



Revista Colombiana de Sociología

ISSN: 0120-159X

Universidad Nacional de Colombia; Facultad de Ciencias
Humanas; Departamento de Sociología

Muñiz Terra, Leticia

Aproximaciones a las desigualdades de género en Argentina: un
estudio de la conciliación familia-trabajo en el sector petrolero*

Revista Colombiana de Sociología, vol. 42, núm. 1, 2019, Enero-Junio, pp. 251-270

Universidad Nacional de Colombia; Facultad de Ciencias Humanas; Departamento de Sociología

DOI: <https://doi.org/10.15446/rcs.v42n1.68755>

Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=551559622012>

- Cómo citar el artículo
- Número completo
- Más información del artículo
- Página de la revista en [redalyc.org](https://www.redalyc.org)



Sistema de Información Científica Redalyc

Red de Revistas Científicas de América Latina y el Caribe, España y Portugal

Proyecto académico sin fines de lucro, desarrollado bajo la iniciativa de acceso
abierto

Aproximaciones a las desigualdades de género en Argentina: un estudio de la conciliación familia-trabajo en el sector petrolero*

Approaches to gender inequality in Argentina: a study of the work-family balance in the oil sector

Aproximações das desigualdades de gênero na Argentina: um estudo da conciliação família-trabalho no setor petrolero

Leticia Muñoz Terra**

Conicet-Universidad Nacional de La Plata, La Plata, Argentina

Cómo citar: Muñoz Terra, L. (2019). Aproximaciones a las desigualdades de género en Argentina: un estudio de la conciliación familia-trabajo en el sector petrolero. *Rev. Colomb. Soc.*, 42(1), 251-270.

DOI: 10.15446/rcs.v42n1.68755

Este trabajo se encuentra bajo la licencia Creative Commons Atributions 4.0.

Artículo de investigación e innovación

Recibido: 8 de noviembre del 2017

Aprobado: 11 de abril del 2018

* Este escrito se enmarca en el proyecto “Trayectorias y carreras laborales heterogéneas de generaciones jóvenes en el Gran La Plata. Un análisis de itinerarios ocupacionales en el sector formal e informal del mercado de trabajo en el periodo de posconvertibilidad” de la Agencia Nacional de Promoción Científica y Tecnológica (PICT), código 2015-0928 y el Proyecto de Incentivos 11/h778 de la Universidad Nacional de la Plata 2016-2019. Una versión preliminar de este escrito fue presentada en el Tercer Seminario Internacional Desigualdad y Movilidad Social en América Latina, Bariloche, 2015. Agradezco los comentarios realizados en esa instancia por la Dra. Emanuelle Barozet (Universidad de Chile), los comentarios recientes de la Dra. Jéssica Plá (Universidad de Buenos Aires) y del Lic. Manuel Riveiro (Universidad de Buenos Aires).

** Doctora en Ciencias Sociales de la Universidad de Buenos Aires. Actualmente se desempeña como investigadora adjunta de Conicet en el Centro Interdisciplinario de Metodologías de las Ciencias Sociales (CIMECS), unidad de investigación del Instituto de Investigaciones en Humanidades y Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de La Plata. Profesora adjunta regular de la Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación, Universidad Nacional de La Plata.

Correo electrónico: lmunizterra@conicet.gov.ar - ORCID: 0000-0002-1812-4496

Resumen

Este artículo busca comprender las particularidades que asume la problemática de la conciliación trabajo y familia en América Latina. Para ello se acude a la perspectiva teórica de la conciliación familia y trabajo y se analiza el caso de la empresa argentina Yacimientos Petrolíferos Fiscales (YPF) y sus trabajadores. Se recuperan las posibilidades y dificultades que la firma promueve en relación con la conciliación y las maneras en que sus trabajadores, tanto hombres como mujeres, asumen y organizan sus responsabilidades domésticas y laborales.

La investigación se desarrolló con un abordaje metodológico cualitativo mediante el cual se realizaron treinta y dos entrevistas en profundidad a trabajadores/as de la refinería La Plata, Provincia de Buenos Aires, Argentina. La elección de este caso de estudio se fundamenta en dos cuestiones: en primer lugar, porque al igual que en todas las firmas petroleras a nivel mundial, la composición de la planta de trabajadores de la empresa ha estado siempre masculinizada, con lo cual pueden verse las particularidades de la conciliación en este contexto. En segundo lugar, porque en Argentina la explotación y producción petrolera realizada por la firma se volvió central —al igual que en otros países de América Latina— para el desarrollo nacional.

Los hallazgos de esta investigación señalan que, al no existir políticas empresariales de conciliación, los varones y las mujeres ensayan estrategias distintas para lograr la imbricación del mundo laboral y familiar. Así, mientras las mujeres petroleras se dirimen entre la organización de su vida familiar (acompañadas habitualmente por alguna empleada doméstica) y su inserción ocupacional, los varones petroleros se dedican fundamentalmente a sus labores en la firma y delegan las responsabilidades domésticas a sus parejas.

La conclusión central es que la inexistencia de políticas de conciliación y la articulación-tensión de la conciliación doméstica con relación a la familia y el trabajo tienden a perpetuar las desigualdades de género existentes.

Palabras clave: conciliación, desigualdades sociales, familia, métodos cualitativos, trabajo, YPF.

Descriptores: conciliación, desigualdad social, empresa, petróleo.

Abstract

The article seeks to understand the peculiarities involved in the issue of achieving work-family balance in Latin America. To that effect, it uses the theoretical perspective of work-family balance to analyze the case of Argentina's leading oil company, Yacimientos Petrolíferos Fiscales (YPF), and its workers. It discusses the possibilities promoted by the firm with respect to that balance, as well as the difficulties that arise and the ways in which both male and female workers confront and organize their family and work responsibilities.

The research was carried out with a qualitative methodology involving thirty-two in-depth interviews with male and female workers of La Plata refinery, Province of Buenos Aires, Argentina. The criteria for selection of this particular study case were, first, the fact that like in all oil companies in the world, YPF's personnel has always been predominantly male, which makes it possible to observe the peculiarities of the female work-family balance in this context. Secondly, because the oil exploitation and production carried out by the company became essential for national development in Argentina was the case in other Latin American countries.

Research findings show that in the absence of corporate policies regarding balance, males and females adopt different strategies to achieve harmony between work and family life. Thus, while female oil workers are torn between the organization of their family life (usually with the help of a household worker) and their occupational tasks, men in the industry are basically dedicated to their work in the company and delegate their household responsibilities to their spouses. Our main conclusion is that the absence of policies regarding balance and the articulation-tension involved in trying to achieve balance between family and work tend to perpetuate the existing gender inequalities.

Keywords: balance, family, qualitative methods, social inequalities, work, YPF.

Resumo

Este artigo procura compreender as particularidades que a problemática da conciliação trabalho e família assume na América Latina. Para isso, recorre-se à perspectiva teórica da conciliação família e trabalho, e analisa-se o caso da empresa argentina Yacimientos Petrolíferos Fiscales (YPF) e seus trabalhadores. Recuperam-se as possibilidades e dificuldades que a firma promove em relação à conciliação e as formas em que seus trabalhadores, tanto homens quanto mulheres, assumem e organizam suas responsabilidades domésticas e profissionais.

Esta pesquisa foi desenvolvida com uma abordagem metodológica qualitativa mediante a qual foram realizadas 32 entrevistas em profundidade com trabalhadores/as da refinaria La Plata, Província de Buenos Aires, Argentina. A escolha desse caso de estudo foi fundamentada em duas questões: em primeiro lugar, porque assim como em todas as empresas petroleiras no mundo, a composição da planta de trabalhadores da empresa está sempre masculinizada, com o que podem ser vistas as particularidades da conciliação nesse contexto. Em segundo lugar, porque, na Argentina, a exploração e produção petrolífera realizadas pela firma se tornaram centrais — da mesma forma que em outros países da América Latina — para o desenvolvimento nacional.

Os resultados desta pesquisa indicam que, enquanto não existirem políticas empresariais de conciliação, os homens e as mulheres ensaiam estratégias diferentes para conseguir a integração entre o mundo profissional e o familiar. Assim, enquanto as mulheres petroleiras se decidem entre a organização de sua vida familiar (acompanhadas geralmente por alguma empregada doméstica) e sua inserção ocupacional, os homens petroleiros se dedicam fundamentalmente a seus trabalhos na companhia e delegam as responsabilidades domésticas a suas companheiras.

A conclusão central é que a inexistência de políticas de conciliação e a articulação-tensão da conciliação doméstica com relação à família e ao trabalho tendem a perpetuar as desigualdades de gênero existentes.

Palavras-chave: conciliação, desigualdades sociais, família, métodos qualitativos, trabalho, Yacimientos Petrolíferos Fiscales (YPF).

Introducción

[255]

Durante las últimas décadas la problemática de la conciliación de la vida familiar y laboral ha recibido una creciente atención en las ciencias sociales latinoamericanas. Este interés ha estado fuertemente propiciado por el crecimiento de la participación femenina en el mercado laboral y por la inexistencia de políticas públicas de conciliación que le permitan a la mujer tener una inserción laboral extradoméstica plena. El aumento de la inserción laboral de la mujer derivó en una reducción de la brecha de la participación entre varones y mujeres en el mercado de trabajo en la mayoría de los países de la región Así, mientras que en el 2002 la tasa de participación femenina, como promedio ponderado, equivalía al 63 % de la masculina, en el 2012 esta proporción ascendía al 67 % (Cepal, 2014). Como resulta evidente, a pesar de esta reducción, la brecha continuó siendo muy significativa.

Si se analizan algunas variables específicas de esta brecha se observa que las diferencias se expresan en distintos ámbitos. Al considerar la cantidad de horas semanales trabajadas en el mercado laboral, puede verse que en el caso de las mujeres son significativamente menores respecto de las de los varones (37 siete horas las mujeres frente a 45 horas en el caso de los hombres), como promedio en toda América Latina (Cepal, 2014). Esta diferencia resulta relevante porque se vincula con las responsabilidades que las mujeres asumen en el trabajo no remunerado, doméstico y de cuidados, dentro de los hogares. En consecuencia, cuando se considera la carga global de trabajo, remunerado y no remunerado, la carga horaria femenina resulta superior en la mayoría de los países.

Esta desequilibrada distribución de las horas de trabajo productivo y reproductivo entre hombres y mujeres supone una subordinación económica de las mujeres que se expresa en la exclusión del mercado de trabajo o en una inserción dificultosa en él (Observatorio de igualdad de Género en América Latina y el Caribe, s. f).

La participación laboral diferencial de mujeres y varones puede obedecer tanto a las posibilidades que ofrece el mercado ocupacional para las mujeres y varones de distintas clases sociales —en esto juegan un rol importante los empleadores—, como la cultura masculinizada presente en las sociedades, que establece cuáles son las ocupaciones que resultan apropiadas para las mujeres y cuáles para los varones. Esta cultura forma parte de una construcción social aprendida y reproducida en los hogares, el sistema educativo, los medios de comunicación, el mercado de trabajo, etc.

La preocupación por el aumento de la participación de las mujeres en el mercado laboral y las dificultades que ellas experimentan para permanecer y crecer en el mundo ocupacional dio lugar al desarrollo de múltiples estudios vinculados a la conciliación familia y trabajo a nivel regional. El objetivo de este artículo es hacer un aporte analítico sobre estas cuestiones.

En cuanto a los estudios ya realizados sobre esta temática, se observa que la Cepal se ha preocupado específicamente por las desigualdades de género en el mercado laboral y por sus efectos sobre la desigualdad socioeconómica. Sus principales estudios se han abocado a analizar la inserción laboral femenina, las interrelaciones entre el trabajo remunerado y no remunerado, los ingresos diferenciales que reciben varones y mujeres, las brechas laborales entre ambos géneros, las desigualdades que estos datos indican, y la pobreza y desigualdad que generan (Cepal, 2010, 2012, 2014).

Por otro lado, un grupo de investigaciones académicas abordaron la inexistencia de políticas públicas latinoamericanas proclives a la conciliación (Astelarra, 2005; Esquivel, 2011; Pautassi, 2005; Reca, 2010; Rodríguez Enríquez, Giosa Zuazúa y Nieva, 2010). Entre ellas, algunas hicieron hincapié en las implicaciones económicas y sociales de la carencia de acciones de conciliación, mientras que otras se enfocaron en aspectos propositivos sugiriendo el diseño de políticas que consideren especialmente el predominio de la economía informalizada y de la pobreza en la región. Otras investigaciones se orientaron a plantear la necesidad de un sistema de protección social y de cuidados reconocido por el Estado para las mujeres que se dedican a las tareas domésticas y de cuidados (Grela, 2005; Aguirre y Ferrari, 2015; Batthyány, 2015; Rico y Robles, 2016). En otra perspectiva, se ha investigado la conciliación implementada en el ámbito privado. Estos estudios abordan el uso de las redes sociales como estrategias familiares para combinar las actividades extradomésticas con las labores reproductivas (Ariza y Oliveira 2004; González de la Rocha, 2005).

Gran parte de los trabajos enfoca la mirada en la mujer como sujeto de la conciliación. Sin embargo, han sido menos las investigaciones que han observado lo que acontece exclusivamente con los varones preguntándose cuáles son las representaciones y acciones en relación con la conciliación (Faur, 2005).

En Argentina, los estudios sobre conciliación están directamente relacionados con los realizados para América Latina. Estos se preocupan por analizar, por un lado, la permanencia de las inequidades de género en la distribución de las responsabilidades domésticas y extradomésticas, que dejan para la mujer un lugar de subordinación en la distribución de responsabilidades familiares y condicionan al mismo tiempo su inserción en el mercado de trabajo (Faur, 2014) y, por otro lado, por la creciente necesidad del despliegue, por parte del Estado, de políticas de conciliación como intervenciones que busquen facilitar una combinación adecuada entre el mundo doméstico y el laboral (Pautassi, 2005; Benería 2005). Al igual que en los estudios latinoamericanos, le otorgan centralidad a la conciliación femenina y en menor medida a la masculina.

Una línea de trabajo poco desarrollada aún es la que indaga comparativamente y desde una perspectiva metodológica cualitativa la conciliación que desarrollan varones y mujeres en sectores específicos. El análisis de las políticas de conciliación en un sector particular y las estrategias familiares que despliegan trabajadores y trabajadoras de un mismo espacio laboral para

conciliar el mundo productivo con el reproductivo se presenta así, desde nuestro punto de vista, como un enfoque fecundo para comprender en profundidad la desigualdad genérica desde una mirada relacional. Dicho abordaje es el que adoptamos en este artículo. Para ello analizamos la conciliación familia y trabajo de manera complementaria y relacional, atendiendo las estrategias tanto de varones como de mujeres en el mundo productivo como reproductivo.

En particular, se estudian las posibilidades diferenciales de conciliar el mundo laboral con el privado que tienen varones y mujeres en Argentina, país de América Latina que presenta una tendencia similar a lo señalado para la región en relación con la participación femenina en el mercado de trabajo y a las políticas de conciliación.

Específicamente, se desarrolla un estudio de caso en la empresa petrolera argentina Yacimientos Petrolíferos Fiscales (YPF), recuperando tanto las posibilidades y dificultades que la firma promueve con relación a la conciliación, como las maneras en que sus trabajadores/as varones y mujeres asumen y organizan sus responsabilidades domésticas y laborales. Este análisis resulta interesante por dos razones.

En primer lugar, porque al igual que en todas las firmas petroleras a nivel mundial, la composición de la planta de trabajadores de la empresa ha estado siempre masculinizada.

Así, aunque en los últimos años, luego de la privatización de la década de 1990 y la primera década del 2000 y durante la conducción mixta (bajo la gestión del Estado y de compañías privadas) que presenta hasta la actualidad, se ha comenzado a incorporar una mayor proporción de mujeres, hasta el momento el porcentaje de trabajadores varones ronda el 85 % (Muñiz Terra, 2015). Esta situación resulta especialmente interesante porque permite observar si la composición y la cultura masculinizada presentes en la fábrica (Muñiz Terra, 2016) favorecen representaciones genéricas con relación a los roles que los varones y las mujeres pueden y deben tener en el interior de la firma y fuera de ella, promoviendo o limitando la conciliación trabajo y familia.

En segundo lugar, porque en Argentina, al igual que en otros países de América Latina, la explotación y producción petrolera realizada por la firma se convirtió en una actividad económica central para el desarrollo nacional.

La conciliación como eje teórico-analítico para aprehender las desigualdades de género

Estudiar la conciliación de la vida familiar y laboral significa hablar de la relación entre trabajo y tiempo que desarrollan de manera diferencial varones y mujeres. Así, mientras que para los varones esa relación suele estar asociada al empleo y la jornada laboral a cambio de un salario, para las mujeres la relación tiene otras implicaciones porque no solo se trata del tiempo de trabajo destinado al mercado laboral, sino también del tiempo ocupado en las tareas de cuidado de personas (hijos/as, ancianos/as) y del mantenimiento del hogar y la familia (Torns, 2005).

Por otra parte, el análisis de la conciliación también implica comprender la configuración de la vida productiva y privada no solo en términos individuales, sino además en el sistema económico y en el entorno social, en las instituciones y en la gestión de los recursos humanos en las empresas (Barrère Maurisson, 1999).

Ambas miradas son las que incluimos en este artículo. Concretamente, la noción de conciliación a la que aludimos hace referencia a la forma en que se produce la articulación-tensión entre las actividades productivas y reproductivas considerando especialmente los diferentes dispositivos institucionales que la propician o limitan (tales como la legislación laboral, los convenios colectivos de trabajo, etc.) y las representaciones, negociaciones y acciones sociales acerca de la distribución de responsabilidades que se establecen por parte de los sujetos involucrados (Faur, 2005).

Esta mirada de la conciliación se basa en una perspectiva de género dado que lo concibe como una construcción social que, a partir de las diferencias biológicas, adjudica roles y funciones predeterminadas a cada sexo en la reproducción social. Este 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 (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 el femenino. Mientras que 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 como 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.

En esta investigación nos acercaremos a la noción de conciliación desde esta perspectiva de género que se preocupa por comprender la dinámica relacional entre varones y mujeres puesta en juego en la articulación-tensión entre los ámbitos privados y públicos, específicamente, entre las responsabilidades domésticas y laborales, teniendo en cuenta además que las instituciones también propician o limitan dicha conciliación.

El estudio de la conciliación trabajo-familia que presentamos pretende comprender de qué manera los/as trabajadores/as transitan la conciliación construida sobre una articulación-tensión permanente entre las políticas empresariales y la organización, representación y negociación familiar en relación con los roles de género. También se analiza si la conciliación

identificada presenta diferencias entre varones y mujeres y si dicha diferencia puede ser interpretada como desigualdad de género.

La noción de desigualdad que adoptamos implica vislumbrar dimensiones, esferas o ámbitos en los cuales se produce una distribución diferencial de bienes, servicios, accesos y responsabilidades que origina grados de libertad, autonomía, posiciones y posibilidades de realización personales y de género distintas (Sen, 1998; Dubet, 2011).

Metodología

La investigación es abordada a partir de una aproximación metodológica cualitativa. Entre el 2013 y el 2014, se realizaron treinta y dos entrevistas en profundidad (Valles, 1997) a trabajadores/as de la refinería La Plata, Provincia de Buenos Aires, Argentina. Esta es la unidad de refinación más importante en términos productivos y con relación a la cantidad de trabajadores/as que ha tenido la firma desde la segunda década del siglo xx.

Para la selección de los/as entrevistados/as construimos una muestra intencional (Honigmann, 1982) compuesta por trabajadores/as de dos generaciones: la generación de agentes con más de cincuenta años de edad y veinte años de antigüedad en la compañía, que trabajaron en la empresa antes de la privatización y reestructuración, y que por lo tanto pudieron continuar en la compañía, la cual se denominará adultos/as; y la generación conformada por los/as trabajadores/as que ingresaron a la firma cuando ya había sido reestructurada, la cual será nominada jóvenes y está constituida por agentes con cuarenta años de edad o menos y entre quince y tres años de antigüedad en la firma.

La idea de generación que adoptamos es la propuesta por Martín Criado (1993), para quien esta parte de la similitud de la edad biológica de los sujetos, pero va más allá, dado que es necesario que estos compartan la posición generacional (de clase). En este sentido, la idea de generación alude a un grupo delimitado caracterizado por compartir una misma situación en el espacio social (condiciones materiales y sociales de producción). Esta coincidencia social y temporal —hallarse en la misma situación del espacio social en la misma época— supone, siguiendo a Bourdieu, una producción similar de *habitus*. De esta forma, las diferencias en el modo de generación no afectan, en un momento determinado del tiempo, a toda la sociedad, sino que se limitan en cada momento, a grupos y campos concretos.

Los dos grupos seleccionados para el trabajo de campo estuvieron así conformados tanto por varones como por mujeres: para la generación joven se realizaron nueve entrevistas a varones y siete entrevistas a mujeres; para la generación adulta se entrevistaron diez varones y seis mujeres. La cantidad de entrevistas realizadas según género, generación y totales fueron definidas intentando respetar la proporción genérica de trabajadores/as adultos y jóvenes, presente en la firma y considerando la saturación teórica (Valles, 1997). La diferenciación generacional resultó relevante porque permitió observar las políticas empresariales y estrategias familiares de

conciliación desarrolladas tanto por la firma como por los/as trabajadores en momentos históricos distintos.

En cuanto a las estrategias de análisis de las entrevistas, se aplicó un enfoque analítico denominado *temático* (Duero y Limón Arce, 2007) que se basa en una aproximación cualitativa a los relatos identificando nodos o tópicos temáticos significativos, reiterativos y consistentes para aprehender la estructura narrativa del relato y comprender los significados narrados por los enunciantes.

A lo largo del texto incorporamos algunos fragmentos de las entrevistas realizadas en la investigación con la idea de ilustrar nuestras argumentaciones.

La conciliación en la empresa petrolera nacional argentina: entre los instrumentos legales y los dispositivos empresariales

En Argentina, la conciliación promovida por las normas legales vigentes, es decir por la Ley de Contrato de Trabajo 20744, mantiene como dispositivos de protección los sancionados a principios del siglo xx: el fuero maternal (la prohibición de despedir a una mujer embarazada), las licencias por maternidad (y paternidad), las licencias por adopción, el régimen de excedencia (posibilidad de ampliar la licencia por maternidad sin remuneración) y la provisión de los servicios de cuidado para los hijos de los trabajadores (Faur, 2014).

En la normativa se evidencia que la prioridad ha sido y continúa siendo el periodo de gestación, alumbramiento y lactancia, desatendiendo el cuidado de los/as niños/as en otras etapas de su curso de vida. Las disposiciones legales refieren casi exclusivamente al derecho de las mujeres, asumiendo su doble función de trabajadoras y madres. Los derechos de los varones aparecen en cambio más limitados, lo que potencia la idea de que el lugar del varón es el mundo del trabajo. Como sostiene Pautassi:

[...] este supuesto se encuentra implícito en la distribución de licencias a madres y padres y en la regulación sobre guarderías y espacios de cuidado infantil una vez que los niños ya nacieron, e indudablemente, contribuye al sostenimiento del modelo familiar según el cual es a las mujeres a quienes compete el cuidado de los más pequeños. (2005, p. 10)

Resulta interesante señalar que las licencias por paternidad, al ser especialmente breves (únicamente dos días), eximen a los varones de las responsabilidades y derechos respecto al tiempo del cuidado infantil, esto consolida la construcción de modelos de masculinidad desvinculados de la crianza, de los vínculos afectivos y del cuidado familiar.

Este tipo de regulación inequitativa en relación con la conciliación tiende a plasmarse en los Convenios Colectivos de Trabajo (CCT). En el caso de YPF, los CCT Vígences (868/07 y 1261/12) y sus respectivos acuerdos posteriores toman como base esta normativa e introducen algunos pequeños cambios en los artículos relativos a la conciliación.

En relación con las licencias por motivos familiares (matrimonio, nacimiento, fallecimiento y atención de enfermos) se observa cierta ampliación de derechos: (a) además de la licencia por maternidad se establece la posibilidad de cambio en las condiciones de trabajo o de puesto si las actividades realizadas fueran consideradas peligrosas para la salud de la mujer embarazada y de su hijo en gestación sin modificaciones en materia salarial; (b) la licencia por matrimonio otorgada es de diez días hábiles; (c) la licencia por paternidad es de siete días hábiles o cinco en caso de adopción, y (d) la licencia por atención de familiar enfermo se extiende hasta diez días corridos con goce de remuneración. Así mismo, se postula la existencia de un periodo de excedencia de hasta dos años sin goce de haberes para atender el cuidado de cada hijo y de hasta un año para el cuidado de familiares con discapacidad física.

El cuidado infantil también se ve incluido en este convenio, a partir del pago de un monto no especificado para la contratación de guarderías para niños de hasta tres años que podrá recibir el personal femenino, o el personal masculino en caso de ser viudo.

Finalmente hay dos temáticas vinculadas a la conciliación cuya incorporación resulta interesante: por un lado, la voluntad explícita de promover la igualdad de oportunidades y el principio de integración entre los sexos tanto con relación a las posibilidades de ingreso a la firma, como en cuanto a la promoción interna y a la formación del personal y, por otro lado, la protección a las víctimas de la violencia ejercida en el entorno familiar a partir de apoyo psicológico o médico a cargo de la empresa para los empleados y los hijos menores de edad que convivan con él.

Como resulta evidente, la conciliación en YPF que se desprende del CCT es bastante limitada y contribuye a reproducir la idea de que las responsabilidades familiares deben estar fundamentalmente a cargo de las mujeres.

Ahora bien, más allá de la reglamentación, resulta interesante preguntarnos por la implementación de esta. En el trabajo de campo con los/as trabajadores/as pudimos observar que, si bien hay algunos artículos del CCT que se cumplen, como los días de licencias por maternidad, paternidad, matrimonio, enfermedad, otros parecen más difíciles de garantizar.

Así, por ejemplo, puede observarse la discriminación que sufren algunas mujeres que deciden tener hijos. Como el trabajo en algunos sectores de la refinera suele ser riesgoso para los embarazos, y dado que está regulado por el CCT vigente, las trabajadoras cambian de puesto y actividad durante el periodo de gestación. Si bien esto no debería tener consecuencias para las empleadas mujeres, algunos trabajadores y directivos de la empresa no parecen opinar lo mismo:

[...] pasé de Producción a Procesos porque quedé embarazada [...] había tenido a mi hijo y había faltado tres meses por eso y directamente mi jefe me dijo: “te tengo que bajar la calificación porque estuviste tres meses afuera”, a pesar de que había cumplido con todo [...]. (Mujer joven, 2014, 10 de mayo)

Si bien la maternidad está contemplada como un derecho promovido por el CCT para garantizar la conciliación familia y trabajo de las mujeres, en la práctica ese derecho se ve cuestionado por los jefes varones cuando evalúan de manera negativa el rendimiento alcanzado por las mujeres en los primeros tiempos de la maternidad.

Por otra parte, aunque en teoría los derechos establecidos en relación con el cuidado de familiares enfermos pueden alcanzarse, en la práctica se ven cuestionados frente a las urgencias o prioridades que la empresa define e impone.

En YPF nunca fue así. Incluso un día que la operaron a mi mamá de una trombosis en la pierna el que era mi jefe en su momento, le dije “mi avión sale en dos horas ¿qué hago?”, “y, yo que vos no me iba”, había habido una emergencia y ya estaba superada, mi parte ya estaba hecha, mis calderas ya estaban a *full*, yo ya me podía ir, me dijo “y, yo que vos no me iría”, y no me fui. (Mujer joven, 2014, 10 de mayo)

Estas situaciones ponen de manifiesto que la conciliación en YPF se ha centrado fundamentalmente en el cumplimiento de las obligaciones formuladas por la ley laboral con algunas modificaciones a favor de los/as trabajadores/as, sin poner en cuestión los estereotipos de género. Por otra parte, los artículos que superan la conciliación son de difícil alcance. Así, la empresa tiende a reproducir la idea de que el sujeto de la conciliación es la mujer sin reparar en la importancia de repensar y encontrar un rol más activo para los varones que podría ser promovido a partir de políticas empresariales internas.

Toda esta situación además se ve agravada por el hecho de que muchos de los/as trabajadores/as de YPF no se ven alcanzados por el CCT, pues luego de la privatización de la década de 1990 gran parte del personal pasó a estar fuera de convenio, con lo que tuvieron que asumir de manera privada la conciliación entre el trabajo y su familia.

La conciliación en el marco de las familias petroleras

En la actualidad los hogares argentinos suelen sostener una división del trabajo doméstico basado en una mayor responsabilidad de las mujeres en las labores familiares. En este contexto suelen generarse ciertas tensiones cuando ellas se incorporan al mercado de trabajo y deben atender al mismo tiempo la vida laboral y doméstica.

¿Cómo logran la conciliación las familias petroleras?, ¿qué estrategias ponen en marcha los/las trabajadores/as de YPF para articular el mundo laboral y familiar?, ¿existen diferencias entre los géneros en relación con la conciliación?

Las familias petroleras presentan gran heterogeneidad dado que se encuentran en distintas etapas. Hay trabajadores/as jóvenes incorporados/as hace poco a la firma que conformaron recientemente una pareja, y trabajadores/as de mayor edad, que han trabajado mucho tiempo en YPF

y transitado distintos periodos en la empresa (estatal, de privatización, de conformación mixta) que hace años se han casado y organizado su hogar.

Con relación al momento de constitución de una familia y a la paternidad-maternidad, encontramos algunas diferencias en función del género, pues mientras que las mujeres señalan la postergación de la maternidad por motivos laborales como una decisión importante en sus vidas, los varones no se muestran preocupados por la tensión entre paternidad y trabajo.

[...] ahora es distinto, porque las mujeres queremos desarrollarnos más en lo académico, en lo profesional, y eso quieras o no te resta tiempo y te hace extender el tiempo para la maternidad, digamos, empezás a pensar en una maternidad más tardía. Lo veo en mis compañeras también, hay pocas que tienen hijos siendo jóvenes. (Mujer joven, 2013, 18 de octubre)

[...] yo ahora quiero ir a planta, que soy joven, quiero ir, caminar por la planta, renegar con el equipo, y nada, lo hablé con el jefe que tenía en ese momento, que se me cagó de risa, y me dijo: pero eso no te preocupés que no va a ser un impedimento para vos, tener un hijo e ir a planta, y bueno [...]. (Mujer joven, 2013, 21 de septiembre)

Así, mientras el nacimiento de los/as hijos/as suele ser para la mujer petrolera un momento de replanteo de prioridades y de reorganización de los ámbitos familiar y laboral, los varones no manifiestan grandes transformaciones en su vida cotidiana.

Con relación a la vida laboral, las empleadas de la empresa petrolera señalan que al ser madres tienen más necesidad de disponer de tiempo y energía para los/as niños/as, situación que significa: el pedido de un reacomodamiento en el trabajo, mediante un cambio de puesto y actividad para tener menos responsabilidades o, el comienzo de una etapa de sobrecarga de trabajo.

Cuando tuve a mi bebé tuve que hacer un paso al costado de producción. Porque no tenés horario de salida, más cuando sos jefe de planta [...] Procesos me viene bárbaro para ser mamá, no me siento igualmente valorizada que cuando estaba en Producción, como que en Producción me sentía más tenida en cuenta. (Mujer joven, 2014, 10 de mayo)

Este relato ilustra una renuncia al reconocimiento en el ámbito del trabajo por parte de las mujeres que los varones no parecen atravesar. De esta forma, con el advenimiento de la maternidad la mujer se encuentra ante una encrucijada: renunciar a su deseo de una carrera profesional exitosa dada la excesiva carga horaria que la empresa requiere, o continuar en su camino laboral medianamente ascendente otorgando menos tiempo o dedicación a su maternidad.

En la vida familiar, cuando se produce el nacimiento de los/as hijos/as, y las tareas de cuidado de los/as niños/as se tornan indispensables en la vida cotidiana, los/las trabajadores petroleros/as recurren a distintas estrategias.

Las familias de los/as agentes adultos/as señalan haber accedido a la guardería de YPF, jardín maternal que la empresa tenía, muy valorado por su calidad y por su cercanía a la firma, lo que les permitió amamantar a los/as bebés en los primeros meses y facilitó la comunicación y organización familiar. Otra estrategia muy desarrollada era el cuidado por parte de miembros de la familia: abuelas, hermanas y tías aparecen así en las narrativas de manera recurrente. En algunos casos también se contrataban niñeras o señoras que se dedicaban al cuidado y la limpieza de la casa al mismo tiempo. Cuando los/as niños/as se encontraban en edad escolar se recurría a una combinación de escolaridad (cuatro horas) y niñeras o familiares encargadas del cuidado extraescolar hasta que llegaba la madre al hogar.

Hasta los 3 años había una guardería en la empresa de mi señora, ella lo llevaba ahí, después había una señora muy buena, que tuvo que irse del laboratorio porque era alérgica a ciertas [...] y ella venía a cuidarlo, hasta que [...] y después vino otra señora, que también era de ahí, y lo llevaba a la escuela a la tarde, entonces se levantaba tarde, le daba de comer y después nosotros lo íbamos a buscar. (Varón adulto, 2014, 12 de julio)

Las familias de los/as trabajadores/as más jóvenes suelen recurrir a jardines maternos, familiares y niñeras. Al no existir ya la guardería de YPF, que fue desmantelada con la privatización de la década de 1990, los/as trabajadores acuden a jardines maternos para garantizar el cuidado de los/as bebés, que muchas veces pagan con sus propios salarios dado que no son personal incluido en el CCT. Cuando los/as niños/as están en edad escolar (jardín de infantes, primaria o secundaria) algunos recurren a escuelas de doble escolaridad o con jornada extendida, lo que les garantiza la educación y ocupación de estos durante ocho horas diarias. Esta opción resulta novedosa, frente a las cuatro horas escolares estipuladas por las familias de trabajadores adultos. Así mismo, se pide la colaboración de abuelas, tías y hermanas en el cuidado de los/as niños/as de las familias.

Por otra parte, todos los/as trabajadores/as petroleros/as suelen tener empleadas domésticas, es decir, contratan a una mujer para encargarse de la limpieza, la comida, etc. Gran parte de las responsabilidades domésticas son así delegadas a terceros. En este punto no hay diferencias generacionales.

En algunos casos, las actividades de cuidado infantil y las tareas de limpieza, preparación de comidas, compras, etc., son asignadas a una misma mujer contratada para ello.

Nosotros tenemos una niñera, porque el nene, va al maternal, entonces tenemos una niñera. Mi marido se va seis y media, la niñera llega a las siete y media, y yo me llevo a la nena al colegio a las ocho. [...] la nena tiene jornada completa en el colegio. Y yo me voy a trabajar a la refinería de 8:30 a 5 (17hs), y mis suegros vienen a la 13, se lo llevan al nene al maternal, y yo a las cinco salgo y lo paso a buscar y me lo traigo. Mientras tanto, la chica que está en casa lo cuida a la mañana y mientras tanto limpia, me ordena, me mantiene la casa, le

hace de comer al nene [...] a veces si está buena me deja la comida para la noche, algún guiso, algo. (Mujer joven, 2014, 10 de mayo)

Ahora bien, algunas responsabilidades domésticas resultan difícilmente delegables. Las decisiones relativas a cómo se van a administrar los tiempos familiares; quién se va a hacer cargo de la organización y las tareas domésticas ante la posible ausencia del personal contratado; o cuando los/as niños/as se enferman, qué productos y servicios se van a comprar y consumir; quién se va a encargar de los arreglos o el mantenimiento de la casa, y quién va a llevar a los niños a los médicos, son cuestiones que suelen quedar a cargo de la mujer.

Un punto llamativo se vincula con las diferencias encontradas en relación a la conformación de las familias, pues mientras que las mujeres petroleras habitualmente tienen novios o esposos vinculados al trabajo petrolero, ya sea porque también trabajan en YPF o porque se desempeñan en empresas contratistas; los varones tienen novias o esposas que si trabajan, lo hacen a media jornada o en forma *freelance* y en distintas actividades, siendo el magisterio o alguna profesión universitaria (diseñadoras, psicólogas, doctoras, contadoras, etc.) las tareas mayormente mencionadas.

Y, mi mujer trabaja, es docente universitaria y docente en diferentes lugares, y tiene como un laburo más *freelance*, entonces ella por ahí corre más atrás de los chicos que yo, que tengo un horario más estándar- (Varón joven, 2014, 25 de agosto)

Esta situación aumenta las diferencias ya existentes entre trabajadores y trabajadoras petroleros/as, pues mientras los varones pueden apoyarse en la participación de sus parejas y delegar gran parte de las decisiones y organización domésticas en ellas, las mujeres deben lidiar a la vez con la organización de la vida familiar y con el mundo del trabajo en la refinería.

Por otro lado, conciben al salario de sus mujeres como un “aporte”, otorgándole el estatus de complementario en la economía familiar. Esto deja traslucir la idea de que, como trabajan muchas horas para mantener a la familia, eso los libera de participar activamente en la organización familiar.

Y [...] en realidad la casa cuando teníamos los chicos, chicos, este [...] venía una chica a cuidar los chicos, y bueno, nos arreglábamos nosotros así [...] hacíamos los mandados [...] divididos digamos [...] pero la mayoría de las cosas de la casa ha caído sobre mi mujer, cosa que me recrimina bastante [...]. Eh [...] también es cierto que yo tenía más tiempo de trabajo que ella [...] aunque ella trabajaba por ejemplo en Verónica, se iba a la mañana y volvía a la tardecita [...]. (Varón adulto, 2013, 12 de noviembre)

En relación con esto hallamos también una diferencia, pues mientras los varones adultos señalan que sus actividades en el hogar se vinculan con tareas de mantenimiento, los más jóvenes señalan que colaboran en las actividades domésticas. La idea de colaboración pone así al descubierto la

noción de que estas tareas son una responsabilidad femenina y que ellos solo deben aportar en la medida de sus posibilidades.

No, yo no hice nada. [risas] [...] Mantenimiento sí, pero no las cosas de mantenimiento de lavar ropas, de que no perdiera nunca una canilla, eso sí [...] pero cocinar no, limpiar tampoco [...] el orden y el andar con los deberes y llevarlos al médico todo pasaba por mi esposa. (Varón adulto, 2013, 23 de abril)

[...] hay veces que alguno lava los platos o yo para la comida soy ¡olvídate! No sé cocinar ¡nada!, sé cocinar lo simple, pero [...] la limpieza sí se encarga ella [...] en realidad yo la ayudo, yo ayudo en eso. (Varón joven, 2014, 25 de agosto)

En los hogares de las mujeres petroleras las decisiones y la organización de las actividades del hogar descansa fundamentalmente en ellas, quienes se encuentran expuestas a una sobrecarga doméstica importante, pues al tener una pareja que también trabaja en la firma con las mismas exigencias horarias, es ella quien asume la dirección de lo doméstico, mientras trabaja la misma cantidad de horas que su marido.

Por otra parte, en el relato de las trabajadoras también aparece la idea de la colaboración. Las mujeres señalan así que ellos ayudan con las cosas de la casa, develando una mirada que tiende a reproducir la idea de que la responsabilidad doméstica es centralmente femenina.

En síntesis, la conciliación entre la familia y el trabajo de los/as agentes petroleros/as muestra algunas diferencias entre los géneros y las generaciones. Así, por un lado, mientras que las mujeres se transforman en los principales sujetos de la conciliación, al postergar su maternidad, renunciar al reconocimiento y a la posibilidad de ascender de manera progresiva en su carrera, organizar las tareas y tomar la mayor parte de las decisiones domésticas, los varones participan en la conciliación de una manera menos comprometida.

Por otro lado, las diferencias generacionales se tornan evidentes en relación tanto a las posibilidades contextuales que los/as trabajadores/as tienen para el cuidado y la educación de los hijos como al tipo de actividades que los varones realizan en sus hogares. Si bien los/as trabajadores/as adultos/as tuvieron la posibilidad de acceder a la guardería de YPF que les garantizaba cercanía con sus hijos/as y facilitaba la organización, luego solían enviar a sus hijos a escuelas con simple escolaridad, combinando esto con el cuidado de familiares o niñeras; los/as trabajadores/as jóvenes han tenido que asumir la contratación privada de servicios de jardín maternal no siempre cercanos a su trabajo y han tenido la opción de enviar a sus niños/as a colegios con jornadas extendidas de ocho horas.

En relación con las actividades realizadas por las distintas generaciones de varones también encontramos diferencias, pues mientras que los varones adultos se ocupan fundamentalmente de las actividades de mantenimiento, los jóvenes participan en las labores domésticas, aunque lo hacen a manera

de colaboración con sus esposas sin manifestar un sentimiento de corresponsabilidad al respecto.

Reflexiones finales

En este artículo hemos presentado los resultados de un estudio sobre la conciliación trabajo y familia de los/as trabajadores/as de YPF, con el objetivo de comprender de qué manera la transitan sobre una tensión permanente entre las políticas empresariales y la organización, representación y negociación familiar con relación a los roles de género. Presentamos también las diferencias halladas en torno a la conciliación entre varones y mujeres, y entre las generaciones. Nos resta entonces analizar si esas diferencias pueden ser interpretadas como desigualdad de género.

El análisis de los instrumentos legales y los dispositivos empresariales nos permiten identificar, en primer lugar, una vacancia institucional en relación con la conciliación, ya que esta se ha basado casi exclusivamente en el cumplimiento de la ley laboral con algunas pequeñas modificaciones a favor de los/as trabajadores/as. A pesar de estos cambios, no se han cuestionado los estereotipos de género que la regulación vigente tiende a consolidar. Así mismo, hemos observado que los artículos que en el CCT pretenden superar la conciliación tradicional son de difícil alcance y que el tejido laboral petrolero no tiende a garantizar posibilidades iguales para varones y mujeres.

En segundo lugar, la conciliación privada, es decir la articulación entre la familia y el trabajo alcanzada por los/as agentes petroleros/as, muestra diferencias relevantes entre los géneros. En las familias en las cuales la mujer es petrolera y la pareja se inserta en alguna compañía vinculada con el sector de refinación y en aquellas en que ambos cónyuges trabajan en YPF, son fundamentalmente las mujeres quienes asumen la conciliación entre la organización de su vida familiar (acompañadas habitualmente por alguna empleada doméstica) y su inserción ocupacional en una firma masculinizada que desvaloriza el trabajo femenino. En las familias en las que quien trabaja en la compañía petrolera es el varón, las mujeres parejas son las principales responsables de las actividades domésticas, a pesar de su incorporación en el mercado de trabajo. De este modo, los varones petroleros prácticamente no participan en el trabajo doméstico y cuando lo hacen lo experimentan como una “colaboración”. En su mundo de representaciones, su responsabilidad está en la empresa, en las labores cotidianas que realizan a cambio de un salario.

El análisis de la conciliación presentado en esta investigación nos permite sostener que la articulación trabajo y familia en el contexto laboral petrolero tiende a reproducir la tradicional división del trabajo intergéneros, dejando para las mujeres las responsabilidades domésticas, aunque estas se inserten en el mercado laboral. De esta manera el trabajo y la familia petrolera aparecen como ámbitos en los que se produce una distribución disímil de accesos y responsabilidades que originan una conciliación diferencial y posiciones y posibilidades desiguales para varones y mujeres. La investigación brinda,

en síntesis, elementos para conocer con mayor profundidad el fenómeno de la conciliación. El estudio cualitativo y relacional-comparativo de género constituye un aporte dado que permite comprender de qué manera la desigualdad entre ambos géneros se reproduce a nivel familiar y empresarial en Argentina y Latinoamérica, países en donde las políticas de conciliación estatales son prácticamente inexistentes.

En este contexto resulta necesario propiciar la implementación de instrumentos legales y políticas tendientes a la conciliación para lograr la eliminación de las desigualdades genéricas que, en sectores masculinizados como el analizado, se encuentran en permanente reproducción.

Referencias

- Aguirre, R. y Ferrari, F. (2015). Avances en la medición del uso del tiempo y el trabajo no remunerado en la región. En K. Batthyány (ed.), *Los tiempos del bienestar social* (pp. 17-44). Montevideo: Ministerio de Desarrollo Social.
- Ariza, M. y De Oliveira, O. (2004). Familias, pobreza y necesidades de políticas públicas en México y Centroamérica. En I. Arriagada y V. Aranda (comps.), *Cambio de las familias en el marco de las transformaciones globales: necesidad de políticas públicas eficaces* (pp. 153-195). Santiago de Chile: Cepal.
- Astelarra, J. (2005). Políticas conciliatorias: conceptualización y tendencias. En L. Mora, M. J. Moreno y T. Roher (coords.), *Cohesión social, políticas conciliatorias y presupuesto público. Una mirada desde el género* (pp. 27-38). Ciudad de México: UNFPA.
- Batthyány, K. (2015). *Las políticas y el cuidado en América Latina: una mirada a las experiencias regionales*. Santiago de Chile: Cepal.
- Barrère Maurisson, M. (1999). *La división familiar del trabajo. La vida doble*. Buenos Aires: Asociación Trabajo y Sociedad.
- Benería, L. (2005). Trabajo productivo/reproductivo, pobreza y políticas de conciliación en América Latina: consideraciones teóricas y prácticas. En L. Mora, M. J. Moreno y T. Roher (coords.), *Cohesión social, políticas conciliatorias y presupuesto público. Una mirada desde el género* (pp. 75-88). Ciudad de México: UNFPA.
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (Cepal) (2010). *La hora de la igualdad: brechas por cerrar, caminos por abrir*. Santiago de Chile: Cepal.
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (Cepal) (2012). *Cambio estructural para la igualdad: una visión integrada del desarrollo*. Santiago de Chile: Cepal.
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (Cepal) (2014). *Panorama Social de América Latina*. Santiago de Chile: Cepal.
- De Barbieri, T. (1992). Sobre la categoría de género: una introducción teórico-metodológica. *Debates de Sociología*, (18), 145-169. Consultado el 23 de abril del 2017 en <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/debatesensociologia/article/view/6680/6784>

- Dubet, F. (2011). *Repensar la justicia social. Contra el mito de la igualdad de oportunidades*. Buenos Aires: Siglo XXI.
- Duero, D. y Limón Arce, G. (2007). Relato autobiográfico e identidad personal: un modelo de análisis narrativo. *Revista de Antropología Iberoamericana*, 2(2), 232-275. Consultado el 23 de abril del 2017 en <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/2390497.pdf>
- Esquivel, V. (2011). *La economía del cuidado en América Latina: poniendo a los cuidados en el centro de la agenda*. Buenos Aires: PNUD.
- Faur, L. (2005). Género y conciliación familia-trabajo: legislación laboral y subjetividades masculinas en América Latina. En L. Mora, M. J. Moreno y T. Roher (coords.), *Cohesión social, políticas conciliatorias y presupuesto público. Una mirada desde el género* (pp. 129-154). Ciudad de México: UNFPA.
- Faur, L. (2014). *El cuidado infantil en el siglo XXI. Mujeres malabaristas en una sociedad desigual*. Buenos Aires: Siglo XXI.
- González de la Rocha, M. (2005). Estructuras domésticas, ciclos familiares y redes informales de conciliación entre los ámbitos productivo y reproductivo. En L. Mora, M. J. Moreno y T. Roher (coords.), *Cohesión social, políticas conciliatorias y presupuesto público. Una mirada desde el género* (pp. 119-128). Ciudad de México: UNFPA.
- Grela, R. (2005). Perspectivas sectoriales. Derechos sexuales y reproductivos y cuidados en el marco de políticas conciliatorias. En L. Mora, M. J. Moreno y T. Roher (coords.), *Cohesión social, políticas conciliatorias y presupuesto público. Una mirada desde el género* (pp. 237-242). Ciudad de México: UNFPA.
- Honigmann, J. (1982). Sampling in ethnographic fieldwork. En R. G. Burgess (comp.), *Fieldwork research: a sourcebook and field manual*. Londres: Allen y Unwin. DOI: <https://doi.org/10.1038/scientificamerican1193-94>
- Lamas, M. (1999). Usos, dificultades y posibilidades de la categoría género. *Papeles de Población*, (21), 147-178.
- Martín Criado, E. (1993). *Diccionario Crítico de Ciencias Sociales*. Sevilla: Universidad de Sevilla.
- Muñiz Terra, L. (2015). El trabajo petrolero, un trabajo masculino: reflexiones a partir de un estudio de caso de carreras laborales de varones. *Pilquen*, XVI(1), 1-21. Consultado el 23 de mayo del 2017 en <http://ri.conicet.gov.ar/handle/11336/9212>
- Muñiz Terra, L. (2016). Narrativas femeninas sobre el mundo del trabajo: reflexiones en torno al trabajo de las mujeres en sectores masculinizados del mercado laboral. *Papeles de Trabajo*, (31), 65-78. Consultado el 23 de mayo del 2017 en http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1852-45082016000100004
- Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe (s/f). *Matriz de datos para la identificación de políticas justas de igualdad de género*. Consultado el 27 de enero del 2017 en <http://www.cepal.org/oig/>.

- Pautassi, L. (2005). Legislación laboral y género en América Latina. Avances y omisiones. En I. Arriagada (ed.), *Políticas hacia las familias, protección e inclusión sociales* (pp. 111-130). Santiago de Chile: Cepal.
- Reca, I. (2010). Políticas para la conciliación de las responsabilidades familiares y laborales en Argentina, Chile, Paraguay y Uruguay. En *Trabajo y Familia: hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social* (pp. 1-44). Santiago de Chile: PNUD/ORT.
- Rico, M. N. y Robles, C. (2016). *Políticas de cuidado en América Latina. Forjando la igualdad*. Santiago de Chile: Cepal.
- Rodríguez Enríquez, C., Giosa Zuazúa, N. y Nieva, D. (2010). El costo de las políticas ausentes. Las implicancias económicas y sociales de la carencia de acciones de conciliación en América Latina. En *Trabajo y familia: hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social*. Santiago de Chile: PNUD/ORT.
- Scott, J. (2003). El género: una categoría útil para el análisis histórico. En M. Lamas (comp.), *El género. La construcción cultural de la diferencia sexual* (pp. 265-302). México: PUEG.
- Segato, R. (2003). Las estructuras elementales de la violencia: contratos y status en la etiología de la violencia. *Serie Antropología*. Consultado el 22 de abril del 2017 en http://www.escuelamagistratura.gov.ar/images/uploads/estructura_vg-rita_segato.pdf
- Sen, A. (1998). *Bienestar, justicia y mercado*. Barcelona: Paidós.
- Torns, T. (2005). De la imposible conciliación a los permanentes malos arreglos. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 23(1), 15-33.
- Valles, M. (1997). *Técnicas cualitativas de investigación social. Reflexión metodológica y práctica profesional*. Madrid: Síntesis.

Fuentes primarias

- Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social. *Convenio Colectivo de Trabajo YPF 868 del 2007*. Buenos Aires.
- Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social. *Convenio Colectivo de Trabajo YPF SUPEH. 1261 del 2012*. Buenos Aires.
- Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social. *Ley de Contrato de Trabajo 20744*. Buenos Aires.

Entrevistas

- Mujer joven. (2013, 21 de septiembre). Entrevista por autora, La Plata.
- Mujer joven. (2013, 18 de octubre). Entrevista por autora, Ensenada.
- Mujer joven. (2014, 10 de mayo). Entrevista por autora, Berisso.
- Varón adulto. (2013, 23 de abril). Entrevista por autora, La Plata.
- Varón adulto. (2013, 12 de noviembre). Entrevista por autora, Ensenada.
- Varón adulto. (2014, 12 de julio). Entrevista por autora, Ensenada.
- Varón joven. (2014, 25 de agosto). Entrevista por autora, Berisso.