a realizar las actividades pendientes del hogar. Concluye diciendo lo siguiente: "tengo un trabajo que me gusta y disfruto hacerlo".

Claudia

Tiene 36 años de edad y es la encargada del área de "*Laboratorio*" de la mina Madero. Es casada y tiene una hija de cinco años y un hijo de siete. Originaria del estado de Guanajuato, actualmente vive en Zacatecas. El área de laboratorio es muy importante porque es donde se realiza el análisis del mineral y se decide su factibilidad metalúrgica para que sea procesado en planta. Tiene a su cargo a 23 personas de las cuales 6 son mujeres y 17 hombres, lleva en su cargo tres años de antigüedad. Eligió trabajar en la mina porque desde chica fue educada sin diferenciar entre las actividades que podrían realizar un hombre y una mujer, además su padre, que tenía un taller mecánico, dice que "siempre la vio como un hombre" y eso la ayudó para no

verse distinta a ellos. Considera que la "parte oscura de su vida" es cuando deja a sus hijos para irse a trabajar, anteriormente tenía una persona que le ayudaba a los quehaceres del hogar pero ahora su hermano que vive con ella es el encargado de ayudarle con sus hijos. Claudía no es la excepción, su día de descanso lo dedica exclusivamente a las cuestiones del hogar "se convierte uno, nada que ver con lo que haces aquí. Allá eres ama de casa, eres mamá y eres esposa". Sobre las cuestiones económicas, tanto su esposo como ella, son los que aportan para los gastos de hogar; señala que su esposo es el encargado de proporcionar todo lo que el niño necesita, hábiese de colegiaturas, ropa, regalos, fiestas, entre otros, y ella es la responsable de lo que ocupe la niña. Considera que la sociedad zacatecana es muy "cerrada"; ya que a las mujeres que laboran en una mina se les ve como si fueran "loquitas" porque se relacionan con muchos hombres. Concluye diciendo: "yo prefiero que me digan machorra a que digan que ando con uno y con otro, porque aquí sino te pones en tu lugar, te cuelgan muchos milagritos, en donde los hombres los ven como trofeos más que se cuelgan".

Marisela

Tiene 46 años de edad. Es divorciada y tiene dos hijos de 14 y 18 años. Es originaria de la localidad de Francisco I. Madero y lleva siete años trabajando en la mina como intendente, haciendo la limpieza del área de laboratorio; laborando con otras nueve mujeres más que se distribuyen el trabajo en las áreas restantes en que se divide la mina. Hace ocho años se separó de su esposo, anteriormente vivía en Estados Unidos, pero se regresó a México a vivir con sus padres y posteriormente hizo su casa para irse a vivir en ella.

Señala que la relación de ella con los hombres en el medio laboral es buena debido al trato continuo que implica el trabajar en un mundo de hombres. El problema no es la discriminación hacia las mujeres sino que los hombres tienden a subir de categoría por sus capacidades, habilidades y el empeño que le ponen a su trabajo, en cambio, las mujeres no pueden ascender tan fácil. Nunca se ha sentido hostigada por los hombres, al contrario, dice que los piropos la hacen sentir bien. Ella es la responsable tanto del hogar como de los gastos, aunque señala que su esposo les sigue mandando dinero a sus hijos para ayudarlos. Las labores domésticas recaen en ella, hace de comer, lava, plancha, realiza las compras, entre otras; sus hijos no le ayudan, en sus propias palabras: "no es que sean machistas, es que son flojos pero no reniego de ellos porque Dios me los dio".

Maria

Tiene 35 años de edad y es originaria del municipio de Francisco I. Madero. Se casó a los 16 años y permaneció casada por diez años. Es divorciada y tiene una hija de 16 y un hijo de 17 años. Trabaja desde hace nueve años en el interior de mina manejando una maquina que sirve para cargar los camiones. Comenta que en el área de "mina" se concentran trabajando la mayoría de las mujeres, alrededor de 30 laboran en dicha área. La curiosidad fue el ingrediente central por el que ella decide trabajar en la mina, de hecho, ella sólo tenía pensado entrar al curso de capacitación -con una duración de tres meses- con la finalidad de conocer tanto el interior como el exterior de una mina. Señala que para ella trabajar en este campo es una experiencia *fascinante* que no puede encontrar ni en su casa ni en otro trabajo. Dice que

al principio era muy difícil laborar con los hombres dado que las consideraban como el sexo débil, motivo por el cual se sentía desplazada y marginada. Pero actualmente señala: “les hemos demostrado que esto también es para mujeres porque el trabajo ya no es tanto físico, ya no implica tanto esfuerzo, es más de pensarlo”. Al abrirse la mina eran alrededor de 80 mujeres las que se encontraban trabajando pero poco a poco se fueron saliendo, porque la mayoría eran madres solteras y no tenían quien les cuidara a sus hijos además que los horarios son muy pesados. Cuando ella entró a laborar en la mina sus hijos estaban chicos y le era muy difícil salir de su casa, la ventaja es que su madre siempre tuvo la disponibilidad para ayudarla; ahora ya están grandes y le ayudan a las labores domésticas pero en su día de descanso no pierde el tiempo para darle una *“buena limpiada a su casa”*. Expresa que los comentarios que ha escuchado por los pobladores de la localidad, de Francisco I. Madero respecto a las mujeres que laboran en la mina, son buenos, las consideran como mujeres arriesgadas por entrar al interior de la mina. Concluye con la siguiente anécdota: “Hace tiempo uno de los choferes, que estaba cargando, se baja de su camión y me echa la luz de la lámpara y me dice: tengo una tentación no se molesta si le pregunto ¿por qué anda aquí? Yo le contesté: porque me gusta mi trabajo. Y cuando era niña ¿qué le gustaba hacer? ¿Jugar con los carritos? No. Jugaba con las muñecas, tengo mis dos hijos y me siento muy mujer por eso estoy trabajando para sacarlos adelante”.

Una vez expuesto el camino recorrido del proceso de investigación y de haber desarrollado el perfil de las actoras, es conveniente presentar la parte nodal del

trabajo que corresponde al siguiente capítulo en donde se presentan los resultados obtenidos de las encuestas aplicadas en la mina Francisco I. Madero.

3.2. Los datos duros de la participación laboral de las mujeres

"Hasta horita hemos demostrado que la mina también es para mujeres, porque el trabajo ya no es tanto físico, ya no es tanto de hacer esfuerzo, sino, de pensarle"
(María, 35 años).

La información que se presenta a continuación está basada en las encuestas aplicadas a los y las trabajadoras de la mina Francisco I. Madero. Un total de 62 encuestas fueron contestadas y se obtuvieron datos importantes que nos ayudan a entender la situación laboral para cada sexo, en donde, se encontraron necesidades diferentes para cada uno de ellos pero sobre todo destacamos la discriminación a la que están sujetas las mujeres trabajadoras de la mina.

El diseño de las encuestas se basa en tres ejes principales:

1. Variables sociodemográficas: que abarcan edad, estado civil y nivel educativo de los y las trabajadoras de la mina Francisco I. Madero.
2. Variables sobre la vida familiar y doméstica: se concentran en número de hijos (as) según sexo y estado civil, horas dedicadas a las labores domésticas, personas que realizan las labores domésticas y uso del tiempo.
3. Variables laborales: referentes al salario, estatus laboral y horas de trabajo.

Tomar en cuenta tan sólo las cuestiones laborales no permite hacer un análisis global de la situación de las mujeres, es por esto que se consideraran las variables familiares para conocer la interrelación existente entre las económicas y familiares. Al respecto, Carrasco señala lo siguiente:

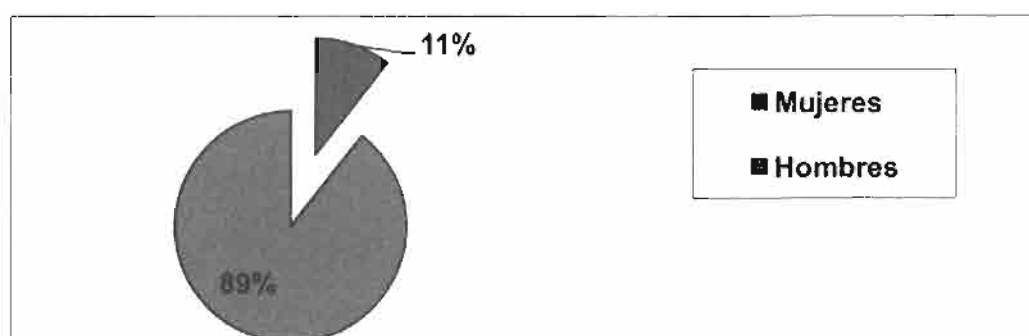
El examen separado de los datos de empleo y de los referidos al trabajo doméstico impide observar las fuertes interrelaciones entre empleo y trabajo familiar, creando una realidad ficticia de trabajadores y trabajadoras que participan en el mercado de trabajo en condiciones económicas similares y expulsa al terreno de lo no-económico las restricciones familiares y la división por sexo del trabajo (2003).

Por esta razón el presente estudio no toma como cuestiones separadas el trabajo remunerado y las cuestiones familiares, dado que se caería en un estudio sesgado de la realidad de los y las trabajadoras de la mina Francisco I. Madero.

3.2.1. Mujeres y hombres en la mina se distribuyen

Un total de 359 personas laboran en la mina Francisco I. Madero distribuyéndose de manera inequitativa en cada una de sus áreas. En la gráfica 9 se observa la población total de los y las trabajadoras; de los cuales 321 son hombres y 38 mujeres, ello evidencia que efectivamente el ámbito minero es aún preponderantemente masculino. El 89% del total corresponde a la fuerza laboral masculina y tan sólo el 11% a la femenina.

Gráfica 9. Total de personal ocupado en la mina Francisco I. Madero



Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados obtenidos en la entrevista realizada al encargado de Recursos Humanos de la mina Francisco I. Madero.

Aunque es relativamente poca la participación de las mujeres en la mina, podemos observar cómo ese 11% se incorpora por diversas razones a este ámbito.

Algunos comentarios de las mujeres entrevistadas son los siguientes:

Yo trabajo en la mina en primer lugar porque elegí esa carrera que me llamaba la atención. Esto tiene un fondo más atrás, mi papá me educó para no ver diferencias. Mi padre tenía un taller, entonces, siempre me vio, no como un hombre, pero sí muy cercano. Entonces, así me educó, como para no sentirme diferente a un hombre (Claudia, 36 años).

En este caso las mujeres se incorporan al trabajo en la mina Francisco I. Madero debido a la "formación" adquirida en el hogar; en donde no se acentuaban las diferencias entre las actividades propias de un hombre y una mujer.

Mi papá era minero entonces a mí me llamaba la atención lo que eran las minas. Yo pensaba terminar la preparatoria y luego entrar a la escuela de minas y por circunstancias del destino ya no pude. Entonces cuando vi que estaban convocando para trabajar aquí, fui a las oficinas a solicitar trabajo (Pastora, 42 años).

El caso de Pastora dista del anterior, podemos ver cómo las mujeres se incorporan al trabajo en la mina por "tradición" inculcada por algún miembro de la familia, especialmente padres que fueron mineros y les transmitieron el gusto por esta actividad. Hecho que se sigue reproduciendo por las mismas mujeres trabajadoras de la mina a sus hijos e hijas; es el caso de María que comenta lo siguiente:

Cuando mi hija tuvo la oportunidad de ir a la mina se le acentuaron más las ideas y dice que quiere estudiar Ingeniería en minas. Mi papá fue minero y estuvo trabajando con unos canadienses, pero a través de mi trabajo es como a ella le surgió el interés (María, 35 años).

Llama la atención el hecho de que las mujeres para ingresar al trabajo laboral en la mina tienen una fuerte influencia por parte de sus padres además de que aspiran a trabajar en un espacio donde prevalece la presencia de los hombres en las diversas áreas de esta. Aunado a ello, la figura de mujeres en la mina Francisco I. Madero promueve que otras se involucren en éstas actividades, podríamos

considerar que son ejemplos a seguir para las nuevas generaciones.

Otro de los factores de inserción laboral de las mujeres es la "separación conyugal." Una vez que las mujeres se separan del esposo tienden a buscar una alternativa de trabajo para cubrir sus necesidades básicas y mantener a los y las hijas. La experiencia de Marisela da muestra de ello:

Yo me separo de mi esposo y mientras vivía con mis papas yo quería salirme pero no podía porque no tenía lo suficiente para decir me salgo con mis hijos, y luego que se me llegara el gas y todos los gastos. Y ese día me dieron un rail los de vigilancia y me comentaron que se habían salido muchachas de trabajar de limpieza, para que fuera a pedir trabajo. Entonces voy con las muchachas y me dijeron, nosotros te vamos a decir cuando haya chanza, y pasaron dos meses y llegan y me dicen: Marisela si quieres trabajar que mañana te vayas a las seis de la mañana. (Marisela, 46 años).

El último motivo de inserción laboral de las mujeres en la mina Francisco I. Madero que se detectó fue por "curiosidad", es el caso de Marla quien comenta:

Yo entré a trabajar en la mina por curiosidad, de hecho yo trabajaba en una maquiladora y fui a pedir empleo más que nada porque eran tres meses de capacitación sobre todos los procesos que llevaba la mina. Yo decía, mientras en esos tres meses conozco lo que es una mina, bajo a interior mina y la conozco, después busco otro trabajo. Pero aquí fue la curiosidad y todavía sigo de curiosa (María, 35 años).

Aunado a lo anterior, el tiempo de inserción de las mujeres entrevistadas coincide con el de apertura de la mina Francisco I. Madero. Ante lo cual señalan:

Tengo trabajando desde que inició la mina hace ocho años, desde junio del 2001 (Pastora, 42 años).

Tengo siete años trabajando en la mina como intendente, laborando con otras nueve mujeres más (Marisela, 46 años).

Tengo trabajando nueve años en la mina Madero, manejando una máquina que sirve para cargar los camiones (María, 35 años).

Voy a cumplir cinco años trabajando en octubre en el área de Laboratorio (Claudia, 36 años).

Esto da muestra del cómo las mujeres han estado presentes desde la apertura de la mina hasta la actualidad, lo cual pone de manifiesto dos situaciones: Que las mujeres tienen presencia en el sector minero y que han permanecido trabajando en

un ámbito que deja de ser considerado exclusivamente masculino.

3.2.2. Edad, estado civil y nivel educativo: aspectos que importan

3.2.2.1. Edad de la fuerza laboral por sexo

En el cuadro 13 se observa que la relación entre la edad de las mujeres trabajadoras y los hombres trabajadores de la mina varía, es decir, los hombres son 4 años mayores que las mujeres en cuanto a la edad laboral se refiere.

Mientras que las mujeres tienden a tener en promedio 29 años de edad los hombres, tienen 33 años. Así mismo, se muestra que la edad máxima que alcanza un trabajador es de 49 y una mínima de 23; en las mujeres la tendencia es distinta, la edad máxima es de 43 años, seis años menos que los hombres y una edad mínima de 20 años.

Cuadro 13. Edad de los entrevistados.

	Media	Máximo	Mínimo
Hombre	33.09	49	23
Mujer	29.46	43	20

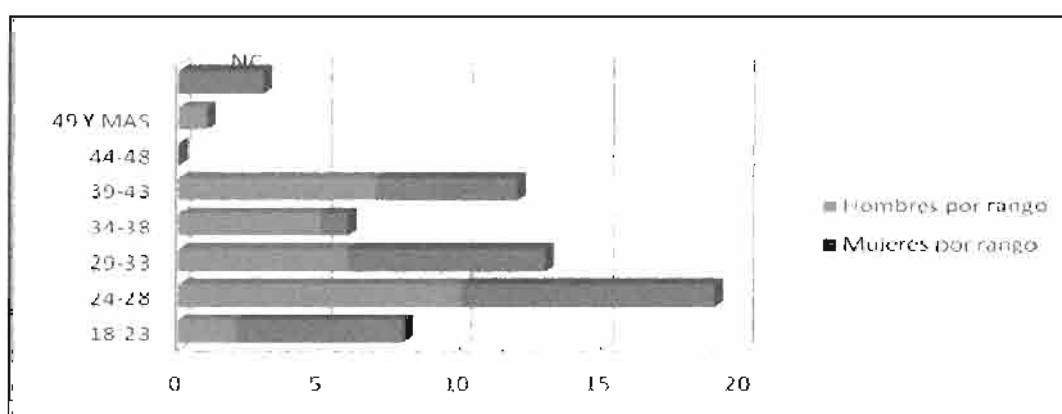
Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados obtenidos en las encuestas aplicadas a trabajadoras y trabajadores de la mina Francisco I. Madero.

Ello se corrobora mediante el análisis de la Gráfica 10 donde se presentan dos situaciones; por un lado, que las mujeres se incorporan a una edad temprana a las actividades laborales de la mina Francisco I. Madero, a partir de los 18 años de edad y la mayoría de las que laboran se encuentran en un rango de edad que va

entre los 24 y 28 años, estamos hablando de que la fuerza laboral femenina es relativamente joven, en edad reproductiva y crianza, en comparación con los hombres que se incorporan a una edad mayor de 24 y 28 años de edad. Esto se entiende desde el punto de vista del mercado laboral, debido a que, uno de los requisitos para la inserción de los trabajadores (as) es que se incorporen a una edad temprana porque se considera que tienen mayor rendimiento y productividad, que se ve reflejado en mejores retribuciones económicas para la empresa.

Por otro lado, observamos que las mujeres que se encuentran entre los rangos de edad que van de 34-38 y 39-43 son relativamente pocas, de un total de 31 mujeres encuestadas únicamente seis se ubican en estos parámetros. Por lo general son mujeres que se incorporaron cuando la mina Francisco I. Madero inició labores, en el año de 2001. En el caso de los rangos de edad que van de los 44-48 y 49 y más, no se ubica ninguna mujer, mientras que los hombres sólo uno señaló tener 49 años.

Gráfica 10. Trabajadores hombres-mujeres por rango de edad



Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados obtenidos en las encuestas aplicadas a las trabajadoras y trabajadores de la mina Francisco I. Madero.

Pudiéramos suponer que uno de los motivos principales de la inserción de

mujeres jóvenes a la mina como trabajadoras asalariadas es que no tienen hijos, sin embargo, la realidad muestra lo contrario, la mayoría de las mujeres son madres solteras y cuentan con al menos uno o dos hijos.

Entonces, ¿a qué se debe la incorporación de las mujeres a una edad temprana a la mina Francisco I. Madero? ¿por qué las mujeres maduras son relativamente pocas? ¿cuál es el criterio de la empresa al contratar mano de obra femenina?

Una respuesta a estas interrogantes es que la incorporación de las mujeres a la mina Francisco I. Madero a una edad temprana se debe a cuestiones principalmente económicas y a la falta de otras alternativas laborales.

Las mujeres maduras fueron trabajadoras que se incorporaron a la mina cuando tenían entre 26 y 31 años de edad, que coincide con la apertura de la mina y que son las que se han mantenido como trabajadoras asalariadas hasta la fecha. Aun así, la inserción de las mujeres a la esfera productiva se ha incrementado y la mayoría de ellas ya no se retiran después de su primer hijo o matrimonio como sucedía en épocas pasadas, sino que se mantienen constantes en la mina principalmente por la necesidad de contribuir al ingreso del hogar.

3.2.2.2. Condición civil según sexo

El estado civil de los trabajadores y trabajadoras es fundamental para la incorporación al mercado laboral; existen dos posturas al respecto, por un lado, los que opinan que tener hijos repercute en el rendimiento de las trabajadoras por las constantes faltas, ya sea por cuestiones de enfermedad, por requerimientos escolares o por la misma maternidad. Por otro lado, quienes consideran que una persona, principalmente varón con hijos (as) es más responsable y cumplido con la

empresa por el hecho de ser padre y tener más obligaciones.

Para la teoría neoclásica el contratar mano de obra femenina implica trayectorias laborales inestables e interrumpidas y más cortas, lo cual se traduce en grandes costos a corto plazo para los empleadores, debido a que las mujeres renunciarían al trabajo por cumplir con las funciones que la sociedad les ha designado.

Los empleadores de la mina Francisco I. Madero tienden a contratar mano de obra femenina, porque es más responsable, estable y cuidadosa a la hora de realizar su trabajo, que la fuerza laboral masculina. En la entrevista realizada al encargado de Recursos Humanos³³ mencionaba que las mujeres que trabajan en la mina son más responsables que los hombres, tienen menor ausentismo y son más cuidadosas, factor fundamental en el ámbito minero dado que las minas son muy peligrosas y las y los trabajadores están expuestos a constantes riesgos. Entonces la pregunta que surge es, ¿por qué, si las mujeres son tan importantes en el sector minero, la empresa tiende a contratar más fuerza de trabajo masculina?

La respuesta es que la mina se rige bajo la postura de la teoría neoclásica, si bien las mujeres son importantes para la empresa porque son quienes realizan las tareas que los hombres no hacen por sus constantes faltas la fuerza laboral masculina es la que tiene una mayor representatividad y consolidación dentro de la mina Francisco I. Madero.

De acuerdo con los criterios e intereses de la mina Francisco I. Madero, el estado civil es primordial. En el caso de las mujeres se observa que la tendencia es la soltería, de un total de 31 encuestadas 18 señalaron mantener este estatus; casadas

³³Entrevista realizada el 25 de septiembre de 2009 al encargado de Recursos Humanos de la Mina Francisco I. Madero.

son 7, en unión libre solamente 2 y divorciadas 4.

Respecto al estado civil de las mujeres trabajadoras de la mina, las entrevistadas expresaron opiniones diferentes, señalando:

La mayoría de las que estamos aquí somos madres solteras o divorciadas una que otra es casada (Pastora, 42 años).

La mayoría de las mujeres somos, no madres solteras, sino madres separadas. Yo no me considero madre soltera, me dicen que soy madre soltera por el tiempo que tengo de separada de mi esposo, pero yo estuve casada. La mayoría son casadas, bueno, hay unas casadas, otras madres solteras, entonces ahora, ya la responsabilidad es de la mujer (Marisela, 46 años).

Es decir, no tienen un término homogéneo para definir el estado civil de la mayoría de las trabajadoras; consideran que son: madres solteras, madres separadas o divorciadas.

Cuadro 14. Estado civil de las mujeres.

	Frecuencia	Porcentaje
Soltera	18	58.06
Casada	7	22.58
Unión libre	2	6.45
Divorciada	4	12.90
Total	31	100

Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados obtenidos en las encuestas aplicadas a trabajadoras y trabajadores de la mina Francisco I. Madero.

Como ya se mencionó anteriormente, las mujeres solteras tienen hijos (as), situación que las obliga, muy probablemente, a ser económicamente independientes y en algunos casos jefas del hogar. Pedrero define a las jefas del hogar como

aquellas mujeres que encabezan un hogar monoparental y tienen la carga económica principal y la responsabilidad de la crianza de los hijos (2003:741).

Hay que considerar que un porcentaje cada vez más significativo de hogares en América Latina tiene jefatura femenina. Las cifras indican que es la mujer la única encargada de la sobrevivencia y del bienestar de la familia en al menos un 25 a 35% de los hogares en los diferentes países de América Latina (Abramo, 2006: 234).

En el caso de las mujeres que se ubican en el rango de *separadas* la situación las obliga a seguir el mismo patrón que las solteras con hijos. Son madres que no sólo tienen que estar a cargo de un hogar sino que también deben realizar las labores domésticas y el cuidado y crianza de los hijos (as). Aunque a diferencia de las mujeres solteras, quienes tienen la ayuda de sus familiares inmediatos, que se apoyan de sus madres y hermanas para el cuidado de sus hijos (as) y sólo contribuyen al gasto del hogar; las trabajadoras separadas tienen toda la carga, tanto económica como doméstica.

El caso de los hombres es distinto al de las mujeres, en el cuadro 15 se presentan los resultados obtenidos en la encuesta. La tendencia es concentrarse en el rango de casados y en unión libre, tan sólo tres de ellos respondieron ser solteros y dos divorciados.

Cuadro 15. Estado civil de los hombres.

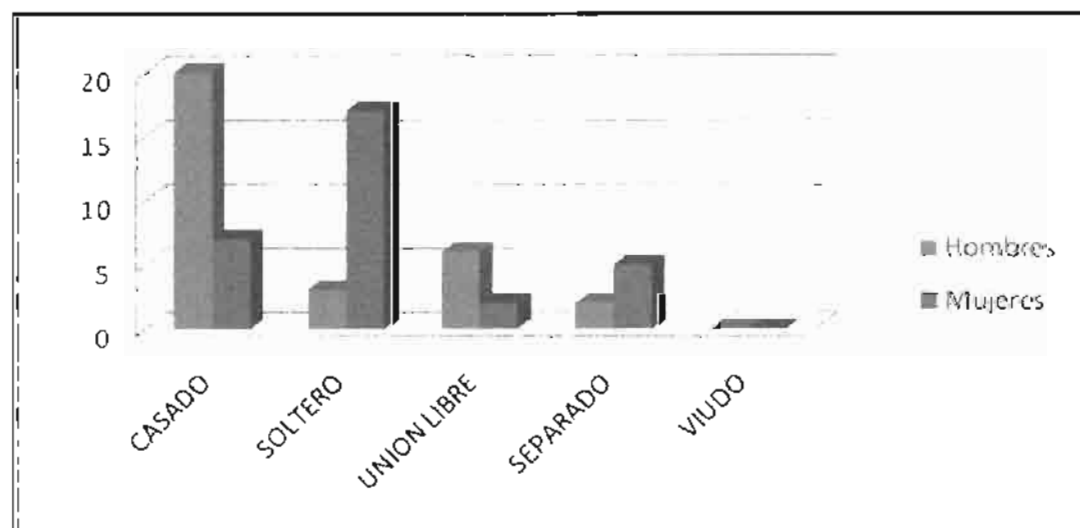
	Frecuencia	Porcentaje
Soltero	3	9.67
Casado	20	64.51
Unión Libre	6	19.35
Divorciado	2	6.45
Total	31	100

Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados obtenidos en las encuestas aplicadas a trabajadoras y trabajadores de la mina Francisco I. Madero.

Con ello podemos demostrar cómo es que la empresa tiende a contratar mujeres solteras y hombres casados. En la entrevista al encargado de Recursos Humanos se señalaba que para la empresa es mejor contratar hombres casados, por ser más responsables en su trabajo. La lógica que siguen es que los jóvenes tienen un mayor ausentismo porque acuden a fiestas que les impiden presentarse a trabajar al día siguiente, situación por la cual un hombre casado no atraviesa, ya que su responsabilidad con la empresa se antepone a este tipo de diversión, para ellos un día sin trabajo representa un día sin percepción salarial, lo que implica una disminución en su ingreso semanal que significa menores aportaciones al gasto familiar.

En la gráfica 11 se observa claramente un incremento en el rango de casados y una tendencia mayor en el rango de solteras.

Gráfica 11. Cantidad de hombres y mujeres según estado civil.



Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados obtenidos en las encuestas aplicadas a trabajadoras y trabajadores de la mina Francisco I. Madero.

La lógica que sigue la empresa es el de contratar fuerza laboral femenina

relativamente joven con la expectativa de que no cuenten con hijos e hijas y por ende sean solteras, sin embargo, el hecho de estas características no son un parámetro que condicione a que las mujeres no tengan hijos una vez que ingresan al mercado laboral. Es decir, el estado civil en un futuro no será un requisito indispensable para los empleadores, ya que, se enfocará hacia el número de hijos que tienen los y las trabajadoras al ser contratados.

3.2.2.3. Nivel de escolaridad por sexo.

Tomando en cuenta la teoría del capital humano que considera que a mayor inversión en educación mayor ingreso salarial, la variable de educación es fundamental para determinar cómo influyen los años de educación que las trabajadoras y trabajadores de la mina Francisco I. Madero invierten en su formación y cómo ello representa o no discriminación a la hora de contratar a un sexo u otro por parte de la empresa.

En el cuadro 16 se observa los años de educación invertidos por cada sexo. La diferencia es relativamente poca o nula, los hombres invierten 12 años de formación igual que las mujeres. Como máximo los hombres pueden invertir 19 años de formación y las mujeres dos menos que ellos.

Cuadro 16. Años de educación por sexo.

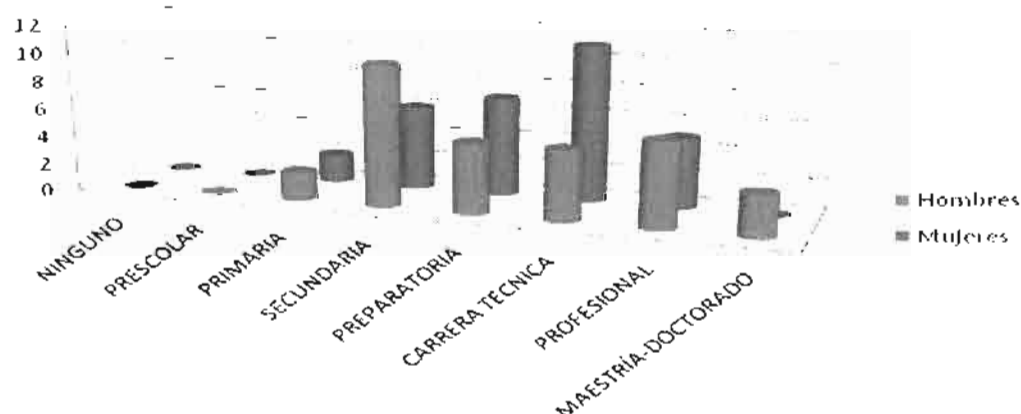
	Media	Máximo	Mínimo
Hombre	12.06	19	6
Mujer	12.03	17	6

Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados obtenidos en las encuestas aplicadas a trabajadoras y trabajadores de la mina Francisco I. Madero.

La distribución en el grado de escolaridad demuestra que las mujeres que

laboran en esta mina, presentan una constante muy importante, la mayoría de ellas cuentan con una carrera técnica, 11 de éstas tienen secundaria y preparatoria concluida; sólo un porcentaje pequeño cuenta exclusivamente con primaria terminada. En el caso de una carrera profesional, las mujeres representan una parte menor a la de los hombres, estamos hablando de cuatro mujeres con licenciatura o profesional en comparación con cinco hombres. Véase gráfica 12.

Gráfica 12. Nivel de escolaridad según sexo.



Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados obtenidos en las encuestas aplicadas a trabajadoras y trabajadores de la mina Francisco I. Madero.

Sobre el mayor incremento de la escolaridad de las mujeres en relación a los hombres Abramo señala:

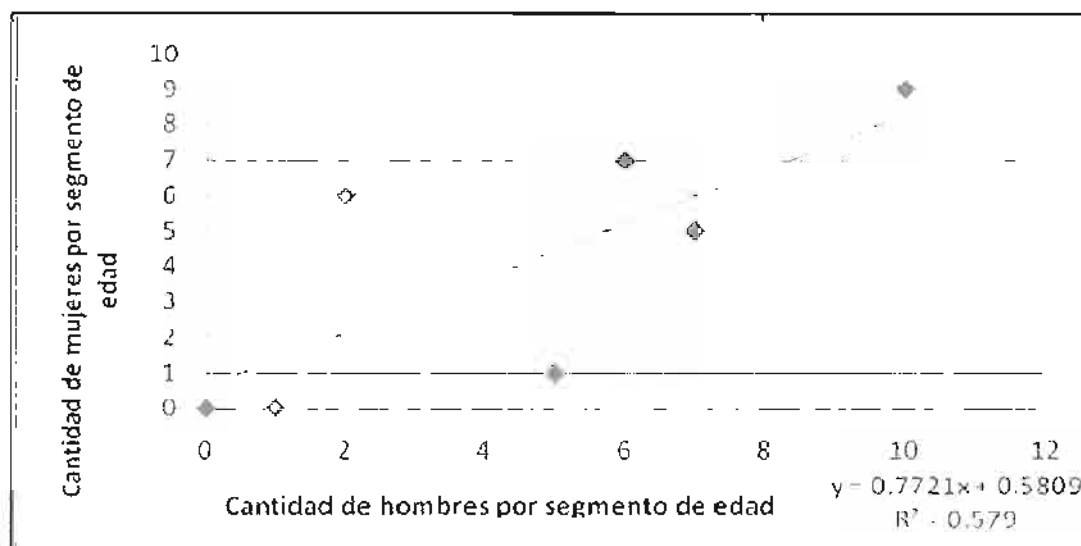
La escolaridad de las mujeres se incrementa a un ritmo superior al de los hombres. Este, sin duda, es un factor importante para mejorar las posibilidades y las condiciones de incorporación de las mujeres al mercado de trabajo. En la medida en que aumentan sus niveles educativos, aumentan significativamente sus tasas de participación, sus ingresos promedio y sus posibilidades de acceder a un empleo formal (Abramo, 2006:226).

Pero el problema no sólo recae en las cuestiones salariales sino que también

en fuertes desigualdades, ya que mejores niveles de escolaridad en las mujeres no siempre les garantiza mejores oportunidades de empleo y salarios lo cual se traduce en discriminación.

Tal vez las mujeres se rigen bajo la lógica que al contar con mayor escolaridad tendrán mayores posibilidades de entrar al mercado laboral con mejores empleos que se vean reflejados en un ingreso mayor, mejores prestaciones y servicio de guardería y un salario que les permita pagar por los servicios que suplan el trabajo doméstico.

Gráfica 13. Nivel de escolaridad por sexo.



Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados obtenidos en las encuestas aplicadas a trabajadoras y trabajadores de la mina Francisco I. Madero.

Sin embargo, en la gráfica 13 se observa la correlación entre el nivel de escolaridad por sexo, que muestra que no hay tendencias por parte de la empresa a elegir mujeres u hombres según su formación, es decir, no hay discriminación según la escolaridad que se haya invertido.

3.3. Vida familiar y doméstica de hombres y mujeres en la Mina Francisco I. Madero

3.3.1. De hijos e hijas

El número de hijos según el sexo es una variable que se comporta de manera distinta en hombres y mujeres. En este caso, se cruzó la información del número de hijos con estado civil y educación para conocer la correlación que existe entre éstas variables para cada sexo. Se esperaba que a mayor número de hijos menor participación en las actividades económicas, y en general así se presentan.

La mayoría de las personas entrevistadas en la mina Francisco I. Madero declararon tener hijos. De un total de 31 encuestados, 26 señalaron tener hijos y sólo 5 dijeron no tener; de las mujeres, 21 de ellas respondió tener hijos y 10 no. Véase cuadro 17.

Cuadro 17. Hijos según sexo.

	No	Si	Total
Hombre	5	26	31
Mujer	10	21	31
Total	15	47	

Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados obtenidos en las encuestas aplicadas a trabajadoras y trabajadores de la mina Francisco I. Madero.

En el cuadro 18 se muestra la relación que existe entre los años de educación de las mujeres y el número de hijos. Es decir, a menor grado de años invertidos en educación mayor número de hijos. Hay un sesgo entre aquellas mujeres que cuentan con 10 y 12 años de educación; porque de 15 de las que reportaron 12 años

de educación, señalaron tener hijos. Sin embargo, de las 9 mujeres que se ubican en el rango de más de 12 años de educación invertida, tan sólo 2 de ellas contestó tener hijos. Por lo tanto, los años de educación que las mujeres trabajadoras de la mina Francisco I. Madero invierten durante su vida es una variable que influye en el número de hijos que tienen.

Cuadro 18. Mujeres con hijos según años de educación.

Años de educación	No	Sí
Hasta 9 años	0	7
Entre 10 y 12	3	12
Más de 12 años	7	2
TOTAL	10	21

Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados obtenidos en las encuestas aplicadas a trabajadoras y trabajadores de la mina Francisco I. Madero.

El siguiente cuadro se estructuró tomando en cuenta el estado civil y el número de hijos de las mujeres trabajadoras de la mina. Los datos son interesantes, ya que contestaron lo dicho anteriormente. Por otra parte, la condición civil no es una determinante para que las mujeres no tengan hijos. Las que dicen ser solteras tienen al menos un hijo; las casadas, las que viven en unión libre y las divorciadas tienden a tener dos hijos. Véase cuadro 19.

Cuadro 19. Mujeres con hijos según estado civil.

Estado civil	Media	Máximo	Mínimo
Soltera	1.1	2	1
Casada	2.8	5	2
Unión libre	2	3	1
Divorciada	2.5	3	1

Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados obtenidos en las encuestas aplicadas a trabajadoras y trabajadores de la mina Francisco I. Madero.

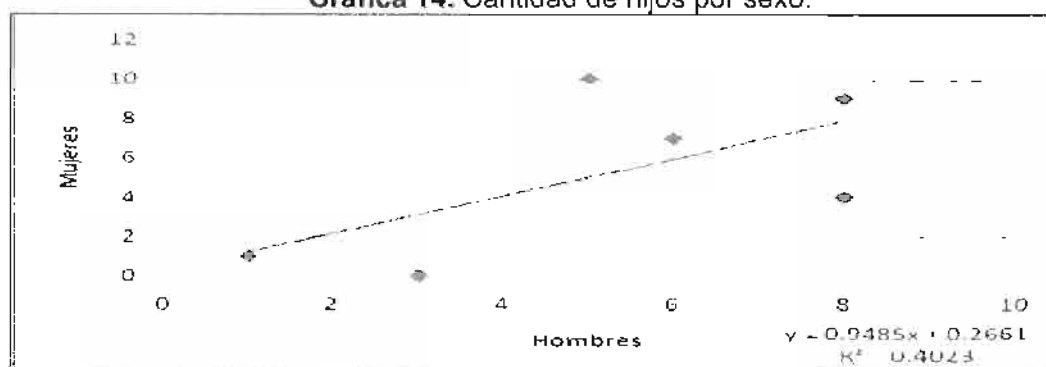
En el caso de los hombres el estado civil y el número de hijos son distintos al presentado por las mujeres. En el cuadro 20 se observa que todos los hombres dijeron estar casados y tienen hijos; de 21 solteros 8 señalaron tener hijos, de 8 que viven en unión libre 6 cuentan con hijos y los 6 divorciados tienen hijos. En este caso se observa que para la empresa no importa el contratar hombres con esta característica.

Cuadro 20. Hijos según estado civil de entrevistados.

	No	Si	Total
Soltera (o)	13	8	21
Casada (o)	0	27	27
Unión libre	2	6	8
Divorciada (o)	0	6	6
	15	47	62

Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados obtenidos en las encuestas aplicadas a trabajadoras y trabajadores de la mina Francisco I. Madero.

Gráfica 14. Cantidad de hijos por sexo.



Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados obtenidos en las encuestas aplicadas a trabajadoras y trabajadores de la mina Francisco I. Madero.

3.3.2. Los roles de género se viven y se trabajan: carga familiar

Las relaciones de género determinan las actividades que son propias para hombres y mujeres. Por lo que social y culturalmente las mujeres se ven obligadas a realizar trabajos que son preponderantemente femeninos, entre los cuales están las labores domésticas y el cuidado de las y los hijos. Ante ello, Pedrero señala que sin lugar a dudas, el género ha posicionado a las mujeres a estratos de inferioridad respecto a los hombres.

En la distribución ocupacional se evidencian aspectos de género, es decir, aspectos cuya raíz radica en factores culturales que indican que una ocupación es preferentemente femenina o masculina; es indudable que existe una segregación ocupacional por género (Pedrero 2003:746).

Las labores domésticas son las que se encuentran más subrepresentadas por las mujeres, desde el punto de vista de la academia y del movimiento de mujeres, el trabajo doméstico es considerado una imposición de un papel no escogido por ellas (Grupo Dones i Treballs 2003:15). Una vez que las mujeres se incorporan al trabajo remunerado no abandonan el trabajo doméstico, es una relación inseparable entre uno y otro que obliga a las mujeres a vivir lo conocido como “doble presencia”.

Los resultados evidencian que las mujeres realizan la mayor parte del trabajo

doméstico el cual implica actividades tradicionales como lavar, planchar, coser, cocinar, cuidar a los hijos y a otros miembros del hogar, etc. Aunado a ello se incorporan al mercado laboral el cual está regido bajo la lógica del modelo masculino.³⁴ Ante ello Bonaccorsi señala que;

Aún después de su inserción laboral la mujer tiene dificultades para acceder a puestos de trabajo de mayor jerarquía y menos aun a los cargos de mando y decisión porque el modelo femenino de vida cotidiana está fragmentado en esposa, madre, ama de casa y por último trabajadora. En cambio el modelo femenino se perfila en hombre trabajador y luego jefe de familia (Bonaccorsi 1999:6).

El caso de la mina Francisco I. Madero da muestra de lo anterior. Son las mujeres quienes invierten 19 horas más que los hombres en trabajo remunerado y doméstico. Hecho que corrobora que las labores domésticas son aún cuestión de género. Tanto hombres como mujeres tienden a ubicar a ellas mismas como responsables de las labores domésticas.

Aunado a ello, el uso del tiempo representa significativas diferencias entre los hombres y las mujeres, pues el modelo en el que se estructura nuestra sociedad condiciona a la mujer al espacio privado, al lugar de la casa, a la realización de las labores domésticas, en cambio el hombre se posiciona en el ámbito público. Ante ello Arriagada (2005) señala que todos los estudios realizados muestran que tanto en países desarrollados como en desarrollo, las mujeres ejecutan la mayor parte de las tareas destinadas al trabajo doméstico no remunerado.

Después de éste preámbulo paso a describir los resultados obtenidos sobre el uso del tiempo y las labores domésticas de las y los trabajadores de la mina Francisco I. Madero. Para ello fue necesario basarme en una variable fundamental para su análisis, las "horas designadas al trabajo doméstico" según sexo, estado civil

³⁴El Grupo Dones i Treballs (2003), señala que la forma masculina de participación cuenta con libre disposición de tiempos y espacios, gracias a que los hombres han delegado su deber de cuidar en las mujeres. Es decir, ha traspasado ese tipo de actividades a alguien que le soluciona la vida cotidiana y les permite dedicarse libremente a la actividad política.

y persona que las lleva a cabo.

3.3.3. Horas dedicadas a las labores domésticas

En el siguiente cuadro se hace un balance sobre las horas que los y las trabajadoras de la mina Francisco I. Madero dedican a las labores domésticas. Arriagada señala lo siguiente.

Los resultados preliminares obtenidos en la Encuesta Nacional sobre el uso del Tiempo, realizada en México en el año 2002 muestran que las mujeres aportan 85% del tiempo total de trabajo doméstico y los hombres un 15% (2005:20).

Ejemplo de esto se puede observar en el cuadro 21, que indica que las horas trabajadas por semana en las labores domésticas es desigual para ambos sexos, mientras que las mujeres dedican 21.7 horas semanales los hombres tan solo 2.7. Las horas máximas que puede invertir una mujer en las labores domésticas es de 60 por semana, mientras los hombres sólo 21 horas.

Estamos hablando de que las mujeres dedican semanalmente 19 horas más de trabajo en comparación con los hombres. Es decir, están realizando otra jornada laboral sin retribución económica. Arriagada señala que si consideramos el trabajo remunerado y doméstico conjuntamente las mujeres laboran en promedio 15 horas más que los hombres (Arriagada, 2005). Para el caso de la mina Francisco I. Madero la situación difiere de la considerada por la autora, dado que, ellas laboran 19 horas más que los hombres en trabajo remunerado y doméstico.

Cuadro 21. Horas de trabajo doméstico por semana según sexo.

	Media	Máximo	Mínimo
Hombre	2.7	21	0
Mujer	21.7	60	0

Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados obtenidos en las encuestas aplicadas a trabajadoras y trabajadores de la mina Francisco I. Madero.

En el cuadro 22 se muestran las horas dedicadas a las labores domésticas por semana según el estado civil de los hombres. Los resultados son los esperados, los hombres que viven en unión libre son los que dedican más horas al trabajo doméstico, un total de 5.6 horas semanales y los que menos horas realizan son los casados; hecho que resulta obvio si tomamos en cuenta que los resultados obtenidos en las encuestas señalan que las mujeres son las que realizan la mayor parte de las labores domésticas. Y en el caso de los hombres casados, la esposa es quien realiza dichas actividades.

Cuadro 22: Horas de trabajo doméstico por semana de los hombres según estado civil.

	Media	Máximo	Mínimo
Solteros	2.6	4	2
Casados	2	4	0
Unión libre	5.6	21	1
Divorciados	1.5	2	1

Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados obtenidos en las encuestas aplicadas a trabajadoras y trabajadores de la mina Francisco I. Madero

En el cuadro 23 se presentan los resultados obtenidos al considerar las horas de trabajo doméstico por semana de las mujeres según su estado civil. A diferencia de los hombres, las mujeres casadas y divorciadas dedican 19 horas por semana a las labores domésticas. Un hecho interesante es que las mujeres solteras son quienes dedican mayor cantidad de horas semanales a dicho trabajo, 23 horas, mientras que las que viven en unión libre dedican 15 horas.

Los resultados esperados tendían a ubicar a las mujeres casadas en el rango de las que dedican más horas de trabajo doméstico a la semana. Una explicación ante dicho fenómeno es que las mujeres casadas viven con menos personas en su hogar, conformándose en la mayoría de los casos como una familia tradicional. Mientras que las mujeres solteras viven con una mayor cantidad de personas en el hogar, sus padres, hermanos e hijos (as).

Los resultados evidencian que las mujeres solteras dedican más horas de trabajo doméstico porque su condición las obliga; ya que cuentan con hijos y viven principalmente con familiares. Resultará fácil creer que las redes de apoyo de las mujeres solteras permiten tener una vida más cómoda, pero en este caso las solteras con hijos se ubican en lo que considera Carrasco (2003) una doble jornada laboral.

Cuadro 23: Horas de trabajo doméstico por semana de las mujeres según estado civil.

	Media	Máximo	Mínimo
Solteras	23.8	60	10
Casadas	19.4	35	0
Unión Libre	15.5	21	10
Divorciadas	19	35	7

Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados obtenidos en las encuestas aplicadas a trabajadoras y trabajadores de la mina Francisco I. Madero.

Podemos concluir que los hombres no sólo dedican menos horas o ninguna a las labores domésticas en comparación con las mujeres, sino que también a las mujeres siempre se les ha posicionado en el ámbito “privado” caracterizado por el cuidado y la crianza de los hijos. Por tanto, los hombres al no tener deberes domésticos, tienen el tiempo necesario para dedicarse a las cuestiones laborales y posicionarse en el ámbito que la sociedad les ha asignado, el “público”, lo cual genera que tanto hombres como mujeres jueguen roles diferentes.

En el cuadro 24, referente a las personas que realizan la mayor parte de las labores domésticas, los resultados son contundentes. Al realizar la encuesta, se preguntó lo siguiente, ¿quién realiza la mayor parte de las labores domésticas del hogar? La respuesta consideraba cuatro personas como las principales: mujer/esposa, esposo, hija y madre.

Cuadro 24: Mujeres: persona que realiza la mayor parte de las labores domésticas.

	Frecuencia	Porcentaje
Entrevistada	17	54.8
Esposo	1	3.2
Hija	3	9.6
Madre	10	32.2
Total	31	100

Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados obtenidos en las encuestas aplicadas a trabajadoras y trabajadores de la mina Francisco I. Madero.

En el caso de las mujeres, la mayoría señaló ser quienes las llevan a cabo las labores; 10 de ellas mencionan que la madre es la que las realiza, tres que sus hijas y tan sólo una que es su esposo.

La mayoría de los hombres entrevistados contestó que su esposa es la que realiza la mayor parte de las labores domésticas del hogar, 24 de 31; únicamente 5 respondió que la madre es quien realiza dicha actividad. Véase cuadro 25.

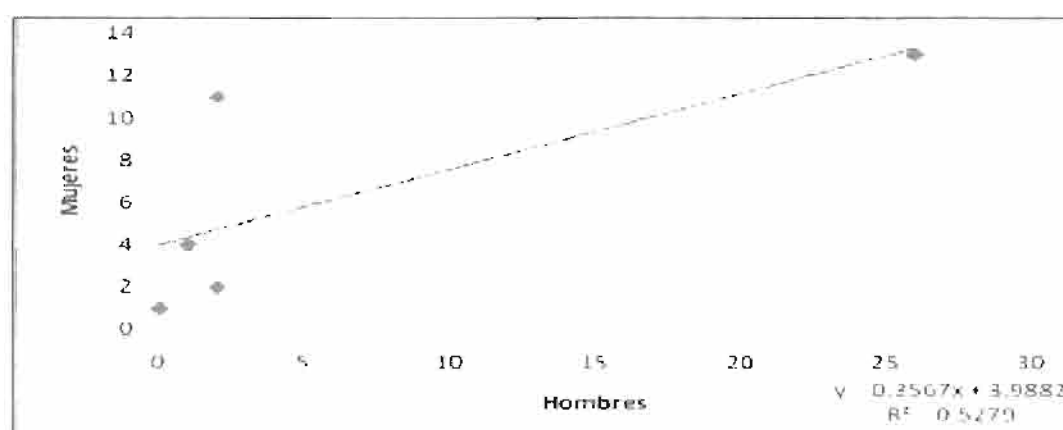
Cuadro 25: Hombres: persona que realiza la mayor parte de las labores domésticas.

	Frecuencia	Porcentaje
Esposa	24	77.4
Hija	1	3.2
Los dos	1	3.2
Madre	5	16.1
Total	31	100

Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados obtenidos en las encuestas aplicadas a trabajadoras y trabajadores de la mina Francisco I. Madero.

La gráfica 15 nos ayuda a comprender que tanto hombres como mujeres coinciden en ubicar a la mujer como responsable de las labores domésticas. Resultado ya previsto, dado que, la bibliografía me proporcionó elementos para comprender cómo el género determina los roles que caracterizan a cada sexo, posicionando a las mujeres en el ámbito privado.

Gráfica 15. Personas que realizan las labores domésticas.



Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados obtenidos en las encuestas aplicadas a trabajadoras y trabajadores de la mina Francisco I. Madero.

Con ello podemos concluir que las mujeres que participan directamente en el mercado laboral son quienes también resuelven la realización de las labores domésticas en su hogar.

3.3.4 Días de descanso: no es lo mismo hombre que mujer

De lo anteriormente expuesto se reafirma la idea de que los días de descanso no son lo mismo para hombres que para mujeres. En el cuadro 20 podemos observar los rubros en que se clasificaron las actividades realizadas los días de descanso por hombres y mujeres trabajadoras de la mina Francisco I. Madero.

1. Arreglos del hogar: se consideran las reparaciones y el mantenimiento que la casa requiere, las cuales son principalmente realizadas por los hombres.
2. Ayuda a la esposa: es la ayuda que el hombre proporciona a las mujeres tanto en las labores domésticas, al cuidado de la familia y a los arreglos del hogar.
3. Descansar: es el tiempo dedicado por los hombres al descanso.³⁵
4. Esparcimiento: considera las actividades realizadas durante los días de descanso, principalmente enfocadas hacia el deporte, paseo, fiestas y diversión.
5. Estudiar: el uso del tiempo que implica la inversión de más años en educación por cada sexo.
6. Familia: hace referencia no sólo al cuidado de los hijos e hijas por parte de

³⁵En este caso se menciona únicamente a los hombres, porque en las encuestas aplicadas sólo ellos respondieron dedicar tiempo de descanso. Las mujeres no contemplaron este rubro para su día de descanso.

los hombres y las mujeres, sino también al tiempo de esparcimiento que dedican ambos a la familia.

7. Labores domésticas: son los quehaceres domésticos que se llevan a cabo en el hogar.
8. Trabajar: son las actividades que realizan las personas a cambio de una remuneración en el tiempo libre.

Los datos obtenidos ubican únicamente dentro de cuatro rubros a las mujeres: las labores domésticas en primer lugar, la familia en segundo, esparcimiento en tercero y estudiar en cuarto. Los hombres se concentran en tres principales: esparcimiento, familia y descanso.

Cuadro 26: Actividades realizadas durante el día de descanso por sexo.

	Hombre	%	Mujer	%
Arreglos del hogar	3	9.7	0	0.0
Ayudar a mi esposa	1	3.2	0	0.0
Descansar	4	12.9	0	0.0
Esparcimiento	9	29.0	2	6.5
Estudiar	2	6.5	1	3.2
Familia	9	29.0	13	41.9
Labores domésticas	0	0.0	15	48.4
Trabajar	3	9.7	0	0.0
Total	31	100.0	31	100.0

Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados obtenidos en las encuestas aplicadas a trabajadoras y trabajadores de la mina Francisco I. Madero.

El caso se Claudia da muestra de lo anterior, ante lo cual señala:

Los días de descanso los utilizo para estar con mis hijos y al hogar, a lavar, a limpiar a cocinar. Se convierte uno, nada que ver con lo que haces aquí. Allá eres ama de casa completamente y eres mamá y esposa. Yo trato de no mezclar, porque a veces la presión del trabajo es muy fuerte y aunque no quieras te llevas los problemas del trabajo a tu casa y trato de que no sea así, porque también mi esposo se molesta (Claudia, 36 años).

Para María el tiempo libre es utilizado en las labores domésticas, al igual que la mayoría de las mujeres trabajadoras de la mina Francisco I. Madero, ella señala lo siguiente:

Mis hijos me ayudan mucho, pero mis días de descanso los dedico hacer lo más pesado o a darle una buena limpieza a la casa; a lavar, planchar, limpiar. Cuando ando de día yo les preparo el lonche a mis hijos y los llevo a la escuela, pero cuando ando de noche ellos se lo preparan. A veces voy a las fiestas familiares y a reuniones que hacen los compañeros pero son muy eventuales, en sí básicamente me la paso aquí en mi casa (María, 35 años).

Marisela comenta que su día de descanso lo utiliza para realizar las labores domésticas, para ella, lo principal es hacer la comida aunque el resto de las actividades no las haga.

El domingo, que es mi día de descanso es el día de lavar, pero si tengo otra cosa que hacer me salgo, no me interesa, si tengo que ir a la tienda a comprar mandado lo hago. No recojo mi cama, para mí lo más importante es hacer la comida.

En la gráfica 16 se distribuyen las actividades realizadas por los hombres durante el día de descanso. Como se menciona anteriormente, las actividades más sobresalientes son las de esparcimiento y familia que representan un 19%, continúa el descanso con un 13%, el trabajo y arreglos del hogar representan un 10%, mientras que las labores domésticas un 6% y el ayudar a la esposa un 3%.

Gráfica 16. Actividades realizadas durante el día de descanso:
el caso de los hombres.

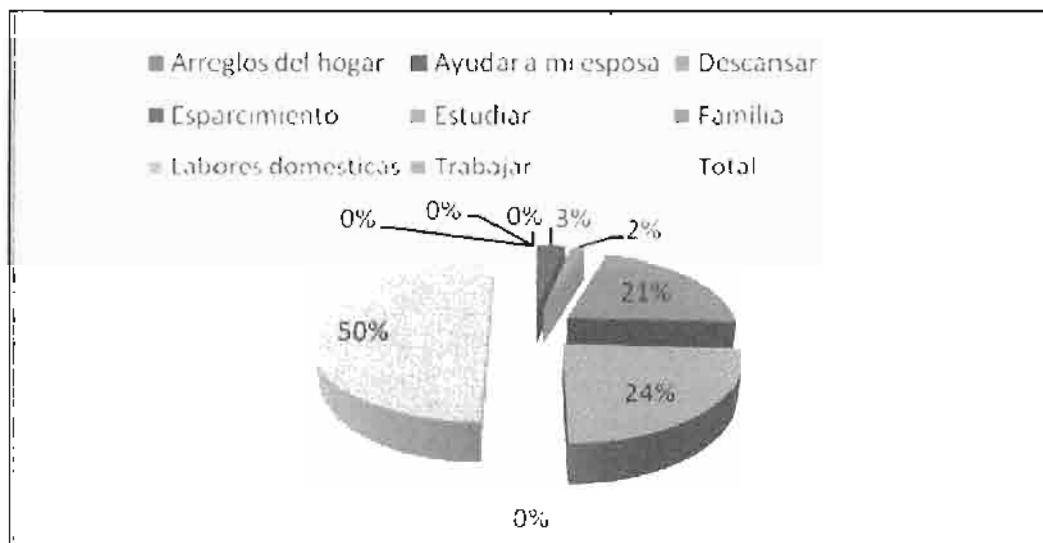


Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados obtenidos en las encuestas aplicadas a trabajadoras y trabajadores de la mina Francisco I. Madero

La distribución de las actividades realizadas durante el día de descanso para las mujeres difiere a la de los hombres. En este caso, ellas se concentran en cinco rubros de ocho que se consideraron. El 49% señaló dedicarse a las labores domésticas, el 42% a la familia, el 6% al esparcimiento y el 3% a estudiar.

Mientras que unas categorías resultan importantes para un sexo para el otro no. Ello da muestra de que el uso del tiempo es desigual para cada uno.

Gráfica 17. Actividades realizadas durante el día de descanso:
el caso de las mujeres.



Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados obtenidos en las encuestas aplicadas a trabajadoras y trabajadores de la mina Francisco I. Madero.

Ver por separado las labores domésticas con el cuidado de la familia, nos impide hacer una buena interpretación de la realidad. Realmente lo que la gráfica señala es que si unimos las labores domésticas con el rubro de familia, obtendríamos que el 91% de las mujeres de la mina se dedica a las cuestiones domésticas, las cuales incluyen al cuidado de los hijos y a otros miembros del hogar.

3.4. Las condiciones laborales: ¿un asunto de sexo o de género?

El mercado laboral ha sido un tema suficientemente estudiado por las académicas feministas. A partir de ello surgen diferentes posturas en torno a los ingresos diferenciados entre hombres y mujeres en iguales condiciones de trabajo. Por lo que, el salario puede ser analizado a partir del sexo, la edad, el número de hijos, las horas de trabajo, la antigüedad laboral, entre otras.

La conclusión más común es que las mujeres obtienen ingresos inferiores en

comparación con los hombres en iguales condiciones laborales, lo denominado como discriminación salarial, en donde la exigencia se centra en reclamar el mismo salario para trabajos de valor equivalente. Por otro lado, encontramos el término de diferencia salarial que Izquierdo define como:

...los actos intencionales de discriminación, otra a que las propias mujeres estén dispuestas a trabajar por menos dinero que los hombres ante las dificultades para conseguir empleo, y una tercera corresponde al hecho de que para muchas mujeres el trabajo remunerado ocupa un lugar secundario en sus vidas (Izquierdo 2001:60).

Sin embargo, los dos términos, discriminación y diferencia salarial, hacen alusión a la discriminación que son sujetas las mujeres, la diferencia estriba en que la discriminación salarial es una acción deliberada mientras que la diferencia salarial no lo es. Las diferencias salariales se explican por:

1. Para la mayoría de las mujeres adultas el trabajo remunerado se suma al doméstico, contando con una menor disponibilidad laboral. Al contar con una jornada laboral menor a la de los hombres, las diferencias salariales no se verán expresadas en discriminación,
2. los permisos por maternidad/paternidad que en la mayoría de los casos sólo toman las mujeres,
3. la realización de horas extras en el trabajo que produce que haya ingresos diferenciados entre hombres y mujeres,
4. la segregación ocupacional.

En el caso de la mina Francisco I. Madero no podemos considerar la existencia de discriminación salarial, sino de diferencia salarial, la cual es principalmente motivada por la segregación ocupacional que sería sinónimo de *discriminación ocupacional*, que se entiende como la ocupación diferencial entre puestos que son asignados a hombres o mujeres por el hecho de pertenecer a un

determinado sexo. Ante ello Bonaccorsi señala que la selección del personal que se realiza en el mercado laboral por género, efectúa formas de discriminación ocupacional por género ya sea de forma implícita o explícita.

La discriminación puede estar explícitamente escrita en las leyes laborales o convenios que resultan de fácil constatación. Pero también está presente en actitudes implícitas, por eje en las ofertas de tipos de empleos, en los criterios de selección, en el restringido acceso a la formación profesional, en la importancia de trabajos "de mujer" en la relación a la importancia de los trabajos "de hombre", en la atribución sistemática de calificaciones inferiores o la imposibilidad de acceder a la escala de categorías o también en los despidos o formas encubiertas de los mismos (Bonaccorsi 1999:4).

A continuación paso a describir la situación laboral de las y los trabajadores de la mina Francisco I. Madero, haciendo énfasis en la variable salarial a partir de las horas de trabajo que dedica cada sexo y de su condición civil.

3.4.1 Salario ¿por sexo?

En el cuadro 27 se analiza el ingreso mensual obtenido en la mina Francisco I. Madero según el sexo, en él podemos observar que hombres y mujeres tienen relativamente un ingreso similar, mientras que los hombres ganan mensualmente \$6,650 las mujeres \$5,834. Las diferencias se presentan al tomar en cuenta el ingreso máximo que pueden obtener las mujeres trabajadoras respecto a los hombres, el cual asciende hasta \$32,000 mensuales en comparación con \$18,000 es decir, la mitad de lo que ellas ganarían.

Sin embargo, el mínimo ingreso que pueden obtener las mujeres es de \$2,828 mientras que para los hombres es de \$4,000 mensuales. Las discrepancias en el máximo y mínimo en los salarios para ambos sexos se pueden atribuir a las actividades realizadas por cada uno. Las mujeres hacen trabajos con más bajo rango jerárquico en comparación con los hombres, de ahí que su salario mínimo sea inferior realizando trabajos poco valorizados como lo son: los del área de intendencia

y comedor. Tomemos en cuenta que las trabajadoras de dicha área están por contrato en la mina, es decir, no dependen directamente de esta.

Marisela, trabajadora del área de intendencia, comenta al respecto: *Nosotros no tenemos estímulos, ni bonos, ganamos \$707 semanales.*

Cuadro 27: Ingreso mensual por sexo.

	Media	Máximo	Mínimo
Hombre	6650.3	18000	4000
Mujer	5834.5	32000	2828

Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados obtenidos en las encuestas aplicadas a trabajadoras y trabajadores de la mina Francisco I. Madero.

Si bien, invertir más horas de trabajo ayuda a que los y las trabajadoras aumenten su salario; en el caso de las mujeres es distinto. Para Pastora, trabajadora del área de mina, realizar horas extras depende en gran medida de los hombres que trabajan con ella, es decir, si estos están en la disponibilidad de quedarse lo hacen y al contrario. Pero también señala que si no acepta es por regresar a su hogar a cuidar a sus hijas (os).

Gano entre \$1,100 y \$1,200 pero de eso tenemos que aportar a INFONAVIT y me descuentan por semana \$420. Mi ingreso es a veces igual que al de mis compañeros, depende de las horas extras, que son pagadas a \$60 (Pastora, 42 años).

3.4.2. El estatus laboral de las mujeres en la Mina Francisco I. Madero

El estatus laboral hace referencia al tipo de trabajo que los y las trabajadoras de la mina tienen. En este caso, las mujeres cuentan con un trabajo de mayor estabilidad

que los hombres, ya que 30 de ellas señalaron tener un trabajo de planta y tan sólo una, temporal. Por su parte 27 de los hombres indicó tener un trabajo de planta y 4 temporal.

Cuadro 28: Status laboral según sexo.

	Hombre	Mujer
Planta	27	30
Temporal	4	1

Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados obtenidos en las encuestas aplicadas a trabajadoras y trabajadores de la mina Francisco I. Madero.

3.4.3. De los días que trabajan las mujeres en la mina

En el cuadro 29 se muestran las horas trabajadas durante la semana según el sexo del y la trabajadora de la mina. Los hombres laboran 52 horas semanales mientras que las mujeres 49 horas es decir, ellos laboran tres horas más que ellas.

Cuadro 29: Horas trabajadas por semana según sexo.

	Media	Máximo	Mínimo
Hombre	52	72	40
Mujer	49	60	40

Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados obtenidos en las encuestas aplicadas a trabajadoras y trabajadores de la mina Francisco I. Madero.

Sin embargo, sabemos que las mujeres invierten conjuntamente en trabajo remunerado y doméstico más horas que los hombres, en el apartado sobre "horas dedicadas a las labores domésticas" se mostraba que las mujeres de la mina Francisco I. Madero laboran 19 horas más que los hombres en trabajo remunerado y

doméstico. En este caso, las diferencias estriban en la realización de horas extras y la poca flexibilidad de los horarios. En las entrevistas realizadas, las mujeres comentaban que los horarios eran muy difíciles y que su jornada laboral comenzaba desde las cinco de la mañana:

Los horarios son muy difíciles y son demasiadas las horas de trabajo, 12 horas; es demasiado tiempo, antes éramos muchas mujeres trabajando, pero se salieron por la cuestión de los horarios porque no tenía quien le cuidara a sus hijos, gracias a Dios yo he tenido el apoyo de mi mamá y por eso he permanecido allí y ahora ya están grandes (María, 35 años).

Diario me tengo que levantar a las cinco de la mañana porque el camión que pasa por nosotros sale a las seis y llega hasta Guadalupe, mi horario de trabajo es de 5:00 a 7:00 ya sea por la mañana o por la tarde y cuando salgo de trabajar llego a mi casa a hacer el quehacer que falte (Pastora, 42 años).

Sólo los domingos descanso, aunque a veces hay que venir a la mina. Normalmente, trabajo de lunes a sábado de 7:00 am a 5:00 pm y los sábados trabajo de 7:00 am a 12:00 am. Tenemos un control de calidad, entonces si la planta no sabe que es lo que se está produciendo se pierde, es decir, tiene que saber diariamente que es lo que se está produciendo, ello implica que diario generemos reportes (Claudia, 36 años).

Al tomar en cuenta las horas máximas alcanzadas por un o una trabajadora es donde se muestran las diferencias. En los resultados obtenidos se demuestra que los varones pueden invertir hasta 12 horas más que las mujeres en su trabajo remunerado por semana. Un factor fundamental para que el hombre invierta más horas de trabajo semanales que las mujeres lo es el “el uso del tiempo”. Hay que considerar que las mujeres son las que invierten más horas de trabajo doméstico en comparación con los hombres.

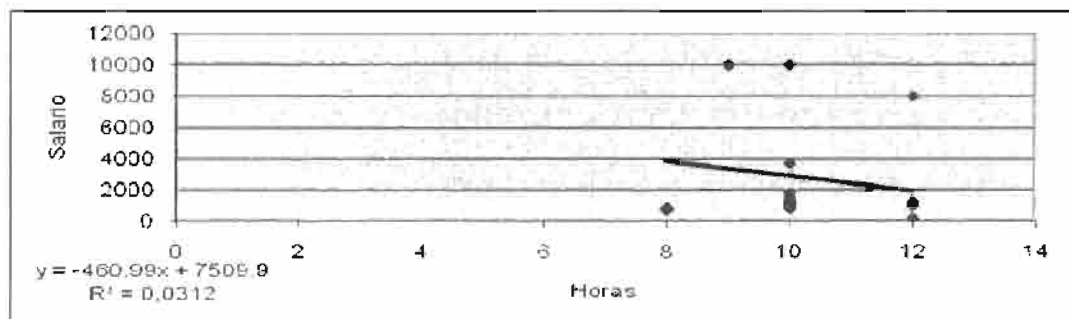
La gráfica 18 muestra la relación entre las horas de trabajo y el salario de las trabajadoras de la mina Francisco I. Madero. La teoría neoclásica señala que entre más horas que labora un trabajador mayor será su ingreso salarial. En este caso las mujeres que laboran 10 horas diarias ganan entre \$1100 y \$5000 semanales, ello evidencia que no es necesariamente lo que señala dicha tesis. La teoría de la discriminación por sexo, sostiene que las mujeres tienden a ocupar puestos

jerárquicos diferentes y que a pesar invertir las mismas horas en el trabajo remunerado sus ingresos salariales son diferentes, debido a las labores realizadas y al puesto de trabajo que representan.

En el caso analizado las variaciones estriaban en la inversión de horas extras dedicadas por las trabajadoras, en este caso, si se afirma lo que señala la teoría a más horas de trabajo mayor retribución salarial.

Sin embargo, hay que tomar en cuenta que el salario está establecido en términos legales, por ello no hay una dependencia entre una variable y otra de tal forma que llega un momento que entre más horas extras de trabajo inviertan las trabajadoras su ingreso no aumentará. Es decir, las horas extras son limitadas y no dan la posibilidad de que el trabajador o trabajadora invierta la cantidad de horas que desee.

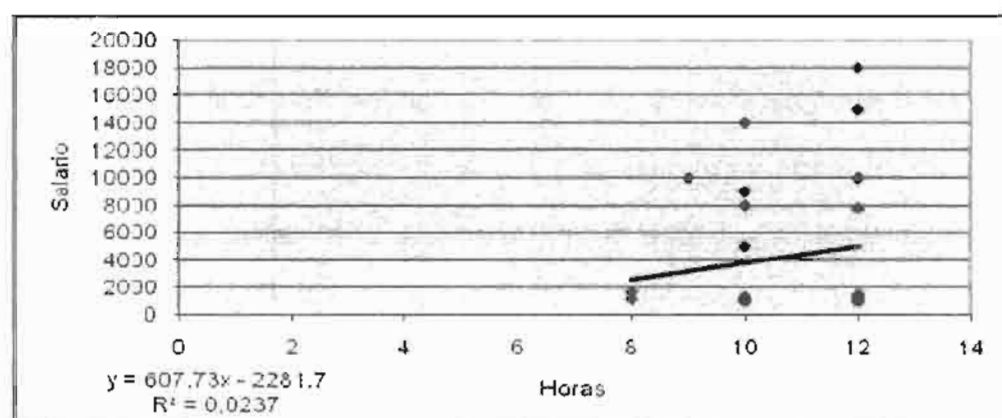
Gráfica 18. Relación entre las horas de trabajo y el salario de las trabajadoras.



Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados obtenidos en las encuestas aplicadas a trabajadoras y trabajadores de la mina Francisco I. Madero.

En el caso de los hombres, la gráfica 19 muestra la misma tendencia que la de las mujeres trabajadoras. En primer lugar, observamos que los hombres invierten más horas de trabajo que las mujeres, obteniendo ingresos salariales mayores y ocupando una cantidad mayor de puestos con más alto nivel jerárquico que ellas

Gráfica19. Relación entre las horas de trabajo y el salario de los trabajadores.



Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados obtenidos en las encuestas aplicadas a trabajadoras y trabajadores de la mina Francisco I. Madero

Es decir, el salario está en función de las horas invertidas en el trabajo y del puesto de trabajo en que se desempeñen los y las trabajadoras de la mina Francisco I. Madero. Por tanto, no podemos señalar que exista discriminación salarial en las mujeres, pero sí una diferencia salarial respecto a los hombres, la cual se traduce en discriminación por el hecho que hombres y mujeres no cuentan con las mismas ventajas a la hora de su inserción laboral. La ventaja de los hombres es la disposición del tiempo mientras que para las mujeres es una desventaja.

En este caso podemos señalar, que las mujeres se encuentran discriminadas desde que se incorporan al mercado laboral debido a que está diseñado bajo el modelo de vida masculino y no del femenino, en el cual la mina Francisco I. Madero no queda excluida y reproduce prácticas ya establecidas.

CONCLUSIONES

Indudablemente la mina Francisco I. Madero ha representado una solución de empleo para las mujeres de la comunidad de Francisco I. Madero y lugares aledaños. Desde el punto de vista académico, representó una veta muy importante para investigar; dado que el ámbito minero era considerado como un espacio masculinizado. A partir de la incursión en él, se encontraron hallazgos muy significativos que rompen con estereotipos de género y teorías que confinan a las mujeres a “espacios femeninos”. A través de la investigación de campo es como se pudo rechazar las hipótesis propuestas al inicio de la investigación, mostrando las variables implicadas en la situación laboral de los y las trabajadoras de la mina Francisco I. Madero. Las lecturas analizadas sobre mujeres y trabajo coincidían en ubicar a las mujeres trabajadoras en ámbitos considerados propios de su sexo; sin embargo, para el caso de la mina Francisco I. Madero los hechos, muestran lo contrario a lo ya establecido. Ello da pauta para hacer una crítica hacia el cómo las teorías tienden a *generalizar* sin tomar en cuenta las particularidades y hallazgos que caracterizan una realidad concreta investigada.

Así mismo, la investigación de campo fue fundamental para tener un contacto directo, *frente a frente*, con los y las actoras, con la información y con el conocimiento de los procesos sociales que están viviendo. El hecho de poder entrevistar a las mujeres de esta mina me permitió, no sólo conocer sus experiencias como trabajadoras asalariadas, sino también sus vivencias, experiencias personales, alegrías, tristezas, triunfos y fracasos.

La minería es el marco de estudio perfecto para reconocer y hacer patente la aparición de un estereotipo de mujer que no pertenece al que ha construido la sociedad, que la posiciona en el lugar que por excelencia le corresponde, el hogar.

Las mujeres de la mina Francisco I. Madero se enfrentan a un medio laboral desconocido y se encuentran en un tejido social que no las asume como normales. Dentro de este medio es como ellas negocian día con día su permanencia en un espacio aún "masculino"; sin embargo, al mismo tiempo se gestan nuevas relaciones en donde ya no sólo prevalece la figura masculina, sino también, la femenina. Es decir, aquél espacio masculino pasa a ser compartido por el otro sexo que había sido invisibilizado, el de las mujeres.

Los mitos que se crearon en torno a la minería reforzaron ese imaginario social que posicionó a la minería como un gueto exclusivo de los hombres. El hecho de considerar "que si una mujer entraba a una mina ésta se salaba y derrumbaba porque el mineral se ponía celoso" evidenciaba en primer lugar, que el ámbito minero era un espacio por y para los hombres y, en segundo lugar, que las mujeres no eran partícipes en el trabajo asalariado de la mina. La mina Francisco I. Madero ha mostrado creciente interés por emplear a las mujeres como trabajadoras asalariadas en todos los procesos de producción; en el área de mina, de planta, administración y laboratorio. La interrogante que se desprende de este hecho es: ¿por qué las mujeres se incorporan a un ámbito considerado masculino? ¿qué fue lo que las motivó? en páginas anteriores, describí que los principales motivos de inserción de las mujeres a la mina Francisco I. Madero corresponden a cuestiones: a) económicas, b) las orientadas a su formación, y c) la curiosidad o la tradición. El hecho de que el ámbito minero fuera propio de los hombres no fue un obstáculo para que las mujeres ingresaran en él. A continuación se describen algunos de los motivos de incorporación de las mujeres a la mina:

1. Económicas: mujeres que ingresan a laborar en la mina por la necesidad de

obtener un salario que las ayude a mantener su hogar o en todo caso contribuir al gasto familiar. Hay que señalar que la mayoría de las mujeres tienen hijos y son madres solteras lo cual implica un mayor grado de responsabilidad para aportar al ingreso familiar. Esto rompe con el esquema de la familia nuclear como el ideal, esquema que socialmente se ha construido debido a que la mayoría de las mujeres se encuentran dentro de hogares monoparentales femeninos dejando atrás la idea del hombre como proveedor.

2. Por tradición: en donde a las mujeres se les inculcó el interés por la minería a través de sus padres o familiares y como ellas a su vez lo siguen reproduciendo entre los y las hijas.
3. Por curiosidad: las mujeres se insertan como trabajadoras por el simple hecho de conocer el interior de una mina.
4. Por su formación: las mujeres tuvieron una formación que estuvo orientada a realizar actividades consideradas "propias a los hombres" sin hacer diferencias de cuales son para un sexo o para otro.³⁶

Además existen otros motivos que se enfocan a factores externos y producen que las mujeres puedan incorporarse dentro de este ámbito laboral.

- Por conveniencia de la empresa: los empleadores prefieren contratar mano de obra femenina por sus características. Es decir, el trabajo en interior mina requiere de cuidados debido a los riesgos y peligros que esta implica y las mujeres tienen la ventaja de ser cuidadosas y trabajar en equipo, protegiendo a los suyos. Además de que tienen menos ausentismo que los hombres, hecho favorable a la hora de su contratación.

³⁶Los motivos que se enumeran sobre el ingreso laboral de las mujeres a la minería fueron obtenidos a partir de las entrevistas realizadas en la mina Francisco I. Madero. Cabe señalar que no se pueden generalizar para todos los casos de mujeres ya que cada persona tuvo diferentes razones para su inserción laboral

- Falta de alternativas laborales: la carencia de empleos en la región y la apertura de nuevas minas obliga a las mujeres a incorporarse dentro de éste ámbito.
- La migración: para la empresa minera la migración ha sido un factor que los obliga a contratar mano de obra femenina, dado que los hombres son los que tienen mayores tasas de migración y las mujeres representan fuerza laboral que requiere incorporarse al mercado.

El orden en que se mencionan va de acuerdo al grado de importancia que las mujeres le atribuyen una vez que ingresan a trabajar en el sector minero. Sin embargo, las razones pueden variar dependiendo del lugar de residencia, el nivel socioeconómico, el grado de escolaridad y la formación recibida en su hogar.

La trayectoria laboral de las mujeres en el ámbito minero ha estado en constante aumento; las cifras mostradas por el INEGI en el censo económico de 2004 sobre "Los hombres y las mujeres en las actividades económicas", muestran una tasa de crecimiento de 3.95% a nivel nacional y de 6.03% a nivel estatal. Hecho que nos permite afirmar que las mujeres están incursionando en áreas de trabajo ajenas a su sexo. Sin embargo, para el caso de la mina Francisco I. Madero la tasa de crecimiento ha sido negativa. De un total de 60 mujeres que ingresaron al inicio de la fundación de la mina, tan sólo quedan 40. Los motivos de salida están orientados principalmente hacia la falta de flexibilidad de los horarios de trabajo y el cuidado de los hijos.

Hay que considerar que las trabajadoras de la mina Francisco I. Madero tienen horarios poco flexibles; su jornada laboral es de 7:00 am a 5:00 pm ya sea por la mañana o por la tarde. Si le agregamos el tiempo dedicado a las labores domésticas estamos hablando de que las mujeres comienzan su jornada laboral

desde las 5:00 am una vez que se levantan y se preparan para irse a trabajar.

Lo anterior representa una desventaja para las que se incorporan al mercado laboral, es decir, si los horarios de trabajo son poco flexibles las trabajadoras no pueden invertir horas extras que se vean reflejadas en un ingreso mayor al obtenido semanalmente. Estas desventajas lo son el tiempo y la responsabilidad que implica el hogar. Mientras que los hombres ingresan al mercado laboral con la ventaja de la disponibilidad del tiempo y sin la responsabilidad del hogar; situaciones de incorporación distintos que influyen en la obtención de un salario mayor o menor para cada sexo.

Los hallazgos principales de la investigación están sustentados en los siguientes cuestionamientos: ¿cómo se organizan las funciones al interior de la mina de acuerdo a su sexo? ¿cómo se da la partición de las mujeres en el trabajo laboral a partir de la doble jornada? ¿existe discriminación salarial en la mina Francisco I. Madero del estado de Zacatecas de las mujeres respecto a los hombres?

El primer hallazgo es que las mujeres no se encuentran concentradas en actividades propias de su sexo, en las administrativas. Anteriormente señalé que la teoría de la segregación por sexos es aquella que considera la existencia de dos grupos de trabajos diferenciados; para hombres y mujeres, en donde éstas últimas tienden a desempeñar trabajos tradicionalmente femeninos. La mina Francisco I. Madero es un claro ejemplo que evidencia cómo las mujeres se ubican en espacios considerados masculinos, realizando actividades en el área de mina dejando de lado las áreas administrativas.

Empero, este hecho pone de manifiesto dos situaciones, por un lado, que las mujeres se han insertado y han ganado espacios en ámbitos laborales propios de los hombres, y por el otro, que las mujeres están ocupando puestos con bajo nivel

jerárquico en comparación con estos. Los datos obtenidos dan muestra de ello. La mayor parte de las trabajadoras de la mina Francisco I. Madero se encuentran en el área de mina y tan sólo un porcentaje muy pequeño en el área de administración. Estamos hablando de 16 mujeres en mina y 6 en administración. Por su parte, tan sólo son tres mujeres las que cuentan con alto rango jerárquico dentro de la mina, la jefa de almacén, la asistente de compras y la jefa de laboratorio. Ello en comparación con 64 hombres que se ubican en ésta área.

El segundo hallazgo comprueba que las mujeres trabajadoras de la mina Francisco I. Madero llevan a cabo una doble jornada laboral, ante ello, Carrasco señala, que las mujeres realizan una doble jornada laboral, también conocida como doble ausencia o presencia. Las mujeres de la mina laboran 21.7 horas semanales en trabajo doméstico, mientras que los hombres 2.7 horas, si a esto le sumamos las 12 horas de trabajo asalariado que un trabajador y trabajadora invierte diariamente; las mujeres laboran 93 horas semanales en trabajo remunerado y doméstico.

Por otro lado, los resultados obtenidos en las encuestas dan muestra de cómo hombres y mujeres coinciden en ubicar a las mujeres como las responsables de las labores domésticas. A través del género se determinan los roles de cada sexo, los cuales siempre tienden a situar a las mujeres en el ámbito privado.

La manera en que las mujeres organizan el trabajo remunerado con el trabajo doméstico es con el apoyo de sus hijas y madres. El día de descanso lo asignan a las labores domésticas y al cuidado de los hijos (as). Estas mujeres no sólo son las que aportan al gasto familiar sino también las que realizan las labores domésticas.

La doble jornada que llevan a cabo las mujeres no les permite dedicar tiempo a otras actividades, como recreativas. Con ello se pone nuevamente de manifiesto la existencia de una distribución desigual en las tareas del hogar entre hombres y

mujeres.

El tercer hallazgo demuestra que no existe discriminación salarial de las mujeres respecto a los hombres. En este caso los resultados arrojados de la encuesta no muestran ingresos diferenciados entre los y las trabajadoras de la mina Francisco I. Madero, sino una participación desigual que se basa en la dificultad de las mujeres para administrar su tiempo. Cumplen con los horarios establecidos pero la mayoría señaló no poder realizar horas extras, principalmente, por sus responsabilidades en el hogar y el cuidado de los y las hijas. Las mujeres buscan conciliar su fortaleza económica con las derivaciones afectivas propias de la vida familiar.

El salario depende del número de horas trabajadas, es decir, a mayor cantidad de horas laboradas mayor salario. Pero, el hecho de que los y las trabajadoras inviertan la misma cantidad de horas diarias no es una constante para que su ingreso sea igual; lo que lo diferencia es el puesto en que se desempeña cada uno de ellos. Entonces podemos afirmar que a mayor puesto jerárquico en que se ubiquen los y las trabajadoras mayor ingreso salarial. Por tanto, no podemos considerar que exista discriminación salarial de las mujeres respecto a los hombres en la mina Francisco I. Madero, pero sí existe una discriminación ocupacional en los puestos que representan altos rangos jerárquicos, los cuales son cooptados en su mayoría por los hombres.

Si bien no podemos considerar el hecho de que exista una discriminación salarial, sí podemos hablar de una discriminación basada en el hostigamiento constante al que son sujetas las mujeres en el ámbito minero y una dificultad a la hora de ascender en sus áreas de trabajo, dado que son los mismos hombres los jefes inmediatos de ellas; además son éstos los que tienen una mayor

representatividad en los sindicatos permitiéndoles una mayor negociación que a las mujeres.

Es necesario aclarar que a partir de los resultados obtenidos en las encuestas se desprende lo siguiente: el nivel educativo y el estado civil no son elementos necesarios que nos permitan afirmar que haya discriminación entre un sexo y otro. Además que para la empresa no son requisitos fundamentales para la incorporación a la mina.

Por último, es pertinente señalar la necesidad de formular políticas públicas o proyectos dirigidos a mujeres trabajadoras que contemplen todas y cada una de las necesidades a las que se ven sujetas una vez que se insertan al mercado laboral; desde la creación de guarderías que tomen en cuenta los horarios hasta la flexibilidad de esos horarios. En este sentido, considero que se deben de seguir incrementando los estudios sobre las mujeres trabajadoras en las minas, de tal forma, que ello ayude no sólo al análisis de sus necesidades sino también al desarrollo de programas gubernamentales que tomen en cuenta lo anterior para una mejor calidad de vida para las mujeres mineras.

BIBLIOGRAFÍA

Abramo, Lais; Valenzuela, María Elena y Molly Pollack (2000). *Equidad de género en el mundo del trabajo en América Latina. Avances y desafíos cinco años después de Beijing*, Lima, OIT, No. 130.

Arriagada, Irma (2005). "Estructuras familiares, trabajo y bienestar en América Latina", ponencia presentada en el Seminario internacional Género, familia y trabajo en perspectiva comparada, Universidade do Estado do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, pp. 1-37.

_____ (2006). "Desigualdades, exclusiones y discriminaciones de género en el mercado laboral de América Latina" en Gioconda Herrera (editora), *La persistencia de la desigualdad: género y pobreza en América Latina*, Quito, Ecuador. Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales; Secretaría Técnica del Frente Social, pp. 21-48.

Becker, G. (1983). "La inversión en capital humano e ingresos" en L. Toharia (comp.), *El mercado de trabajo: teorías y aplicaciones*. Madrid, Alianza Editorial.

Benería, Lourdes (2005). "El debate inconcluso sobre el trabajo no remunerado" en Dinah Rodríguez y Jennifer Cooper (comps.), *El debate sobre el trabajo doméstico*, México, D.F. UNAM-IIE, pp.53-89.

Bianchi, Marina (1994). "Más allá del doble trabajo", en Cristina Borderías, Cristina Carrasco y Carme Alemany (comp.), *Las mujeres y el trabajo. Rupturas conceptuales*, Barcelona, Economía Crítica, pp. 453-489.

Bonaccorsi, Néida (1999). "El trabajo femenino en su doble dimensión: doméstico y asalariado", Santa Rosa, La Aljaba, año 6, vol. IV, Universidad Nacional de Luján, pp. 2-7.

Carrasco, Cristina (1999). "Introducción: Hacia una Economía Feminista" en *Mujeres y Economía. Nuevas perspectivas para viejos y nuevos problemas*, Barcelona, Ed. Icaria Antrazyt, pp. 11-53.

_____ (2001). "Hacia una nueva metodología para el estudio del trabajo: propuesta de una encuesta de empleo alternativa" en *Tiempos, trabajo y género*, Barcelona, Publicaciones Universitat, pp. 1-21.

_____ (2003). "¿Conciliación? No, gracias. Hacia una nueva organización social" en *Malabaristas de la vida. Mujeres, tiempos, trabajo*, Barcelona, Icaria, pp. 27-52.

Castro, Roberto (1996). "En busca del significado: Supuestos, alcances y limitaciones del análisis cualitativo" en Ivonne Szasz y Susana Lerner (comps.), *Para comprender la subjetividad*, México, El Colegio de México, pp. 57-85.

De Barbieri, Teresita (1991). "Los ámbitos de acción de las mujeres", *Revista Mexicana de Sociología*, año 53, núm. 1, enero-marzo, pp. 203-22.

Del Pozo, Rubén de J. (2000). "La gran minería zacatecana en el contexto neoliberal 1982-1999", tesis de maestría, Zacatecas, Unidad Académica de Minas, Universidad Autónoma de Zacatecas.

De Villota, Paloma (Ed.) (2001). *Globalización a que precio. El impacto de las mujeres del norte y del sur*, Barcelona, Icaria / Antrazyt.

Delgado, Marla Berenice Godinho (1995). "Sindicalismo latino-americano: el difícil diálogo entre mulheres e homes" en María Silva Portella de Castro y Achim Wachendorfer. *Sindicalismo Latinoamericano: entre la renovación y la resignación*, Caracas, ILDIS/Nueva Sociedad, pp. 509-535.

Elson, Diane (coord.) (2000). *El progreso de las mujeres en el mundo 2000. Informe Bienal de UNIFEM (Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer)*, Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la mujer.

England, Paula (1985). "The sex gap in work and wages". *Society*. Texas University.

Flórez-Estrada, María (2007). *Economía del género. El valor simbólico y económico de las mujeres*. San José. Editorial UCR.

García, Brígida y Orlandina de Oliveira (2004). "El ejercicio de la paternidad en el México Urbano" en Mariana Ariza y Orlandina de Oliveira (coords), *Imágenes de la familia en el cambio del siglo*, México, UNAM.

Grupo Dones i Treballs (2003). "Introducción: Repensar desde el feminismo los tiempos y trabajos en la vida cotidiana" en *Malabaristas de la vida. Mujeres, tiempos y trabajos*, Barcelona, Icaria, pp. 13-26.

Hartmann, Heidi (1994). "Capitalismo, Patriarcado y Segregación de los Empleos por Sexo" en Cristina Borderías, Cristina Carrasco y Carme Alemany (comp). *Las mujeres y el trabajo. Rupturas conceptuales*, Barcelona, ICARIA: FUHEM, D. L., pp. 254-294

Humphries, Jane y Hill, Rubery. "La Autonomía Relativa de la Reproducción Social: su relación con el sistema de reproducción", en Cristina Borderías; Cristina Carrasco y Carme Alemany (comp). *Las Mujeres y el Trabajo. Rupturas conceptuales*. Barcelona, Economía Crítica, pp. 395-449.

Izquierdo, María de Jesús (2001). *Sin vuelta de hoja. Sexismo: poder, placer y trabajo*. Barcelona, Ediciones Bellaterra, pp. 15-26, 49-68.

Karl, Marx (2001). *El capital. El proceso de producción del capital*. Tomo 1/ Vol. 2. México. Ed. Siglo XXI.

Oostendorp, Remco H. (2004). Globalization and the gender gap. Free University of Amsterdam, Amsterdam Institute for International development. World Bank Policy Research Working Paper 3256.

Pedrero, Mercedes (2003). "Las condiciones de trabajo en los años noventa en México. Las mujeres y los hombres: ¿ganaron o perdieron?" *Revista mexicana de sociología*, Núm. 4, pp. 733-76.

Poggio, Barbara (2000). "Between Bytes and Bricks: Gender Cultures in WorkContexts". *Economic and Industrial Democracy*, Vol. 21, Nº 3, pp. 1-12.

Renaud Cuevas, Corina; Simón Domínguez, Nadima; Flores Becerril y María Elena (No aparece año). "La Teoría de la Inversión del Capital Humano de Mujeres Mexicanas con Estudios Superiores no Explica su Segregación Laboral". Universidad Complutense de Madrid. Madrid, España.

Rendón, Teresa (2003). "Empleo, Segregación y Salarios por Género" en Enrique de la Garza & Carlos Salas (coord.) *La Situación del Trabajo en México, 2003*. México. Plaza y Valdés Editores, pp. 1-24.

_____. (2003). *Trabajo de Hombres y Trabajo de Mujeres en el México del Siglo XX*. Universidad Nacional Autónoma de México; México, D.F., PUEG, pp. 7-283.

Reskin, Barbara F. & Padavic, Irene (1994). *Women and Men at Work*. Pine Forge Press. California. Thousand Oaks.

Solova Manenova, Vera & Baca Tavira, Norma (1999). "Enfoques teóricos metodológicos sobre el trabajo femenino". *Papeles de Población*, Universidad Autónoma del Estado de México, Abril-junio, Núm. 020, Toluca, México, pp. 69-88.

Sorensen, Elaine (1990). "The Crowding Hypothesis and Comparable Worth Issue" *Journal of Human Resources*. University of Wisconsin Press. Vol. 25, No.1, pp. 55-89.

Taylor, S. J y R. Bogdann (1992). Introducción a los métodos cualitativos de investigación. *La búsqueda de significados*. Barcelona. PAIDOS, pp.

Tenjo Galarza, Jaime; Rocío Ribero Medina y Luisa Fernanda Bernat Díaz (2006). "Evolución de las diferencias salariales de género en seis países de América Latina" en *Mujeres y Trabajo en América Latina. Desafíos para las Políticas Laborales*. Washington, EUA, Editora Claudia Piras, Banco Interamericano de Desarrollo, pp. 149-198.

Scott, Joan W. (1999). "El género: una categoría útil para el análisis histórico" en Marysa Navarro y Catherine R. Stimpson (comps.), *Sexualidad, género y roles sexuales*, Buenos Aires, Fondo de Cultura Económica, pp. 37-75.

FUENTES ELECTRÓNICAS

Abadía Alvarado, Luz Karime (2005). "Discriminación salarial por sexo en Colombia: un análisis desde la discriminación estadística". Bogotá. <http://www.banrep.gov.co/documentos/conferencias/2006/abadiadiscriminacion2006.pdf>.

Abramo, Laís (2004). "¿Inserción laboral de las mujeres en América Latina: una fuerza de trabajo secundaria?" *Revista Estudios Feministas* Vol. 12, Núm. 2, Florianópolis, Mayo-Agosto, pp. 224-235. <http://www.marxismovivo.org/marxismovivo2esp.html>.

Colomer, Victor (2003). "Entrevista a Cristina Carrasco en Cara a Cara". <http://www.drac.com/200303/20030307.html>.

De Elejabeitia, Carmen (1993). "Los movimientos de mujeres paradoja de los movimientos sociales", *Documentación Social*. http://www.caritas.es/Componentes/ficheros/file_view.php?MTQ5QTg%D.

Campillo, Fabiola (1998). "El trabajo doméstico no remunerado en la economía" en *Macroeconomía, Género y Estado*, Editores DNG, GTZ, TM.

<http://www.ucentral.edu.co/NOMADAS/nunme-ante/11-15/pdfsNomadas%2012/10-trabajo.PDF>, pp 98-115

Sara Da Ros, Giuseppina (2008). "Las mujeres en las teorías económicas, en el pensamiento feminista y en la economía solidaria" Editorial CORNADEC, Ecuador. Vol. 6. No. 1. http://www.unircoop.org/unircoop/files/article6_2008.pdf.

Iranzo, Consuelo y Jacqueline Richter (2002). El espacio femenino en el mundo del trabajo formal. Vol. 7. No. 20. http://www.serbi.luz.edu.ve/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S131599842002012000002&lng=es&nrm=iso. ISSN 1315-9984.

Monografía del municipio de Morelos, Secretaría de Desarrollo Económico, Análisis Estadístico. http://infoeconomica.zacatecas.qob.mx/monografias_municipales/032_Morelos.pdf.

Nelson, Julie (No aparece año). "Feminismo y Economía". Aparece en: http://www.ase.tufts.edu/qdae/about_us/cv/nelson_papers/nelson_feminismo_y_economia.pdf.

Palma, Alejandra (2007). "Mineras de Zacatecas, 12 horas en la profundidad". Cimacnoticias. www.cimacnoticias.com/site/070107010906/mineras/dezacateca.161480.html.

Pineda, Duque Javier (2004). *Entre el empoderamiento y la subordinación. Los retos del enfoque de género y desarrollo en los programas de microempresas*. Bogotá, IICA. http://jpineda.uniandes.edu.co/Documentos/Art_Empoderamiento.pdf.

Rionda Ramírez y Jorge Isauro (2006). *Economía de la Empresa: Ideas Clave*. www.eumed.net/libros/2006/jirr-emp/.

Toledo, Celia (2000). *Mujeres. El género nos une, la clase nos separa*. http://www.bvssst.org.ve/documentos/pnf/mujeres_el_genero_nos_une_%20la_clase_nos_divide.pdf.

OTRAS FUENTES

Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI). *II Censo de Población y Vivienda 2005*. México 2006.

Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI). *IX Censo General de Población y Vivienda, 1990 del estado de Zacatecas*. México 2000.

Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI). *XII Censo General de Población y Vivienda, 1990 del estado de Zacatecas*. México 2000.

Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI). *Estadísticas a propósito del día mundial de la Población. Datos de Zacatecas 2009*.

Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI). *Los hombres y mujeres en las actividades económicas. Censo económico 2004*.

ANEXOS

Claves de identificación

0.- Hora de inicio de encuesta | | | | | Hora de Término | | | | |

1.- Empresa _____

1.1 Municipio _____

Preguntas sociodemográficas

2. ¿Dónde vive? _____

3.- Sexo: Hombre ☐ Mujer ☐

4.- Edad..... | | | 5. ¿Cuál es su estado civil? _____

| |

Soltero 1

Casado 2

En unión libre 3

Divorciado o separado..... 4

Viudo 5

6.- ¿Hasta qué año o grado estudió? _____

6.1. Año o Grado | |

6.1.- Grado

Ninguno (anote "0") | |

Preescolar o kinder | |

Primaria | |

Secundaria | |

Preparatoria o bachillerato | |

Normal | |

Carrera técnica o comercial | |

Profesional | |

Maestría o doctorado | |

7.- ¿Tiene hijos? Si ☐ No ☐

7.1.- ¿Cuántos hijos tiene? | |

7.2.- ¿Cuántos tienen de menos de 6 años? | |

8. Incluyéndolo a usted, ¿cuántas personas viven en su vivienda? | |

- 8.1 Incluyéndolo a usted, de éstas ¿cuántas trabajan?
- 8.2 ¿Cuántas horas dedica a las labores domésticas?
- 8.3 ¿Quién realiza la mayor parte de las labores domésticas en el hogar?
9. ¿A qué dedica el o los días de descanso en la mina?

Preguntas Laborales

- 9.- ¿Cuál es su antigüedad en esta empresa? Años. O Meses.
- 10.- En los últimos 3 meses, ¿ha recibido algún pago por otra actividad diferente?
Si No
- 11.- ¿Cuál es la actividad principal que realiza en ese trabajo?
- 12.- Para realizar su trabajo, ¿requirió algún tipo de capacitación por parte de la empresa?
Si No
- 13.- ¿En qué consistió la capacitación que le dieron?
-
- 14.- Su trabajo es: De planta Temporal Meses (En caso de ser temporal)
- 15.- En su empresa, ¿le toca a veces trabajar en distintos turnos? Si No
- 16.- ¿Cuántos días trabaja a la semana en esta empresa?
- 16.1.- ¿Cuántas horas trabaja al día en la mina?
- 17.- ¿Regularmente trabaja horas extras? Si No
- 18.- ¿Le gusta trabajar horas extras? Si No (En cualquier caso) Diga por qué
.....
.....
.....

En su trabajo hay posibilidades de:

- 19.- Mejorar salario por antigüedad Si No No sabe
- 20.- Mejorar salario por desempeño Si No No sabe
21. ¿Cuánto años le gustaría permanecer trabajando en la empresa actual?
 Años
 Hasta que me retire
 No sabe
Diga la razón

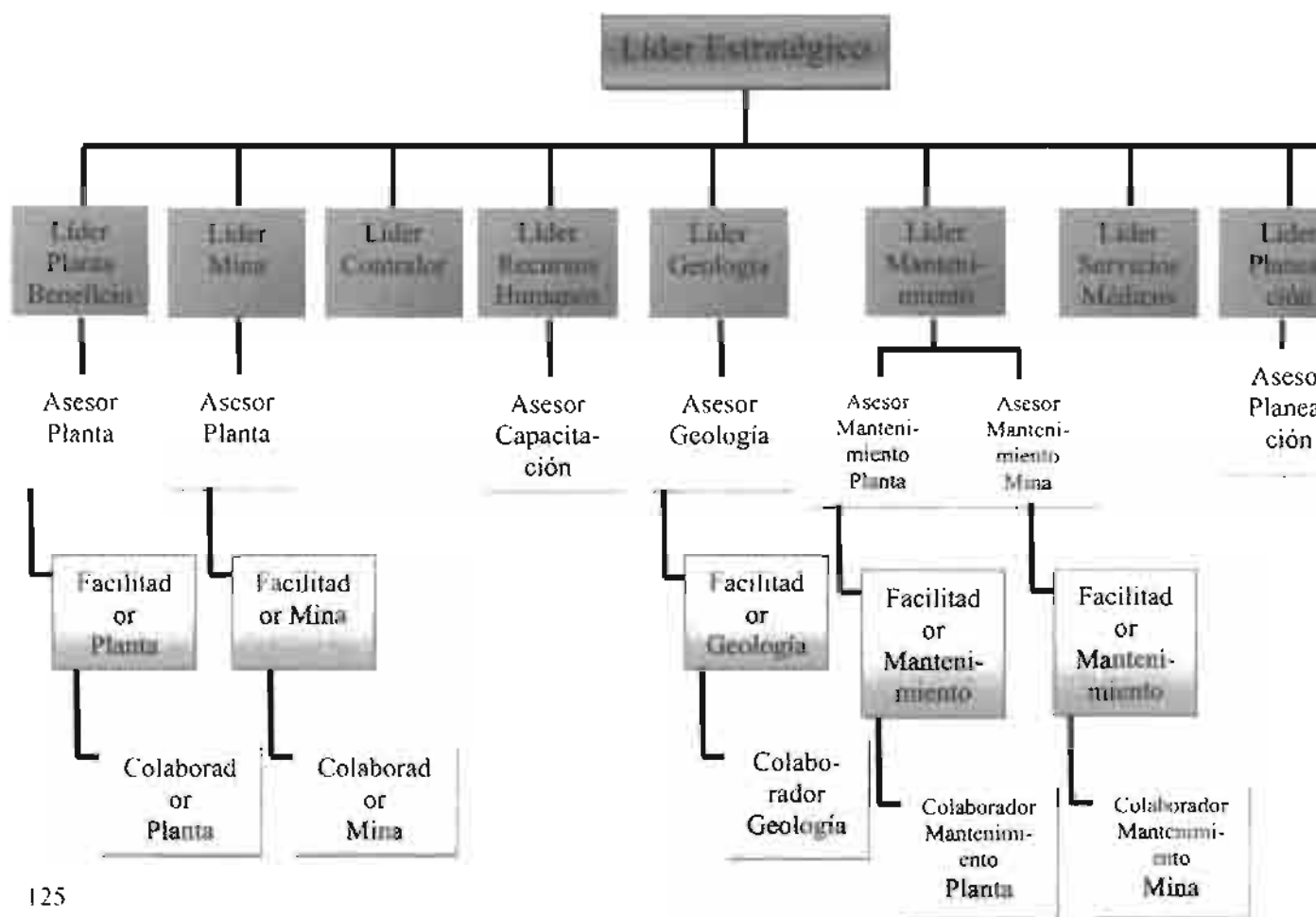
- 22.- ¿Cuánto gana actualmente? Pesos cada Semana
 Catorce días
 Quincena
 Mes
- 23.- ¿Qué referencias tiene usted sobre los salarios que pagan en otras minas?

- ☐ Similar o parecido al que actualmente percibo
- ☐ Menor al que actualmente percibo
- ☐ Mayor al que actualmente percibo
- ☐ No tengo idea

24.- ¿Qué referencias tiene usted sobre las prestaciones laborales en otras minas?

- ☐ Similares o parecidas a las de mi actual empleo
- ☐ Menores a las de mi actual empleo
- ☐ Mayores a las de mi actual empleo
- ☐ No tengo idea

ORGANIGRAMA DE LA MINA FRANCISCO I. MADERO



CUADRO 30. Datos generales de las mujeres entrevistadas de la mina Francisco I. Madero

Nombre	Edad	Estado civil	Número de hijos e hijas	Escolaridad	Años de antigüedad laboral	Área donde labora
Claudia	36 años	Casada	2	Profesional	5 años	Laboratorio
Pastora	42 años	Divorciada	3	Primaria	5 años	Mina
María	35 años	Divorciada	2	Primaria	9 años	Mina
Marisela	46	Divorciada	2	Primaria	7 años	Intendente

FUENTE: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos en las entrevistas realizadas a las trabajadoras de la mina F