



Grupo Temático N° 6: Género, mercado de trabajo y cuidado

Coordinadores: Laura Pautassi, Pilar Arcidiácono y Mora Straschnoy

Trabajar en una empresa masculinizada: representaciones femeninas sobre la vida laboral en una firma petrolera¹.

Autora: Leticia Muñiz Terra.

E – mails: lmunizterra@conicet.gov.ar

Pertenencia institucional: Centro Interdisciplinario de Metodologías de las Ciencias Sociales. (CIMeCS). Unidad de Investigación del Instituto de Investigaciones en Humanidades y Ciencias Sociales. (IdIHCS. UNLP- CONICET).

Resumen:

Entre mediados de los años 70 y hasta fines de la década del 90 el sector productivo de nuestro país atravesó un profundo proceso de desindustrialización. Las empresas que lograron sobrevivir debieron introducir políticas de reestructuración que no fueron uniformes.

Sin embargo, en sus reestructuraciones las firmas aplicaron, en líneas generales, una serie de estrategias comunes, tales como: el énfasis puesto en los aspectos organizacionales más que en los tecnológicos, los cambios enfocados mayoritariamente a nivel de la firma y en menor medida en el sector y las nuevas lógicas productivas que incluyeron la implementación de procesos de externalización, terciarización y subcontratación.

La empresa petrolera estatal YPF, fue una de las firmas argentinas que luego de su privatización en los años 90 puso en práctica estas políticas de reestructuración desarrollando una

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.



reingeniería organizacional, externalizando y subcontratando parte de sus actividades de mantenimiento y reestructurando las carreras laborales de sus trabajadores

En este artículo nos abocamos a estudiar si estas transformaciones a nivel empresarial estuvieron acompañadas de cambios en clave de género. En particular, nos preguntamos si junto al cambio organizacional se produjo una modificación del perfil tradicionalmente masculino de la planta de trabajadores de YPF, cómo se construyen los estereotipos de género en la firma y cuáles son las representaciones que tienen las trabajadoras de YPF tanto de la masculinización del trabajo petrolero como de las posibilidades y limitaciones que tiene el trabajo femenino en la firma

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.

Palabras claves: Trabajo femenino, YPF, estereotipos de género.

Introducción:

Entre mediados de los años 70 y hasta fines de la década del 90 el sector productivo de nuestro país atravesó un profundo proceso de desindustrialización. Las empresas que lograron sobrevivir debieron introducir una serie de políticas de reestructuración, que no fueron uniformes. (Novick, Miravalles y Senén Gonzáles, 1997).

Sin embargo, en sus reestructuraciones las firmas aplicaron, en líneas generales, una serie de elementos comunes, tales como: el énfasis puesto en los aspectos organizacionales más que en los tecnológicos, los cambios enfocados mayoritariamente a nivel de la firma y en menor medida en el sector y las nuevas lógicas productivas que incluyeron la implementación de procesos de externalización, terciarización y subcontratación.

La empresa petrolera estatal YPF, fue una de las firmas argentinas que luego de su privatización en los años 90 puso en práctica estas políticas de reestructuración desarrollando una reingeniería organizacional, externalizando y subcontratando parte de sus actividades de mantenimiento y reestructurando las carreras laborales de sus trabajadores (Muñiz Terra, 2013).

En este artículo nos abocamos a estudiar si estas transformaciones a nivel empresarial estuvieron acompañadas de cambios en clave de género. En particular, nos preguntamos si junto al cambio organizacional se produjo una modificación del perfil tradicionalmente masculino de la planta de trabajadores de YPF, cómo se construyen los estereotipos de género en la firma y cuáles



son las representaciones que tienen las trabajadoras de YPF tanto de la masculinización del trabajo petrolero como de las posibilidades y limitaciones que tiene el trabajo femenino en la firma.

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 analizar las representaciones que tienen las mujeres petroleras de la masculinización de la empresa en la que trabajan y recuperar su mirada en relación a sus posibilidades y limitaciones en ese mundo laboral, nos acercaremos a la perspectiva de género.

Este enfoque define al género 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).

Esta idea 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.

El concepto 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 forma en que se construyen los estereotipos de género en la misma y las representaciones que tienen las trabajadoras petroleras de la masculinización petrolera y de los obstáculos y oportunidades laborales otorgadas por la empresa en el ámbito de la división social del trabajo.

2- YPF: Un mundo laboral masculino.

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 feminidad (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.

El empleo en los pozos petroleros implicaba trabajar al aire libre, soportando las inclemencias del clima. Las bajas y altas temperaturas, el viento y la lluvia eran características recurrentes en su trabajo cotidiano. Sus actividades laborales fundamentales se centraban en la manipulación de componentes inflamables, en el armado de estructuras y herramientas sumamente pesadas, en la limpieza y el ajuste de los caños, en el manejo de la grúa y el aparejo (el subibaja de la cigüeña). etc. La jornada laboral estaba organizada en turnos de 8 horas diarias que podían implicar ir y volver al pozo diariamente o hacer turnos durante 14 días de trabajo ininterrumpidos en el cerro petrolero, luego de los cuales podían descansar por un período similar (Palermo, 2012) Este tipo de trabajo requería, en síntesis, de agentes que estén dispuestos al trabajo duro y a ausentarse de su hogar durante ese lapso de tiempo.

El trabajo en las unidades de refinación podía variar de acuerdo a si se trabajaba en el sector producción, en el sector procesos o en el área administrativa.

El trabajo en el sector producción se basaba fundamentalmente en el control del proceso productivo. Como este proceso se sustentaba en un sistema continuo automatizado de refinación, el agente debía abocarse a controlar y regular las instalaciones y los procesos, ya sea trabajando en el campo o en la sala de control.

Las actividades de campo significaban para el obrero la realización de un conjunto de tareas sencillas, con un escaso contenido técnico, que se ejecutaban al aire libre tales como el abrir y cerrar válvulas, controlar la presión y la temperatura del producto, etc. Si bien las tareas no eran demasiado complejas, el proceso productivo requería que la mano de obra sea responsable, dotada de cierta fortaleza física para realizar el arduo trabajo que se le encomendaba. El trabajo en la sala de control consistía por su parte en la regulación y supervisión de la información que transmitían los monitores sobre el funcionamiento del proceso productivo que se estaba llevando a cabo. Esta actividad exigía mucha responsabilidad pues se debía advertir la aparición de anomalías, interpretarlas y corregirlas, comunicándose con los trabajadores de campo para solucionar lo que fuera necesario. La jornada laboral de estos agentes era de 8 horas diarias en turnos rotativos de 4 días de trabajo por cuatro de descanso (Muñiz Terra, 2012).



El trabajo en el sector de procesos se basaba fundamentalmente en la aplicación e investigación de los posibles efectos que podían tener determinados procesos químicos en los distintos sistemas automatizados de las plantas productivas, a partir de la simulación en pequeña escala que se realizaba en el laboratorio. Era una actividad laboral técnica - profesional en la que también se hacían jornadas de 8 horas diarias en horarios rotativos en turnos de 4 días de trabajo y 4 de descanso.

El sector administrativo de la refinería y de la empresa en general requería, por su parte de actividades estrictamente vinculadas con cuestiones administrativas de las distintas áreas (Recursos Humanos, Compras, Negocios, Asesoramiento Técnico, etc). La jornada laboral era de 8 horas diarias de lunes a viernes.

Como resulta evidente, en las distintas unidades productivas de YPF existían actividades y jornadas laborales disímiles que podían ser realizadas por mujeres. Es decir, si bien es cierto que el trabajo forzado y las jornadas en el pozo petrolero dificultaban el ingreso de mujeres, queda claro que existía una serie de unidades productivas y de áreas en las que el trabajo femenino podía ser incluido.

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 sólo 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 de inmersión masiva 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: ¿cuestionamiento o legitimación de los estereotipos de género?

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 un número mayor de 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:

¿Cómo se han construido los estereotipos de género al interior de esta unidad productiva?, o más específicamente: ¿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 feminizadas 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 sé, 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"² 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).

² 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 ciertas diferencias en torno a cómo deben realizarse las actividades.

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. 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 fábrica y en sus biografías, abrevan en cierta "naturalización" y reproducción de los estereotipos de género existentes en el mundo laboral petrolero.

Reflexiones finales

En este artículo hemos perseguido el objetivo de analizar la composición genérica de la plantilla de agentes de YPF, la forma en que se construyen los estereotipos de género en la misma y las representaciones que tienen las trabajadoras de la masculinización petrolera y de los obstáculos y oportunidades laborales otorgadas por la empresa a las mujeres en el ámbito de la división social del trabajo.

Observamos que la política organizacional puesta en práctica por la nueva conducción de la firma continuó dando prioridad para el ingreso a los varones en todas las unidades productivas de la



empresa. Las pocas mujeres que fueron reclutadas eran 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 en los que anteriormente no era posible el 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 vedado.

Sin embargo, en su inmersión en este tejido laboral debieron enfrentar algunos obstáculos que fueron vividos de disímil manera. El tipo de vestimenta, 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 por un lado, como una mera desventaja propia de la ropa a utilizar y de la mayor experiencia masculina en las tareas -que obturaban el acceso a la ocupación de jefaturas por parte de las trabajadoras-; y por otro lado, como una clara desconsideración respecto del cuerpo femenino acompañada de 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 permanencia 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. *Women in Management Review & Abstracts*, 6, 5.
- Ciselli, Graciela. "Familia y trabajo femenino en YPF". En *Revista Todo es Historia* N° 484. Edición especial. Buenos Aires. 2007.
- Connel, Robert. "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. 1997.
- Crespo, Edda. "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. 2005.
- De Barbieri, Teresita. "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. *Masculinidades y desarrollo social*. Bogotá. UNICEF- Arango Editores. 2004.
- Faur, Eleonor y Zamberlin, Nina. "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. 2008.
- Holloway, Marguerite (1993). A lab of her own. *Scientific American Magazine*, nov. 94-103.
 - Lamas, Marta. "Usos, dificultades y posibilidades de la categoría género", en *Revista Papeles de Población*, n° 21. México. 1999.
 - 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.
 - Mases, Enrique. "Mosconi y los trabajadores de YPF". En *Revista Todo es Historia* N° 484. Edición especial. Buenos Aires. 2007.
 - Muñiz Terra, Leticia. *Los (ex) Trabajadores de YPF. Trayectorias laborales a veinte años de la privatización*. Espacio Editorial. Buenos Aires. 2012.
 - Muñiz Terra, Leticia. "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. 2013.
 - Novick, Marta, Miravalles, Martina y Senén Gonzáles, Cecilia. "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*. Montevideo Cinterfor. 1997.
 - OIT. *El empleo y las relaciones de trabajo en las refinerías de petróleo*. Informe para el debate. Programa de actividades sectoriales. Ginebra. 1998.
 - Palermo, Hernán. *Cadenas de oro negro en el esplendor y ocaso de YPF*. Buenos Aires. Editorial Antropofagia. 2012.
 - Revista Universo YPF. N° 15, 16. Buenos Aires. Repsol YPF. 2011.
 - Scott, Joan. "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). México: PUEG. 2003.
 - Wainerman, Catalina. "Padres y maridos. Los varones en la familia", en Wainerman Comp, *Familia, trabajo y género. Un mundo de nuevas relaciones*. Buenos Aires. FCE-UNICEF. 2002.