

**NARRATIVAS FEMENINAS SOBRE EL MUNDO DEL TRABAJO:
REFLEXIONES EN TORNO AL TRABAJO DE LAS MUJERES EN
SECTORES MASCULINIZADOS DEL MERCADO LABORAL¹.**

Leticia MUÑIZ TERRA².

Resumen

El presente artículo persigue el objetivo de comprender en profundidad las transformaciones ocurridas en el mercado de trabajo en los últimos 30 años en clave de género. En particular, indagamos si las transformaciones ocurridas en el modelo socio-económico del país, en la participación femenina en el mercado laboral y en las credenciales educativas de las mujeres las firmas tradicionalmente masculinizadas introdujeron cambios organizacionales que estimularon, de alguna manera, mayores posibilidades de inserción y desarrollo de carrera para las mujeres, y analizamos el mundo de representaciones que ellas tienen sobre estos procesos.

Para alcanzar nuestros objetivos presentamos un estudio empírico que realizamos en la empresa petrolera YPF, centrado en doce entrevistas semi-estructuradas con trabajadoras petroleras. Esta firma, que ha presentado siempre una plantilla de agentes

¹ Esta escrito se enmarca en los proyectos del equipo de investigación sobre Pobreza, Trabajo y Políticas Sociales (con financiamiento del Programa Nacional de Incentivos Docentes y del PIP -Conicet 1673/12) y en el proyecto “Trayectorias y carreras laborales frente a la reestructuración empresarial: estudio comparativo de itinerarios ocupacionales de trabajadores/as de los sectores petrolero y textil desde una perspectiva de género” (financiado por la Agencia Nacional de Promoción Científica y Tecnológica. PICT código 2011-1089). Agradezco a los integrantes de ambos equipos los comentarios realizados a versiones previas de este documento.

Part of this article was also elaborated in the context of INCASI Network, a European project that has received funding from the European Union’s Horizon 2020 research and innovation programme under the Marie Skłodowska-Curie GA No 691004 and coordinated by Dr. Pedro López-Roldán. This article reflects only the author’s view and the Agency is not responsible for any use that may be made of the information it contains.

² Investigadora Adjunta de CONICET con lugar de trabajo en el Centro Interdisciplinario de Metodologías de las Ciencias Sociales. (CIMeCS). Unidad de Investigación del Instituto de Investigaciones en Humanidades y Ciencias Sociales. (IdIHCS. UNLP- CONICET). e-mail: lmunizterra@conicet.gov.ar

Fecha de recepción del artículo: Febrero 2016

Fecha de evaluación: Mayo 2016

masculinizada, sufrió luego de los años 90 un proceso de privatización y reorganización empresarial.

A partir de la investigación empírica, analizamos concretamente las oportunidades ofrecidas a las mujeres para el ingreso y promoción al interior de la firma, explicamos las razones esgrimidas para dicha situación y recuperamos las representaciones que poseen las trabajadoras sobre dichos procesos.

Palabras clave: Trabajo femenino, género, YPF, sector masculinizado.

Abstract

The present article chases the aim to contribute elements to understand the transformations happened in the labor market in last 30 years in key of gender. Especially we analyzed if in the frame of the growth of the feminine participation in the labor market, of an increase of the educational credentials of the women and before to the structural change in the socio-economic and political model, the firms traditionally male profile introduced transformations that stimulated, somehow, major possibilities of insertion and development of career for the women, and analyze of representations that they have on these processes.

To reach our aims we show an empirical study that we realize in the oil company YPF, centred on twelve interviews with oil women workers.

This firm, which has presented always a male profile of the plant workers, suffered after the 90s a process of privatization and managerial reorganization.

From the empirical research we analyze concretely the opportunities offered to the women for the revenue and promotion to the interior of the company, make clear the reasons used for the above mentioned situation and recover the representations that the workers possess on the above mentioned processes.

Key words: Female worker, gender, YPF, male sector

Résumé

L' article présent a comme objectif apporter des elements permettant de mieux comprendre les transformations arrivées sur le marché du travail dans les 30 dernières années, dans clé de genre. En particulier, nous recherchons si dans le cadre de la croissance de la participation féminine dans le marché du travail, de la augmentation des qualifications éducatives des femmes et devant le changement structurel du modèle socio-économique et politique, les entreprises traditionnellement masculinisées ont introduit transformations organisationnelles qu'elles ont stimulées, d'une manière, meilleures chances d'insertion et développement de carrière pour les femmes. Nous analysons également le monde de représentations qu'elles ont sur ces processus.

Pour atteindre nos objectifs, nous présentons une étude empirique réalisée dans une entreprise pétrolière YPF et centrée sur 12 interviews semi-structurées avec des travailleuses pétrolières. Cette entreprise, qui a toujours présentée un tableau d'agents masculinisé, a subi après les années 90' un processus de privatisation et de réorganisation patronale.

À partir de la recherche empirique, nous analysons concrètement les opportunités offertes aux femmes pour le recrutement et promotion à l'intérieur de la entreprise, nous expliquons les raisons invoquées par l'entreprise pour justifier la dite situation et récupérons les représentations que les travailleuses possèdent sur les dits processus.

Mots-clés: Travail féminin, genre, YPF, secteur masculinisé

Introducción:

Las transformaciones ocurridas en nuestro país entre los años 70 y 90 a nivel político, social y económico propiciaron y/o potenciaron modificaciones importantes en el mundo del trabajo. El cambio del modelo de acumulación, caracterizado por la reconfiguración del marco regulatorio de la economía en general y de sectores en particular, la profundización del proceso de apertura externa, la privatización de empresas públicas, las transformaciones en la organización del trabajo y la flexibilidad de las normas y prácticas laborales, derivó, entre otras cosas, en un profundo proceso de desindustrialización y en una transformación importante en el mercado laboral que empezó a mostrar, desde entonces, altos índices de desocupación y subocupación (Ferrer, 2007).

En ese contexto, se profundizó el, hasta entonces paulatino, crecimiento de la participación femenina en el mercado laboral. Esta situación no logró, sin embargo, modificar la tradicional inserción desventajosa de las mujeres en el mercado de trabajo, signada por altos índices de precariedad, informalidad e ingresos laborales menores que los varones (Faur, 2004). Estas inserciones adquirieron distintas características de acuerdo al sector y rama de actividad.

El aumento de la participación femenina se articuló, además, con un mayor acceso de las mujeres a mejores niveles educativos, derivando en la adquisición de credenciales formativas cada vez más altas (Cortantese y Maceira, 2006).

Así, ambas dimensiones, la educativa y la laboral, han sido, en parte, la base de la fuerte expansión de la participación femenina en el mercado de trabajo; proceso que fue propiciado, además, por la lucha femenina desplegada para alcanzar una inserción ocupacional equitativa en un mundo del trabajo en el que la desigualdad de género se encontraba y encuentra habitualmente presente (León, 2000).

Por otro lado, el un importante proceso de desindustrialización ocurrido trajo consigo la puesta en práctica de una serie de políticas de reestructuración por parte de las grandes empresas (Novick, Miravalles y Senén Gonzáles, 1997), entre las que cabe mencionar la adopción de estrategias organizacionales diferentes y la implementación de nuevas lógicas productivas tales como la externalización, terciarización y subcontratación.

El presente artículo se inserta en este marco problemático y persigue el objetivo de aportar elementos para comprender en profundidad las transformaciones ocurridas en el mercado de trabajo en clave de género. En particular, se indaga si en el marco del crecimiento de la participación femenina en el mercado laboral, del aumento de las credenciales educativas de las mujeres y ante al cambio estructural en el modelo socio-económico, las firmas tradicionalmente masculinizadas introdujeron transformaciones organizacionales que estimularon, de alguna manera, mayores posibilidades de inserción y desarrollo de carrera para las mujeres, y analizamos el mundo de representaciones que ellas tienen sobre estos procesos.

Para alcanzar nuestros objetivos presentamos un estudio empírico que realizamos en la empresa petrolera YPF, firma que luego de su privatización en los años 90 puso en práctica algunas políticas de reestructuración tales como una reingeniería organizacional, la externalización y subcontratación de parte de sus actividades de mantenimiento y la reestructuración de las carreras laborales de sus trabajadores en general (Muñiz Terra, 2013).

El caso escogido resulta relevante en tanto esta empresa, como todas las firmas del sector petrolero a nivel nacional e internacional, presenta una plantilla de trabajadores masculinizada y atravesó un cambio en su política organizacional post-privatización. Estas particularidades transforman a YPF en una empresa que posibilita: indagar concretamente las oportunidades ofrecidas a las mujeres para el ingreso y promoción al interior de la firma, conocer las razones esgrimidas para dicha situación y recuperar las representaciones que poseen las trabajadoras sobre dichos procesos.

Más concretamente, nos preguntamos si junto al cambio organizacional implementado se produjo una modificación del perfil tradicionalmente masculino de la planta de trabajadores de YPF y cuáles son las representaciones que tienen las trabajadoras de esa firma sobre esta situación y acerca del trabajo en este sector productivo.

Para este estudio analizamos una serie de entrevistas semi-estructuradas realizadas en los años 2013 y 2014 a 12 agentes petroleras de la principal unidad de refinación de la firma.

1- La perspectiva de género como herramienta teórica.

Para alcanzar los objetivos propuestos nos acercaremos a la perspectiva de género que define al mismo como una construcción social que, a partir de las diferencias biológicas, adjudica roles y funciones predeterminadas a cada sexo en la reproducción social. Se expresa en actitudes, comportamientos y representaciones sociales acerca de lo femenino y lo masculino como atributos naturalizados en las relaciones sociales así como en las relaciones de poder y subordinación entre varones y mujeres. Supone definiciones que abarcan tanto la esfera individual (incluyendo la subjetividad, la construcción del sujeto y el significado que una cultura le otorga al cuerpo femenino y masculino) como la esfera social (que influye en la división del trabajo, la distribución de los recursos y la definición de jerarquías entre unos y otros) (De Barbieri, 1992, Lamas, 1996; Scott, 2003).

Las relaciones de género son, en consecuencia, relaciones de poder que muestran las diferencias existentes entre el mundo masculino y femenino. Mientras el varón construye su subjetividad masculina anclada culturalmente a su capacidad de dominar, exhibir prestigio y adquirir una posición jerárquica y diferenciada, la mujer tiene una posición ambivalente, pues participa de esa construcción de la masculinidad pero a la vez la cuestiona permanentemente en tanto sujeto social diferenciado capaz de ejercer su autonomía. Tiene así una posición ambigua entre la adaptación a la posición que es atribuida a varones y mujeres y la necesidad de una posición diferente, de mayor libertad (Segato, 2003). La falta de correspondencia entre las posiciones y

subjetividades dentro de ese sistema de género articulado pero no enteramente consistente, produce y reproduce un mundo desigual.

La perspectiva de género supone entonces que el mismo en una construcción individual y social respecto de lo que significa ser mujer y varón y de los roles que como tales estos y estas asumen o impugnan. Enfatizando la dinámica relacional entre el universo femenino y masculino, la categoría género refiere así tanto a las mujeres como a los varones.

Esta mirada invita a comprender la lógica de construcción de identidades y relaciones entre unos y otras en el contexto de una determinada organización de la vida social, económica e institucional que involucra a ambos sexos. Las configuraciones de estas identidades de género movilizan y dan cuenta de las estructuras de intercambio y producción de desigualdades entre mujeres y varones.

Estas identidades masculinas y femeninas, estudiadas habitualmente a partir de la noción de estereotipos de género, pueden ser analizadas según Connell (1995) en base a tres dimensiones que se articulan de múltiples maneras generando desigualdades: las relaciones de afecto y la sexualidad (entramado de deseos, amores y resquemores); las relaciones de poder (modos de ejercer autoridad y poner reglas); y las relaciones de producción (división del trabajo y distribución de recursos).

En este trabajo vamos a centrar específicamente la mirada en estas dos últimas dimensiones en tanto analizaremos la composición genérica de la plantilla de agentes de la firma configurada por la gestión empresarial, la división del trabajo existente y las representaciones que tienen las trabajadoras petroleras sobre estos procesos.

2- Un mundo laboral masculinizado.

La empresa petrolera YPF desde sus orígenes en 1922 fue extendiendo sus dimensiones a lo largo de todo el país, transformándose en una gran empresa integrada verticalmente, es decir, en “una empresa activa en todas las fases de producción: exploración, extracción, refinación, comercialización” (Informe OIT, 1998:5).

Su mano de obra siempre ha estado compuesta fundamentalmente por varones. Originalmente, este perfil masculino del trabajo petrolero se justificaba por el tipo de actividad forzosa e insalubre que debían realizar los empleados y se sustentaba en la habitual división genérica del trabajo existente en la sociedad que colocaba a los esposos/varones a cargo de las actividades productivas y a las mujeres/esposas como responsables de las tareas domésticas.

Esa división del trabajo había sido consolidada en el siglo XIX en consonancia con las representaciones de la masculinidad (potencia, actividad, fortaleza, inteligencia) y de la femineidad (suavidad, pasividad, debilidad, afectividad), permeando las imágenes y representaciones de los roles de esposa/o y de madre/padre con una notoria persistencia (Wainerman, 2002).

La división del trabajo al interior de los hogares petroleros era reforzada por la estrategia paternalista de la empresa que, a través de políticas habitacionales, educativas y de salud, pretendía fijar al trabajador y a su familia en la región - dado que muchos trabajadores petroleros provenían de lugares lejanos- y garantizarse así la posesión de mano de obra y de su reproducción (Mases, 2007).

Para que esto fuera posible era necesario entonces que la esposa se encargara de cuidar a la familia y la vivienda. El lugar de la mujer del trabajador petrolero era entonces el hogar, ocupándose de las actividades domésticas, de la crianza de sus hijos y de hacerlos asistir a la escuela (Ciselli, 2007). De esta forma YPF colaboraba en la transmisión de la idea de que en la familia el lugar de la mujer era en el hogar.

La actividad realizada por los agentes de YPF variaba mucho de acuerdo al tipo de unidad productiva en la que se insertaran. Quienes trabajaban en el sector de exploración y extracción debían tener una mayor disponibilidad para el trabajo duro y a la intemperie que aquellos que se desempeñaban en otros sectores, como refinación o administración. En estos últimos sectores era posible la incorporación femenina en actividades de refinación, investigación, laboratorio, procesos y administrativas

Sin embargo, las supuestas rudeza y fuerza requeridas por el trabajo petrolero y la reducida participación de la mujer en el mercado laboral antes de los años 80 del siglo XX, hicieron que la presencia femenina en la compañía fuera siempre limitada.

Según algunas investigaciones históricas, a mediados de los años 20 algunas mujeres comenzaron a trabajar en la limpieza de los baños y como cocineras en las direcciones de los yacimientos. En la década del 30 accedieron paulatinamente a cargos administrativos tales como los de escribientes o empleadas de oficina. En los años 40, con la llegada del peronismo, empezaron a trabajar en los servicios de salud creados a partir de ese período, actuaron así como enfermeras o visitadoras de higiene recuperando de esta forma la “misión maternal” de la mujer trabajadora (Ciselli, 2007, Crespo 2005). En los años 70 y 80 solo un puñado de mujeres principalmente profesionales (contadoras, ingenieras, etc) pudieron ingresar a la compañía.

En la primera década del siglo XXI, luego de la privatización y reestructuración de la firma, la masculinidad de la plantilla de trabajadores continuó siendo una característica central de la mano de obra. Si bien las innovaciones realizadas fueron más organizacionales que tecnológicas y podrían haber incorporado un número importante de mujeres al trabajo petrolero, esa no fue la estrategia adoptada por la nueva conducción privada, que decidió reclutar solo algunas mujeres.

Los datos empresariales muestran que entre los años 2005 y 2007 las mujeres no llegaban a representar el 25 por ciento de la mano de obra de la empresa, siendo el cargo de empleada administrativa o profesional el que mayor cantidad de mujeres albergaba, seguido en orden de importancia por los puestos de técnicas, jefes técnicas y directivas (Documento empresarial, RRHH YPF, 2010).

La mayor presencia femenina se produjo en el sector denominado "Corporación", es decir en las oficinas administrativas centrales en las cuales se realiza toda la planificación y administración de la exploración, extracción, refinación y comercialización de la firma. En el marco de la nueva política de reclutamiento de YPF,

la empresa comenzó a contratar mujeres jóvenes, profesionales (contadoras, diseñadoras gráficas, ingenieras) y con disponibilidad para trabajar en horarios rotativos o cambiantes.

En el área de refinación se contrataron a algunas jóvenes ingenieras químicas que comenzaron como pasantes y luego fueron empleadas de manera permanente en el sector administrativo y en procesos, siendo el sector producción el que tuvo un menor número de ingresos femeninos (Revista Universo YPF, 2011 n° 16).

En el área de exploración y extracción la incorporación de mujeres fue prácticamente inexistente. Aquellas pocas trabajadoras que se sumaron a la compañía eran geólogas o ingenieras en petróleo (Revista Universo YPF, 2011, n° 15).

Como resulta evidente, con el correr de los años se fue ampliando paulatinamente el porcentaje de mujeres en la firma. Estas incorporaciones, que tuvieron lugar fundamentalmente en puestos administrativos y/o profesionales, pueden analizarse tanto como un atisbo de apertura de la empresa al trabajo femenino o como resultado del proceso de cambio demográfico y del aumento de la inmersión de las mujeres en el sistema educativo y en el mercado de trabajo iniciado en nuestro país hace algunas décadas (Faur, 2004).

Es decir, si bien resulta importante observar que la empresa comenzó a incorporar algunas mujeres, esta incorporación, creemos, debe ser entendida como parte de un proceso de apertura al trabajo femenino que vivieron esta y otras firmas (Faur y Zamberlin, 2008) en un contexto de aumento significativo del ingreso de las mujeres con mayores certificaciones educativas al mercado laboral.

Lo anteriormente expuesto nos permite señalar, en síntesis, que junto a la reestructuración empresarial no se produjo un cambio en el perfil genérico de la firma. El trabajo en YPF continuó siendo un trabajo masculino, pensado y realizado para y por trabajadores varones. Las mujeres incorporadas no podían ser operarias, sino profesionales con un saber hacer estrictamente vinculado al trabajo en el mundo laboral petrolero.

3- Representaciones femeninas del trabajo petrolero:

Como hemos visto, la reestructuración empresarial aplicada en YPF no se vio acompañada por un cambio profundo en el perfil genérico de la firma. Sin embargo, en el proceso de transformación organizacional comenzaron a ingresar algunas jóvenes trabajadoras.

En este apartado recuperamos la mirada de las agentes de YPF sobre este proceso, analizando sus representaciones en torno a la masculinidad del trabajo petrolero y sobre las potencialidades y limitaciones del trabajo femenino en la empresa.

En particular, enfocamos la mirada en una unidad productiva, la refinería La Plata, y analizamos 12 entrevistas semi-estructuradas que realizamos en el año 2013 y 2014 con agentes que trabajan allí. Algunos fragmentos de los relatos recogidos serán incorporados a lo largo del artículo con la idea de ilustrar nuestras afirmaciones con sus propias palabras.

La refinería La Plata es uno de los activos de YPF que ha incorporado mujeres. Dado que el concepto de género que adoptamos implica pensar a los mismos como construcciones relacionales, creemos que elegir una instalación productiva con creciente presencia femenina puede iluminar concretamente nuestras preguntas de investigación:

¿Cuál es el perfil genérico de la plantilla de trabajadores?, ¿de qué manera la firma determina lo que varones y mujeres pueden y deben hacer en el ámbito del trabajo petrolero?; ¿qué piensan las mujeres de la masculinización del mundo de YPF? y, ¿cuáles son sus representaciones sobre el trabajo femenino en la empresa?

Al igual que la firma a nivel nacional la refinería La Plata tuvo desde sus orígenes una plantilla de trabajadores masculinizada. Las actividades laborales realizadas en los sectores producción, procesos y administrativo estaban generalmente en manos de varones con distintas competencias.

Fue recién en los años 70 y 80 que algunas mujeres pudieron ingresar a trabajar en la firma en el área administrativa. La incorporación exclusiva en esta área deja entrever las representaciones que la firma fue construyendo respecto a actividades en las que las mujeres podían ser incluidas y aportar saberes específicos.

"empecé a trabajar en el 87 en la contaduría, en la parte administrativa que (...) éramos pocas mujeres (...) Y... después, o sea, siempre trabajando dentro de la misma rama" (Entrevista n° 2).

En los años 90, se incorporaron un mayor número de mujeres a los sectores procesos y productivo, pues la firma implementó un cambio en la gestión de los recursos humanos que significó cierta apertura al trabajo femenino.

"en aquella época, antes de la privatización mujeres ahí en el servicio técnico, en producción, no teníamos...y te pones a ver y hoy María, que es la que nos dirige, es mujer...y te fijas y hay más mujeres, o sea, creo que hemos ganado" (Entrevista n°7).

La incorporación de un mayor número de mujeres en sectores que antes eran solo de varones es visto por las trabajadoras como un terreno que han ido ganando con el tiempo, interpelando así la supuesta necesidad de un labor petrolera exclusivamente masculina.

Estas mujeres conocieron la existencia de posibles desventajas genéricas en el ámbito laboral desde el mismo momento en que eligieron estudiar carreras universitarias también masculinizadas. Sin embargo, la voluntad de estudiar y desarrollarse profesionalmente en la disciplina ingenieril primó en sus elecciones educativas y laborales.

"salí de la escuela secundaria de monjas, de 12 años de escuela de monjas, todas mujeres, a la universidad de todos varones... Pero yo quería ser ingeniera química" (Entrevista n° 6).

"había prejuicios... de hecho, yo cuando decidí qué carrera seguir estaba entre farmacia e ingeniería y pensaba, o sea, ahí..., voy muerta porque viste si tienen que elegir entre una ingeniera y un ingeniero... eligen al ingeniero (Entrevista n° 5).

La vocación puesta en su profesión las llevó a estudiar estas carreras masculinizadas y a trabajar en la refinería, en la que han aceptado además, la utilización de una vestimenta laboral que les resulta hostil, pues deben usar pantalones u overoles de la empresa diseñados con formas corporales masculinas, a los que deben hacerles arreglos de costura para adaptarlos a su cuerpo de mujer.

"a la refinería no era...o sea era como muy llamativo ir con....aunque fueras de administración ir con tacos muy altos o... no se, polleras...o siempre tratar de ir con un perfil de pantalones, de zapatos más bien bajos, o cómodos, o sea... el hecho de cierta manera de... mimetizarse con el resto de la...de la gente ¿no?, (Entrevista n°12)

La utilización de este tipo de vestimenta (pantalones u overoles, zapatos de trabajo, casco, etc) ha sido también exigida y justificada en la refinería como parte de los requerimientos de las normas de seguridad que persigue la firma.

En este punto encontramos algunas disidencias, pues mientras algunas trabajadoras señalan que aunque esta ropa no sea de su agrado es necesario utilizarla debido al tipo de actividad laboral que realizan en las plantas productivas, otras admiten la necesidad del uso de esta vestimenta de trabajo pero demandan diseños pensados para mujeres, rechazando en su reclamo la homologación de la fisonomía femenina con la masculina.

Por otro lado, las ypefeanas cuestionan las escasas posibilidades que la firma les da de asumir cargos con responsabilidad.

"...quizás debería la mujer, todavía en la empresa petrolera tener más puestos directivos...que nos den la oportunidad. Eh...es una empresa de hombres...pero por ejemplo en las refinerías hay más mujeres ingenieras, antes no se veían...jefas de procesos, antes no se veían, ahora sí...(Entrevista n° 7).

El "techo de cristal"³¹ que la empresa impone a las carreras laborales de las mujeres es advertido como una injusticia por muchas de estas trabajadoras quienes afirman poder asumir cargos con mando.

Esta desventaja genérica es representada de disímil manera por las trabajadoras, pues mientras algunas creen que las escasas posibilidades que tienen de acceder a puestos de jerarquía se vinculan con las calificaciones que poseen varones y mujeres en la firma, otras ven a esta situación como un acto de discriminación.

"porque hasta hace poco no hacían turnos, ponele estar a la noche en una planta. Ahora es como que no hay, yo no veo que haya diferencia, la mujer es tan capaz y puede resolver los problemas a la altura de lo que puede resolver un varón, no tiene nada que ver. Tiene que ver con la formación que tenga, el conocimiento del trabajo; no por ser varón o mujer. Lo que tiene que ver es la experiencia, los conocimientos para trabajar en la empresa (Entrevista n° 8).

³ La noción de "techo de cristal" alude a una superficie superior invisible en la carrera laboral de las mujeres, difícil de traspasar, que nos impide seguir avanzando. Su carácter de invisibilidad viene dado por el hecho de que no existen leyes ni dispositivos sociales establecidos ni códigos visibles que impongan a las mujeres semejante limitación (Holloway, 1993; Carr-Rufino, 1991; Lynn, 1991).

"tienen miedo de que haya una mujer, porque no saben cómo enfrentarla, son, sobre todo los jefes o directores de ahora, que son tipos que no han cursado con mujeres, que en su vida laboral no se han cruzado con muchas mujeres, tener una persona, una mujer que se les plante, yo creo que no les podrían decir que no, (Entrevista n° 4).

Esa supuesta dificultad que poseen los varones para comprender y enfrentar el universo de acciones femenino es visto además por muchas trabajadoras petroleras como un acto de machismo.

"les cuesta discutir con una mujer. No a todos ¿eh? Algunos no, algunos no tienen problema, pero a otros les cuesta, les cuesta (...) Sí, yo creo que hay, hay una cuestión de machismo" (Entrevista n°4).

Al machismo señalado puede sumarse la discriminación que sufren aquellas mujeres que deciden tener hijos. Como el trabajo en el sector producción suele ser riesgoso para los embarazos, habitualmente las trabajadoras pasan a los sectores procesos o administrativo durante el período de gestación. Este pasaje no sería problemático si no conllevara a veces un cambio en la evaluación que realizan los jefes varones del rendimiento alcanzado por las mujeres en los primeros tiempos de la maternidad.

"pasé de Producción a Procesos porque quedé embarazada. Bueno, el primer año, porque era la más nueva me bajaron de cargo y en la evaluación te ponen abajo, el segundo año porque había tenido a mi hijo y había faltado tres meses, directamente mi jefe me dijo "te tengo que bajar la calificación porque estuviste tres meses afuera", a pesar de que había cumplido con todo (...) y este año también, (...) a mí lo que me jode y me sigue jodiendo es que mientras estuve en Producción siempre fui B, y ahora cuando pasé a Procesos soy C..."(Entrevista n° 5)

En el relato de esta trabajadora se advierte claramente el modo en que la discriminación genérica se despliega en el tejido laboral. La escasa valoración asignada por su jefe no se vincula directamente con el trabajo que realizó sino con el cambio de sector y la ausencia laboral debido a su licencia por maternidad. Como resulta evidente la aceptación de la mujer en el ámbito productivo del petróleo viene acompañada, a veces, de cierto prejuicio por parte de los varones que conduce a cierta inequidad de género.

La mirada crítica respecto de la participación de la mujer en el trabajo petrolero aparece así de manera velada, siendo la disminución de la calificación otorgada una muestra de las opiniones de muchos trabajadores respecto del trabajo femenino y de su rechazo.

Esta valoración refuerza a su vez las representaciones que circulan en la refinería acerca de la posible distinción genérica del trabajo, según la cual los varones deben abocarse a las tareas rudas y complejas, y las mujeres a tareas en las que deben poner en juego su prolijidad y afectividad.

"Mi jefe me dice "mira, queremos un cambio fundamentalmente estructural en una planta que está bastante venida abajo, desde el punto de vista del mantenimiento, desde el punto de vista del comportamiento de la gente, de los hombres". Pensamos en una mujer porque es un cambio drástico el que hay que hacer. Creemos que las mujeres son mucho más detallistas y que le ponen mucho más empuje..." (Entrevista n° 8)

"...también hay una idea de que...para lo que es laboratorio, la mujer por ahí para lo que es laboratorio es más este...más prolija o más dedicada ¿no? como que presta más atención" (Entrevista n° 12).

La idea respecto de las supuestas cualidades que poseen las mujeres por el solo hecho de pertenecer a este género permean también las imágenes que tienen las trabajadoras de YPF sobre las características que el universo femenino posee y puede asumir en el mundo del trabajo.

"No sé si detallistas es la palabra pero que somos más ordenadas, más organizadas si, bah creo yo. En la parte estética, si se quiere, que miramos. Yo creo que es un lenguaje que manejamos. (41:04?) El hecho de tener una jefa mujer implicaba manejar otro lenguaje (...) La mujer es la que va y mira todos los detalles (Entrevista n° 12).

Así, estas representaciones respecto de las cualidades femeninas - y masculinas- que las mujeres construyen en tramas relacionales inter-género tanto dentro como fuera de la firma y en sus biografías, abrevan en cierta "naturalización" y reproducción por parte de las mujeres de los estereotipos de género existentes en el mundo laboral petrolero, contribuyendo a reforzar el patrón masculinizado imperante en la fábrica.

Reflexiones finales.

En este artículo hemos perseguido el objetivo de analizar si en el marco del crecimiento de la participación femenina en el mercado laboral, de un aumento de las credenciales educativas de las mujeres y ante al cambio estructural en el modelo socio-económico y político, las firmas tradicionalmente masculinizadas introdujeron transformaciones organizacionales que estimularon, de alguna manera, mayores posibilidades de inserción y desarrollo de carrera para las mujeres, y analizamos el mundo de representaciones que ellas tienen sobre estos procesos.

Para alcanzar nuestros objetivos hemos presentado un estudio empírico que realizamos sobre la empresa petrolera YPF y sus trabajadoras. En particular analizamos la composición genérica de la plantilla de agentes de YPF y las representaciones que tienen las trabajadoras sobre las oportunidades de inserción y promoción al interior de la firma

Observamos así que la política organizacional puesta en práctica por la conducción de la firma luego de la privatización continuó dando prioridad para el ingreso a los varones en todas las unidades productivas de la empresa. Las pocas mujeres que fueron reclutadas son fundamentalmente profesionales (contadoras, diseñadoras, ingenieras) y fueron asignadas a los sectores corporación o refinación, realizando allí tareas que con anterioridad eran casi de exclusividad masculinas y ocupando rara vez cargos con mando. El área de exploración y extracción fue la que menor proporción de mujeres incorporó.

En consecuencia, no se produjo un cambio en el perfil genérico de la firma. El trabajo petrolero continuó siendo una actividad fundamentalmente masculina. A partir de los años 90 se promovió, sin embargo, el ingreso de algunas mujeres a determinados sectores de la empresa anteriormente vedados al trabajo femenino. En el caso de la refinería La Plata, luego de la reestructuración se produjo un aumento reducido del porcentaje de trabajadoras mujeres compuesto fundamentalmente por ingenieras que fueron asignadas tanto al área administrativa, en la que antes había algunas pocas trabajadoras, como al área productiva o de procesos, en las que nunca habían ingresado mujeres. Se promovió de esta forma cierto cambio en la división del trabajo al interior de la firma, estimulándose además una interacción entre los géneros que no había existido con anterioridad.

Las mujeres aparecieron así no ya como sujetos extraños a la producción, sino como partícipes del proceso de trabajo que interpelan con su presencia y actividad la "inevitable" masculinidad de la labor petrolera. Sus mayores credenciales educativas y su vocación profesional les abrieron las puertas de un mundo ocupacional anteriormente prohibido.

Sin embargo, en su inmersión en este tejido laboral debieron enfrentar algunos obstáculos que fueron vividos de disímil manera.

Por un lado, el tipo de vestimenta a utilizar fue vista así como una desventaja en relación a la ropa de trabajo o como una desconsideración respecto del cuerpo femenino.

Por otro lado, la valoración del trabajo femenino en la firma y la posibilidad de asumir cargos con mando fueron objeto de miradas controversiales desplegadas a través de posturas contemplativas y críticas.

Las diferencias genéricas fueron vividas en consecuencia como una mera desventaja propia de la mayor experiencia masculina en las tareas -que obturaban el acceso a la ocupación de jefaturas por parte de las trabajadoras-; o como claros actos de machismo y discriminación al imponer un "techo de cristal" a la promoción interna femenina, develando con ello su mirada en relación a la existencia de ciertos estereotipos de género que tienen cita en la empresa.

Este cuestionamiento en relación a las posibilidades y limitaciones que la firma construye en torno al trabajo femenino perdió, sin embargo, cierta fortaleza cuando ellas mismas reconocieron la supuesta prolijidad y afectividad que poseen las mujeres.

Esta naturalización respecto de las cualidades de su propio género junto al cuestionamiento realizado en relación a las diferencias genéricas -interpretadas como desventajas o desconsideración, machismo y discriminación-, develan que en sus representaciones las trabajadoras petroleras cuestionan y a la vez legitiman los estereotipos de género existentes, contribuyendo con ello a enquistar las desigualdades genéricas latentes en la cotidianidad de la fábrica.

Bibliografía.

- Carr-Rufino, Norma (1991) "US Women: breaking through the glass ceiling", en *Women in Management Review & Abstracts*, 6, 5.
- Ciselli, Graciela. (2007), "Familia y trabajo femenino en YPF", en *Revista Todo es Historia* N° 484. Edición especial. Buenos Aires.
- Connel, Robert. (1997), "La organización social de la masculinidad", en Valdez, T y Olavarría J (comp) *Masculinidades, Poder y Crisis*. ISIS FLACSO. Ediciones de las mujeres n° 24. Santiago de Chile.
- Crespo, Edda. (2005), "Madres, esposas, reinas...Petróleo, mujeres y nacionalismo en Comodoro Rivadavia durante los años del primer peronismo. En *Lobato Mirta (comp), Cuando las mujeres reinaban. Belleza, virtud y poder en la Argentina del siglo XX*. Biblos, Buenos Aires.
- Cortantese, Daniel y Maceira, Verónica. (2006), "Diagnóstico sobre la vinculación laboral de las mujeres, segundo trimestre de 2005", en *Trabajo, Ocupación y Empleo* N° 3. Buenos Aires. SSPTyEL. MTEySS.
- De Barbieri, Teresita. (1992), "Sobre la categoría de género: un introducción teórico-metodológica", en *Revista interamericana de Sociología*, año 6, Vol. 2, n° 2-3.1992.
- Documento empresarial (de Recursos Humanos Repsol YPF). 2010.
- Faur, Eleonor. (2004), *Masculinidades y desarrollo social*. Bogotá. UNICEF- Arango Editores. 2004.
- Faur, Eleonor y Zamberlin, Nina, (2008), "Gramáticas de género en el mundo laboral. Perspectivas de trabajadoras y trabajadores en cuatro ramas del sector productivo del área metropolitana de Buenos Aires", en Novick, M, Rojo, S y Castillo, V (Comp) *El trabajo femenino en la postconvertibilidad. Argentina 2003-2007*. Colección Documentos de Proyectos CEPAL. Santiago de Chile.
- Ferrer, Aldo (2007). "Globalización, desarrollo y densidad nacional" en Arturo Guillén y Gregorio Virdal coords. *Repensar la Teoría del Desarrollo en un Contexto de Globalización. Homenaje a Celso Furtado*. Buenos Aires, CLACSO-UAMI; Colección Grupos de Trabajo Neoliberalismo en América Latina. crisis, tendencias y alternativas. Buenos Aires.
- Holloway, Marguerite (1993). A lab of her own. *Scientific American Magazine*, nov. 94-103. USA.
- Lamas, Marta. (1999), "Usos, dificultades y posibilidades de la categoría género", en *Revista Papeles de Población*, n° 21. México.
- Lynn, Martin (1991). The three levels of the glass ceiling: Sorcerer's apprentice to through the looking glass. Volume I, 8, September. www.cyberwerks.com/dataline/mapping/thethree.html.
- León, Francisco.(2000), *Mujer y trabajo en las reformas estructurales latinoamericanas durante las décadas de 1980 y 1990*. CEPAL/GTZ. Santiago de Chile
- Mases, Enrique. (2007), "Mosconi y los trabajadores de YPF". En *Revista Todo es Historia* N° 484. Edición especial. Buenos Aires.
- Muñiz Terra, Leticia. (2012), *Los (ex) Trabajadores de YPF. Trayectorias laborales a veinte años de la privatización*. Espacio Editorial. Buenos Aires.
- Muñiz Terra, Leticia. (2013), "Cambios en la gestión del trabajo: carreras laborales desfiguradas en la transición hacia una nueva cultura laboral en el sector petrolero argentino", en *Revista Gaceta Laboral*. N° 3. Vol. 19 Universidad de Zulia. Venezuela.
- Novick, Marta, Miravalles, Martina y Senén Gonzáles, Cecilia. (1997), "Vinculaciones interfirmas y competencias laborales en Argentina. Los casos de la industria automotriz y las telecomunicaciones, en M. Novick y M. A. Gallart (coord), *Competitividad, redes productivas y competencias laborales*. Cinterfor Montevideo.

- OIT. (1998), *El empleo y las relaciones de trabajo en las refinerías de petróleo*. Informe para el debate. Programa de actividades sectoriales. Ginebra.
- Palermo, Hernán. (2012), *Cadenas de oro negro en el esplendor y ocaso de YPF*. Editorial Antropofagia. Buenos Aires.
- Revista Universo YPF. N° 15, 16. Buenos Aires. Repsol YPF. 2011.
- Segato, R (2003), *Las estructuras elementales de la violencia: contratos y status en la etiología de la violencia*, en Serie Antropología. Brasilia. Disponible en <http://www.ujed.mx>
- Scott, Joan. (2003), "El género: Una categoría útil para el análisis histórico". En M. Lamas. *El género. La construcción cultural de la diferencia sexual* (1a ed. 265-302). PUEG. México.
- Wainerman, Catalina. (2002), "Padres y maridos. Los varones en la familia", en Wainerman Comp, *Familia, trabajo y género*. Un mundo de nuevas relaciones. Buenos Aires. FCE-UNICEF.