

EL IMPACTO DE LA IMPLEMENTACIÓN DE POLÍTICAS DE GÉNERO EN LA INDUSTRIA PETROLERA. EL CASO NEUQUINO

*The impact of the implementation of gender politics in the oil industry.
Neuquen case*

Alejandra Boschetti
Universidad Nacional del Comahue

Resumen

Los organismos internacionales han sugerido a las instituciones públicas y las empresas privadas la implementación de políticas y programas para paliar la discriminación de género en el ámbito laboral. La provincia de Neuquén es la mayor productora de petróleo de Argentina de allí que las empresas transnacionales petroleras más importantes a nivel mundial operen en la región. El presente artículo es un primer acercamiento al interrogante sobre cuántas de ellas consideran la equidad de género tan importante como para incluirla en sus objetivos y políticas internas.

Palabras clave: trabajo femenino, políticas de género, empresas petroleras transnacionales.

Abstract

The international organisms has suggested to the public institutions and private companies the implementation of politics and programs to stop the gender discrimination in the place of work. Neuquén is the biggest producer of oil in Argentina, from there that the most important international oil companies in the world operate in that region. This article is an approach of that query, of how many of them consider that the equality of gender is important to be included in their objectives and internal politics.

Key words: female work, political gender, oil fields corporation.

Sumario: 1- Introducción, 2- Políticas internacionales de igualdad de oportunidades en el ámbito laboral, 3.- El petróleo en Neuquén, un factor determinante de la economía provincial, 4- Empresas transnacionales petroleras: una descripción, 5- Centrando el análisis: petróleo y género en Neuquén, 5.1. Relevamiento de sitios web oficiales, 5.1.1- Total, 5.1.2 Schlumberger, 6- A modo de cierre, Bibliografía.

1. Introducción

El presente artículo se encuadra dentro de un proyecto de investigación en curso en el Centro Interdisciplinario de Estudios de Género (CIEG) de la Facultad de Humanidades de la Universidad Nacional del Comahue que tiene por objeto indagar e historiar acerca del lugar que ocupan las mujeres en distintos ámbitos, entre ellos el laboral, en el contexto de la ciudad de Neuquén y su zona de influencia.

Enmarcado en el objetivo de *“... analizar los significados hegemónicos que la comunidad local construye en torno a la diferencia varón / mujer, contemplando las creencias, rasgos de personalidad, sentimientos, valores, conductas y actitudes atribuidas en cada campo de estudio, así como las representaciones y prácticas emergentes que plantean otros “mundos posibles” de relación entre los géneros me centraré en los cambios y continuidades en la organización laboral de las empresas petroleras transnacionales instaladas en la provincia de Neuquén a partir de la implementación de políticas de género. Este artículo refleja los primeros avances sobre el tema.*

2. Políticas internacionales de igualdad de oportunidades en el ámbito laboral

Desde las últimas décadas del siglo XX se han elaborado e implementado a nivel internacional distintas políticas, programas y proyectos destinados a promover y asegurar los derechos de las mujeres y la igualdad de oportunidades en todos los ámbitos. Para este análisis se tendrá en cuenta sólo los referidos al ámbito laboral.

En la década del '70 se elabora la *Convención sobre la Eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer* (CEDAW) aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1979. Dicha Convención establece en su artículo N° 11 que

“Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres, los mismos derechos”

En 1975 la *Organización de Naciones Unidas* (ONU) lleva a cabo la primera Conferencia Mundial sobre la Mujer en México con el propósito de terminar con la discriminación de la mujer y favorecer su avance social mediante tres objetivos: igualdad, desarrollo y paz. En esa oportunidad creó el *Instituto Internacional de Investigación y Capacitación para la Promoción de la Mujer* (INSTRAW) y el *Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer* (UNIFEM). Proclamó el *Decenio de las Naciones Unidas para la Mujer (1975/1985)* y elaboró el *Primer Plan de Acción Mundial* marcando las directrices a seguir por los gobiernos y la comunidad internacional para los 10 años siguientes. Entre las metas del Primer Plan se incluía alcanzar la igualdad de género en el trabajo.

Desde comienzos de los años 80, la *Organización de Cooperación y Desarrollo Económico* (OCDE) incluye en sus directrices recomendaciones explícitas para la promoción de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la definición y ejecución de las políticas de empleo y las instituciones del mercado de trabajo.

En su informe sobre las políticas del mercado de trabajo en los años '90, la OCDE analizó los siguientes obstáculos para la integración laboral de las mujeres en igualdad de condiciones con los hombres: la persistencia de la segregación ocupacional y la diferencia de ingreso; las desigualdades en los mecanismos de protección social (debido a los patrones de empleo más precarios y con mayores interrupciones en la vida activa de las mujeres); la desigual distribución de las responsabilidades domésticas y familiares; la limitación en la naturaleza y el tipo de empleo de las mujeres debido a las actitudes sociales y los estereotipos culturales sobre todo el postulado según el cual las mujeres (por las tareas de cuidado) no pueden emplearse a fondo en el mercado de trabajo y por lo tanto no están en condiciones de constituirse en mano de obra permanente.

La Conferencia de Beijing (1995) adoptó de forma unánime la *Plataforma de Acción de Beijing* donde documenta 12 ámbitos críticos que constituyen obstáculos para el adelanto de las mujeres e identifica (y monitorea) el alcance de las medidas de los gobiernos, naciones y grupos de la sociedad civil. Uno de esos ámbitos es el económico.

Reconociendo la *“Desigualdad en las estructuras y políticas económicas, en todas las formas de actividades productivas y en el acceso a los recursos”* los países firmantes se comprometen a

"Promover la independencia económica de la mujer, incluido su empleo, y erradicar la carga persistente y cada vez mayor de la pobreza que recae sobre las mujeres, combatiendo las causas estructurales de esta pobreza mediante cambios en las estructuras económicas, garantizando la igualdad de acceso a todas las mujeres, incluidas las de las zonas rurales, como agentes vitales del desarrollo, a los recursos productivos, oportunidades y servicios públicos"

En relación a las causas que impiden el pleno desempeño en el ámbito laboral de las mujeres la Plataforma sostiene:

"La discriminación en los sistemas de educación y capacitación, así como en las prácticas de contratación, remuneración, ascenso y movilidad horizontal, las condiciones de trabajo inflexibles, la falta de acceso a los recursos productivos, la distribución inadecuada de las tareas familiares, junto con la falta o insuficiencia de servicios tales como los de guardería siguen restringiendo el empleo así como las oportunidades económicas, profesionales y de otra índole y la movilidad de las mujeres, aumentan los problemas relacionados con su participación en las actividades económicas."

"En el sector privado, tanto en las empresas transnacionales como en las nacionales, las mujeres están ausentes en gran medida de los niveles ejecutivos y de gestión, lo cual denota que las políticas y prácticas de contratación y ascenso son discriminatorias."

En 1999 la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en respuesta al deterioro de los derechos de los/as trabajadores/ras registrado a nivel global como consecuencia de la implementación de las medidas neoliberales, elabora el concepto "trabajo decente" estableciendo las condiciones que debe reunir una relación laboral para cumplir los estándares laborales internacionales de manera que el trabajo se realice en forma libre, igualitaria, segura y humanamente digna. El trabajo decente requiere la eliminación de las desigualdades de género y la creación de condiciones en las cuales todas las mujeres puedan ejercer plenamente su ciudadanía económica. Para ello, resulta imprescindible la incorporación de medidas y la generación de oportunidades para las mujeres en los planes y políticas laborales y de empleo.

En su informe sobre trabajo decente, la OIT menciona la persistencia de prejuicios sobre el tipo de formación y trabajo que las mujeres pueden y/o deben realizar, como uno de los obstáculos que les impide alcanzar un trabajo que les permita acceder a un nivel de vida decente. Para sortearlo propone la

ampliación de las opciones ocupacionales y formativas recomendando una mayor educación y formación para las mujeres en materias no tradicionales animándolas a incorporarse en áreas científicas y técnicas.

La suscripción y ratificación de Acuerdos y Tratados internacionales han influido en las reformas constitucionales y legislativas; en los códigos civiles y penales; en la legislación laboral, de empleo y comercial y en la adopción de medidas de acción positiva en los organismos de los países adherentes como así también en algunas empresas privadas.

Es interesante hacer notar como las medidas previstas con el objetivo de paliar la discriminación de las mujeres en el ámbito laboral han ido evolucionando a lo largo del tiempo. Se ha pasado del enfoque tradicional que justificaba la implementación de políticas de acción positiva desde la perspectiva de los Derechos Humanos a un nuevo enfoque netamente económico: aprovechar la mano de obra femenina para incrementar la eficiencia y la competitividad. Esta perspectiva liberal considera a las mujeres como claves del desarrollo empresarial.

3. El petróleo en Neuquén, un factor determinante de la economía provincial

La extracción de petróleo es una de las industrias más rentables de la provincia de Neuquén. Siguiendo a Orieta Favaro (2002) podemos hacer un breve recorrido por la historia de esta industria extractiva en la provincia. Las primeras exploraciones de particulares que evidencian la existencia de petróleo en el territorio neuquino se registran en 1904 pero las perforaciones exploratorias en la zona de Plaza Huincul se inician en 1914 y el 29 de octubre de 1918 el equipo "Patria" descubre petróleo en dicha localidad. Al pozo del descubrimiento se lo llamo *Pozo 1*. El éxito del descubrimiento de petróleo en el territorio neuquino no radica en el poder productivo de la napa hallada sino en la importancia del hecho en sí ya que los yacimientos resultan de incalculable valor. Para el refinamiento del combustible se instala en 1919 una pequeña destilería (ampliada en 1930) que produce para uso local nafta, kerosene, gas oil y fuel oil. En los años 1980/90 Neuquén define su perfil hidrocarburífero y completa su inserción en el mercado nacional.

La explotación del recurso está, desde sus inicios y hasta la consolidación de la política neoliberal de desregulación y privatización hidrocarburífera de los '90, en manos de Yacimientos Petrolíferos Fiscales (YPF). Empresas privadas de diversos orígenes y capitales predominantemente norteamericanas se instalan en la región a partir de 1920 adquiriendo mayor relevancia desde los años '70 y fundamentalmente en los '90 cuando las compañías operan en Neuquén poniendo en marcha un nuevo régimen de acumulación con filiales, gerencias o bases regionales que se radican tanto en

la ciudad capital, como en el área petrolera de Plaza Huincul y Rincón de los Sauces, aunque sus casas centrales se localizan en Capital Federal.

En una provincia con economía de enclave, la explotación de los hidrocarburos junto con la construcción de grandes obras hidroeléctricas (en la década del '70) genera un crecimiento demográfico explosivo con un incremento anual superior al del país en su conjunto basado en un proceso inmigratorio que fluctúa siguiendo los vaivenes de la industria hidrocarburífera. El impulso tecnológico y de servicios dependen también de la industria petrolera con empresas (pequeñas, medianas y grandes, locales, nacionales y transnacionales) dedicadas a la exploración, explotación, perforación, terminación, reparación de herramientas, transporte de equipos y personal, servicios, etc.

En el año 2011 YPF S.A. (empresa controlada desde el 1998 por la empresa española Repsol) anunció el hallazgo de un "espectacular" yacimiento de petróleo no convencional (shale oil) en la formación Vaca Muerta en la provincia de Neuquén con grandes volúmenes de hidrocarburos de alta calidad. "...uno de los reservorios de hidrocarburos no convencionales más grandes y con mayor calidad del mundo" según el comunicado oficial de la empresa.

Según el Informe Anual de Producción no Convencional de Petróleo y Gas de la Subsecretaría de Minería e Hidrocarburos de la Provincia de Neuquén

"Si se considera la producción total de petróleo en la provincia de Neuquén, el petróleo y condensado de la Fm. (formación) Vaca Muerta representa un 10,7%. La producción de reservorios tight y de los reservorios shale (Fm. Vaca Muerta y Fm. Los Molles) representan un 16,4 % y un 1,5% de la producción de gas total respectivamente."
(2015-2)

Respondiendo a la modalidad ya descrita, este hallazgo ha aumentado el establecimiento de empresas petroleras transnacionales en la provincia y provocado una oleada migratoria de grandes dimensiones hacia la provincia a tal punto que ha puesto en jaque la capacidad inmobiliaria de la ciudad de Neuquén con el arribo tanto de empleadas/os de empresas petroleras transnacionales trasladadas/os desde otras regiones/países como de migrantes particulares atraídos por la oferta laboral.

4. Empresas transnacionales petroleras: una descripción

Las empresas petroleras transnacionales pueden ser divididas en dos grupos: las empresas operadoras y las empresas prestadoras de servicios

1.- Las empresas operadoras son aquellas que, mediante licitación del Estado, son dueñas de un área petrolera y del petróleo extraído de la misma. Poseen la capacidad para realizar la comercialización del crudo. Respondiendo a los nuevos desafíos competitivos, para poder ingresar en nuevos mercados la tendencia hoy es a la fusión de las mismas. Grandes firmas han participado en operaciones de fusión y adquisición, de compra de otras empresas y de tomas de participación financiera. En las licitaciones de áreas para exploración o explotación, generalmente se presentan agrupadas pero una aparece como licitadora. Entre las empresas operadoras que se encuentran en Neuquén podemos mencionar: Shell, Exxon, Total, Chevron, Petrobras, Pan American, Winterhal, etc.

2.- Las empresas prestadoras de servicios son contratadas mediante licitación por las primeras para la realización de los distintos pasos de exploración y explotación. Competidoras en la prestación de servicios, sus aranceles se rigen por el precio internacional del petróleo. Si bien se establecen listas de precios comunes para todo el mundo, se efectúan adecuaciones en cada país. Sus servicios tienen un costo mínimo o "costo operativo" de acuerdo a sus gastos fijos, pero éstos varían según otros factores: costo de mano de obra local, movilidad, complejidad del trabajo, herramientas o tecnología utilizada, etc.

Si bien existen empresas especializadas exclusivamente en un servicio en particular, por lo general las transnacionales de servicios poseen distintas empresas menores las que licitan independientemente o en conjunto para realizar uno o todos los servicios ("paquetes de servicios"). Entre las empresas prestadoras de servicios instaladas en la ciudad de Neuquén podemos mencionar a Halliburton, Schlumberger, Calfrac, Pride, Bolland, Sinopec, etc.

Las empresas transnacionales de servicios están organizadas en forma piramidal. La cabeza es un directorio con sede en una ciudad de un país central, Houston o París por ejemplo. A los fines organizativos, dividen el mundo en tres o cuatro Megadistritos, generalmente: América (subdividido en dos: América del Norte y Latinoamérica), Lejano y Medio Oriente; Europa; Asia y África. Los megadistritos a su vez se subdividen en Distritos que varían en extensión atendiendo a la riqueza petrolera de la región. Venezuela como país constituye un distrito, en tanto otro está conformado por Perú, Colombia y Ecuador. Brasil es un Distrito al igual que México, pero Argentina, Bolivia y Chile juntos forman uno. Al interior de cada distrito existe una división en áreas menores cuya extensión varía también según la actividad. Con un gerente a la cabeza de cada una de estas divisiones, la pirámide se va cerrando hasta llegar al Directorio. Esta demarcación del mundo, compartida por la gran mayoría de las petroleras transnacionales, responde a razones operativas y se organiza de acuerdo a la mayor o menor riqueza petrolera de cada zona.

5. Centrando el análisis: petróleo y género en Neuquén

Para responder al interrogante sobre cuántas de las empresas transnacionales petroleras que operan en Neuquén consideran el tema de la equidad de género tan importante como para incluirlo en sus objetivos y políticas internas y a fin de hacer un monitoreo de la efectiva implementación de las mismas, la investigación está organizada en tres pasos:

- Relevamiento de los sitios web de las empresas petroleras que operan en la provincia para conocer su posición sobre el tema.
- Selección y contacto con empresas líderes a fin de obtener datos a nivel local
- Entrevistas a empleadas/os de dichas empresas para registrar cuál es su apreciación sobre la implementación de las políticas de género en su lugar de trabajo.

5.1.- Relevamiento de sitios web oficiales

Un primer recorrido por los sitios web oficiales de las empresas petroleras transnacionales que operan en la provincia permite hacer una primera clasificación en:

- Empresas con programas de género
- Empresas con mención a la equidad de género
- Empresas donde el tema de la equidad de género está ausente

Atento a la extensión del presente artículo tendré en cuenta sólo las dos empresas más representativas del primer grupo: Total como empresa operadora y Schlumberger como empresa de servicio.

5.1.1 TOTAL

TOTAL es una empresa transnacional líder en petróleo y gas con operaciones en 130 países. En refinación y petroquímica se clasifican como uno de los 10 mayores productores integrados del mundo. Desarrolla además dos energías renovables: la solar y la biomasa. Cuenta con 100.000 empleados

a nivel mundial y realiza trabajos de exploración de petróleo y gas en más de 50 países.

En Argentina comenzó la exploración y producción de gas en 1978 siendo hoy uno de los principales operadores de gas del país con 1.100 empleados nacionales e internacionales. También comercializa lubricantes y gas licuado de petróleo (GLP) y está involucrado en el transporte de gas natural.

En Neuquén produce gas convencional con licencias en: Aguada Pichana, San Roque, Rincón La Ceniza, La escalonada, Aguada de Castro y Pampa de las Yeguas II. En sociedad con otras compañías opera en: Cerro Las Minas, Cerro Partido, Rincón de Aranda y Veta Escondida. Entre los sectores estratégicos en los que está involucrada la empresa se encuentra también el "gas no convencional" por lo que, en Vaca Muerta, llevó adelante una campaña de perforación a gran escala para evaluar el gas de esquisto y el potencial de petróleo.

Recorriendo su sitio web oficial nos encontramos con su compromiso para mejorar el acceso de las mujeres al mundo del trabajo mediante la adhesión a la política de Igualdad de Oportunidades

"Desde 2004 hemos firmado importantes acuerdos que reflejan nuestro firme compromiso con la diversidad, la igualdad de oportunidades y la contratación de personas con discapacidad y las minorías visibles. Ponemos nuestros compromisos a la práctica a través de planes de acción internos que involucran nuestro Departamento de Recursos Humanos."

Los acuerdos a que hace referencia el texto son firmados entre TOTAL y organizaciones europeas en general y francesas en particular. Un ejemplo es el Acuerdo Europeo-Wide Igualdad de Oportunidades firmado en el año 2005 y ampliado en 2010 para incluir un Nuevo Acuerdo sobre Igualdad de Género en el lugar de trabajo que incluye medidas tales como:

- Ajuste de los sueldos de las mujeres para garantizar la paridad con los hombres
- Pago de los gastos de cuidado de niños durante el entrenamiento o las asignaciones
- Ocho días de tiempo libre pagado para ser utilizado en los primeros tres años después de tener o adoptar un niño.

En el 2011 firmó un acuerdo en Francia con la asociación "Elles bougent" que tiene como objetivo generar el interés de las mujeres por seguir

carreras en ingeniería y campos técnicos tanto a nivel de escuela secundaria como universitario.

Participa en el "Programa de socios Boardwomen" cuyo objetivo es aumentar el porcentaje de mujeres en los consejos de administración de las grandes empresas de toda Europa atendiendo a lo cual el 26% de la Junta de Consejeros de TOTAL son mujeres.

Afirman implementar medidas de acción positiva no sólo para la contratación de su personal sino también como política interna permanente:

"Nos adherimos a los principios de no discriminación e igualdad de oportunidades en el proceso de contratación y durante la carrera de nuestros empleados. Estos principios se traducen en garantizar la igualdad de género en el lugar de trabajo"

En un informe del año 2014, "Factbook 2014", puede leerse:

"La diversidad de los empleados y de la gerencia del TOTAL es crucial a su competitividad, capacidad innovadora, atracción y aceptabilidad. El grupo se esfuerza ofrecer a todos los empleados las mismas oportunidades de la carrera sin importar su nacionalidad o género particularmente. Los indicadores son supervisados por el consejo de la diversidad de TOTAL, presidido por un miembro del comité ejecutivo, conforme a las metas cuantificadas instaladas."

Para garantizar la diversidad de sus equipos, aumentar el porcentaje de mujeres en su plantilla, que las mujeres estén presentes en casi todas las áreas y que ocupen altos cargos ejecutivos, Total plantea una serie de medidas:

- *Combatir todas las formas de discriminación*
- *Promocionar la Igualdad de Género*
- *Poner en práctica una política de recursos humanos a favor de la diversidad*
- *Facilitar el desarrollo de las carreras de las mujeres*
- *Sensibilizar y educar la igualdad de género para hombres y mujeres*
- *Crear grupos de trabajo para que las voces de las mujeres sea escuchada en temas de negocios de TOTAL.*
- *Contratar un número proporcional de mujeres graduadas en las escuelas y universidades asociadas.*
- *Ofrecer capacitación para ayudar a las mujeres para gestionar más eficazmente sus carreras*

Para reafirmar con datos este compromiso, incluyen el siguiente cuadro sobre equidad de género en la empresa en el período 2005-2011:

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Contrataciones	33%	32%	32%	32%	32%	32%	31%
Gerentes	19%	19%	20%	21%	22%	22%	28%
Altos potenciales	16 %	17%	17%	18%	20%	21%	22%
Ejecutivos	8%	7%	9%	10%	9%	10%	10%
Altos ejecutivos	6%	7%	8%	11%	12%	14%	15%

5.1.2 Schlumberger

Schlumberger, fundada en 1927 por los hermanos Conrad y Marcel Schlumberger en Alsacia, en la frontera franco-alemana es hoy líder mundial como proveedora de tecnología, gestión integrada de proyectos y soluciones de información para la industria de petróleo y gas en todo el mundo. Empleando aproximadamente a 115.000 personas en representación de más de 140 nacionalidades y trabajando en más de 85 países, ofrece una amplia gama de productos y servicios para la industria petrolera desde la exploración hasta la producción. Maneja su negocio a través de 35 regiones agrupadas en cuatro áreas geográficas: América del Norte, América Latina, Europa y África y finalmente Rusia, Oriente Medio y Asia. Posee sus oficinas centrales en París, Houston, Londres y La Haya.

En su sitio web oficial puede leerse:

“Como empresa, nos animamos a prácticas justas de empleo en todo el mundo y ofrecer igualdad de oportunidades a todos nuestros empleados. También tratamos de tomar en cuenta las consideraciones de la familia en cualquier decisión sobre asuntos o asignaciones de personal.”

Cumpliendo con las directivas internacionales sobre la promoción de igualdad de oportunidades en el ámbito laboral, la empresa propone modificaciones en su estructura:

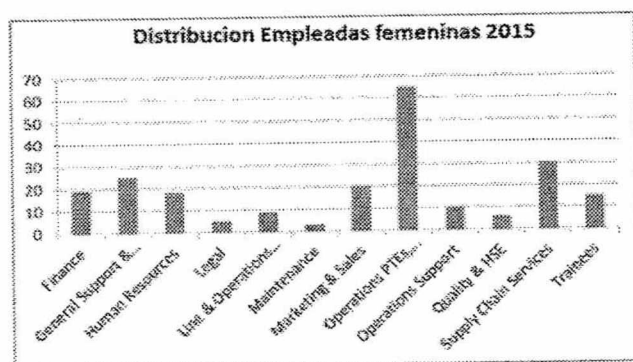
“Diversidad de Género, un compromiso de actuar: Nuestro enfoque diversidad de género comenzó en 1994 y hemos hecho progresos desde entonces. Mirando hacia el futuro, nuestro objetivo es aumentar continuamente el porcentaje de mujeres que reclutamos en todo el mundo, garantizar el desarrollo adecuado de carrera para las mujeres

EL IMPACTO DE LA IMPLEMENTACIÓN DE POLÍTICAS ...

de alto rendimiento, y aumentar nuestra flexibilidad organizativa para dar cabida a una amplia gama de situaciones personales."

Reproducimos los datos de la provincia de Neuquén en el período 2004 - 2015 que confirman este compromiso donde se observa el mayor crecimiento en dos áreas tradicionalmente masculinas: gerencial y en el trabajo en el campo (pozos petroleros)

AREA	Enero 2004	Enero 2015
Finanzas	10	20
Soporte general y administración	12	29
Recursos Humanos	3	19
Legal		5
Gerentes de operaciones		11
Mantenimiento de equipós		3
Marketing y ventas	1	19
Ingenieras y especialistas de operaciones	18	64
Soporte de operaciones	4	11
Calidad y HSE (Salud, seguridad y medio ambiente)		6
Compras y logística	4	32
Personal en entrenamiento	6	19
TOTAL	58	238



Ante la entrada masiva de mujeres profesionales en una industria tradicionalmente masculina Schlumberger sostiene:

“Nuestro personal, hombres y mujeres de todo el mundo, son nuestro principal activo. El cambio en la composición de nuestra fuerza de trabajo requiere un ajuste en nuestra actitud hacia el reclutamiento, la retención y la movilidad de nuestros empleados.”

“Uno de los cambios más significativos de nuestra sociedad en las últimas décadas ha sido la entrada y permanencia de las mujeres en la población activa.”

“Las familias de los matrimonios en que ambos cónyuges trabajan son ahora el mayor grupo de familias en el lugar de trabajo. Según la Oficina de Estadísticas Laborales, el 60% de todos los matrimonios son matrimonios con dos carreras; estas parejas constituyen 45% de la plantilla. Debido a que la proporción de personas en relaciones duales de carrera va en aumento, esto crea nuevos retos para la organización.”

Para hacer frente a este reto, la empresa ha implementado el programa de “carreras duales” con el objetivo de que ambos cónyuges mantengan su empleo. En el caso de que los dos sean empleados de la empresa, ante el traslado de uno de ellos, se reubica al otro en el nuevo destino. Cuando uno de los cónyuges trabaja en otra empresa se gestiona con aquella su reubicación.

A fin de evitar y/o sancionar casos de acoso en el ámbito laboral la empresa ha implementado un número de teléfono donde hacer denuncias. A partir de la misma se da inicio a una investigación que, al decir de las/los primeras/os informantes es utilizado y funciona correctamente.

De acuerdo con la apreciación de la OIT sobre la incidencia de la educación en el logro de mejoras en el ámbito laboral para las mujeres, la Fundación Schlumberger ofrece becas para apoyar a las mujeres científicas e ingenieras de los países en desarrollo para realizar estudios de postgrado en universidades líderes en todo el mundo. Las destinatarias seleccionadas persiguen un doctorado o estudios post-doctorales en 114 universidades de acogida en 17 países en una amplia gama de disciplinas relacionadas con la ciencia, la tecnología, la ingeniería y las matemáticas (STEM).

“El objetivo a largo plazo del programa es hacer frente a la brecha de género en las disciplinas STEM mediante la selección de las mujeres científicas con más talento, proporcionándoles una oportunidad única para desarrollar sus habilidades, exponiéndolas a la experiencia internacional vital y la creación de redes (...) que se conviertan en el

futuro en líderes, agentes de cambio y responsables políticos de vuelta en sus regiones de origen..."

"El programa también tiene una misión extendida para fomentar la creación de comunidades a través de foros en persona, con el objetivo de crear una comunidad internacional de mujeres líderes que apoyen el desarrollo científico y actuar como agentes de cambio en sus países de origen"

Al respecto, Roseline Capilla, presidenta de la Fundación dice:

"Es emocionante ver un gran aumento en el número de mujeres científicas e ingenieras altamente calificadas que llegan a la Fundación para la ayuda. La mayoría de ellas han tenido que superar muchos desafíos para llegar a donde están, y su motivación para continuar su investigación, desempeñando un papel activo en el desarrollo de sus países de origen, y preparar el camino para las mujeres más jóvenes a seguir, es una importante fuente de inspiración para nosotros".

A modo de cierre

El presente artículo da cuenta de los primeros avances sobre el impacto provocado por la implementación de políticas y programas de género en las empresas petroleras transnacionales que operan en nuestra provincia.

El relevamiento bibliográfico previo demuestra que este tema, por reflejar una tendencia reciente, está ausente en las investigaciones sobre la relación género- empleo. Las pesquisas relacionadas con la incorporación de las mujeres al mercado laboral petrolero se enfocan en su contratación para realizar trabajos que pueden considerarse extensivos de los domésticos (limpieza) o en trabajos administrativos. Hoy, la transformación en las pautas de producción contribuye a crear nuevos puestos de trabajo y formas de trabajar. La incorporación de mujeres profesionales en empresas petroleras realizando tareas tradicionalmente realizadas por hombres (tanto en los pozos petroleros como en puestos jerárquicos) es un fenómeno novedoso que da cuenta de la implementación de medidas y políticas de género en dichas empresas.

Los casos estudiados representan una excepción. Las tasas de ocupación de las mujeres en América Latina evidencian la persistencia de dificultades para acceder a un empleo en igualdad de condiciones con los hombres. No sólo son inferiores sus tasas de participación sino que además siguen confinadas a un reducido número de ocupaciones y segmentos del

mercado de trabajo. A pesar de sus crecientes niveles de escolaridad, sus remuneraciones siguen siendo inferiores a las de los hombres.

La implementación de políticas de género en las empresas analizadas evidencian cambios no sólo en el enfoque económico que considera a las mujeres indispensables para el desarrollo empresarial por su contribución en el aumento de la eficiencia y la competitividad; sino también en las pautas culturales al modificar el estereotipo laboral que diferenciaba ciertas ocupaciones como femeninas y otras como masculinas. La histórica relación entre identidad de género e identidad profesional ha reforzado la desigualdad de estatus, la determinación salarial y ha sido fuente de exclusiones. Ha marcado la organización del trabajo, las jerarquías, los contratos, los salarios, etc. Desde esta nueva perspectiva las mujeres dejan de estar encasilladas en la prestación de servicios (salud, educación y servicios a la comunidad) para pasar a ocupar un lugar en empleos relacionados con la producción, la ciencia y la tecnología.

Los cambios recomendados por los organismos internacionales en la organización productiva y laboral han cuestionado también el ámbito educativo y la formación técnico-profesional. Alineadas en esta posición, las empresas mencionadas han implementado programas para promocionar el ingreso de las mujeres a carreras universitarias tradicionalmente masculinas. La implementación de políticas de género en las empresas transnacionales petroleras analizadas puede considerarse un éxito de las propuestas y recomendaciones de los organismos internacionales, de allí el interés que despierta el tema plausible de ser investigado y difundido.

Finalmente, cabe aclarar que por ser ésta una primera aproximación al tema resulta incompleta por no considerar la interacción que existe entre el trabajo monetarizado/remunerado (empleo) y el no remunerado (tareas domésticas y de cuidado). El análisis de la situación de las mujeres al combinar sus roles en la producción en el ámbito público y la reproducción en el ámbito doméstico es el paso siguiente ya que producción y reproducción constituyen un mismo campo social, por lo cual es imposible, desde un análisis con perspectiva de género, pensar uno sin el otro.

Quedan por responder también numerosas preguntas que serán tratadas en las entrevistas, entre ellas la ejecución concreta de las medidas publicadas por las empresas en sus sitios web y las estrategias implementadas por las empleadas para la compatibilización de su accionar en el ámbito productivo y el doméstico cotidiano.

Bibliografía

- ABRAMO, Laís (2005) "Incorporación de la dimensión de género en las políticas de empleo: experiencias y desafíos" en: *Revista de Trabajo*, Nueva época, Año 1, N° 1, Julio-Diciembre, (pp 95-116)
- ANDÚJAR, Andrea (2011) "Desplazando fronteras: género, proletarización y petróleo en Comodoro Rivadavia y Plaza Huincul, Argentina (1922-1932)" en: *Anais do XXVI Simposio Nacional de Historia – ANPUH*. Sao Paulo. (pp 1-11)
- BANDIERI, S., FAVARO, O. y MORINELLY, M. (1993) *Historia de Neuquén*, Ed. Plus Ultra, Buenos Aires
- BAÑOS LÓPEZ, María del Mar (2013) *Género y petróleo en la amazonía ecuatoriana* (Tesis de postgrado) en: www.flacsoandes.edu.ec
- BOSCHETTI, Alejandra (1999) *Trabajo y género a fines de siglo. Estudio de caso: Anaco, las familias petroleras internacionales*, (Tesis de grado), inédita
- CARRASCO, Cristina (2003) *La sostenibilidad de la vida humana: ¿un asunto de mujeres?*, Veraz Comunicação, Porto Alegre
- CISELLI, Graciela (2002) "Trabajo femenino en la industria petrolera de Chubut (1919-1962)" en: *Revista Andes*, N° 13, Universidad Nacional de Salta, Argentina (s/p)
- DANIEL, Camila (2011) "Recordações ao mar: a memória das embarcadas sobre o trabalho em plataformas de petróleo" en: *Revista Theomai/Theomai Journal*. Estudios sobre Sociedad y Desarrollo, N° 24, Dossier Antropología del trabajo y memoria de los trabajadores. (pp 11-28)
- FAVARO, Orieta (2002) *Estado, política y petróleo: La historia política neuquina y el rol del petróleo en el modelo de provincia, 1958-1990* (Tesis de posgrado). en: <http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/tesis/te.131/te.131.pdf> (Recuperado 10-04-15)

FUENTES

- Asociación Elles Bougent <http://www.ellesbougent.com/> (Recuperado 9-06-15)
- Convención sobre la Eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer* (CEDAW)
www.un.org/womenwatch/daw/HYPERLINK
"http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/sconvention.htm"cedawHYPERLINK "http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/sconvention.htm"/text/sconvention.htm, (recuperado 14-05-15)

Declaración y Plataforma de Acción de Beijing (1995) http://www.unwomen.org/~media/headquarters/attachments/sections/csw/bpa_s_final_web.pdf, (recuperado 14-03-15)

“Informe Anual de Producción no Convencional de Petróleo y Gas” (2014) Subsecretaría de Minería e Hidrocarburos de la Provincia de Neuquén <http://www.energianeuquen.gov.ar/> (Recuperado 13-05-15)

LIBRO VERDE UE, Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas (2011) <http://eur-lex.europa.eu/legalcontent/ES/TXT/?uri=CELEX%3A52001DC0366>, (recuperado 15-04-15)

Organización para la Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE), <http://www.oecd.org/centrodemexico/laocde/>, (recuperado 18-02-15)

Sitio web oficial de Schlumberger <http://www.slb.com/about.aspx>, (recuperado 16-05-2015)

Sitio web oficial de Total, <http://www.total.com/en>, (recuperado 15-05-2015)