



## LA INCORPORACIÓN DE MUJERES A UN ENTORNO LABORAL MASCULINO: EL CASO DE LA INDUSTRIA QUÍMICA DE TARRAGONA

Carla Aguilar Cunill

**ADVERTIMENT.** L'accés als continguts d'aquesta tesi doctoral i la seva utilització ha de respectar els drets de la persona autora. Pot ser utilitzada per a consulta o estudi personal, així com en activitats o materials d'investigació i docència en els termes establerts a l'art. 32 del Text Refós de la Llei de Propietat Intel·lectual (RDL 1/1996). Per altres utilitzacions es requereix l'autorització prèvia i expressa de la persona autora. En qualsevol cas, en la utilització dels seus continguts caldrà indicar de forma clara el nom i cognoms de la persona autora i el títol de la tesi doctoral. No s'autoritza la seva reproducció o altres formes d'explotació efectuades amb finalitats de lucre ni la seva comunicació pública des d'un lloc aliè al servei TDX. Tampoc s'autoritza la presentació del seu contingut en una finestra o marc aliè a TDX (framing). Aquesta reserva de drets afecta tant als continguts de la tesi com als seus resums i índexs.

**ADVERTENCIA.** El acceso a los contenidos de esta tesis doctoral y su utilización debe respetar los derechos de la persona autora. Puede ser utilizada para consulta o estudio personal, así como en actividades o materiales de investigación y docencia en los términos establecidos en el art. 32 del Texto Refundido de la Ley de Propiedad Intelectual (RDL 1/1996). Para otros usos se requiere la autorización previa y expresa de la persona autora. En cualquier caso, en la utilización de sus contenidos se deberá indicar de forma clara el nombre y apellidos de la persona autora y el título de la tesis doctoral. No se autoriza su reproducción u otras formas de explotación efectuadas con fines lucrativos ni su comunicación pública desde un sitio ajeno al servicio TDR. Tampoco se autoriza la presentación de su contenido en una ventana o marco ajeno a TDR (framing). Esta reserva de derechos afecta tanto al contenido de la tesis como a sus resúmenes e índices.

**WARNING.** Access to the contents of this doctoral thesis and its use must respect the rights of the author. It can be used for reference or private study, as well as research and learning activities or materials in the terms established by the 32nd article of the Spanish Consolidated Copyright Act (RDL 1/1996). Express and previous authorization of the author is required for any other uses. In any case, when using its content, full name of the author and title of the thesis must be clearly indicated. Reproduction or other forms of for profit use or public communication from outside TDX service is not allowed. Presentation of its content in a window or frame external to TDX (framing) is not authorized either. These rights affect both the content of the thesis and its abstracts and indexes.

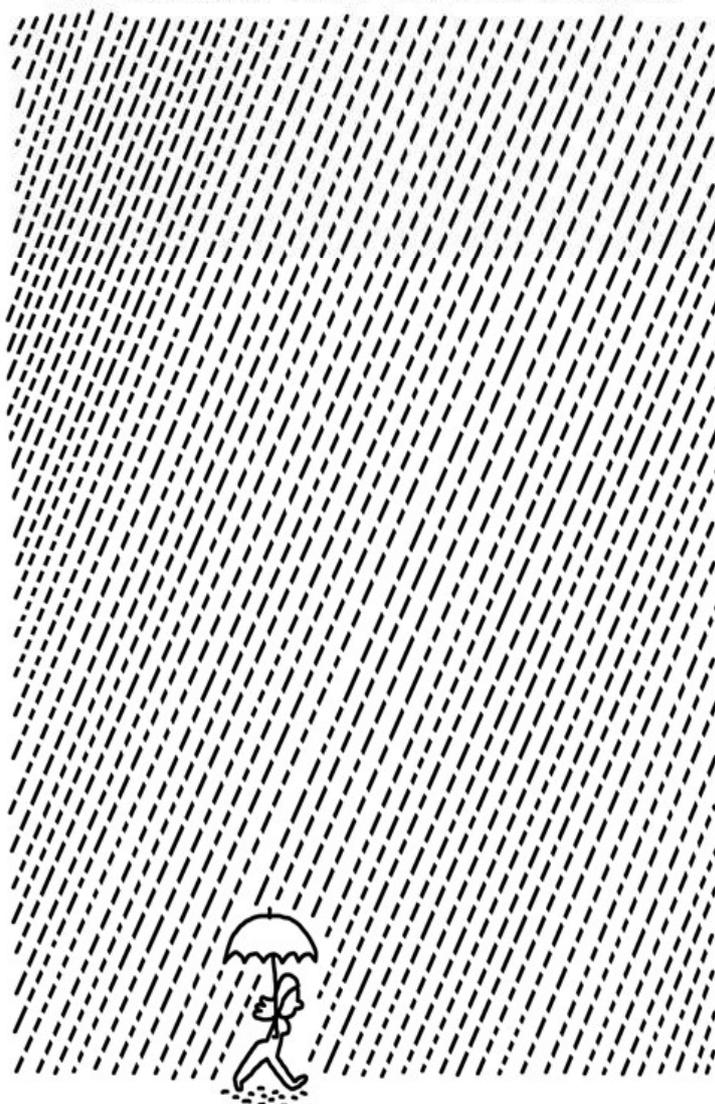


UNIVERSITAT  
ROVIRA i VIRGILI

# La incorporación de mujeres en un entorno laboral masculino: el caso de la industria química de Tarragona

Carla Aguilar-Cunill

A VECES, EL MACHISMO ES UNA FINA LLUVIA  
QUE LO EMPAPA TODO Y QUE SE VE "NORMAL".



TESIS DOCTORAL 2022

UNIVERSITAT ROVIRA I VIRGILI

LA INCORPORACIÓN DE MUJERES A UN ENTORNO LABORAL MASCULINO: EL CASO DE LA INDUSTRIA QUÍMICA DE TARRAGONA

Carla Aguilar Cunill



**UNIVERSITAT  
ROVIRA i VIRGILI**

# **La incorporación de mujeres en un entorno laboral masculino: el caso de la industria química de Tarragona**

---

**Autora: Carla Aguilar-Cunill**

**Directores: Amado Alarcón Alarcón e Ignasi Brunet Icart**

**Departamento de Economía y Empresa**

**TESIS DOCTORAL 2022**



Ilustración de portada: ©Javirroyo



## UNIVERSITAT ROVIRA I VIRGILI

HAGO CONSTAR que el presente trabajo, titulado “La incorporación de mujeres en un entorno laboral masculino: el caso de la industria química de Tarragona”, que presenta Carla Aguilar-Cunill para la obtención del título de Doctor, ha sido realizado bajo mi dirección en el Departamento de gestión de empresas de esta universidad.

---

Tarragona, 31 de marzo de 2022

Los directores de la tesis doctoral

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'IBI' with a flourish.

Dr. Ignasi Brunet Icart

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'A. Alarcón' with a flourish.

Dr. Amado Alarcón Alarcón

Las ideas no constituyen simplemente una dimensión subjetiva del trabajo: se trata más bien de estructuras objetivas, que forman parte de la propia substancia y características del trabajo  
(Téllez, 2001:5)

## AGRADECIMIENTOS

Las siguientes páginas recogen razonamientos, análisis y teoría sobre el género en la industria química, pero están impregnadas de vida y experiencias compartidas con muchas personas. Nuestra red nos hace ser quienes somos y también marca hacia donde vamos, genera los cuidados necesarios para poder llegar a donde no llegaríamos solas, nos da fuerzas, nos quita las dudas, nos acompaña y nos permite atrevernos a saltar sabiendo que tenemos un colchón de seguridad emocional para cuando caemos. Por eso necesito empezar este texto visibilizando y recogiendo a todas aquellas personas que han hecho posible llegar hasta aquí, ya que si no estaría incompleto.

Gracias a todas las personas que me habéis acompañado en este camino que ha resultado largo y lleno de curvas imprevistas. Por el camino me he ido transformando y siento que dentro del tiempo que ha durado la tesis he vivido por lo menos tres vidas diferentes. Todo ha ido muy rápido y no ha sido fácil, pero estoy orgullosa de haber llegado hasta aquí, y de hacerlo bien acompañada.

Gracias a Amado y a Ignasi, por confiar en mi proyecto y prestarse a dirigirlo. Gracias por el apoyo y la continuidad todo este tiempo. Gracias a la beca Martí Franquès por darme la oportunidad de centrarme en la tesis, a la Universitat Rovira i Virgili por acoger mi investigación y a todo el equipo técnico y administrativo que ha facilitado cada uno de los pasos.

Gracias a París y su luz, que a través de la estancia me brindó una temporada deseadísimas por sus calles. Al EHESS por acogerme en la estancia. A Christelle Avril por ser mi tutora allí. A Albert por sus contactos, facilitación y compañía unos días, a Alberto por su generosidad en el alojamiento y por abrirme la puerta a la política española en París, a Irene por volcarse en mí y en ayudar en todo lo que pudo y más, por las risas y los picnics, a las compañeras de la asamblea feminista de españolas en París por darme la oportunidad de colaborar en el nacimiento de una asociación que fue como casa.

Gracias a Javi Royo por cederme el uso de una de sus ilustraciones para la portada de la tesis. Fue un regalo que me dio un gran impulso en la recta final y me llenó de ilusión.

Gracias a Montse, Dolors y Yolanda por introducirme en este mundo de la investigación y estar siempre ahí con una sonrisa y un buen consejo. Gracias a Empar y a Hernán por creer en mi investigación, compartir campos de interés y por su compañía en la distancia.

Gracias a cada una de las personas informantes por dejarme asomarme a su realidad y abrirme sus vidas. Esta tesis está dedicada a todas vosotras, sin vuestros testimonios y generosidad nunca se habría hecho realidad. En especial gracias a las que quisieron participar en los grupos de discusión, fueron un momento muy especial para mí, en el que las reflexiones trascendieron el papel y dieron mucho sentido a la investigación como una herramienta de cambio a vuestro servicio. Gracias a las personas que me facilitaron contactos y con las que inicié la bola de nieve que me llevaría a todas las personas informantes a las que pude llegar.

Gracias a mis amigas, amigos, familia, compañeros y compañeras, por no dudar nunca de que esta tesis tenía que acabarla fuera como fuera. Gracias a mi familia, mis hermanas, mi madre y mi padre que siempre creen en mí, me acompañan, saltan conmigo en las grandes decisiones por muy abismales que sean y me recogen cuando las cosas van mal. Gracias a mi madre por preocuparse, por estar siempre y por recordarme siempre que la uni sigue ahí. Gracias a mi

padre por los ratos de desconexión en la playa tan necesarios. Gracias a mis hermanas por ser luces de mi camino, soporte, risas y compañeras imprescindibles en cualquier cosa que haga. No entendería la vida sin ellas.

Gracias a Toni por acompañarme buena parte de este camino como pareja, y en la siguiente, como compañero. Gracias a Elisa por su compañía, por recordarme siempre la tesis, darme valor y fuerzas incansables en la academia y fuera de ella (y gracias a Granada por traerme a Elisa!) Gracias a Natalia por acompañarme los últimos diez años siempre siempre, estoy infinitamente agradecida por tenerte conmigo. Gracias a Eva por aproximarme al mundo que he intentado entender con esta investigación. Gracias a David por su presencia en la distancia. Por los consejos que cambian el rumbo del viaje y por estar desde lejos. Gracias a Sam por su compañía y ayuda en el último tramo.

## RESUMEN (versión en español)

La presente tesis es un compendio de tres artículos que, en conjunto, suponen un estudio de caso de la incorporación de las mujeres en un entorno laboral tradicionalmente masculino, concretamente en la industria química de Tarragona. La incorporación reciente de éstas, dada en las últimas décadas, permite observar una situación de cambio que pone de relieve las conexiones entre género y trabajo a nivel simbólico. Esta investigación es pertinente ya que es una contribución a las investigaciones relativas a la relación entre género y trabajo. Teniendo en cuenta que la sociedad actual es una sociedad salarial, en la que mayoritariamente se depende del salario y del trabajo para tener acceso a los recursos, el trabajo y la igualdad en él es la base para la igualdad material de género. La contribución que realiza se centra en la dimensión menos tenida en cuenta de las desigualdades: la dimensión simbólica. Si bien es más difícil de detectar, es aquello que sustenta otras desigualdades más visibles y materiales, como en este caso pueden ser las barreras informales a la entrada o integración de las mujeres en un entorno laboral masculinizado. Esta tesis, además, supone un diagnóstico sobre la situación concreta del género en la industria química de Tarragona. Esta realizada de manera que sus conclusiones y análisis puedan servir también para ofrecer herramientas de mejora de las políticas de igualdad específicas de estos entornos laborales, en una búsqueda de una contribución práctica en una mejora social. Y es que la mejora de la igualdad de género en este sector puede suponer un revulsivo importante para el territorio, ya que esta industria tiene una gran importancia económica y supone una gran bolsa de puestos de trabajo de calidad. La mejora de la igualdad de género en un sector tan clave como este puede conllevar una incidencia significativa en la lucha contra la brecha salarial en su población más cercana.

Se parte de una dimensión performativa del género, que entiende que el género son sus expresiones, sin una existencia previa a la identidad, sino que la identidad se construye a partir de su práctica (Butler, 2007:85) (no existe una identidad de género detrás de las expresiones de género; esa identidad se construye performativamente por las mismas “expresiones” que, al parecer, son resultado de ésta”). A la vez, según West y Zimmerman (1987), el género se hace, siendo por tanto una práctica. De acuerdo con ambas perspectivas, entendemos que las discriminaciones y privilegios que se puedan dar en un entorno laboral están vinculadas a la masculinidad y la feminidad, no únicamente a hombres y mujeres. Además, en este sentido, si nos ceñimos únicamente a la dinámica económica del mercado laboral, no encontramos explicaciones para las discriminaciones de género existentes (Simon, 2008). Por ello deben analizarse desde una perspectiva feminista (Acker, 2000). Desde esta perspectiva, de hecho, se resalta el espacio de trabajo como un espacio muy relevante en la construcción de la masculinidad y la feminidad, de hecho trabajar se considera indesligable de hacer género (Comas, 1995; Denissen, 2010). Desde los estudios de masculinidades o *Men studies* también se resalta el ámbito laboral como un entorno clave para construir y demostrar la masculinidad (Connell, 1995; Kimmel, 1997). En estos entornos clave, estas construcciones de género se dan en un terreno simbólico o ideático, y trascienden las percepciones subjetivas. Son realmente estructuras subyacentes pero objetivas (Télez, 2001), y por tanto, analizables. Será en estas estructuras en las que se centrará esta tesis, buscando las causas que provocan desigualdades, barreras, violencias, privilegios o discriminaciones que pueden ser observables y cuantificables.

Al analizar en concreto un entorno de trabajo masculinizado observamos que éste se distingue de un entorno laboral con mayor presencia de hombres en que se identifican elementos vinculados a la masculinidad como necesarios para el puesto de trabajo (Collins, 2015) lo que

lleva a una concepción en abstracto de la persona trabajadora en masculino (Palermo, 2015). Por ello, el estándar neutro de valoración de las personas trabajadoras en realidad es masculino (Stobbe, 2005). Por todo ello, la masculinidad actúa como una competencia laboral, que incide incluso en la contratación o el despido de las personas trabajadoras (Collins, 2015; Stobbe, 2005; Peterson, 2007). En este marco, la incorporación de las mujeres es compleja, ya que, de acuerdo con Zimmer (1988) su mayor presencia no necesariamente mejora sus condiciones de manera automática. De hecho, las investigaciones en torno a la incorporación de las mujeres en entornos laborales masculinizados precisamente apuntan a las dificultades existentes para integrarse en los equipos. Kanter (1977) apuntaba a que ya existe una cierta contradicción o conflicto entre la identidad femenina y la de persona trabajadora en general, pero ésta se acentúa en este tipo de entornos. Así, encontramos diferentes estudios en ámbitos de trabajo masculinizados de profesiones diversas que recogen estas dificultades: Palermo (2015, 2017) y Miller (2004) en la industria petrolera, Pruitt (2018) en la industria funeraria, Ibañez y Narocki (2012) en la construcción, Aguado (2016) en la estiba, Jansen van Rensburg (2021) en la seguridad y Peterson (2007) en la industria de las telecomunicaciones.

En este marco, la presente investigación tiene el objetivo principal de analizar si en este caso concreto la incorporación de mujeres puede generar un conflicto entre género y trabajo a nivel identitario y simbólico en las personas trabajadoras. La metodología utilizada es cualitativa, principalmente basada en las entrevistas en profundidad a las personas trabajadoras. Concretamente, durante el trabajo de campo se realizaron 11 entrevistas a hombres y 14 a mujeres, que en todos los casos ocupaban puestos de operación de planta y panelistas. Estos puestos de trabajo son los que están en contacto directo con la producción química y por tanto los que tienen una identidad obrera más marcada. También son los puestos en los que se está dando una incorporación de mujeres desde hace dos décadas pero que aún se encuentra en una fase de consolidación.

La principal conclusión es que efectivamente existe una vinculación entre masculinidad y trabajo entre el personal de operación de planta y panelista de la industria química. Esta vinculación hace que, pese a que ya hay mujeres trabajando en esos puestos, se sigue cuestionando su idoneidad como trabajadoras. En la práctica se observan actitudes de paternalismo, puesta a prueba e incluso actitudes de acoso hacia las mujeres trabajadoras, que plasman las barreras creadas por la naturalización de la masculinidad en este entorno. Las mujeres, por su parte, experimentan también un conflicto entre su identidad femenina y el trabajo que realizan. Se percibe en el análisis como el hecho de ser mujer supone una distancia con sus compañeros que ellas intentan eliminar. Sus estrategias para integrarse en el entorno de trabajo pasan por intentar ser “uno más”, disimulando de alguna manera su femineidad a la vez que integran elementos que las masculinizan. Estas estrategias son individuales, lo cual hace muy difícil la creación de redes o vínculos de sororidad. La igualdad de género es una cuestión que todas las personas informantes defienden, sin embargo, se observa cómo en este entorno laboral existe una comprensión de esta igualdad muy concreta. Es una igualdad de género basada en la no distinción por género, como defienden tanto hombres como mujeres. Esta definición genera un conflicto con la discriminación positiva, una medida que genera mucho rechazo. En el caso de las mujeres, se percibe como un refuerzo de la idea de que ellas no son capaces por si mismas de acceder a sus puestos de trabajo, conservarlos y/o ascender. En el caso de los hombres, se percibe como una medida incluso discriminatoria para ellos. Todo ello contrasta con el hecho de que la investigación recoge diferentes situaciones en las que se observa discriminación, pero en todo caso hacia las mujeres.

**ABSTRACT (English version)**

This thesis is a compendium of three articles that together represent a case study of women's inclusion in the Tarragona chemical industry, which is a traditionally masculinized work environment. The recent incorporation of women in the last decades allows us to observe a situation of change that highlights the connections between gender and work at a symbolic level. The presented research is very relevant as it contributes to broader research on the relationship between gender and work. Considering that today's society is a wage society, in which the majority of people depend on wages and work to access resources, work and equality are the basis for material gender equality. Its contribution focuses on the least taken into account dimension of inequalities: the symbolic dimension. Although it is more difficult to detect, it is what sustains other more visible and material inequalities. In this case, the informal barriers to entry or integration of women in a masculinized work environment. This thesis is also a diagnosis of the specific situation of gender in the chemical industry in Tarragona. It is carried out in such a way that its conclusions and analysis can also serve to offer tools for the improvement of equality policies in these work environments in a search for a practical contribution to social improvement. The improvement of gender equality in this sector can be a major turning point for the territory since this industry is of great economic importance and represents a large pool of quality jobs. The improvement of gender equality in a key sector like this can have a significant impact on the fight against the wage gap in its closest population.

The starting point is a performative dimension of gender, which understands that gender is its expressions, without its existence prior to identity, but rather that identity is constructed from its practice (Butler, 2007:85) (there is no gender identity behind gender expressions; that identity is constructed performatively by the very "expressions" that, apparently, are the result of it"). At the same time, according to West and Zimmerman (1987), gender is made, thus being a practice. According to both perspectives, we understand that the discriminations and privileges that may occur in a work environment are linked to masculinity and femininity, not only to men and women. Moreover, in this sense, if we stick only to the economic dynamics of the labor market, we do not find explanations for the existing gender discrimination (Simon, 2008). They must, therefore, be analyzed from a feminist perspective (Acker, 2000). From this perspective, the workspace is emphasized as an essential space in the construction of masculinity and femininity, in fact, work is considered inseparable from creating gender (Comas, 1995; Denissen, 2010). In the studies of masculinities or Men studies, the work environment is also highlighted as a key environment for constructing and demonstrating masculinity (Connell, 1995; Kimmel, 1997). In these key environments, these gender constructions occur on a symbolic or ideological ground and transcend subjective perceptions. They are underlying but objective structures (Télez, 2001), and therefore, analyzable. These are the structures; this thesis will focus on, looking for the causes that provoke inequalities, barriers, violence, privileges, or discriminations that can be observable and quantifiable.

When analyzing a masculinized work environment we observe that it distinguishes from a work environment with a higher presence of men. The elements linked to masculinity, in a masculinized work environment, are identified as necessary for the job (Collins, 2015), therefore leading to a conception in the abstract of the working person as masculine (Palermo, 2015). Thus, the neutral standard of valuing working people is masculine (Stobbe, 2005). For all these reasons, masculinity acts as a labor competence, which even affects the hiring or firing of female workers (Collins, 2015; Stobbe, 2005; Peterson, 2007). In this framework, the incorporation of women is complex since, according to Zimmer (1988), their increased presence does not necessarily improve their conditions automatically. In fact, research on women's incorporation

in masculinized work environments points precisely to the existing difficulties in integrating them into teams. Kanter (1977) pointed out that there is already a certain contradiction or conflict between the female identity and that of the working person in general, but this is accentuated in this type of environment. Thus, we find different studies in masculinized work environments of diverse professions that highlight these difficulties: Palermo (2015, 2017) and Miller (2004) in the oil industry, Pruitt (2018) in the funeral industry, Ibañez and Narocki (2012) in constructions, Aguado (2016) in stevedoring industry, Jansen van Rensburg (2021) in security and Peterson (2007) in the telecommunications industry.

In this framework, the present research has the main objective of analyzing whether in this specific case the incorporation of women can generate a conflict between gender and work at the identity and symbolic levels among workers. The methodology used is qualitative, mainly based on in-depth interviews with the workers. During the fieldwork, 11 interviews were conducted with men and 14 with women who occupied plant operations or panelists' positions. These jobs are in direct contact with chemical production and therefore have the most marked worker identity. They are also the positions in which women have been incorporated over the last two decades but which are still in a consolidation phase.

The main conclusion is that there is indeed a link between masculinity and work among plant operations personnel and panelists in the chemical industry. This linkage means that, even though there are already women working in these positions, their fit to work is still questioned. In practice, attitudes of paternalism, testing, and even harassment towards female workers are observed, which reflect the barriers created by the naturalization of masculinity in this environment. Women, for their part, also experience a conflict between their feminine identity and the work they do. The analysis shows how the fact of being a woman implies a distance from their male colleagues that they try to eliminate. Their strategies for integrating into the work environment involve trying to be "one of the others" somehow disguising their femininity while integrating elements that masculinize them. These strategies are individual, which makes it very difficult to create networks or bonds of sisterhood. Gender equality is an issue that all the participants defend; however, in this work environment, their understanding of this equality is very specific. Both men and women advocate gender equality based on non-distinction by gender. This definition generates a conflict with positive discrimination, a measure that generates much rejection. In the case of women, it is seen as reinforcing the idea that they are unable to get a job, keep it, and/or get promoted on their own. In the case of men, it is perceived as a measure that even discriminates against them. All of this contrasts with the fact that the research reports different situations in which discrimination is observed, but in all cases against women.

**RESUMEN /RESUM /ABSTRACT (versión reducida)****RESUMEN (versión reducida)**

La presente tesis es un compendio de tres artículos que, en conjunto, suponen un estudio de caso de la incorporación de las mujeres en un entorno laboral tradicionalmente masculino, concretamente en la industria química de Tarragona. Parte de un marco teórico amplio y con perspectiva histórica, basado en una perspectiva de género performativa y de acuerdo con el enfoque del *doing gender*. Se fundamenta en los estudios de género y trabajo con perspectiva feminista así como los de masculinidades para su base teórica, y presenta un amplio recorrido de estudios de caso previos de entornos laborales masculinizados en los que se da una incorporación de mujeres. Utiliza una metodología cualitativa basada en las entrevistas en profundidad a personas trabajadoras como operadoras de planta y panelistas, los puestos de trabajo en contacto más directo con la producción. Tanto el trabajo de campo como el análisis se centran en la influencia de las construcciones de masculinidad y feminidad sobre este entorno laboral, con el objetivo principal de identificar los conflictos existentes entre género y trabajo que han podido aparecer a raíz de la entrada de las mujeres. En las conclusiones se señalan diferentes conflictos en este sentido, tanto en hombres como en mujeres. También se recogen las estrategias de las mujeres para gestionar las dificultades de integración en un entorno masculino, que mayoritariamente las lleva a disimular su feminidad e incorporar ciertos aspectos de la masculinidad para encajar mejor. Finalmente, se analizan los discursos existentes en torno a la igualdad de género y la discriminación positiva. Todo ello con el propósito de que estos análisis puedan tener un impacto positivo sobre el entorno estudiado, por lo que se plantean también reflexiones y propuestas de refuerzo de las políticas de igualdad en este ámbito.

**RESUM (versió reduïda)**

Aquesta tesi es un compendi de tres articles que, en conjunt, suposen un estudi de cas de la incorporació de les dones en un entorn laboral tradicionalment masculí, concretament a la indústria química de Tarragona. Parteix d'un marc teòric ampli i amb perspectiva històrica, basat en una perspectiva de gènere performativa i d'acord amb l'enfoc del *doing gender*. Es fonamenta en els estudis de gènere i treball amb perspectiva feminista així com en els de masculinitats per la seva base teòrica, i presenta un ampli recorregut d'estudis de cas previs d'entorns laborals masculinitzats en els que es dona una incorporació de dones. Fa servir una metodologia qualitativa basada en les entrevistes en profunditat a persones treballadores com operadores de planta i panelistes, els llocs de treball més en contacte amb la producció. Tant el treball de camp com l'anàlisi es centren en la influència de les construccions de masculinitat i feminitat sobre aquest entorn laboral, amb l'objectiu principal d'identificar els conflictes existents entre gènere i treball que han pogut aparèixer arrel de l'entrada de les dones. A les conclusions s'assenyalen diferents conflictes en aquest sentit, tant en homes com en dones. També es recullen les estratègies de les dones per gestionar les seves dificultats d'integració en un entorn masculí, que majoritàriament les porta a dissimular la seva feminitat i incorporar certs aspectes de la masculinitat per encaixar millor. Finalment, s'analitzen els discursos existents en

torn a la igualtat de gènere i la discriminació positiva. Tot amb el propòsit de que aquests anàlisis puguin tenir un impacte positiu sobre l'entorn estudiat, pel que es plantegen també reflexions i propostes de reforç de les polítiques d'igualtat en aquest àmbit.

#### **ABSTRACT (reduced version)**

This thesis is a compendium of three articles that, together, represent a case study of the incorporation of women in a traditionally male work environment, specifically in the chemical industry of Tarragona. It starts from a broad theoretical framework with a historical perspective, based on a performative gender perspective and in accordance with the doing gender approach. It is based on gender and work studies with a feminist perspective as well as masculinities for its theoretical basis and presents a wide range of previous case studies of masculinized work environments in which there is an incorporation of women. It uses a qualitative methodology based on in-depth interviews with workers as plant operators and panelists, the jobs in most direct contact with production. Both the field work and the analysis focus on the influence of the constructions of masculinity and femininity on this work environment, with the main objective of identifying conflicts between gender and work that may have appeared as a result of the incorporation of women. The conclusions point out different conflicts in this sense, both in men and women. The strategies of women to manage the difficulties of integration in a male environment, which mostly lead them to disguise their femininity and incorporate certain aspects of masculinity to fit in better, are also collected. Finally, their discourses on gender equality and positive discrimination are analyzed. All this with the purpose that these analyses can have a positive impact on the studied environment, so reflections and proposals for strengthening equality policies in this area are also included.

**ÍNDICE**

AGRADECIMIENTOS.....	6
RESUMEN (versión en español).....	8
ABSTRACT (English version) .....	10
RESUMEN /RESUM /ABSTRACT (versión reducida) .....	12
LISTA DE TABLAS.....	17
CAPITULO 1. INTRODUCCIÓN.....	18
1.1. Motivación y auto etnografía. La investigadora frente al espejo. ....	18
1.2. Resumen del contenido .....	21
1.3. Objetivos e hipótesis .....	25
1.4 Breve contextualización de la industria química de Tarragona. ....	26
1.4.1 Evolución histórica .....	26
1.4.2 Situación actual: implementación, producción y trabajo .....	27
1.4.3 Situación actual en relación al género en los puestos de operación de planta y panelistas en la industria química.....	28
1.5 Metodología .....	30
1.5.1 Breve descripción de la metodología .....	30
1.5.2 Resumen del Trabajo de campo.....	30
1.5.3 Descripción de la muestra de personas trabajadoras.....	32
1.5.4 Comentarios metodológicos en torno al genero. ....	33
CAPÍTULO 2. MASCULINIDAD Y TRABAJO INDUSTRIAL. UNA EXPLORACION DE SUS VÍNCULOS. .....	34
2.1. Introducción .....	34
2.2. Metodología .....	36
2.3. Género y mercado de trabajo .....	37
2.4. La masculinidad (obrero) en el entorno laboral industrial.....	38
2.4.1 La racionalización masculina del trabajo.....	38
2.4.2 La construcción del obrero en masculino .....	38
2.4.3 La masculinidad como competencia laboral .....	40
2.4.4 Riesgo y violencia en el entorno industrial .....	41
2.5. Las dificultades de incorporar a las mujeres en el ámbito del trabajo industrial .....	42
2.5.1 La exclusión de la feminidad .....	42
2.5.2 La masculinización como resolución de los conflictos entre género e identidad laboral en las mujeres. ....	44

2.6. Conclusiones.....	46
<b>CAPÍTULO 3. DISIMULAR LA FEMINIDAD, VESTIRSE DE MASCULINIDAD. MUJERES OPERADORAS DE LA INDUSTRIA QUIMICA DE TARRAGONA.....</b>	<b>48</b>
3.1 Introducción .....	49
3.2 Metodología .....	50
3.3. Contexto y presentación de las informantes. ....	50
3.4 marco teórico: el entorno laboral masculino.....	52
3.5. Se puede ser mujer y operadora? .....	53
3.6. El uso estratégico del género .....	56
3.6.1 Disimular la feminidad .....	57
3.6.2 Vestirse de masculinidad.....	59
3.7. Conclusiones.....	60
<b>CAPÍTULO 4. PARADOJAS DE LA (DES)IGUALDAD. LA IGUALDAD DE GÉNERO EN EL PROCESO DE INCORPORACIÓN DE MUJERES EN LA INDUSTRIA QUIMICA .....</b>	<b>61</b>
4.1. Introducción .....	61
4.2. Marco teórico.....	63
4.3. Metodología .....	65
4.4. Valoraciones sobre el entorno de trabajo mixto de las personas trabajadoras .....	66
4.5. La igualdad de género en la industria química desde la perspectiva de las personas trabajadoras .....	68
4.5.1. La Igualdad como neutralidad y meritocracia en las mujeres .....	68
4.5.2. Igualdad y discriminación positiva desde la visión masculina .....	70
4.6. El rechazo de las medidas de discriminación positiva por parte de las mujeres .....	72
4.7. Conclusiones.....	74
<b>CAPÍTULO 5. CONCLUSIONES .....</b>	<b>77</b>
5.1 Resumen de las conclusiones recogidas por artículos .....	77
5.2 Conclusiones generales.....	79
5.3. Addendum. Futuras líneas de investigación y reflexiones en torno a posibles acciones de mejora de la igualdad de género. ....	81
<b>CHAPTER 6. CONCLUSIONS (English version).....</b>	<b>84</b>
6.1 Summary of the conclusions gathered by articles .....	84
6.2 General conclusions .....	86
6.3. Addendum. Future lines of research and reflections on possible actions to improve gender equality. ....	87
<b>ANEXOS .....</b>	<b>90</b>
Anexo 1. Guion de entrevista a las mujeres operadoras .....	90
Anexo 2. Guión de entrevista a Hombres operadores.....	94

Anexo 3. Guion de entrevista a profesorado de ciclos formativos de acceso a los puestos de operador/a y panelista.....	97
Anexo 4. Guion de entrevista a personas directivas.....	99
Anexo 5. Guion del grupo de discusión de mujeres.....	101
BIBLIOGRAFIA.....	103

## LISTA DE TABLAS

Tabla 1. Situación liminal del entorno laboral analizado .....	29
Tabla 2 Relación del trabajo de campo realizado .....	30

## CAPITULO 1. INTRODUCCIÓN

### 1.1. Motivación y auto etnografía. La investigadora frente al espejo.

Vivir en Tarragona provoca necesariamente tener un entorno de personas que están vinculadas con la industria química; es una realidad de nuestro territorio. A la vez, quienes no trabajamos ahí tendemos a tener una relación en cierta manera lejana, como si fuera una realidad estanca que está presente, pero de la que no conocemos los detalles.

Cuando empecé la tesis lo hice llamada por la atención de algunas conversaciones que había tenido con mujeres que conocía y que trabajaban en esta industria. Ellas hablaban de cómo tenían que hacerse valer en muchas situaciones, y sus lógicas me parecían duras y como de otro mundo. Sin que ellas se dieran cuenta, en lo que yo me fijaba era en esos detalles que, sin querer, iban dejando caer. En sus historias se hacían evidentes, como carteles de neones, las consecuencias prácticas de todo aquello que llamamos feminidad o masculinidad. Cómo el hecho de que se dé por sentado que los hombres tienen más fuerza o que las mujeres no tienen autoridad. Y todo ello tiene consecuencias económicas y profesionales en la vida de las personas. Me parecía que en sus testimonios se recogía unas contradicciones y dificultades personales que representaban muy bien las situaciones macro que existen en el ámbito laboral para las mujeres. El hecho de que el ámbito laboral siga teniendo barreras de género me parecía evidente en estos relatos. A la vez, era una situación en pleno cambio, en la que se estaba dando un avance importante hacia la igualdad, lo que creaba una gran oportunidad de poder hacer cosas diferentes, nuevas.

Además, me encantaban esas historias porque siempre tenían elementos que, desde mi mirada, encajaban tan bien con las teorías performativas del género, que me parecía un tema irresistible y del que había mucho que hablar. No pensaba que en poco tiempo me iba a encontrar protagonizando ese tipo de circunstancias y tomando el tipo de decisiones que tomaban mis informantes. Durante la realización de esta tesis fui elegida representante política y ostenté responsabilidades de gobierno municipal. Este hecho me conectó de una manera muy interesante a las cuestiones que había tratado previamente desde el punto de vista analítico en la tesis.

La conexión entre ser mujer joven y autoridad, la importancia de la ropa, especialmente la que remarca la feminidad, en el ejercicio del poder en un mundo masculino o la relevancia de la camaradería masculina en los grupos fueron cuestiones que pasaron de resultarme lejanas a vivirlas intensamente, y ver cómo influían y determinaban mi vida y mis decisiones. Mi puesto era un lugar de poder, un lugar legitimado y respaldado por un conjunto de personas que habían decidido que yo estuviera ahí, pero en el que mi género causaba los mismos miedos y limitaciones que les causaba también a mis informantes, trabajadoras manuales de la industria química. La enorme distancia de los entornos laborales no cambiaba prácticamente en nada la influencia negativa de los elementos femeninos.

Una distancia que se observa en diferentes aspectos. A nivel corporal, la política es un trabajo que usa principalmente el habla mientras las operadoras de planta y panelistas usan las manos. Sin embargo, en ambos hay un gran trabajo mental, y el soporte de situaciones de tensión y estrés, pese a que las causas son diferentes. Las herramientas son también distintas, siendo herramientas físicas y técnicas las de la industria, y especialmente relacionales y comunicativas

las de política. El reconocimiento social es también muy diferente, pese a que ambas lo tienen, y los estereotipos y prejuicios en cada ámbito son totalmente diferentes. La definición en términos de capacidad o validez de las personas para uno de estos puestos de trabajo también sería absolutamente diferente cada uno de ellos.

En cualquier caso, creo que todas hemos aprendido que no solo debemos ser válidas, sino también parecerlo. Y que esa demostración no acaba en el momento en que empezamos en un puesto de trabajo, sino que es una demostración que tenemos que hacer a diario. Recuerdo pensar que no podría trabajar en un entorno como el suyo, en el que cada día era una batalla, con la sensación de tener que superar unas pruebas injustas y que solo tenían las mujeres. Y, sin embargo, me vi inmersa en la misma espiral, en la que quieres llegar a ese reconocimiento para poder por fin descansar y ocuparte de hacer bien tu trabajo.

Recuerdo el pánico de llevar un cuello demasiado abierto, que pudiera insinuar un escote, y que en algún momento supusiera una mirada fuera de lugar. Recuerdo como vivía eso como una derrota aun antes de que pasara, y aun sin ser yo quien mirara. Que esas miradas ocurrieran era algo que sentía como que me restaba valor como figura de autoridad, que me reducía a algo que mirar, no alguien a quien escuchar. Esa evitación de la sexualidad la había vivido a través del testimonio de las informantes sin acabar de entenderla y era extraño volver a vivirla de esta manera tan parecida y a la vez, diferente. Con el paso del tiempo, he podido superar estas situaciones y sentirme cómoda con mi cuerpo y mi forma de vestir en diferentes situaciones. Y, aunque la incorporación de nuevo de determinadas prendas ha dado los resultados temidos, la experiencia, la seguridad y las habilidades adquiridas me han permitido trascender esas situaciones y hacer que no me afecten como esperaba.

Tuve mucha más suerte que ellas, porque si bien las situaciones y las limitaciones, así como los sentimientos y las formas de manejarlos, eran muy similares, las formas en las que aparecían eran mucho más sutiles en mi caso. A lo largo de la tesis aparecen situaciones muy evidentes, muy claras. En mi caso todo lo que viví fue mucho más subterráneo, menos evidente, y, por supuesto, menos directo. También debo decir que he vivido el género como una oportunidad que me ha acercado de manera más rápida a otro tipo de personas, en muchos casos mujeres, con las que he podido generar unas complicidades que he considerado muy valiosas.

Creo que como mujeres estamos en un buen momento histórico, en el que nadie se atreve a negar la presencia de mujeres en absolutamente cualquier ámbito. Y es en este momento donde tenemos que protegernos de la carga mental que la historia ha dejado en nosotras. El síndrome de la impostora o la relación con el propio cuerpo son retos que vivimos cada una en soledad. Si bien antes existían barreras externas, regladas y claras, ahora tenemos a nuestro enemigo dentro. El germen de la duda sobre nuestra validez y nuestra capacidad para estar en un puesto (sea en la industria o sea en la política) es el que se mueve cuando recibimos determinados mensajes. Si las mismas personas que defienden o no cuestionan la presencia de las mujeres en los lugares de trabajo son los que en un momento dado utilizan un tono paternalista hacia ti, te interrumpen de forma irrespetuosa o te miran el escote mientras expones un argumento complejo, inconscientemente, se produce un pequeño malentendido en el cerebro. Y la primera idea que te viene a la cabeza es que es una cuestión individual. De que no tienen nada en contra de las mujeres en general, pero tú en concreto has hecho o dicho algo inadecuado.

Esta relación entre las barreras o las situaciones personales o sociales en la vida diaria es un tema sobre el que hace falta reflexionar. Llegué cargada de análisis teóricos y experiencias leídas sobre situaciones de discriminación en el ámbito laboral, pero llevar estas teorías a la práctica

no es un ejercicio fácil. Los límites no están claros, supone asumir costes y riesgos de forma individual, y hace sentir una importante soledad. En el caso de las trabajadoras de la industria química como conjunto, observo una situación incipiente a la inversa, un inicio de leer las situaciones individuales como situaciones colectivas. Esta lectura es importante para cambiar un engranaje clave: la generación de redes de solidaridad y no de competencia.

A su vez, abordar este análisis desde una perspectiva que tenga en cuenta los estudios sobre masculinidades (en plural) y partiendo de la base de que las cuestiones de género afectan también de forma importante a los hombres ha dado una amplitud necesaria a un análisis que no debe limitarse a una naturalización del binomio hombre-mujer, sino que debe orientarse a recoger los efectos del sistema de género sobre las personas. Todas ellas reciben unas exigencias sociales para ejercer la masculinidad o la feminidad, y ello las sitúa en posiciones diferentes que crean diferentes malestares. La historia de los hombres en torno a estas situaciones debe ser recogida también para tener una comprensión real de las lógicas que provocan las situaciones de desigualdad.

Poner el género en valor y visibilizarlo en el ámbito laboral es imprescindible. Y no puede ser una cosa que quede solo en manos de las mismas personas trabajadoras, tiene que hacerse de forma corporativa y también defenderse de forma sindical. El gran reto es la inmaterialidad de su base y la invisibilidad de sus consecuencias. Sus orígenes impregnan la política de la empresa o la organización en la que se encuentren, y una no puede entenderse sin la otra. El mantenimiento de la cultura empresarial como forma de identidad y de funcionamiento informal es necesario para crear un sentimiento de pertenencia positivo. La incorporación de nuevos valores o la revisión de los que existen no es fácil. Todo ello, y especialmente en nuestro tiempo, está íntimamente ligado con la imagen y la comunicación corporativa, pero no puede quedarse ahí.

A través de esta tesis se me hace evidente el gran reto de las políticas de igualdad en el ámbito laboral. La necesidad de sensibilidad, de medidas concretas, de elementos muy materiales y económicos y otros muy simbólicos, de cómo todas las herramientas deben actuar en la misma dirección ya que para construir la igualdad hay que deconstruir antes nuestra manera de relacionarnos en la empresa. Y atender a la evidente necesidad de trabajar con los hombres, de incorporarlos a ellos también a la construcción de una realidad que es nueva y que debe ser un lugar mejor para los diferentes géneros. He encontrado muy buena predisposición también en los hombres para cambiar estas realidades, pero es necesario que tengan compañía al hacer este camino. La creación de referentes es imprescindible en su caso, como lo ha sido en la incorporación de las mujeres a estos entornos.

El quienes somos, nuestra historia personal, está también fuertemente marcada por nuestra identidad laboral, y ésta por nuestro género. La fuerza, estaticidad y resistencia de las construcciones sociales de género que imperen en un entorno laboral serán fundamentales para la vida de las personas que conforman su plantilla, y ello incidirá también el futuro de la misma empresa. Porque sus construcciones sociales y de género están determinando quien se encuentra liderando y cómo lo hace, provocan pérdidas de oportunidades conjuntas y manejan la autoestima individual y grupal.

El estudio de la igualdad de género en el entorno laboral me conecta, personalmente, de forma irremediable con el estudio de las formas de liderazgo vinculadas al género. Los liderazgos masculinos, las formas masculinas de trabajar o las estructuras basadas en valores masculinos será muy difícil que puedan llegar a suponer un entorno laboral en igualdad. Las formas de

liderazgo tradicionalmente vinculadas al feminismo, compuestas de valores como la cooperación, el respeto, la escucha, el trabajo en equipo o la comprensión de los ciclos, son las únicas capaces de albergar un espacio de trabajo igualitario. La competitividad, la eficiencia, la competencia, la dureza son elementos basados en la desigualdad, y un elemento como el género se ve agrandado por este tipo de entorno. Podemos ligar esos valores a la masculinidad o la femineidad, pero son vinculaciones construidas socialmente que solo siendo superadas pueden ser utilizadas como herramientas que ayuden a la convivencia y la cohesión de los grupos de trabajo, así como a la inclusión de todo tipo de personas en estos.

Mi experiencia me ha ayudado mucho a reconectar con las mujeres que entrevisté. Y las vivencias de los hombres entrevistados me han hecho comprender mucho mejor sus dudas y miedos, y las presiones a las que ellos también están sometidos. El principal objetivo de esta tesis es hacer una aportación que ayude a la mejora de estos entornos laborales en concreto y a las vidas de las personas trabajadoras, a través de la mejor comprensión de las estructuras de poder y discriminación que aún se sustentan en el género.

## **1.2. Resumen del contenido**

En primer lugar, encontraremos una introducción compuesta por diferentes subcapítulos que abordan diferentes cuestiones previas para enmarcar la comprensión de la tesis como compendio de artículos. El primer apartado es de motivación y auto etnografía. En él se habla en primera persona y se establece un punto de partida personal, a partir de las motivaciones que llevaron a la autora a desarrollar esta investigación. También se realizan diferentes reflexiones en torno a las experiencias personales propias que han sido objeto de reflexión y de diálogo con lo observado previamente en el trabajo de campo. El tercer apartado, a continuación de este, recoge los objetivos e hipótesis de la tesis, que se irán desarrollando a lo largo de los diferentes artículos que la componen y se conectan con las conclusiones. El cuarto apartado, a modo introductorio, hace una breve aproximación a la industria química en Tarragona. A partir de su historia se recoge la forma en la que ha ido evolucionando este complejo químico y su relación con el territorio. Posteriormente se aborda su situación actual tanto en términos de industria como del ámbito laboral, teniendo en cuenta los últimos datos al respecto, así como un análisis de la situación actual en términos de género. El último apartado de la introducción está dedicado a la metodología. Así como el marco teórico está ampliamente tratado en el primer artículo, la metodología en su conjunto no estaba incluida de forma completa en ninguno de los artículos. Por ello, se recoge una descripción de esta metodología, seguido por un resumen del trabajo de campo compuesto tanto por las entrevistas en profundidad como por la presentación del trabajo de campo complementario. A continuación, se encuentra la presentación de las personas informantes para contextualizar mejor las entrevistas y el trabajo de campo, y finalmente un subapartado de comentarios metodológicos en torno al género.

Posteriormente, en los siguientes tres capítulos, se recogen los tres artículos que compendia esta tesis. Están organizados por orden en el que se elaboraron, siendo también el orden lógico con el que se comprenden. Están íntimamente entrelazados y suponen un reflejo de la evolución de esta tesis y la construcción que ha tenido. El primer artículo es una revisión bibliográfica que supone un marco teórico para la tesis. Los dos siguientes incorporan el análisis del trabajo de campo y los resultados de éste. Todos ellos se incorporan sin la bibliografía, que se puede encontrar de forma conjunta al final de la tesis. A continuación, se recoge una breve presentación de los artículos.

El primer artículo incorporado es “Masculinidad y trabajo industrial. Una exploración de sus vínculos” (Aguilar-Cunill, Carla y Brunet Icart, Ignasi. (2018). *Masculinidad y Trabajo industrial. Una exploración de sus vínculos. Lan harremanak: Revista de relaciones laborales*, 40: 115-137). En él se realiza una revisión bibliográfica de trabajos tanto teóricos como empíricos, y construye un marco teórico para el estudio de caso de la industria química en Tarragona. Se aplica una perspectiva histórica y se tiene en cuenta la perspectiva interseccional, que supone una visión más completa de las cuestiones de género, al incorporar otras variables que son relevantes en la comprensión de los sistemas de discriminación. Comienza realizando una contextualización teórica de la relación entre género y mercado de trabajo. Partiendo de que el género es un elemento fundamentalmente estructurador del mercado de trabajo, identifica diferentes elementos que son resultado de ello, como la segregación laboral vertical y horizontal. También identifica una dicotomía teórica entre los trabajos duros y blandos como trabajos respectivamente masculinos o femeninos. De la misma manera, el hecho de que un trabajo sea considerado masculino está fuertemente conectado con un nivel superior de salario y estatus frente a un trabajo tradicionalmente femenino. También se recogen estudios que ponen en evidencia que estas situaciones de privilegio o discriminación no solo se aplican a hombres y mujeres, sino que se vehiculan a través de los elementos que constituyen la masculinidad. Ello comporta por ejemplo que en diferentes estudios se puedan identificar elementos propios de la masculinidad como competencias laborales que implican la contratación o el despido de las personas trabajadoras.

A continuación, el texto se centra en la construcción concreta de la masculinidad obrera en el entorno industrial. Se recoge de qué manera la racionalización del proceso productivo industrial fue un proceso basado en el dualismo cartesiano que parte de la separación cuerpo-mente y que también hace posible la división sexual del trabajo y la separación de razón-emoción. Por otro lado, se indica cómo la construcción del sujeto obrero históricamente nació de la oposición al trabajo artesano. En esta construcción de la identidad obrera tiene un papel importante la masculinidad como un elemento en torno al cual se establecen las expectativas y las competencias esperadas de las personas trabajadoras. Y es que, como se recoge en la literatura, la masculinidad interviene como competencia laboral. Dentro de esta construcción de la masculinidad obrera, la asunción del riesgo tiene un papel importante, incluso central como puede observarse en el análisis. Es un elemento que identifica un ámbito laboral como masculino, y a la vez un elemento que produce un aumento de la masculinidad, al poner por delante la continuidad de la producción frente a los temores o la prevención de determinados riesgos vinculados a esta.

La última parte del artículo recoge de qué manera toda esta vinculación afecta a la incorporación de las mujeres y la feminidad en estos entornos laborales. En primer lugar, la exclusión de las mujeres del trabajo industrial siguió un modelo que previamente ya se había practicado en organizaciones como el ejército o los monasterios. El mantenimiento de espacios exclusivamente masculinos aleja la emocionalidad, identificada con la feminidad y como contraria a la racionalidad. Y, dentro de esa emocionalidad, un elemento clave es la sexualidad, que debe ser controlada y reprimida. A la vez, la división sexual del trabajo y el incipiente modelo *breadwinner* solidificaron este modelo masculino fabril. Los efectos de todo ello son visibles también en las organizaciones sindicales, que tradicionalmente han tenido estructuras muy masculinizadas y que históricamente han tenido importantes dificultades para incorporar a las mujeres y la feminidad. A nivel histórico, se recoge que el salario familiar, como era designado el salario de los hombres con el que mantenían a toda la familia, no fue nunca suficiente, y que el trabajo femenino siempre fue necesario. El reconocimiento de este trabajo como remunerado

y sujeto a derechos laborales sigue siendo un ámbito en el que avanzar y que aún a día de hoy provoca un mercado de trabajo segmentado por género. Finalmente, el artículo aborda los conflictos que surgen entre género y trabajo en las mujeres que se incorporan a espacios de trabajo tradicionalmente masculinos, y de qué maneras resuelven esas contradicciones en su día a día.

El siguiente artículo se titula “disimular la feminidad, vestirse de masculinidad. Mujeres operadoras de la industria química de tarragona” (Aguilar-Cunill, Carla. (2018). Disimular la feminidad, vestirse de masculinidad. Mujeres operadoras de la industria química de Tarragona. Revista Internacional de organizaciones, 20, 123-146), en el que ya se aportan los primeros resultados del trabajo de campo. Plantea que la incorporación de mujeres en un entorno laboral tradicionalmente masculino como es la industria química supone la eliminación de barreras formales de entrada, pero no elimina las resistencias hacia su presencia. Las relaciones informales en el ámbito laboral suponen un espacio clave en la reproducción de las desigualdades, sean de género, clase o etnia, y por tanto son una dimensión que hay que analizar para conocer la situación real de igualdad de una organización. El artículo identifica situaciones de discriminación de tipo informal que en muchos casos no se detectan y se invisibilizan. Son discriminaciones enraizadas en las dinámicas de relación entre las personas trabajadoras que, como se observa a lo largo del artículo, suponen una fuente de malestar importante para las mujeres. El artículo defiende la idea de que para avanzar en la igualdad de género real en un entorno laboral no solo se puede tener en cuenta la equidad cuantitativa entre hombres y mujeres sino que también debe abordar esta dimensión informal de las relaciones laborales.

En el artículo se hace una introducción al contexto concreto de la industria química de Tarragona. Es un entorno laboral tradicionalmente masculino y que sigue manteniendo una lógica masculina en su cultura organizativa. El artículo ahonda en cómo la normalidad se sigue identificando hoy en día con los trabajadores masculinos, mientras las mujeres se siguen considerando como excepción, no solo en su aspecto de minoría, sino también como concepto. En el trabajo de campo se observa cómo las mismas mujeres expresan el rechazo que han podido sufrir en muchos momentos por el hecho de ser mujeres, y cómo esto produce un cierto conflicto entre su identidad de género y su identidad como trabajadoras.

Este conflicto genera una necesidad de gestión y adaptación. De manera que las mujeres tienden a esconder o disimular los elementos que les hacen parecer más féminas, mientras incorporan otros que las acercan a la masculinidad. Así, se da la situación de que, mientras los elementos que gestionan al esconder la feminidad son de tipo estético, visibles y materiales, los elementos que incorporan de la masculinidad son de tipo más invisible y vinculados a la actitud o a la manera de hacer las cosas. A la vez, estos equilibrios en su forma de *hacer género* mantienen su situación de ser demasiado femeninas en un entorno laboral masculinizado y a la vez, general la situación de sentirse en ocasiones demasiado masculinas en entornos familiares y personales fuera del ámbito laboral. La sensación de outsider se extiende al conjunto de sus vidas, ya que el género ha pasado a ser un elemento muy presente en su trabajo.

El último artículo incluido en la tesis es “Paradojas de la (des)igualdad. La igualdad de género en el proceso de incorporación de mujeres en la industria química” (Aguilar-Cunill, Carla (2022). Paradojas de la (des)igualdad. La igualdad de género en el proceso de incorporación de mujeres en la industria química. En proceso de publicación en el monográfico Segregación ocupacional

de género. Mujeres y Trabajo de la revista Sociología del Trabajo). Después de analizar en el artículo anterior de qué manera la vinculación entre la masculinidad y el trabajo industrial crea contradicciones y conflictos en las mujeres, en este artículo se aborda de qué manera las personas trabajadoras, hombres y mujeres, entienden el concepto de igualdad de género. Para este artículo se utiliza el total de las entrevistas realizadas a las personas trabajadoras, y se realiza un análisis en el que se distinguen las percepciones en hombres y mujeres, ya que existen diferencias significativas en la descripción de sus contextos y de sus valoraciones. Se desarrolla de un marco teórico amplio que recupera la vinculación entre masculinidad e industria que se ha ido construyendo a lo largo de la historia. Se recoge también la literatura en torno a la importancia simbólica de la masculinidad en los entornos laborales masculinizados, que crean unas barreras invisibles que se encuentran en la base de las discriminaciones de género. En este marco teórico se recogen las diferentes investigaciones existentes sobre mujeres en entornos masculinos y se identifican diferentes puntos clave en ellas que dialogan con la presente investigación. También se recogen las bases teóricas sobre las que se sustentan las medidas de discriminación positiva como una forma de reforzar la igualdad de género en entornos laborales como el que aquí se analiza.

Así, partirá de un análisis de las valoraciones que hacen las personas informantes sobre el entorno de trabajo mixto, que en este estudio de caso está comportando contradicciones y debates. Después analizará de qué manera se entiende la igualdad de género. Como podrá verse en el desarrollo, este concepto se construye en este entorno laboral en concreto en torno a las ideas de meritocracia y neutralidad. Ello conlleva una contradicción con las medidas de discriminación positiva, sobre las que hay un cierto conflicto de acuerdo a las informaciones recogidas. Este análisis es relevante debido a que las mismas medidas que buscan paliar las discriminaciones existentes en un entorno de trabajo incipientemente mixto producen resistencias y contradicciones sobre las personas trabajadoras en las que se aplica.

Las reflexiones en torno al espacio de trabajo mixto se plantean desde la perspectiva de que las personas entrevistadas trabajan en un entorno de trabajo que está sufriendo un cambio fundamental en cuanto al género. Está pasando de ser un entorno únicamente masculino a uno mixto, en el que las mujeres todavía son una minoría, lo que hace que muchas de las trabajadoras solo tengan compañeros de trabajo varones en su día a día. En el artículo se analiza las respuestas en torno a la deseabilidad que genera un entorno de trabajo mixto y a través de estas respuestas se visibilizan las formas en que mujeres y hombres perciben también los entornos de trabajo masculinos y femeninos. Así, los hombres comparan con el entorno de trabajo masculino y las mujeres, con el femenino, y sus valoraciones son distintas en el sentido de que, aunque ambos prefieren entornos de trabajo mixtos, lo hacen con diferentes argumentos. En el caso de las mujeres, como un entorno de trabajo mejor que el femenino, y en el caso de los hombres, como un entorno laboral que supone un reto o una salida de su situación de confort.

Como se desarrolla a lo largo del artículo, la igualdad de género es un concepto en debate que genera contradicciones e incluso un cierto malestar entre las personas trabajadoras. El desconocimiento de las medidas que se van a tomar en pos de esta igualdad, así como el conflicto que sigue generando la presencia de mujeres en este entorno crea una sensación de inseguridad en las personas entrevistadas sin distinción de sexo, que temen verse perjudicadas. Se recoge de qué manera entienden las mujeres el concepto de igualdad y en cómo este se relaciona con sus propias experiencias relatadas en las entrevistas. Se observa como las mujeres expresan la igualdad deseada es una igualdad de trato, basada en la no distinción de género. El

artículo recoge como, en la actualidad, y pese a que ellas mismas no identifican así estas situaciones, el entorno laboral que describen no tiene esa neutralidad, sino que existen discriminaciones hacia ellas en negativo. En el caso de los hombres se defiende una forma de igualdad de género también basada en la igualdad de trato y la meritocracia, y se introduce el rechazo hacia la discriminación positiva que en el apartado siguiente también se explora en el caso de las mujeres.

Tras los tres artículos compilados en la tesis, el capítulo 6 recoge las principales conclusiones, tanto los que se desprenden de cada uno de los artículos compendiados como las que responden a las hipótesis y los objetivos iniciales. También un apartado Addendum donde se señalan las futuras líneas de investigación que han surgido a lo largo de este trabajo. Algunas de ellas ya se plantearon en un inicio y otras han ido apareciendo a lo largo de la investigación, pero en todas ellas se perciben posibilidades de realizar aportaciones interesantes a este campo de investigación. Esta tesis puede ser un punto de partida para nuevas investigaciones, que puedan profundizar en este estudio de caso, ampliar algunos de los temas tratados o incluso utilizarlo de manera comparativa con otros casos similares o distintos. También se incorporan algunas reflexiones en torno a posibles herramientas a utilizar en la promoción de la igualdad de género en este entorno laboral. Toda esta información está disponible también en su versión inglesa en el capítulo 7. Finalmente, en los anexos, se encuentran los guiones de las entrevistas realizadas, seguidos por el apartado de la bibliografía, que incluye toda la que se ha utilizado en el conjunto de la tesis, incluyendo los tres artículos recogidos.

### **1.3. Objetivos e hipótesis**

Aunque los objetivos e hipótesis se encuentran específicamente desarrollados en los diferentes artículos de esta tesis por compendio, resulta útil un breve resumen de éstos. Esta investigación se enmarca en la línea de investigación de mujeres en entornos laborales masculinos y supone un estudio del caso concreto de la industria química de Tarragona. Tiene el objetivo principal de analizar si la incorporación de mujeres en un entorno tradicionalmente masculino como este supone un conflicto entre género y trabajo a nivel simbólico entre las personas trabajadoras. Se aborda a partir de los siguientes objetivos específicos:

Recoger la vinculación histórica existente entre masculinidad y trabajo industrial a lo largo del tiempo, y observar sus efectos en la actualidad.

Identificar si esta vinculación histórica genera un conflicto entre género y trabajo en el caso de las mujeres operadoras de planta o panelistas.

Determinar si existe una consideración simbólica e implícita de la masculinidad como competencia laboral.

Identificar las estrategias que desarrollan las mujeres para integrarse en este entorno laboral.

Definir la construcción social en torno al concepto de igualdad de género que podemos encontrar entre las personas trabajadoras y de qué manera se perciben las políticas de discriminación positiva.

A partir de esos objetivos, las hipótesis de partida son las siguientes:

De acuerdo con el marco teórico desarrollado en los artículos que componen la tesis doctoral, en un entorno laboral como el de la industria química, que ha sido tradicionalmente ocupado por hombres, existirá una vinculación histórica entre masculinidad e identidad laboral.

La identificación del trabajo de forma muy vinculada a la masculinidad creará barreras simbólicas que podrán dificultar la integración de las mujeres en este trabajo. La incorporación de mujeres cambia las formas de relacionarse entre las personas trabajadoras en el espacio de trabajo, cuestionando una forma de relación probablemente muy basada en la camaradería masculina. Ello podrá provocar también algún tipo de incomodidad en los hombres que se podrá detectar en el trabajo de campo.

Estas barreras podrán provocar un conflicto en las mujeres entre la expresión de la feminidad y el ejercicio de su trabajo. Las mujeres desarrollarán estrategias para integrarse en las relaciones ya existentes entre hombres, a la vez que generan una sororidad femenina que puede facilitar cada vez más la incorporación de las nuevas mujeres.

La igualdad de género se concibe de forma positiva, como un avance y a la vez como un reto. La percepción de las políticas encaminadas a la igualdad, como la discriminación positiva, serán bien recibidas especialmente por parte de las mujeres, aunque puedan provocar algún tipo de recelo entre los hombres.

#### **1.4 Breve contextualización de la industria química de Tarragona.**

##### **1.4.1 Evolución histórica**

Los antecedentes industriales de Tarragona se sitúan en los años 40, cuando Aliada Química e Hidro-Hito se implantaron en el territorio (Enciclopedia Catalana, 2015). Pero no será hasta casi treinta años más adelante cuando nacerá el embrión del actual complejo petroquímico de Tarragona. En 1967, con el objetivo de impulsar económicamente la zona de Tarragona, se aprueba iniciar un proceso de industrialización de la zona, que, hasta ese momento, tenía una economía de base agraria. Por iniciativa municipal se crea el polígono Francolí, en el marco del Plan de Estabilización Económica. El proceso de industrialización en el Camp de Tarragona estuvo marcado por la captación de capital foráneo, por lo tanto, teniendo una base económica no ligada al territorio, donde tampoco existía una burguesía o empresariado autóctonos potentes capaces de hacer frente a esta inversión (Roca i Girona, 2007).

Era una zona atractiva para las empresas, ya que está cerca de Barcelona tenía una buena red de carreteras y el terreno era especialmente económico (era terreno agrícola que empieza a pasar a ser industrial). En la siguiente cita vemos algunos de los factores que favorecerán la industrialización en Tarragona:

“en términos político-legales la concesión de todo tipo de facilidades fiscales, laborales, etc., así como la no existencia de sindicatos que hicieran efectiva la movilización y la negociación obrera; la abundancia de suelo industrial, a costa de las mejores tierras de regadío de la zona a buen precio la buena situación en relación a las comunicaciones, especialmente por la existencia de un puerto; las condiciones geográficas, con disponibilidad de terreno llano, viento y agua; la proximidad, en fin, a los centros de consumo, con el área metropolitana de Barcelona a menos de 100 km.” (Roca i Girona, 2007:53).

En los años 70, el complejo petroquímico de Tarragona ya era el primer complejo petroquímico del Estado, que en 2015 aún no había sido superado (Enciclopedia Catalana, 2015). La instalación

de empresas químicas, ya desde el principio, se hace de manera poco ordenada (Farré i Fernandez, 2007). Según los mismos autores, este desarrollo económico no ha sido gratuito para la provincia, sino que se ha hecho a costa de la degradación del entorno, debido a la poca planificación del desarrollo de los polígonos. Roca i Girona (2007:53), habla también de “falta de planificación y ordenación, con las correspondientes deficiencias infraestructurales, algunas de las cuales aún se arrastran hoy; y por constituir un fenómeno espectacular y rápido, con grandes inversiones económicas, como se ha dicho, de carácter exógeno y no de acumulación previa en la zona”.

En 1969 se aprueba en el Consejo de Ministros la instalación de una refinería de petróleo en el Camp de Tarragona. En 1976 se inició la actividad petrolífera en los terrenos de lo que en el futuro sería el polígono Norte. Aprovechando las sinergias de esta nueva industria, varias empresas químicas se instalaron a su alrededor. En el año 1977 los polígonos ya estaban desplegados en un 95% (Farré i Coma & Fernández Cavia, 2007). Ese mismo año se crea la AEQT para impulsar tres proyectos comunes: la cogeneración de energía propia para la industria, la construcción del *rack* (complejo de tuberías que interconectan las diferentes instalaciones inerpensariales) y la construcción de dos parques de bomberos para reforzar los servicios municipales. En 1998 se inauguró el *rack* de la petroquímica que conecta los polígonos y el puerto, permitiendo un transporte mucho más eficiente de los productos y con menos impacto ambiental. En 2006 empezó la construcción del Parque Científico Químico de Tarragona, vinculado con la industria implantada en la zona (Enciclopèdia, 2015).

La presencia de la industria petroquímica genera importantes sinergias a su alrededor. Como muestra el fuerte crecimiento demográfico paralelo al crecimiento industrial: la población se dobló, de 50.000 a 100.000 habitantes, en la década de 1965 a 1975, debido a la llegada de inmigración desde el sur del país y al crecimiento de la natalidad. Los barrios de Tarragona son fruto directo de la industrialización de la ciudad: “existe, asimismo, una correspondencia directa entre las fases del proceso industrializador y las fases del crecimiento de los barrios. Existe por así decirlo un barrio por cada fase de la implantación industrial” (Pujadas y Bardají, 1987:23). La presencia de la industria química también ha hecho posible el desarrollo de centros de formación profesional en la zona especializados en esta industria, que con los actuales planes de formación dual se están convirtiendo en punteros en Cataluña. Tarragona fue considerada líder en la FP dual en Cataluña en 2014, y el Instituto Comte de Rius en concreto, con amplios planes de formación en industria química, es considerado como la mejor experiencia en FP dual de Cataluña en 2013.

#### **1.4.2 Situación actual: implementación, producción y trabajo**

Actualmente, el complejo petroquímico de Tarragona ocupa unas 1200 hectáreas donde operan más de 30 grandes empresas con el apoyo de una industria subsidiaria de menor tamaño. Esta zona industrial se divide en dos grandes polígonos: el norte y el sur. El norte, que ocupa unas 470 hectáreas, se establece en terrenos pertenecientes a los municipios de El Morell, La Poble de Mafumet, Vila-seca y Tarragona. Está compuesto por diferentes zonas o polígonos: el polígono Constantí, la Zona Norte, la Zona Sur, el Polígono Alcover y el polígono de El Morell. El sur ocupa unas 720 hectáreas y también se le llama la “Zona Trébol”. Se establece en territorios de los municipios de Tarragona y Vila-seca y está compuesto por el Port de Tarragona, el polígono Francolí, la zona centro (en la que encontramos el polígono entrevías y la autovía de Tarragona), la zona sur-este, la zona noroeste, la zona oeste y el polígono Riu Clar.

Según el último Informe Público de la Asociación Empresarial Química de Tarragona (AEQT) referente al año 2020 Tarragona genera el 50% de la producción total de Cataluña y el 25% del total de España, siendo la principal zona de producción química del Estado. Este sector es el principal exportador del territorio, y el I+D+i interno es el principal ámbito de inversión de las empresas químicas del territorio. A nivel laboral, según los últimos datos, el sector petroquímico de Tarragona da empleo a 9.896 personas, 5.200 de forma directa y 4.696 de forma indirecta. Los empleos inducidos, por su lado, se calcula que son 29.688. Se observa un claro interés por incorporar medidas de igualdad, dado que el 91% de las empresas cuentan con un plan de igualdad, y el 73%, con planes o políticas de conciliación. A nivel de condiciones laborales, encontramos que el 94% de los contratos son indefinidos y el salario anual por persona trabajadora es de 38.147€. Es, por tanto, un entorno laboral amplio en número de personas empleadas y que genera empleos de calidad en cuanto a nivel salarial y de estabilidad. El índice de frecuencia de accidentes con baja es de un 4,04 en las empresas pertenecientes a la AEQT, frente al 6,17 existente en el conjunto del sector químico en España. También tienen un índice de incidencia de trabajadores accidentados de un 6,73 frente al 9,81 del conjunto del sector químico español.

#### **1.4.3 Situación actual en relación al género en los puestos de operación de planta y panelistas en la industria química.**

La industria química en tarragona se encuentra en un momento de evolución a muchos niveles en cuanto al conjunto de personas trabajadoras como operadoras de planta y panelistas. Estos puestos de trabajo, que son los que están en contacto directo con la producción, están experimentando un cambio en su misma definición. Así, en primer lugar, la distinción entre ambos puestos de trabajo es cambiante y en muchos casos, líquida. La evolución técnica influye directamente en esta cuestión, introduciendo cambios que disminuyen la carga manual de muchas partes del trabajo, así como las mejoras en seguridad y aislamiento, que conducen en algunos casos a una separación física mayor de los lugares de trabajo de ambos puestos. Esta evolución técnica también provoca el aumento en la exigencia de los requisitos formativos para estos puestos, así como en la especialización de un ámbito formativo para este sector industrial. La exigencia de niveles formativos cada vez mayores y más específicos suponen un revulsivo al cambio tanto del sector de la formación como del laboral. Actualmente esta evolución está llevando a la promoción de los grados superiores duales, en los que parte de la formación ya se da en la empresa. Ello recoge la necesidad de formaciones muy específicas que presentan las empresas de este sector, a la vez que muestra un proceso formativo en constante evolución. De hecho, las personas trabajadoras tienen unidades formativas específicas de cada puesto concreto de trabajo que van adquiriendo una vez trabajan como operadoras o panelistas.

Asimismo, estos puestos de trabajo también están evolucionando en cuanto a su misma definición. En el trabajo de campo se puede percibir como las personas de mayor trayectoria en la industria explican un ambiente y una forma de trabajar totalmente distintos a los que existen ahora. La continua incorporación de normas de seguridad, así como los requisitos formativos y los cambios generacionales han ido suponiendo una evolución de la cultura del trabajo y de la forma de trabajar misma de la plantilla. Así, prácticas como la de protegerse con las EPIs de seguridad, como puede ser el uniforme o el casco, son elementos actualmente consolidados, pero en los que se observa en las mismas experiencias que han sido incorporados paulatinamente.

En todo ello, el género ha sido un cambio fundamental, que ha redefinido las formas mismas de concebir a las personas trabajadoras. En este aspecto, se observa una fase liminal, según el concepto de rito de paso de Van Gennep (1986). De esta manera, tendríamos un primer momento en el que el entorno laboral es únicamente masculino, y donde, actualmente, se está avanzando a un entorno mixto. Considero que no podemos hablar todavía de entorno mixto debido a que siguen existiendo medidas de adaptación y se siguen requiriendo medidas específicas de incorporación de las mujeres. A lo largo de esta investigación, no se trabajará el entorno mixto únicamente como un entorno en el que cuantitativamente haya presencia de hombres y mujeres, sino que lo utilizaremos para definir un concepto de entorno laboral en el que se presuponga esa presencia en igualdad de hombres y mujeres. Actualmente, de acuerdo con los datos recogidos en el trabajo de campo, nos encontraríamos pues en esta fase liminal, ya que el hecho de que otros géneros aparte del masculino puedan realizar este trabajo industrial sigue siendo una cuestión en debate.

Es en esta fase liminal en la que está en pugna la misma definición del sujeto obrero, que ha pasado de ser un concepto masculino a ser un concepto que tiene que incorporar también la feminidad. Como veremos a lo largo de esta tesis, existe un debate real sobre si los cuerpos de las mujeres pueden realizar el mismo trabajo que el de los hombres y, por tanto, si realmente este entorno laboral puede ser mixto. Esta situación ha producido una desvinculación entre el concepto de feminidad como un concepto aun antagónico al sujeto obrero y las mujeres concretas que si están realizando ese trabajo. De esta manera, mientras se reconoce que estas mujeres pueden realizar estos trabajos, a la vez se cuestiona si las mujeres en general pueden hacerlo. En la siguiente tabla se plasma esta situación:

<p><b>ENTORNO MASCULINO (previa)</b>          Sujeto obrero masculino + sujeto femenino no obrero          División trabajo productivo – reproductivo vehiculado en la división masculinidad - feminidad</p>
<p><b>FASE LIMINAL (actual)</b>          Sujeto obrero masculino + sujetos mujeres concretas trabajadoras + sujeto femenino no obrero (se conserva)          División de trabajo productivo-reproductivo menos clara, entrada de lo reproductivo de la mano de las mujeres y la ampliación de derechos en torno a la maternidad y paternidad.</p>
<p><b>ENTORNO MIXTO (futura)</b>          Sujeto obrero desvinculado del género          División del trabajo productivo-reproductivo en un nuevo equilibrio con una presencia normalizada de las cuestiones vinculadas a la reproducción</p>

Tabla 1. Situación liminal del entorno laboral analizado

## 1.5 Metodología

### 1.5.1 Breve descripción de la metodología

Tal y como se desarrolla en los artículos de esta tesis, se ha llevado a cabo una metodología cualitativa basada en entrevistas en profundidad a personas trabajadoras en grandes empresas de la industria química de Tarragona. Previamente, y para construir el marco teórico, se ha realizado una revisión bibliográfica profunda de textos tanto teóricos como empíricos, incorporando una perspectiva histórica que contextualiza el análisis.

### 1.5.2 Resumen del Trabajo de campo

Se ha llevado a cabo un trabajo de campo amplio, iniciado con una recogida de datos en contextos informales previa, así como de un total de 32 entrevistas, 2 grupos de discusión y recogidas de datos en contextos informales. En la tabla siguiente se recoge de manera más visual esta información y posteriormente se desarrollan estos diferentes métodos utilizados en el trabajo de campo.

Entrevistas en profundidad personas trabajadoras	
	14 mujeres
	11 hombres
Trabajo de campo complementario	
Recogida de datos de ámbitos informales	anotaciones
Entrevistas exploratorias previas al trabajo de campo y no estructuradas	3 a personas trabajadoras como informantes clave
	2 a personas del ámbito de la formación profesional
	1 a una persona directiva
	1 a una persona representante sindical
Grupos de discusión	2 compuestos por mujeres

Tabla 2 Relación del trabajo de campo realizado

#### *Entrevistas en profundidad*

Las entrevistas en profundidad, base fundamental del trabajo de campo, fueron 25 en total, de las cuales 14 eran mujeres y 11, hombres (ver más abajo la descripción de la composición muestral). Tuvieron una duración de entre tres cuartos de hora y dos horas. Fueron entrevistas realizadas con una primera parte muy estructurada, cercana a un cuestionario, y una segunda parte guionizada pero con un formato más abierto. La primera parte era común en hombres y mujeres y la segunda parte contenía algunas variaciones dependiendo del género. Todas las entrevistas fueron gravadas y transcritas. Primero se realizaron las entrevistas a mujeres, en el año 2017 y posteriormente las de los hombres, en 2018. La selección de las personas informantes se realizó mediante el método de bola de nieve, iniciando las cadenas de personas en diferentes puntos y siguiendo a través de personas contactadas por las mismas personas informantes. El hecho de partir de diferentes personas clave permitió el acceso a diferentes empresas, así como a diferentes entornos sociales. El enlace a partir de personas entrevistadas hizo posible llegar a personas lejanas a los entornos iniciales. De esta manera, se pudo llegar a muchas personas y se finaliza el trabajo de campo con un conjunto de personas informantes en

el que cada persona conoce solo a algunas de ellas y no tiene ninguna relación con otras. Este sistema también hizo posible tener datos de diferentes equipos de trabajo dentro de las diferentes empresas. De todas las personas contactadas, muchas rechazaron la entrevista o esta no pudo realizarse por distintas causas. Las personas entrevistadas contaban con un cierto conocimiento previo a través de alguna persona conocida que hizo posible establecer un ambiente de confianza de forma más rápida, elemento muy útil dado el contenido de los temas a tratar, basados en las propias experiencias y en sus opiniones y perspectivas sobre su entorno.

Las personas entrevistadas en esta fase son todas operadoras de planta o panelistas. Son los puestos de trabajo de base en la industria química, en los que se está en contacto directo con la producción. Las personas operadoras de planta son aquellas que realizan las maniobras necesarias en la gestión de la producción, como la apertura y cierre de válvulas, la supervisión in situ del buen funcionamiento del proceso o la limpieza y drenaje de contenedores de producto. Las personas panelistas están ubicadas en salas bunkerizadas en el mismo espacio de producción desde las cuales controlan el proceso a través de ordenadores. Visualizan pues en tiempo real los datos de la producción que las personas operadoras deben comprobar visualmente. Son dos puestos que trabajan de forma necesariamente coordinada y en comunicación constante. Metodológicamente, son puestos difíciles de distinguir, debido a que se combinan de distintas maneras en cada empresa. Entre las personas informantes hay personas que tienen la formación y el cargo interno de panelistas pero no ejercen como tal, otras que ejercen como tal de forma combinada con operación de planta, como un mismo puesto intercambiable según necesidades y otras en que se distingue de manera muy clara y quién es panelista solo trabaja en este puesto. Por la imposibilidad de establecer categorías que fueran operativas para todos los casos, se ha optado por no hacer esta distinción, sino tratar a las personas informantes como conjunto.

#### *Trabajo de campo complementario, informantes clave y entrevistas confirmatorias*

Una primera parte del trabajo de campo complementario consistió en entrevistas exploratorias para conocer mejor el contexto investigado. Tres de ellas se realizaron en un primer momento con personas informantes clave trabajadoras en la industria química. Se realizaron con grabadora pero sin guión, como un diálogo en el que contraponer las primeras lecturas teóricas con las experiencias laborales en primera persona. Fueron muy útiles para elaborar los guiones de las entrevistas, incluyendo cuestiones que surgieron en esas conversaciones. Por otro lado, también se realizaron 3 entrevistas exploratorias más a personas clave del contexto de la industria química. Dos se realizaron a profesorado de un instituto de formación profesional en el que imparten formación especializada que da acceso a la industria química, para conocer el paso previo más habitual de las personas que después forman parte de los puestos de trabajo estudiados. Otra entrevista se realizó a una persona directiva, dando la oportunidad de contrastar algunas de las primeras informaciones surgidas en la investigación. También se realizó una entrevista a una persona representante sindical que dio una perspectiva de análisis también enriquecedora. Si bien ninguna de ellas ha sido recogida como tal para el estudio de caso, han tenido un valor importante en cuanto a dotar de contexto tanto las reflexiones y los contenidos de las entrevistas realizadas a las personas trabajadoras como el marco teórico. Como datos exploratorios y también creadores de contexto, se recogieron datos en contextos de relación informales. En este caso, sin grabadora, únicamente con notas, tomadas de entornos próximos a la investigadora, en los que de forma espontánea surgían conversaciones o temas vinculados a la investigación.

Los 2 grupos de discusión se realizaron posteriormente a las entrevistas formales. Se realizaron únicamente con mujeres, como una herramienta con la que profundizar en sus experiencias y trabajar algunos aspectos clave recogidos en el trabajo de campo, con ellas como protagonistas en sus propios cuerpos de las tensiones que ha comportado la incorporación de mujeres en este entorno laboral. Estos grupos tuvieron una doble utilidad. Por un lado, dieron respuesta al objetivo metodológico de ser un espacio en el que poder contrastar diferentes experiencias y relatos, aportando datos nuevos a la investigación. En segundo lugar, generaron unos espacios seguros en los que las mujeres compartieron experiencias y debatieron sobre como afrontar diferentes situaciones. Fueron unos grupos muy enriquecedores tanto a nivel de la investigación como a nivel personal de sus participantes, quienes en general valoraron de forma muy positiva la experiencia. Las reflexiones y conclusiones específicas de estos grupos de discusión quedan pendientes como material para futuras líneas de investigación.

### **1.5.3 Descripción de la muestra de personas trabajadoras**

Las personas trabajadoras a las que se ha entrevistado pertenecen a tres empresas diferentes ubicadas en el entorno del Camp de Tarragona. Tienen diferentes tamaños e historia, y reflejan diferentes realidades que conviven en este entorno. En cada una de ellas, se ha entrevistado a personas que coinciden en los espacios de trabajo y otras que no, de manera que se refleja la realidad en diferentes turnos.

Las personas entrevistadas son relativamente jóvenes. Es un efecto que probablemente venga dado por el hecho de que el trabajo de campo empezó por recoger las entrevistas a mujeres, y estas entraron en estos entornos laborales más recientemente.

Sus edades están comprendidas entre los 25 y los 48 años en el momento de hacer la entrevista. Esta franja de edad favorece la recogida de un punto de vista relativamente joven, y fruto del cambio generacional que se estaba viviendo en ese momento en la industria química. Son las personas que entraron a trabajar más recientemente, y sus edades cercanas posibilitan que se de un cierto marco común entre los trabajadores y las trabajadoras, que ya han vivido unas experiencias laborales en las que se había iniciado la incorporación de las mujeres.

Los años de incorporación a la empresa van desde el 2001 hasta el 2015. Todas las personas excepto dos tienen contrato indefinido en el momento de la entrevista, elemento que refleja la estabilidad que presentan las plantillas de este sector laboral.

La formación previa es muy diversa, encontrando desde bachillerato hasta másteres. 17 de las personas entrevistadas tienen una formación de grado superior (o equivalente en nomenclaturas anteriores), de las cuales 9 tienen más de un grado superior. Dos de ellas han realizado el doble grado, un formato por el que se está apostando en los últimos años, en los que ya realizan parte de la formación en la empresa. 4 de las personas informantes tenían una ingeniería, otra es graduada en historia y una tiene un nivel formativo de master. 2 tienen el bachillerato como último nivel formativo alcanzado.

A partir de las entrevistas realizadas, encontramos las siguientes proporciones de mujeres en los turnos de operadores/as de planta y panelistas en la industria química de tarragona. De media, encontramos un 18,5% de mujeres en los turnos. Entre los datos recogidos de las personas informantes, el porcentaje más pequeño de mujeres es del 0% y el más alto, del 33%. Solo en un caso se recoge un porcentaje mayor del 25%, y 14 de los 25 casos sitúan un entorno laboral con una presencia de mujeres de entre el 15 y el 25%, mientras en 10 de 25 no se llega

al 15%. Estos datos no tienen una muestra suficiente para representar el conjunto del entorno laboral de la industria química, pero si nos muestran entornos laborales reales en los que se basan las descripciones y las experiencias relatadas por las personas informantes.

A nivel de empresas, vemos que hay pocas variaciones, estando todas ellas en una media de entre el 14 y el 18%. De esta manera, vemos muy claramente que las variaciones más importantes vienen determinadas por cada turno concreto, y no tanto por la empresa en la que se trabaje. Es decir, que en cada una de las empresas hay turnos en los que encontramos proporciones más altas o bajas de presencia femenina. Este dato nos indica una introducción paulatina de las mujeres como fuerza de trabajo y una incorporación fragmentada e irregular, teniendo espacios de trabajo mucho más feminizados que otros.

#### **1.5.4 Comentarios metodológicos en torno al género.**

En esta investigación se parte, como se recoge en los apartados teóricos, de una perspectiva de género performativa de acuerdo con Butler (2007) y del *doing gender* de West y Zimmerman (1987). Por ello, no se parte de una perspectiva metodológica que considere el binarismo como la estructura inherente al género, sino todo lo contrario, considera el género como una construcción social que a lo largo de la historia ha establecido un modelo binario en el que no necesariamente encajan los cuerpos ni las identidades de todas las personas. Esta perspectiva teórica está presente a lo largo de la tesis, pese a que de forma utilitaria se ha decidido realizar el análisis a partir de las categorías de hombres y mujeres. Se ha realizado de esta manera de acuerdo a que el modelo binario es el imperante en este entorno laboral y es el marco a partir del cual se da la situación analizada: la introducción de las mujeres como trabajadoras en la industria química. Por lo tanto, desde un punto de vista *emic* era necesario recoger este marco como aquel capaz de estructurar el debate y el análisis. De hecho, en muchos momentos de la investigación vemos como el mismo género femenino está cuestionado como posible en este entorno laboral, con lo cual partimos de un debate entre un solo género o la posibilidad misma del binarismo, de la presencia de hombres y mujeres, en este ámbito laboral. Esta perspectiva de trabajo no contrasta en ningún caso con las identidades de las personas entrevistadas, ya que todas ellas se identifican con los géneros masculino y femenino.

Por otro lado, en la redacción de todo el texto se ha utilizado un lenguaje inclusivo en el que se ha primado el uso de expresiones no generizadas para las expresiones que requieran género, evitando en todo caso el uso del masculino genérico. Esta medida es una forma de comunicación que contribuye a la inclusión y, a la vez, en este caso concreto, permite una mayor concreción lingüística indispensable dado el contenido de la tesis, en la que el masculino debe referirse precisamente al masculino, ya que hay conclusiones específicas dependiendo del género.

**CAPÍTULO 2. MASCULINIDAD Y TRABAJO INDUSTRIAL. UNA EXPLORACION DE SUS VÍNCULOS.**  
Aguilar-Cunill, Carla y Brunet Icart, Ignasi. (2018). Masculinidad y Trabajo industrial. Una exploración de sus vínculos. *Lan harremanak: Revista de relaciones laborales*, 40: 115-137.

Resumen:

Este artículo forma parte del marco teórico de una investigación sobre las construcciones de género en la industria química. El objetivo es analizar los fuertes vínculos históricos de la masculinidad con el trabajo industrial, que se funden en una misma lógica productiva, así como en las competencias y capacidades que deben tener las personas trabajadoras. También plantea cómo esta relación se aplica sobre las mujeres, siendo la feminidad un elemento tradicionalmente excluido del espacio de trabajo industrial. Pese a que el análisis está centrado en la variable género, integramos también una perspectiva interseccional, teniendo en cuenta variables como la clase social o la orientación sexual.

Palabras clave: género, trabajo, masculinidad, feminidad, industria.

Abstract:

This article is part of the theoretical framework in an empirical research about gender constructions in the chemical industry. The aim is to analyze the historical strong links between masculinity and industrial work, which are melt in the same productive logic, as well as in the competences and capacities that workers need to have. Also propose how this relationship applies to women, being feminity an element traditionally excluded in the field of the industrial work. Although the analysis is centered in the gender variable, it incorporates an intersectional perspective too, considering variables as social class or sexual orientation.

Keywords: Gender, work, masculinity, feminity, industry.

### 2.1. Introducción

En el patriarcado, la estructura social está codificada por la división sexual del trabajo. Una división que también es un sistema de poder, ya que establece las jerarquías de estatus y poder (Beard, 2018), y legitimado mediante la diferencia sexual, que establece una vinculación estable entre cuerpo y género, asumiendo que ambos son estables, de manera que el hombre se identifica por la masculinidad y la mujer, por la feminidad (Butler, 2007). Además, mediante la diferencia sexual se disfrazan de naturales y se revisten de inevitabilidad y necesidad los géneros y sus cualidades, trampa esencialista de adoctrinamiento masivo mediante la cual se moldean hombres y mujeres, y se inculca una normatividad de género, para la cual únicamente hay dos géneros, y en la que lo “natural” es la heterosexualidad y que el sexo “normal” es el sexo reproductivo (Morini, 2014). Es un modelo binario que forma parte de la operación ideológica de “recubrir de naturaleza lo que es un constructo social y cultural atravesado por el poder y perpetuador del poder” (Serra, 2018: 47), y que confirma, según Serra, la tesis de Foucault (1999, 2007) y de Laclau (2000) de que el individuo no puede anteceder al poder, imposibilitando de hecho la existencia de un antes del poder. Las mujeres y los hombres son sujetos producidos por un sistema de poder: el sistema de género. Sistema de control patriarcal que mediante la

diferencia sexual organiza las identidades y los roles de género, al margen de que cumplan o no los modelos de género, de masculinidad y feminidad normativa, socialmente previstos para los hombres y las mujeres.

En el capitalismo industrial, el sistema de género contribuyó fuertemente a reforzar la práctica de la heterosexualidad y la heteronormatividad, siendo en muchos contextos sociales e históricos obligatoria, de acuerdo al marco legal, y sostenida a nivel simbólico por la creencia de la complementariedad entre hombres y mujeres. Una práctica de la que son objeto los hombres y las mujeres, y que decide con qué atributos genéricos dotar a “lo masculino” y a “lo femenino”, y ello en un sistema binario de contrarios. Mediante esta práctica adquiere sentido la división sexual del trabajo, mediante la que se asigna el trabajo llamado reproductivo al género femenino, y el trabajo llamado productivo al grupo social dominante (al género masculino), “que en realidad es el trabajo asalariado no relacionado con el hogar y con el cuidado” (Pazos, 2018: 44). Un trabajo que crea la familia como una formación social jerárquica, donde el hombre es el patrón y la mujer realiza todo el trabajo de reproducción en el orden heteropatriarcal (Esteban, 2011; Federici, 2013; Claveria, 2018).

Un trabajo que permite hablar a Federici (2010) de un patriarcado del salario, de un sistema de poder al que sólo se accede desde la heterosexualidad, y que con un solo salario moviliza al hombre y también a la mujer que reproduce la fuerza de trabajo. De manera que, mediante la jerarquización que permite el género, el trabajo reproductivo, invisible y no remunerado de las mujeres resulta incluido en el trabajo productivo de los hombres. Federici, en Tzul (2015) resalta que en este patriarcado, cobra uno, que es también quien recibe el reconocimiento social, pero se realizan dos trabajos. Es en este sentido en el que esta autora defiende que el matrimonio es un sistema también laboral, ya que el salario permite sostener a la familia y crear el espacio en el que las mujeres producen y reproducen a los trabajadores. Y es que desde la investigación feminista se cuestiona la existencia de una identidad de género nuclear, cuyos significados estructuran la estructura socio-laboral de la sociedad. De forma que el objetivo final es analizar la forma en la que se da la ilusión de que el género está materialmente fundamentado (Badinter, 1993; Lamas, 1994, 2008; Butler, 2006; Soley-Beltran, 2009; Preciado, 2016; Blanco-Cano, 2017).

Ante esto, es fundamental entender los mecanismos mediante los cuales se construye la diferencia sexual y, concretamente, los mecanismos con que se produce la materialidad del sexo, una norma, según Butler (2002), que materializa cuerpos con estándares normativos de identidad, y que funcionan conectados con la división sexual del trabajo. División que opera como un lenguaje en la medida en que se emplea como un conjunto “de prácticas atributivas, explicativas y predictivas” (Butler, 2006). Es esta división la que ha comportado dificultades y conflictos a la incorporación de la mujer al mercado de trabajo remunerado. Procesos que han sido diferentes para cada sector laboral, y que responden a relaciones de poder que dinamizan “nociones que configuran posiciones de género en los trabajadores” (Palermo, 2018: 106), y que explican que actualmente el ámbito del trabajo industrial esté mayormente ocupado por hombres, y donde la brecha de género es mayor, según datos del Banco Mundial para el año 2017. Siguen siendo entornos laborales en los que los trabajadores se comprometen en una posición de género (Connell, 1995; Kimmel, 1997; Fuller, 1997; Gilmore, 1994; Mosse, 2001; Nash, 2014; Collins, 2015), que requiere de habilidades y competencias tradicionalmente atribuidas a lo que la sociedad occidental define como masculinidad hegemónica, como la fuerza o la asunción de riesgos (Sanchez-Palencia e Hidalgo, 2001; Segarra y Carabí, 2000; Seidler, 2006; Palermo, 2015, 2017; Salinas, 2016). Masculinidad bajo la cual subyacen otras que son subalternas y que el futuro “de la masculinidad es una plétora de masculinidades” (Perry, 2018:

149), justamente para visibilizar y desmontar el monopolio masculino, blanco, burgués y heterosexual (Serra, 2018).

En tanto que el patriarcado es un sistema de poder y en el que las relaciones de poder se estructuran alrededor de determinadas concepciones de género (Comas, 1995, 1995a; Archetti, 1999; List Reyes, 2005), hemos efectuado el presente estado de la cuestión, vinculado a una investigación empírica en curso, con el objetivo de conocer la forma o formas en que el proceso laboral industrial se estructura también alrededor de determinadas concepciones de género. Concepciones que imponen un determinado tipo de masculinidad, que “lejos de ser algo con lo que se nace, se aprende en los espacios en los que transitamos” (Palermo, 2018: 113). Un aprendizaje que se diseña “en las sociedades occidentales /capitalistas sobre su negativo o lo abyecto: lo femenino”, que, como norma, actúa “como una frontera denigrante de lo masculino, un recordatorio constante de aquello que nos genera rechazo” (Palermo, 2018: 113-114). Una frontera que ha contribuido, por un lado, a la reafirmación de la masculinidad a través del deseo heterosexual y, por otro, ha influido en la poca presencia de mujeres, al definir como sujetos viables, no abyectos, las categorías centrales de hombre y heterosexual, que se mantienen por la continua performatividad o performance, y que excluyen la categoría mujer. Esta práctica social se asienta sobre la “naturalización” de la diferencia sexual (Butler, 2002; Huerta, 1999; Gil Calvo, 2006; Zerilli, 2008; Valdés y Olavarría, 1997, 1998; Embrick et al., 2007; Claveria, 2018; Brunet y Santamaria, 2018).

## 2.2. Metodología

Nos apoyamos en una metodología basada en el análisis e interpretación de textos tanto teóricos como empíricos, y desde una perspectiva histórica, apoyándonos también en la perspectiva de la interseccionalidad. Todo ello para enmarcar un estudio de caso sobre el género en la industria química, por lo que nos basaremos en investigaciones contextualizadas en el mundo occidental, especialmente en Europa y América, entendiendo que las culturas del trabajo vinculadas al género en estos países, pese a sus diferencias territoriales, tienen unas raíces comunes que, en su desarrollo, siguen compartiendo.

La perspectiva interseccional, de acuerdo con Kelan (2009: 185), se refiere a que la investigación en interseccionalidad ha mostrado “que es difícil de distinguir qué identidad es más importante en una situación”, y, más bien, ha de remarcar “el hecho de que la interseccionalidad crea formas específicas de opresión”. De hecho, ya que, de acuerdo con Crenshaw (1991: 1242), la interseccionalidad “realza la necesidad de tener en cuenta múltiples fundamentos de la identidad cuando consideramos como está contruido el mundo social”. Ello es especialmente evidente al analizar las construcciones de género en el ámbito del trabajo industrial, muy vinculadas a la variable clase social y sus construcciones identitarias. De ahí que haya sido imprescindible tener en cuenta elementos como la identidad obrera o las formas de explotación industrial de la fuerza de trabajo para profundizar en los modelos de género. Pese a ello, la dificultad metodológica que aparece al aplicar la perspectiva interseccional en los trabajos empíricos, unido a la amplia bibliografía específica de género en el entorno laboral, ha hecho que buena parte de los trabajos aquí utilizados hayan sido análisis centrados únicamente en una de las variables analizadas. Por otro lado, la perspectiva histórica nos ha permitido observar la evolución de las relaciones entre la industria y el género, haciendo especial hincapié en sus raíces tras la revolución industrial, pero también observando sus efectos en la actualidad.

### 2.3. Género y mercado de trabajo

El ámbito laboral no es neutro al género, sino todo lo contrario: en la misma base de su estructura yace el sistema de género. Sistema patriarcal que determina que las dinámicas del mercado de trabajo estén profundamente generizadas (Acker, 2000; Pérez-Orozco, 2014). Buen ejemplo de ello, es la consideración del trabajo femenino como menos importante, y que aparece en diversas investigaciones como causa subyacente de la discriminación laboral femenina por parte de las empresas (Stobbe, 2005; Peterson, 2007; Longo, 2009). Ello muestra que, pese a los cambios en el mercado de trabajo que lo hacen cada vez más flexible, precarizado y disperso (Romero, 2003), se mantenga una organización patriarcal que reproduce la dominación masculina, otorgando a los hombres privilegios horizontales y verticales, a la vez que manteniendo los conflictos de identidad que aparecen cuando se trunca el modelo breadwinner (Pineda-Duque, 2000).

Otro ejemplo, es el hecho de que el trabajo mismo se constituya de forma diferente cuando se considera masculino o femenino (Maruani, 2000). Siguen existiendo trabajos considerados como propios de mujeres y hombres, que se construyen simbólicamente de forma antagónica. Analizando distintas investigaciones, observamos cómo el trabajo de los hombres es construido como trabajo “duro” (Matošević, 2010) mientras el de las mujeres es visto como trabajo “blando” (Peterson, 2007), atributos que se trasladan a sus actores: hombres duros y mujeres suaves. La referencia a la dureza en los trabajos masculinos se usa en sus diferentes acepciones, desde la dureza física a la que suponen los horarios o el cansancio mental. De hecho, se mantiene la consideración de trabajo duro en las profesiones en las que desaparece el uso de la fuerza, unido a su mayor consideración social. El hecho de que un trabajo sea considerado masculino o femenino está fuertemente conectado con su nivel de estatus y salario (Wikander, 2016), hasta el punto de ser un indicador de proletarización o devaluación social (Téllez, 2001). En este punto, debemos señalar la problematización que desarrolla Collins (2015) en torno a la distinción entre trabajos femeninos y masculinos, en el sentido que simplifican la realidad y reproducen una visión dicotómica del género. Como bien desarrolla el autor, si analizamos en profundidad los entornos de trabajo masculinizados, vemos que en ellos no se privilegia a los hombres en general, sino a un conjunto determinado de hombres que siguen las normas de la masculinidad imperantes en ese entorno laboral.

Desde la perspectiva de las personas trabajadoras, vemos cómo el género afecta profundamente a sus trayectorias laborales, que presentan importantes divergencias entre hombres y mujeres (Longo, 2009). Ello se puede observar especialmente en los momentos de contratación y de despido, en los que la masculinidad aparece como un elemento casi necesario para que un trabajador sea competente en muchos casos. Incluso los hombres que trabajan en puestos tradicionalmente feminizados reconocen que su género ha sido un elemento discriminante en términos positivos (Simpson, 2004). Y es que la naturalización de unas determinadas capacidades y habilidades en hombres y mujeres subyace en las decisiones de las empresas sobre las personas trabajadoras. En los estudios de Stobbe (2005) y Peterson (2007), vemos cómo la masculinidad de los trabajadores es un elemento determinante en su contratación y en su despido, respectivamente. En ambos casos, se identifican unas construcciones de la masculinidad que coinciden con las características consideradas necesarias en el lugar de trabajo. Lo que, a su vez, genera el discurso inverso, observado en ambas investigaciones: que ese trabajo en concreto no es adecuado para las mujeres.

## **2.4. La masculinidad (obrero) en el entorno laboral industrial**

### **2.4.1 La racionalización masculina del trabajo**

A través de la racionalización del proceso productivo y el desarrollo de las competencias, como elemento clave en la definición de un puesto de trabajo, las características propias de la masculinidad se construyen como centrales en las concepciones de la persona trabajadora, especialmente en los entornos laborales tradicionalmente masculinos, como el sector industrial. De hecho, la revolución industrial aportó una importante novedad: la organización colectiva de la producción, lo que comportó la concentración de grandes números de trabajadores. Esta concentración se reorganizó entre finales del siglo XIX y principios del XX, mediante el taylorismo-fordismo, que comportaba unos procesos de racionalización/burocratización de los procesos de producción. Dicha racionalización estaba asentada en la reorganización científica y la burocratización weberiana, fragmentando las tareas de producción anteriormente artesanales hasta niveles fácilmente realizables por cualquier trabajador. Este proceso implicó también que los seres humanos debían “ser motivados, manejados y escogidos para adecuarse al trabajo” (Acker, 2000: 128), para adecuarse a un puesto de trabajo y a unas tareas.

Esta racionalización descansa en el dualismo cartesiano cuerpo-mente, dualismo sobre el que se fundamenta buena parte de la lógica de la sociedad moderna occidental, y que estructura la división hogar y fábrica, emoción y razón instrumental, se encuentra la base para idear un sujeto adecuado para el trabajo industrial y otro no adecuado para este. Esta dicotomía se estructura en torno al género, concibiendo a los hombres como los más adecuados para el trabajo industrial y, por lo tanto, regulando y normalizando su presencia y problematizando la de las mujeres. De manera que se “naturalizan” distintas capacidades de éxito en el ámbito productivo en función de los sexos, lo cual supone la “construcción de la justificación ideológica de la desigualdad” (Téliez, 2001: 8).

El proceso del cambio de la organización del trabajo artesano al industrial es descrito por Guash (2006) como un proceso de colonización, en el que el taylorismo se apodera de los saberes artesanos, transfiriéndolos a la dirección, y que organiza el proceso de trabajo de tal forma que los trabajadores sean meros ejecutores de órdenes (Coriat, 1982, 1992). De esta manera, mientras los directivos tienen situaciones laborales más estables, se imponen unas condiciones de trabajo más inestables, duras y peligrosas a los trabajadores (Matošević, 2010), a los que se atribuía un estado salvaje, alejado de la racionalidad burguesa. En este caso, la división cuerpo-mente aparece trasladado al cuerpo social, identificando a la clase burguesa con la mente y a la clase trabajadora con el cuerpo (Federici, 2010). En este marco se observa cómo la racionalización del proceso productivo en el ámbito industrial se da de forma muy generalizada, integrando las habilidades y capacidades propias del entorno laboral con un modelo de masculinidad normativa propio de ese entorno laboral. Así, “mientras se estaban definiendo las organizaciones como máquinas sexualmente neutras, los principios masculinos dominaban sus estructuras de autoridad” (Kanter, 1977: 46)

### **2.4.2 La construcción del obrero en masculino**

La construcción social del sujeto obrero tiene lugar, históricamente, en el ámbito del trabajo industrial. Fue en las fábricas donde se hizo posible esa identidad colectiva que dio paso al obrerismo y a las acciones colectivas y organizaciones sindicales en las que se ha fundamentado la historia del movimiento obrero (Moral y Brunet, 2018). Esta identidad obrera nace en oposición a las identidades de los gremios de artesanos pre-industriales y en oposición a la identidad (y masculinidad) burguesa (Arbaiza, 2014). Y esta construcción del sujeto obrero o trabajador también es indesligable de la masculinidad, ya que “los cuerpos de hombres, la sexualidad y las relaciones con la procreación y el trabajo asalariado se funden en la imagen del obrero” (Acker, 2000: 111). Actualmente, el trabajo industrial sigue siendo una fuente de identidad de clase (Slutskaya et al, 2016: 168), ya que reúne las condiciones de fuerte división del trabajo entre manual y no manual, su vinculación a unos roles propios del modelo breadwinner y una practicidad en la comprensión del trabajo y de las tareas que implica.

Las habilidades requeridas en el entorno del trabajo industrial son reivindicadas como elemento de poder por los trabajadores, que identifican estas habilidades laborales como muestras de masculinidad. De aquí que la masculinidad de la clase obrera hizo suya la bandera de la fuerza y del dominio de la naturaleza como señas distintivas (Matošević, 2010) y en los entornos laborales industriales habitualmente encontramos “actos de carácter físico y de camaradería masculina mediante deportes de contacto, “cotilleo”, relatos de contenido sexual, la habilidad de beber mucho alcohol, la expresión de deseo heterosexual y de lenguaje homofóbico” (Ward, 2015: 2017).

Esta masculinidad obrera estaría vinculada también en la actualidad con los elementos del “trabajo duro, la honestidad, la autodisciplina y capacidades de resistencia física” (Slutskaya et al, 2016: 167). Elementos que son muy positivos para el beneficio empresarial, ya que permiten el aumento de la producción a partir de una presión mediada por la muestra de masculinidad, no por factores coercitivos externos. Así, siguiendo a Connell (1995: 9), podemos afirmar que la actual economía capitalista “que trabaja mediante una división por género del trabajo es, necesariamente, un proceso de acumulación de género” y no exclusivamente un proceso de acumulación de capital económico debido a los puestos de privilegio y poder que mantienen los hombres para su género. Pero también podemos afirmar que el proceso de acumulación capitalista se vale de la masculinidad como herramienta para maximizar las plusvalías. Argumentación que explica Palermo (2015: 109) y que lleva al extremo de que los trabajadores “terminan siendo prisioneros de una disciplina fabril que se vale de la masculinidad para garantizar un trabajador resistente, resolutivo e invulnerable”.

Ness (2012: 667), también, defiende esta idea, considerando que las direcciones de las empresas no son ajenas a esta dinámica, sino que “sin duda, aún sigue siendo útil para las empresas de construcción que tácitamente animan la exagerada cultura local del macho dominante”. Así, a través de la masculinidad, las empresas capitalistas no solamente aumentan la producción, sino que también se aseguran que los intereses de los trabajadores, centrados en defender su masculinidad, serán los mismos que los de la empresa en su voluntad de aumentar la productividad, evitando u ocultando así el antagonismo por clase social. Un ejemplo muy gráfico de esta estrategia es el que describe Matošević (2010) a través del famoso recopilatorio fotográfico “Men at work”, icono de Estados Unidos en los años 70. En él se da una visión romántica de los obreros de la construcción de los grandes rascacielos, resaltando su fuerza y masculinidad al servicio del sistema. Todo ello es una cuestión simbólicamente importante, ya que la clase trabajadora, especialmente industrial, es donde se aglutinan numerosos trabajadores bajo un mismo techo y es, por definición, una amenaza al sistema capitalista por

su capacidad de plantear y movilizarse por otro sistema económico que sí les sea más favorable. Es por esta razón que se produce la paradoja de que, pese a que la clase obrera es producto del capitalismo, “la posibilidad social del capitalismo está vinculada al hecho de que la fuerza de trabajo no devenga clase obrera, sujeto social alternativo, sino individuos” (Bilbao, 1995: 11).

Palermo (2015: 110) va algo más allá al argumentar que no sólo se refuerza la cultura masculina, sino que se hace de forma dicotómica frente a la feminidad, polarizando a los hombres y a las “señoritas”, entendiéndolas, además, esta última categoría de forma peyorativa. Como señala el autor, más allá de los efectos sobre el género, estas categorizaciones se utilizan en beneficio de la rentabilidad productiva y en detrimento de la seguridad de los trabajadores. Por tanto, se da el caso de que a través de la masculinidad se evita el conflicto de clase y se unifican los intereses empresariales y obreros, por lo que la entrada de la mujer en estos entornos laborales no solo es un desafío al orden de las cosas, sino que desmonta la lógica orientada a incrementar la productividad de los trabajadores.

### **2.4.3 La masculinidad como competencia laboral**

La gestión por competencias, al sustentarse en ocasiones en cuestiones poco objetivables y cambiantes como son la actitud de las personas trabajadoras, reduce la objetividad que se puede aportar al proceso de gestión del personal, y entra en aspectos personales, de forma que “la organización demanda al individuo no solamente sus conocimientos técnicos en un determinado campo, sino también sus comportamientos, actitudes y motivaciones” (Tovar y Revilla, 2010: 110). Teniendo en cuenta que la práctica del género implica también habilidades, es evaluado también en el proceso de selección.

De esta manera, aunque los sectores tradicionalmente masculinos empiezan a integrar cada vez a más mujeres, la masculinidad sigue englobando un conjunto de habilidades consideradas necesarias para realizar bien dichos trabajos. Podemos observar esta vinculación desde el punto de vista empírico en el ámbito petrolero en los trabajos de Palermo (2015, 2017) y en el de la construcción en las investigaciones de Gallioz (2009), donde se afirma que la incorporación de mujeres es compleja porque se mantiene la consideración de que no son capaces de realizar un trabajo tan duro como éste. Ello crea una brecha entre los protocolos “oficiales” y su puesta en práctica, entre la estructura material y la estructura simbólica de la empresa, que hace que no sea necesario prohibir la entrada a las mujeres, sino que en la misma búsqueda del personal mejor preparado se privilegiará la entrada de hombres.

En Stobbe (2005), vemos cómo esas concepciones de que las mujeres son menos adecuadas para el puesto de trabajo penetran en los mismos procesos de contratación, evitando que se contraten mujeres. En este sentido, coincidimos con Collins (2013) en el hecho de que la masculinidad puede ser considerada desde el punto de vista de una competencia laboral, ya que los atributos propios de la masculinidad se tendrán en cuenta en la selección de personal, así como en la capacidad de ascenso del trabajador, por lo que determinará profundamente la trayectoria laboral de la persona. En el caso de los trabajos feminizados ocurre lo mismo, como en el ejemplo de las “mantecaeras” de Estepa, un trabajo industrial que requiere de habilidades para la manipulación de productos pequeños con delicadeza, habilidades que se entienden como innatas en las mujeres y hacen que la plantilla sea totalmente femenina (Téllez, 2002).

Al tomar la perspectiva de considerar el género como una competencia laboral nos referimos muy específicamente a que en el mercado laboral se favorece a quienes se ajusten a la construcción de la masculinidad o feminidad imperante en un determinado entorno laboral, lo cual hace que no se discrimine de la misma manera en todos los hombres o mujeres, sino que se hace en función de su ajuste a los cánones de género. En el caso de la masculinidad, como bien detalla un informante en la investigación de Stobbe (2005), el machismo supone una relación de dominación, no solo hacia las mujeres, sino también hacia otros hombres. Collins (2015: 416) también hace esta observación, al determinar que “el privilegio masculino se aplica solamente a algunos hombres”. Este hecho se evidencia en su estudio, en el que analiza las formas de discriminación que sufren los hombres homosexuales, que, como recoge el autor, tradicionalmente se han considerado menos masculinos. Además, las actitudes y habilidades que engloban masculinidad y feminidad y que se valoren en una empresa serán distintos en cada contexto laboral en concreto, ya que en cada una hay un “repertorio de prácticas” (Slutskaya, 2016: 167) que determina lo que es “performar” una determinada posición de género en un lugar determinado.

#### **2.4.4 Riesgo y violencia en el entorno industrial**

El riesgo es un elemento muy presente en el ámbito del trabajo industrial, donde un trabajador debe saber asumir los riesgos como un hombre. De hecho, en Stergiou-Kita et al. (2015: 216), se indica que “hacer trabajo peligroso es equivalente a hacer género”, ya que las diferentes percepciones y formas de afrontar el riesgo son elementos centrales en las construcciones de género tradicionales. Matošević (2010: 33), por su parte, considera que el trabajo peligroso es el corazón de la masculinidad en el ámbito laboral, y Collins (2014), al establecer una distinción entre los lugares de trabajo con una mayoría de hombres y los lugares de trabajo masculinizados, considera que uno de los elementos clave para diferenciarlos es el nivel de riesgo en el lugar de trabajo. Analizando los datos, vemos sus efectos prácticos. En el caso de España, según datos del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, vemos cómo el 86,7% de los accidentes ocurridos en el lugar de trabajo entre enero y noviembre de 2017 les ocurrieron a hombres, y solo el 13,3% a mujeres.

Palermo (2015, 2017) observa cómo el aguante del dolor es un símbolo de masculinidad, que minimiza los accidentes cuando ocurren y hace que los trabajadores muestren sus cicatrices como medallas de virilidad. Parar el trabajo por un accidente o mostrar dudas ante una situación son actitudes consideradas femeninas, y son evitadas por los trabajadores, que incluso elevan a la categoría de héroes a los trabajadores muertos en el ejercicio de su trabajo petrolero, que dota al resto de un halo de valentía al ejercer su trabajo. Se logra así aproximarse más a ese concepto abstracto de trabajador totalmente al servicio de la empresa, incluso por encima de las necesidades de su cuerpo. En la misma línea, Ness (2012: 666-667) señala cómo “tener el trabajo hecho” es un símbolo de “dureza y masculinidad” para los trabajadores, que no deja de coincidir con los objetivos de la empresa. Obreros que lo último que querrían sería una mejora de las condiciones laborales y de seguridad, ya que la idea de que “demasiado confort es blando aún persiste en la cultura del lugar”.

Ello apunta a reforzar, especialmente a través de este elemento del riesgo, una dominación de clase, según la cual la empresa obtiene beneficios en el uso de la cultura de la masculinidad obrera (Palermo, 2015). Stergiou-Kita et al. (2015) hablan de que los cuerpos de los hombres

trabajadores se convierten en un “capital corporal” desde el punto de vista de sus superiores, que disponen de sus cuerpos en pos de los beneficios empresariales. Así, disciplina fabril y virilidad se conjugan para mejorar la eficiencia productiva a través de reducir el tiempo perdido y las bajas laborales (aunque no disminuyan los accidentes). El espíritu competitivo y la cultura del trabajo incluidos en la masculinidad obrera están muy basados en el movimiento stakhanovista (Matošević, 2010), que se basa en aumentar la producción de la empresa a costa del propio sacrificio, de forma que se superponen los intereses empresariales con los del trabajador, eliminando el conflicto de clase a través de la masculinidad.

Masculinidad y feminidad no son elementos únicamente vinculados a la división de sexos, sino que también “son posiciones relativas íntimamente vinculadas a los contextos situados” (Palermo, 2017: 120). La violencia es un recurso utilizado para mantener posiciones de dominación masculina, por lo que “la violencia de género es un ejercicio de poder” (Varela, 2017: 105). Y el acoso o la violencia sexual son mecanismos violentos de dominación que siguen la misma lógica, por lo que la motivación no parte del deseo sexual, sino de la reafirmación del poder. Por ello, como también defienden McLaughlin et al. (2012: 626), “los hombres pueden ser vulnerables al acoso si ellos son percibidos como femeninos (...) y las mujeres pueden ser el objetivo si ellas retan su posición subordinada en el sistema de género”. En Palermo (2017: 118), encontramos distintos ejemplos sobre la violencia en el entorno laboral. Las “jodas” o “bromas pesadas” aparecen como habituales en su trabajo de campo, y algunas de ellas “se sitúan en un límite muy delgado entre la picardía colectiva y la violencia, y muchas veces se encuentran cargadas de connotaciones sexuales”. También relata la existencia de casos de violación hacia otros hombres, como prácticas disciplinadoras sobre la feminidad que algunos hombres (normalmente los que llevan menos tiempo en el trabajo) parecen tener. Estas prácticas parecen ser combinadas con la homofobia existente en este ámbito laboral ya que se ejerce desde una posición activa de dominación. Para que el acoso sexual pueda tener lugar, según Pérez del Río (2007: 188) deben darse tres condiciones: “el secreto de las actuaciones, la connivencia de los compañeros (testigos mudos) y el sentimiento de vergüenza y humillación e incluso de culpabilidad de la víctima”, condiciones reforzadas por la camaradería propia de la masculinidad obrera.

## **2.5. Las dificultades de incorporar a las mujeres en el ámbito del trabajo industrial**

### **2.5.1 La exclusión de la feminidad**

Mediante el proceso de racionalización de la producción industrial, la emocionalidad es alejada simbólicamente del lugar de trabajo, lo cual incluye la represión de toda dimensión corporal poco controlable. En las prácticas fordistas “la distancia emocional es condición sine qua non para su funcionamiento eficiente” (Guash, 2006: 59), lo que supone una deshumanización de las organizaciones productivas. Para un mayor control de las emociones y la reproducción, las fábricas siguieron los modelos de grandes organizaciones anteriores, como los ejércitos o los monasterios, excluyendo a las mujeres de dichos espacios y estableciendo una fuerte represión de la sexualidad, lo que facilitaba el control de sus miembros (Acker, 2000). El mismo Gramsci consideraba que “el nuevo tipo de hombre que la racionalización de la producción exige no puede crearse hasta que se haya regulado apropiadamente el instinto sexual” (Elley, 2003: 201).

Esta represión supone la expulsión de quienes son consideradas portadoras de la emocionalidad e incitadoras a la sexualidad, las mujeres. Ello ya es observado por Federici (2010: 263) en los siglos XVI y XVII, cuando “una mujer sexualmente activa constituía un peligro público, una amenaza al orden social ya que subvertía el sentido de responsabilidad de los hombres y su capacidad de trabajo y autocontrol”. Todo ello se da en un momento en el que la ubicación de la producción en las fábricas materializó fuertemente la división hogar-fábrica, lo cual, unido a la prohibición del empleo infantil en el siglo XIX y las largas jornadas laborales, problematizó seriamente a las familias el mantenimiento de las tareas de reproducción. Por ello, las clases media y alta, junto con los hombres trabajadores fueron empujando a que las mujeres fueran eliminadas de las fábricas (Hartmann, 1994). Unas fábricas que en un primer momento se habían nutrido de trabajadoras mujeres y mano de obra infantil, consideradas mucho más disciplinables que los hombres (Marglin, 1974).

Esta exclusión ha sido rápidamente extinguida en los momentos de necesidad, y tenemos buen ejemplo de ello son los periodos de Segunda Guerra Mundial, en los que los hombres abandonaron las fábricas para luchar en los frentes y fueron las mujeres las que llenaron esos puestos de trabajo. La provisionalidad de la situación quedó clara con el regreso de los hombres, que recuperaron su papel de trabajadores fabriles, y las mujeres su papel como ama de casas (Varela, 2017: 178). Este proceso es indesligable de la organización de la familia moderna mediante el modelo breadwinner. Este modelo aún es observable en la actualidad, en que, aunque las mujeres cada vez tienen una mayor presencia en el ámbito laboral remunerado (Morini, 2014), la dedicación a las tareas de reproducción es, aún hoy, “una pieza clave para entender la débil o precaria presencia laboral, cuando no la ausencia, de las mujeres europeas de entre 25 y 54 años” (Torns, 2005: 19).

Cuidados y familia también son separados del entorno industrial. Vemos un ejemplo en las observaciones de Palermo (2015: 110) sobre los trabajadores de los pozos petrolíferos de Comodoro Rivadavia, que “son espacios distantes de instituciones como el matrimonio y la paternidad, que acercan a los hombres, de alguna forma, a la feminidad que se encuentra fuera del espacio de la producción”. Esta exclusión no es solo física en el lugar de trabajo, sino que también se produce en la misma vida de los trabajadores, a los que se les supone libres de cargas familiares (Ness, 2012: 668). Familia, crianza, cuidados o tareas domésticas no parecen tener nada que ver con el trabajador industrial, movido por otras lógicas. Los mismos requerimientos de eficiencia productiva de la organización fordista parecían imponer que, especialmente una vez casadas, las mujeres se dedicaran en exclusiva al trabajo reproductivo, lo que suponía su desaparición de los lugares de trabajo (Federici, 2010). De este modo, ser un trabajador masculino en el lugar de trabajo parece comportar implícitamente la necesidad de ayuda externa, normalmente de una mujer, que resuelva las tareas de reproducción y cuidado del mismo trabajador y del resto de la familia. Palermo (2017) relata cómo las mujeres hacen posible mantener las exigencias de la disciplina fabril en el entorno doméstico, asegurando que los trabajadores descansen lo suficiente o tengan lo necesario preparado para poder volver a tiempo al trabajo.

La organización de la clase obrera en el capitalismo incipiente también se construyó sin las mujeres, lo que se observa en las dificultades que históricamente han tenido las organizaciones obreras para afiliar y representar a las trabajadoras femeninas. La complicada relación histórica entre el feminismo y el socialismo es un buen ejemplo de la dificultad de articular la condición obrera con las aspiraciones de la igualdad de género en el ámbito laboral. Elley (2003), Varo (2014) y Wikander (2016) nos muestran numerosos ejemplos de las contradicciones que

históricamente han tenido partidos y sindicatos para representar a las mujeres, así como las ambivalentes posiciones que ha tomado el feminismo frente a las aspiraciones vindicativas obreras. Las mujeres han tenido muchas dificultades para ser consideradas en su dimensión de trabajadoras, como pone de manifiesto Varo (2014: 96) en su estudio sobre la participación de las mujeres en Comisiones Obreras:

No quedaba claro que las protestas de enfermeras o maestras fuesen protestas obreras. Por otra parte, las trabajadoras industriales tendían a ser tratadas como víctimas anónimas de los empresarios o de las fuerzas de seguridad (a quienes los hombres debían defender) o eran masculinizadas como ‘trabajadores’ para poder asimilarlas a esta clase obrera heroica.

Así, “se construyó un ideal de virilidad y dignidad de la clase trabajadora como respuesta a las privaciones de clase y a las estrategias paternalistas de gestión, mientras mediante las mismas acciones se definía contra las mujeres trabajadoras” (Connell, 1995: 10).

Para Federici (2010), la exclusión de las mujeres responde a diversos factores: la tradición de salarios más bajos para las mujeres que las convertía en una competencia desleal, el menor nivel educativo femenino y la mayor organización de los hombres en ese momento de capitalismo incipiente. Ello es recogido por Marglin (1974) en el sector de la fabricación textil, donde, según el autor, ante la competencia laboral femenina los hombres pactaron colectivamente que evitarían que las mujeres aprendieran el oficio. Hartmann (1994: 274) recoge que incluso “la hostilidad hacia la competencia de las mujeres jóvenes, casi seguramente menos calificadas y menos bien pagadas, era bastante corriente”.

En todo caso, es importante remarcar que no fue tan fácil que las mujeres dejaran el trabajo remunerado, ya que, como ya señalaba Drucker (1911: 10) a principios de siglo “nunca se les ha ocurrido la idea de que el sueldo de uno solo pudiera ser el equivalente del consumo de ocho o diez personas o más”. Y es que la idea de salario familiar, un salario que sirve para mantener a toda la familia, para la clase trabajadora era una utopía, lo cual hace que las mujeres nunca hayan dejado de estar en el ámbito productivo, aunque invisibilizadas. Así, la exclusión de la femineidad en el mercado laboral no se ha podido aplicar nunca del todo en la práctica, sino que ha sido “disimulado”, según palabras de Wikander (2016: 11), por los miembros de la pareja. En este sentido, “la división del trabajo según sexos vino a ser una salida al dilema entre el salario necesario de la mujer y el ideal del hombre como sostén”. Así, a través de los trabajos femeninos y masculinos, las mujeres podían entrar al mercado laboral a través de trabajos que no compitieran con los de sus maridos. Por tanto, la presencia femenina en el ámbito laboral se da pues en un mercado segmentado, con sectores privilegiados reservados a los hombres, y sectores precarizados con mayor presencia de las mujeres.

### **2.5.2 La masculinización como resolución de los conflictos entre género e identidad laboral en las mujeres.**

Las investigaciones actuales muestran cómo esa historia del trabajo industrial en masculino aún mantiene barreras a la entrada de las mujeres. La identificación constante de sus tareas como trabajos menos duros e importantes a lo que hacíamos referencia en el apartado anterior hace que las trabajadoras se sientan como “outsiders” en esas empresas, con la sensación de no estar del todo integradas. Miller (2004) recoge entre las mujeres de la industria un sentimiento de ser “outsiders” de ese espacio. Este conflicto, surgido de la interiorización de estar realizando un

trabajo que no es adecuado para la propia “performance” de género, supone muchas veces una colisión de la identidad de género y la identidad laboral. La misma autora detalla cómo las mujeres ingenieras usan estrategias para que su feminidad pase inadvertida entre el resto de trabajadores masculinos. Y es que en ese entorno laboral se da una clara distinción entre los roles femeninos y los roles “normales” en el ejercicio de la ingeniería, naturalizando como neutrales o normales los masculinos y los femeninos como no normales, diferentes. En sus testimonios, ello es interiorizado por las informantes, que expresan un claro conflicto entre su identidad femenina y su identidad laboral como ingenieras. Estas mujeres apuestan por ser consideradas ingenieros normales en el entorno laboral, y, por tanto, masculinizan sus actitudes y comportamientos.

Estos resultados coinciden con los de García-Retamero y López-Zafra (2006) en las mujeres que ejercen el liderazgo empresarial, un ámbito también tradicionalmente masculino. En su estudio observan que los hombres generalmente cuentan con más influencia en los grupos y que ello provoca una adopción de las características tradicionalmente masculinas por parte de las mujeres para conseguir una mayor autoridad y ser reconocidas como lideresas. Por ello podemos afirmar que esta estrategia femenina es común en entornos laborales tradicionalmente masculinos, además de la industria. En la investigación de Beraud (2007: 157) las mujeres ingenieras sí se identifican como tales, pero esta identidad “es continuamente cuestionada por la experiencia de la vida profesional, que se encarga de recordarles a las mujeres que ellas son mujeres y que en nuestra sociedad ellas están todavía al cargo de la educación de los hijos”. En el estudio de Holmes y Stubbe (2003), podemos observar cómo las mujeres que quieren ascender también incorporan unas formas de comunicarse más masculinas, que parecen ser necesarias para obtener un mayor respeto de sus compañeros y subordinados.

En cambio, los resultados de Miller (2004) indican una realidad muy diferente para los hombres que trabajan en entornos laborales tradicionalmente femeninos. En su investigación, los hombres también experimentan ese conflicto entre su identidad masculina y su identidad laboral, pero priorizan que se les reconozca como hombres. Así pues, sus estrategias van en el sentido contrario, priorizando reafirmar su identidad masculina o, en algunos casos, reconvertirla de manera que no entre en conflicto con la identidad laboral. Esta distinción entre las maneras de resolver la misma contradicción en hombres y mujeres puede tener que ver con salvaguardar la identidad más valiosa, la que supone un mayor estatus social y da lugar a un mayor nivel de poder, que en el caso de las mujeres es la identidad laboral y en el caso de los hombres, la masculina. En Simpson (2004) observamos esas consideraciones especiales hacia los hombres que trabajan en profesiones feminizadas. Concretamente, la autora observa que la masculinidad les aporta una mayor consideración, una mayor autoridad y su actitud se percibe como más orientada a los cuidados por ser poco habitual en hombres.

En las investigaciones empíricas las razones de la exclusión de las mujeres en entornos laborales masculinizados son variadas, pero generalmente coincidentes. Por ejemplo, Stobbe (2005) encuentra tres tipos de discursos para explicar la exclusión de las mujeres en los procesos de selección que ella analiza: (1) que las mujeres no se adecuaban bien al puesto de trabajo, (2) que las mujeres son menos válidas y (3) que son más problemáticas como trabajadoras que los hombres. En todos estos discursos subyace la contradicción entre feminidad y trabajo. En este sentido, Ness (2012) analiza la exclusión de las mujeres en el sector de la construcción y señala que sus informantes consideran que las mujeres serían una distracción para sus empleados hombres y que supondría quebrantar una camaradería masculina existente. Además, en muchos

casos, hay un cierto conservadurismo que se formula en que simplemente no quieren lidiar con los conflictos que podrían aparecer al contratar a un trabajador no masculino y que asumen las actitudes sexistas que tendrían los trabajadores hombres como inevitables.

En el estudio de Denissen (2010) se observa claramente el conflicto entre feminidad y trabajo en las propias mujeres trabajadoras en entornos masculinizados, que viven una contradicción entre las distintas expectativas de cada una de las dos identidades. Las mujeres entrevistadas desarrollan diferentes estrategias mediante las cuales resolver estas contradicciones, utilizando la identidad laboral o la identidad de género en función de la situación, que favorece que “trabajen como un hombre” o que se hagan “respetar como mujeres”. En Aguilar-Cunill (2018), para el sector de la industria química, también encontramos estas contradicciones, que parten de las resistencias masculinas a la incorporación de mujeres en este entorno laboral, y que se traducen más tarde en situaciones de acoso por razón de género o incluso sexual en el entorno laboral. Sin embargo, en la investigación de Gallioz (2009) encontramos también la paradoja de que la incorporación de mujeres tiene una clara voluntad de romper con el modelo únicamente masculino, al que se identifica como anticuado. De esta manera, la contratación de mujeres viene acompañada de un conjunto de cambios orientados a materializar esta modernización del sector de la construcción. Si bien en este caso el género es un elemento que adquiere un valor añadido, el género, concretamente el femenino, mantiene una carga simbólica que va más allá de la normalidad de contratar a personas que puedan ser mujeres y hombres, es una declaración de intenciones y una ruptura con la naturalización de tener unas plantillas únicamente masculinas.

## 2.6. Conclusiones

A lo largo del artículo hemos expuesto, desde una perspectiva interseccional, cómo el género, junto con la identidad de clase obrera, han sido claves en la concepción y organización del trabajo industrial. El desarrollo de un determinado modelo de masculinidad obrera ha permitido mantener la masculinización del sector industrial que encontramos todavía en la actualidad. Hemos observado también que este modelo supone el privilegio de un determinado modelo de hombre frente a los otros mediante la exclusión de todo aquello vinculado a la feminidad, que no sólo afecta a las mujeres, sino también a determinados modelos de masculinidad. La idealización de un determinado tipo de masculinidad en la organización del trabajo industrial tiene que ver con el hecho de que es en los entornos laborales “donde las masculinidades son construidas, redefinidas y puestas a prueba” (Lupton, 2000: 34), al constituir un espacio fundamental para la construcción de la masculinidad (Connell, 1995), e incluso se lleva al nivel laboral la verificación constante de la virilidad que se da entre los hombres en las demás esferas de la vida (Kimmel, 1992).

Como reflejan ampliamente los Men’s studies, las masculinidades son diversas y suponen posiciones de género en relación no solo a las mujeres, sino también entre hombres. Por ello, a lo largo del texto nos referimos a la masculinidad y la feminidad como prácticas sociales performativas, entendiendo que los privilegios y las discriminaciones laborales no están vinculadas a hombres y mujeres, sino a determinadas formas de masculinidad y feminidad, que no siempre son corporeizadas por hombres y mujeres respectivamente, sino que corresponden a distintas formas de “hacer género” (West y Zimmerman, 1987). Formas que muestran como la dominación no es sólo masculina, sino de un sujeto masculino heterosexual que mantiene sus

privilegios mediante distintas jerarquizaciones (de etnia, clase, género e identidad sexual). Por esto, desde la perspectiva de Ziga (2009: 30), el feminismo sin esta perspectiva es blanco, heterosexual y burgués, igual que sin la noción crítica del sexo y del género, es esencialista y tránsfobo, pues “comulga de alguna manera con toda la violencia a través de la que se nos sigue tratando de moldear como hombres o mujeres”.

Entendiendo que las discriminaciones de género en el ámbito laboral son clave para la construcción y reproducción de las desigualdades en el resto de la sociedad, al ser una sociedad en la que el salario es la principal fuente de recursos y de subsistencia, es éste un ámbito clave para el desarrollo de mejoras en pos de la igualdad. En la dirección de estas mejoras, este artículo señala dos elementos a tener en cuenta en próximas investigaciones. En primer lugar, la importancia de avanzar en el análisis de la igualdad de género en el trabajo a través de la integración de una perspectiva interseccional para analizar no sólo las identidades discriminadas, sino también los modelos de masculinidad que son privilegiados. Una perspectiva que también sería clave integrar en las medidas de intervención que se planteen. En segundo lugar, las posibilidades teóricas y de intervención que existen en el entorno laboral industrial, que se mantiene como un entorno laboral muy vinculado a la masculinidad, en el que las construcciones de género se mantienen fuertemente unidas a los fundamentos de la organización misma del trabajo. Por ello pensamos que profundizar en estos espacios puede darnos muchos elementos de análisis muy valiosos que podrían servir también para otros entornos laborales que, aunque sean mixtos, también privilegian a los trabajadores masculinos.

### **CAPÍTULO 3. DISIMULAR LA FEMINIDAD, VESTIRSE DE MASCULINIDAD. MUJERES OPERADORAS DE LA INDUSTRIA QUIMICA DE TARRAGONA**

Aguilar-Cunill, Carla. (2018). Disimular la feminidad, vestirse de masculinidad. Mujeres operadoras de la industria química de Tarragona. Revista Internacional de organizaciones, 20, 123-146

#### **RESUMEN**

El sector industrial sigue siendo un entorno laboral fuertemente masculino, tanto porque los hombres siguen siendo mayoría en número como porque la masculinidad sigue siendo la lógica fundamental en sus procesos productivos. Este artículo analiza la situación actual, en que las trabajadoras, aunque son minoría, hace ya años que participan de este entorno laboral. Concretamente, el análisis está centrado en el nivel de las relaciones informales en el espacio de trabajo para entender el papel que mantiene el género en este entorno laboral.

Con este objetivo, se realiza un estudio de caso del polo químico de Tarragona, el más importante del sur de Europa, en el que actualmente la fuerza de trabajo femenina es del 15%. El estudio se ciñe específicamente al nivel de operadores/as de planta, los puestos de trabajo de base de la industria, desde los que se controla el proceso químico in situ. Para la investigación, de base cualitativa, se han hecho 14 entrevistas a mujeres que realizan este trabajo analizadas a través una perspectiva de género constructivista. La metodología de la investigación en la que se enmarca esta tesis es la investigación-acción, por lo que los resultados aquí presentados también se han devuelto a las informantes en grupos de discusión para su debate y mejora.

El principal resultado de este artículo es que, pese a la creciente participación femenina en el ámbito de la industria química, las dinámicas de relación siguen estando marcadas por la masculinidad. Pese a que la entrada de las mujeres se produjo unos veinte años atrás, se siguen detectando resistencias por parte de los trabajadores a la entrada de las mujeres. Estas resistencias se trasladan al plano identitario de las mujeres, quienes experimentan una cierta contradicción entre ser mujer y ser parte del equipo de operadores. Todo ello hace necesario que las mujeres desarrollen estrategias para el día a día en este entorno laboral, en las que utilizan herramientas de género. Para incorporarse mejor a este entorno laboral, las mujeres desarrollan estrategias coincidentes pese a ser individuales, disimulando elementos propios de la feminidad, a la vez que se “visten” con elementos masculinos. Así intentan escapar de la hipervisibilización negativa que tiene la feminidad en este entorno laboral.

Mediante esta investigación, se pone sobre la mesa la importancia de las relaciones informales en el trabajo como espacio de dominación. Su gestión diaria, de acuerdo con los resultados, supone una carga extra de trabajo emocional y de estrés que recae sobre las mujeres.

Palabras clave: masculinidad, industria, igualdad de género, recursos humanos, interacciones informales.

#### **ABSTRACT**

The industrial sector continues to be a strongly masculine working environment, both because men continue to be the majority in number and because masculinity is still the fundamental

logic in their productive processes. This article analyzes the current situation, in which the women workers, although they are a minority, have been participating in this work environment for years. Specifically, the analysis focuses on the level of informal relationships in the workplace to understand the role that gender maintains in this work environment.

With this objective, this is a case study of the chemical pole of Tarragona, the most important one in southern Europe, where the female work force currently stands at 15%. The study is specifically focused on the level of plant operators, the basic jobs of the industry, from which the chemical process is controlled in situ. For qualitative research, 14 interviews were conducted with women who perform this work analyzed through a constructivist gender perspective. The investigation methodology in which this thesis is framed is the action research, so the results presented here have also been returned to the informants in discussion groups for debate and improvement.

The main result of this article is that, despite the growing female participation in the field of the chemical industry, the relationship dynamics are still marked by masculinity. Although the entry of the women took place some twenty years ago, resistance continues to be detected by the workers at the entrance of the women. These resistances are transferred to the identity plane of women, who experience a certain contradiction between being a woman and being part of the team of operators. All this makes it necessary for women to develop day-to-day strategies in this work environment, in which they use gender tools. To better incorporate themselves into this work environment, women develop matching strategies despite being individual, disguising elements of femininity, while "dressing" with masculine elements. This is how they try to escape the negative hypervisibility that femininity has in this work environment.

Through this research, the importance of informal relationships at work as a space of domination is put on the table. Its daily management, according to the results, supposes an extra load of emotional work and stress that falls on women.

**Key Words:** masculinity, industry, gender equality, human resources, informal interactions.

### **3.1 Introducción**

Pese al mantenimiento de la segregación laboral vertical, cada vez cuesta más encontrar entornos laborales únicamente masculinos. Las políticas activas de gobiernos y empresas se han centrado en los últimos años en aumentar la igualdad mediante la incorporación de las mujeres en espacios laborales tradicionalmente reservados para los hombres. La consideración de la diversidad como un elemento positivo para las empresas (también en cuanto al género) también ha promovido la búsqueda de perfiles menos tradicionales también en el ámbito industrial. Pero, de acuerdo con Pontón (2014), ello no asegura la disminución de las discriminaciones de género. La forma en la que se haga esta incorporación marcará también las situaciones futuras, así como el bienestar de las personas trabajadoras durante este proceso. Por ello, este artículo analiza este momento de transición, considerado clave, en el que se tiende activamente hacia el objetivo de una mayor presencia femenina pero ésta todavía es muy pequeña.

Para ello, se realizará el estudio de caso de la industria química de Tarragona, centrado, concretamente, en los puestos de trabajo de operadores/as de campo. Es un entorno laboral interesante ya que pasaron más de veinte años hasta que hubo una mujer trabajando en estas categorías laborales y actualmente, cuando ya hacen aproximadamente otros veinte años que empezaron a ser contratadas, siguen siendo una pequeña minoría en la mayoría de las empresas

(según el trabajo de campo, en torno a un 18% de media). Así, se puede observar que hubo una barrera formal a su entrada (la no contratación de ninguna mujer) que se ha eliminado, pese a que aún no se ha llegado a la igualdad en cuanto a la participación de mujeres y hombres. El hecho de que ahora sí se contraten mujeres no comporta necesariamente la eliminación de todas aquellas creencias basadas en la diferencia entre los sexos y que legitimaron esa ausencia femenina. Por ello, este artículo indagará en torno a las discriminaciones informales e invisibles que persisten y que ya no son ejercidas por la dirección de las empresas, sino que son reproducidas en las dinámicas de relación entre compañeros y compañeras de trabajo. La informalidad de estas cuestiones no debe confundirse con la poca importancia, ya que, de acuerdo con diversas autoras (Acker, 2006; Wright, 2016, Miller, 2004), las relaciones informales en el ámbito laboral constituyen un elemento clave en la reproducción de las desigualdades de clase, género y etnia. Además, y como se desarrollará a lo largo del artículo, también son una fuente de malestar en el trabajo para las mujeres que lo experimentan. Mediante este análisis se plantea que para garantizar una igualdad real es necesario trabajar también sobre este nivel de las relaciones laborales.

### **3.2 Metodología**

En este artículo se utiliza una metodología basada en el análisis cualitativo de 14 entrevistas llevadas a cabo entre febrero y octubre de 2017 de forma individual y con una duración de entre una y dos horas. Estas constan de una primera parte de cuestionario orientado a la contextualización de las entrevistas y una segunda parte de entrevista semi-estructurada. El cuestionario incorporaba preguntas tales como los años que llevaban trabajando en la química, si tenían hijos/as o el número de mujeres con que coincidían en su entorno laboral. En la segunda parte se recorrían los siguientes apartados: su experiencia al incorporarse en la empresa, la evolución de su relación con los compañeros, las diferencias observadas entre hombres y mujeres, la facilidad en la conciliación, las implicaciones de la turnicidad y los elementos de riesgo de su entorno laboral. Sobre las entrevistas se ha desarrollado un análisis del discurso desde una perspectiva feminista constructivista.

Esta investigación forma parte de una investigación más amplia de tesis, y utiliza la primera fase del trabajo de campo: las entrevistas a mujeres operadoras. En las siguientes fases se entrevistará a hombres operadores y a personas directivas. El conjunto del análisis se desarrollará mediante una metodología de diseño propio de tipo investigación-acción participativa, con el objetivo de proponer unas herramientas de mejora para estos entornos laborales. Por ello, los resultados aquí desarrollados no solamente son una producción teórica, sino que también serán devueltos y discutidos con las personas informantes, reconociéndolas como sujetos activos de la investigación, con capacidad de agencia para utilizar sobre su realidad las herramientas provenientes del análisis teórico. En aportaciones posteriores se desarrollarán los resultados de estas discusiones y la potencialidad de la investigación-acción en la mejora de las realidades sociales observadas.

### **3.3. Contexto y presentación de las informantes.**

La industria química en Tarragona es el polo químico más importante del Estado y de todo el sur de Europa, produciendo el 50% (Viu la Química, 2, 2016) de la producción química de todo el Estado Español. Para la provincia de Tarragona, es un sector económico fundamental, que comporta el 56% de las exportaciones desde la provincia (Viu la Química, 2, 2016). Este importante peso económico se traduce en este caso en un importante nicho laboral para la provincia, que mueve 10.000 puestos de trabajos directos y 35.000 indirectos solamente en Tarragona, y 790.000 entre directos e indirectos en toda España (Diari de Tarragona, 13 de abril de 2017). Además, estos puestos no solo son numerosos, sino que son de excepcional calidad, especialmente en estos años posteriores a la crisis. Y es que el 95% de la contratación es indefinida, con un salario medio de 37.550€ (Diari de Tarragona, 13 de abril de 2017). Este nivel salarial está muy por encima del nivel medio del sector industrial, que se sitúa en 27.034€ en España. Además, es un sector con una importante inversión en formación, destinándose de media 253€ por trabajador por año (Revista Viu la Química, 2 (2016)). Pese a ello, parece que no es un nicho de empleo que reparta sus beneficios a toda la población, ya que, aunque la participación femenina en el sector va aumentando lentamente, actualmente solo suponen el 15% de la fuerza de trabajo. Este bajo porcentaje refleja bien la situación general de la industria en cuanto a su composición de género. Según datos del INE, un 71,25% de los trabajadores de la industria manufacturera y un 100% de la extractiva son hombres, y tanto la OIT (2016) como el Banco Mundial (2017) señalan el mantenimiento de la masculinización de este sector laboral, e incluso del crecimiento de su brecha de género.

En este contexto, se han realizado 14 entrevistas a mujeres operadoras de planta y panelistas, que en algunas empresas son puestos diferenciados y en otras, no. Las tareas de las operadoras son controlar los procesos químicos in situ así como intervenir en dichos procesos cuando es necesario, principalmente abriendo o cerrando, normalmente a mano, las válvulas de las enormes cañerías. Las panelistas realizan también ese control del proceso, pero desde ordenadores ubicados en el lugar de la producción. La producción química es un proceso ininterrumpido durante las 24 horas del día, por lo que es estas categorías laborales suponen trabajar en turnos rotativos de mañana, tarde y noche. Este sector productivo, como señalan diferentes informantes de forma muy gráfica, “no es una fábrica de galletas”, ya que en él se asumen importantes riesgos, debido a la posibilidad de contacto con productos químicos, inflamables o cancerígenos, así como el riesgo de accidentes graves.

La mayoría de las informantes han entrado a trabajar a sus empresas a partir de las prácticas formativas, canal que parece el habitual para incorporarse en este entorno laboral. Diversas de las entrevistadas han seguido estudiando mientras trabajaban, y en el momento de la entrevista tres de ellas son ingenieras, y una ha acabado también un master en química. Llevan entre dos y veinte años en la química y trabajan en tres empresas químicas que realizan producción industrial y que forman parte de la Asociación de Empresas Químicas de Tarragona. Doce de las informantes se definen heterosexuales, una de ellas lesbiana y una de orientación fluida. Diez de ellas tenían pareja en el momento de la entrevista y cuatro de ellas son madres. Tienen entre 25 y 48 años y viven en la provincia de Tarragona, donde han nacido todas ellas excepto tres, que provienen del resto de España. Cuatro de ellas viven solas, siete en pareja, una con sus hijas y otra con sus padres. Entre sus hobbies, la mayoría de ellas destacan deportes, aunque estos son diversos, desde el rugby hasta la natación o la vela, y muchas señalan el gimnasio como su principal forma de desconexión. En general están satisfechas con su trabajo y ninguna de ellas se plantea dejar el sector de la industria química. Doce de ellas son indefinidas y solo dos se encuentran trabajando con contrato temporal, aunque encadenando contratos en la misma

empresa. Al ser preguntadas, la mayoría de las informantes se posiciona en contra de las medidas de discriminación positiva en el acceso de las mujeres a este entorno laboral.

### **3.4 marco teórico: el entorno laboral masculino**

Los procesos de trabajo no solo generan un producto de mercado, sino también una cultura del trabajo propia, que trasciende de ese entorno laboral en el que se desarrolla, afectando e influyendo en los diferentes ámbitos de la vida social e incluso en las mismas concepciones de los individuos sobre sí mismos y los demás (Moreno, 1997). Estas culturas del trabajo “están internamente generizadas y etnizadas” (Moreno, 1997:22). Por ello, se abordará el espacio de trabajo como un espacio de producción ideológica, en el que sus construcciones sociales específicas determinan fuertemente el acceso de los individuos a los diferentes espacios de trabajo y poder. Trabajar es hacer género en el sentido de West y Zimmerman (1987) ya que ambas acciones son indelible (Denissen, 2010; Comas, 1995). Porque “las ideas no constituyen simplemente una dimensión subjetiva del trabajo: se trata más bien de estructuras objetivas, que forman parte de la propia substancia y característica del trabajo” (Téllez, 2001:5). Por ello, de acuerdo con Acker (2000) es necesario analizar las estructuras y dinámicas de las organizaciones desde una perspectiva feminista, ya que la misma organización está dotada de género, y éste “no es algo que se añade a los procesos actuales concebidos como genéricamente neutros; más bien, es una parte integral de estos procesos que no pueden ser comprendidos de manera adecuada sin un análisis de género” (Acker, 2000:124). Desde la observación práctica, Palermo (2015) también llega a la misma conclusión, identificando en los discursos analizados un “sujeto-fabril-petrolero-masculino”, un individuo abstracto que ya incorpora elementos propios del trabajo industrial y de la masculinidad, al que todas las personas trabajadoras pretenden parecerse. Y es que, además, desde los Men studies también se resalta la participación en el ámbito laboral como un elemento fundamental en la construcción de la masculinidad (Connell, 1995), así como en ponerla a prueba (Lupton, 2000; Kimmel, 1997), y ello es especialmente visible en los ámbitos de trabajo más masculinizados, como el sector industrial.

Por todo ello, no se partirá de un entorno neutro al género, sino de todo lo contrario “el supuesto estándar neutral al género es, de hecho, un estándar masculino” (Peterson, 2007:109). Por ello, el análisis aquí realizado no solo explica las relaciones de género que intervienen en una organización, sino que identifica el género como un elemento fundamental para la comprensión del funcionamiento de este entorno laboral. Además, consideraremos que el entorno laboral analizado es un entorno no solo con mayoría de hombres, sino también masculinizado, de acuerdo con la definición de Collins (2015). Es debido a que no se trata solamente de un entorno en el que numéricamente encontremos una mayoría de hombres sino que, además, normaliza una determinada construcción de la masculinidad. Una forma de masculinidad orientada al riesgo y al trabajo, entendida desde la heterosexualidad. Esta distinción es importante ya que no solamente generará una situación de discriminación sobre las mujeres, sino también sobre los hombres que no encarnen satisfactoriamente los valores del ideal de masculinidad imperante. Es en este sentido en el que la masculinidad puede ser entendida como una competencia laboral, ya que es un elemento que acaba siendo necesario aprender y ejercer para desarrollarse en esos puestos de trabajo. Y es que en el sector industrial encontramos una organización del trabajo que cuenta con elementos propios de la masculinidad (como la fuerza, la resistencia o la dureza física) y de su camaradería específica para desarrollar el trabajo y crear una cohesión en el equipo (Miller, 2004; Palermo, 2017; Collins, 2016). Elementos identificados por Ward (2015) como los deportes de contacto que se realizan en

grupo fuera del trabajo, el “cotilleo”, los relatos sexuales, beber grandes cantidades de alcohol o la visibilización de la heterosexualidad y la homofobia aparecen recurrentemente en las investigaciones sobre la masculinidad en el trabajo industrial y son la base de ese espacio de complicidad conocido como camaradería masculina.

Ello crea una brecha de poder y una estructura de dominación de lo masculino sobre lo femenino, y los cuerpos de mujer son los que tienen un mayor hándicap de entrada. Pese a ello, esta estructura de poder es legitimada y asumida por toda la estructura laboral, y difícilmente es cuestionada, sino más bien lo contrario, ya que el “consenso entre hombres y mujeres sobre el ideal dominante de masculinidad implica unas relaciones de poder estables entre hombres y mujeres” (Stobbe, 2005:111). Para observar estos elementos, ya en diversas investigaciones sobre mujeres en entornos masculinizados observamos que las interacciones diarias son un elemento clave en el análisis de la participación de mujeres en entornos masculinizados. Miller (2004) analiza a las mujeres trabajadoras de la industria petrolera e identifica que las mujeres experimentan un sistema de valores masculino, que crea un conflicto entre los “roles femeninos” y los “roles normales” (masculinos). Las interacciones diarias son uno de los ámbitos en los cuales las mujeres sienten esa contradicción, ya que no son tratadas como una más, sino que se encuentran con actitudes paternalistas o caballerosas. En el estudio de Wright (2014) en torno a las mujeres del mundo de la construcción y el transporte observa la enorme importancia de las interacciones diarias en el entorno laboral como una forma de estructurar las experiencias de las mujeres. La autora observa que existen diferentes actitudes en torno a entablar relaciones estrechas entre mujeres, ya que pueden ser entendidas como una falta de lealtad hacia los hombres, y una dificultad en el camino de las trabajadoras para llegar a ser “uno más”. De acuerdo con Kanter (1977), esto supondría un refuerzo de su identificación como “chicas” o mujeres, lo cual puede no ser muy deseable en contextos de trabajo masculinizados. En las diferentes investigaciones, pues, observamos una cierta contradicción entre feminidad y masculinidad, y mientras la identidad masculina se solapa con la de la persona trabajadora, la identidad femenina cuesta de encajarla. A continuación desarrollaremos esta idea mediante los resultados del trabajo de campo.

### **3.5. Se puede ser mujer y operadora?**

La entrada de mujeres a los espacios de trabajo de la industria química supone aún hoy una desestabilización del equilibrio social interno de este espacio de trabajo. Un estudio anterior ya señala la existencia de discursos en este entorno laboral que legitiman que existan trabajos de hombres y de mujeres (Pontón, 2014). Ello cristaliza en las entrevistas como un conflicto interno en las mujeres entre ser mujer y ser operadora o panelista. Parece existir una contradicción entre las categorías “mujer” y “operadora” o, lo que es lo mismo, una imposibilidad conceptual de ser ambas cosas. Se observa en el uso del lenguaje durante la entrevista, ya que en muchos casos, espontáneamente las trabajadoras utilizan ser uno más en masculino y ser una mujer expresa el estar fuera del grupo. También aparece expresada la dificultad que experimentan para ser como un compañero más siendo mujer. Un ejemplo de ello es Esther al explicar que en sus primeros años en la industria, ella reivindicaba lo siguiente: “soy una compañera más, soy una compañera, no una mujer. Un compañero más de trabajo!” (Esther). De hecho, ser una más es un horizonte que algunas señalan como imposible: “Y entonces ya te miran como una igual. Pero bueno... como igual como mujer, al final. Al final seguías siendo una mujer. Que el papel (de mujer) estaba clarísimo pero al menos estaba aceptada”. (Mari). Ello indica que la

normalidad sigue correspondiendo a los trabajadores masculinos, y que ellas siguen siendo las excepciones.

Y es que mientras solo había hombres trabajadores, el género podría considerarse un elemento aparentemente ausente pero, a partir de lo que relatan las informantes, la masculinidad debía vehicular de forma importante las relaciones entre los hombres trabajadores. Las relaciones laborales y los espacios de trabajo seguían lógicas de la masculinidad y la camaradería masculina, probablemente en una situación parecida a la que relata Palermo (2017) para la industria petrolera argentina, en la que actualmente solo encontramos trabajadores hombres. En todo caso, en la actualidad se mantiene esa normalización de la masculinidad en el lugar de trabajo, y un indicador es que todavía se mantiene la idea de que las mujeres no son capaces de realizar el trabajo industrial. Y no es una idea vaga o inconsciente, sino que, a día de hoy, a prácticamente todas las informantes se las ha cuestionado de forma más o menos directa en su capacidad para realizar el trabajo para el que han sido contratadas por el hecho de ser mujeres: “un compañero que tenía yo me decía en la cara que no veía bien que hubiera mujeres en la refinería de operadoras. Que no podíamos hacer bien ese trabajo” (Casandra)

En la práctica, la suposición de que las mujeres no son capaces de hacer determinadas tareas, se traduce en dos actitudes principales: por un lado el paternalismo y por el otro la puesta a prueba, que se dan especialmente los primeros años de trabajo en la industria química. En el primer caso, los compañeros no dejan que las mujeres realicen ningún trabajo solas, dando a entender de forma muy sutil que las consideran incapaces de hacerlo o que es demasiado peligroso o pesado para ellas. En algunos casos se hace de forma muy ofensiva y en otras, de forma cortés o protectora. En cualquier caso, se presta una ayuda que ellas no han solicitado, y antes incluso de que tengan tiempo de empezar a realizar la tarea. “Por una parte era la princesa o la niña (...) pero por otra parte mucho machismo. Mucho. De querer abrir una válvula y aparta que tú no puedes. De querer hacer algo y... ya lo hago yo” (África). Las respuestas de las mujeres van desde la resistencia y la demostración de su capacidad hasta la aceptación, o también la naturalización de su menor fuerza debido a un cuerpo más pequeño o a una mayor fuerza de sus compañeros en concreto o de los hombres en general. En ocasiones se lo toman como una ofensa y en otras, como una ayuda o una galantería, incluso como un cuidado. Por lo que, pese a que la actitud por parte de los hombres sí parece generalizada, la respuesta femenina muestra más matices. En el segundo caso, cuando la suposición de que ellas no pueden realizar determinados trabajos supone un ponerlas a prueba, los compañeros hacen lo contrario: dejan las tareas más duras a las mujeres, y en ocasiones contemplan ostensiblemente cómo ellas solas realizan una tarea muy pesada. En esas ocasiones puede aparecer en los relatos la intervención de superiores jerárquicos que obligan a los compañeros a prestar ayuda a la mujer, ya que las situaciones pueden convertirse en peligrosas. En estas ocasiones, las respuestas de las mujeres observadas son más homogéneas, aceptan el reto y responden trabajando mucho más duro y evitando pedir ayuda. Generalmente las explicaciones de por qué lo hacen se sitúan en la propia personalidad terca o en una demostración propia de capacidad. Incluso en algunos relatos aparece la constatación directa de que ellas tienen que trabajar mucho más que los hombres para ganarse su respeto “tenemos que trabajar más para que se den cuenta de que podemos trabajar igual” (Mari). Estas puestas a prueba suponen un agotamiento físico y emocional extra en el caso de las mujeres, y se dan muy especialmente en los primeros años del trabajo en un equipo de operadores. Una vez han probado su valía, este tipo de situaciones parecen espaciarse e incluso desaparecer.

La heterosexualidad es uno de los elementos que sustentan las relaciones de camaradería masculina. La muestra de esta heterosexualidad es evidenciar interés sexual por las mujeres del entorno, que las mujeres lo relatan como cuestiones más o menos sutiles, que las mujeres normalizan y trampean como pueden cuando no les interesa “así tontear, sí. Ya no te digo nada si te giras y miras si te están mirando o no porque no me dedico a ello, pero sí que es así. Que, a ver, que no le das más importancia porque creo que nos hemos acostumbrado. Nos hemos acostumbrado” (María). Pero más allá del tonto o el ligue, son más preocupantes las situaciones en las que los trabajadores hablan de forma muy sexual sobre las mujeres, lo cual supone una incomodidad e incluso una cierta amenaza a la mujer que escucha, ya que, en ocasiones, ellas mismas pasan a ser el blanco de esas conductas. En el trabajo de campo se han recogido algunas situaciones fácilmente susceptibles de considerarse acoso sexual de tipo verbal, de acuerdo con el marco legal aplicable recogido en el Protocolo sobre acoso sexual y por razón de sexo en la empresa elaborado por la Generalitat de Catalunya (2015). Las situaciones narradas, aunque en muchos casos se explican con desenfado, llegan a ser muy violentas, y debemos tener en cuenta que se dan en un entorno hostil, ya que trabajan en lugares aislados y en los que por las noches o fines de semana hay pocas personas en kilómetros a la redonda, y las que hay, son hombres. Danae relata muy bien esa peligrosidad: en los turnos de noche yo estaba sola y a lo mejor tenía trabajando a cincuenta tíos en mi planta. Cincuenta tíos y he tenido que sufrir el ir paseando por allí por planta y tener que coger una llave de válvula de esas de cinco kilos porque la gente me silbaba o los tíos me decían: guapa, cuando puedas, pásate por aquí... a ver, si tú estás viviendo eso, tú dices: o me comes o te como. No hay más. Y yo dije: hasta aquí hemos llegado. Si te tengo que pegar con la llave te pego con la llave. Y si te echo de planta, te echo de planta”. Como defienden Wilson et al. (2001), estas situaciones son el ejercicio de una dominación masculina que, según las entrevistas, en muchos casos contaba con la connivencia y participación del resto de compañeros, aumentando la indefensión de la trabajadora. La repetición de los comentarios en diversos días aumentan la tensión de la situación y abren la posibilidad de que trascienda del plano verbal. A continuación seguimos uno de los casos relatados:

“Entonces hubo un día que me dijeron: qué tal si nos vamos a la vaca (un espacio de descanso) y te zumbo? ... perdona? Si, si, pim pam, pim pam, echamos un polvo y ya está! Y te quedas así como diciendo: y ahora qué te contesto yo a ti? Vete a la mierda! Estás gilipollas o qué? Y otro día... oye, que te parece si hacemos un ¿bucaque? Se llama? Aquello que se pone la mujer en medio y todos se le corren en la cara. Y te quedas: de verdad me estás soltando estas burradas así de buenas a primeras? Y claro, uno lo suelta, el otro lo potencia, y a ver quién la suelta más basta” (Dora)

La informante, al no admitirles esta situación de violencia verbal, pareció generar ella el conflicto, cortó la diversión, y sus compañeros criticaron su incapacidad para aceptar una broma. Otras mujeres explican cómo han hecho un proceso consciente de adaptación a este tipo de situaciones, generando una capacidad de respuesta en la misma línea: “hoy se te oye la voz que parece que no te la han metido. Me sobra. Me sobra, no me hace falta esto. Pero bueno, yo era más burra y decía: si, me la han metido hasta donde me la tenían que meter. Es que vi que o me ponía al mismo nivel o me iban a comer” (Mari). En todo caso, son situaciones tensas y violentas para ellas, que en muchos casos parecen darse con cierta normalidad y de forma generalizada. Pese a ello, y precisamente por la normalización de estas cuestiones, muy pocas de ellas han informado a sus superiores jerárquicos, ni conocen casos cercanos que lo hayan hecho. De hecho, pocas de ellas identifican estas situaciones como de acoso sexual.

En contraposición a estas situaciones, hay una informante que relata su incorporación al equipo a través de una lógica de parentesco. Define las relaciones con sus compañeros como las propias de una hermana menor, y dice sentirse muy cómoda con ello. Esta lógica familiar parece crear un entorno cómodo y seguro para la informante, y la protege de los comentarios sexuales. Pero, si, como hemos visto, la sexualización constituye una forma de dominación, esta forma de relación, aunque elimina el factor sexual e incorpora una importante carga afectiva, no elimina el factor de ascendente de los hombres sobre la mujer, ya que, si ella es una hermana menor, ellos son hermanos mayores. De esta forma, vemos cómo las relaciones que se establecen son diversas, pero mantienen un elemento de desigualdad, en el que los hombres juegan un papel dominante o paternalista mientras la mujer es objetualizada o infantilizada. Ello denota la dificultad de desarrollar un compañerismo laboral que pueda incorporar a las mujeres con naturalidad y en igualdad, lo cual debería partir de un reconocimiento de las capacidades también de las mujeres para desarrollar el trabajo de operadora de planta.

Otro elemento a tener en cuenta, y que aparece de forma recurrente en las entrevistas, es la rumorología. A las informantes les llama la atención el hecho de que los hombres sean cotillas y comenten mucho sobre el resto del personal, y lo remarcan como una curiosidad. Desde la investigación, llama la atención que las mujeres son un objetivo bastante habitual en estos comentarios. Una de las informantes ha sido continuamente el blanco de rumores falsos sobre sus relaciones con compañeros y otra de ellas mantiene su relación amorosa en secreto por evitar este tipo de problemas. Adela supo años después de entrar en la empresa que sus compañeros pensaban que era lesbiana y este tema había sido comentado durante tiempo antes de que se lo preguntaran y les dijera que es heterosexual. Y Dora explica su experiencia: “estaba trabajando y cuando llegué me encontré que estaba merendando mi compañera, y, tal y como entré me dijo: sabes lo que me acaba de preguntar él? Que como tienes las tetas, que como son tus pezones y si te depilas” (Dora). En su caso, esta situación comportó un enfrentamiento directo con el hombre al que se hacía alusión y un conflicto entre ellos que duró mucho tiempo. Sus experiencias en este terreno, ha llevado a varias de ellas a tener un posicionamiento firme ante estas situaciones. Adela remarca su actitud activa de no dar crédito a los rumores que los compañeros muchas veces le explican, ya que considera que es la forma de no dar pie a que se extiendan lo que muchas veces son mentiras, como pasó en su caso. Gemma, en cambio, ha desarrollado la respuesta contraria: mantenerse presente en este tipo de conversaciones, lo que le permite entrar en una relación de camaradería en la que, aunque solo sea escuchando, forma parte del secreto compartido, y participa de esas redes de complicidad. Pero ella misma reconoce en ello un arma de doble filo, ya que, al escuchar según qué comentarios, ve también la amenaza de que en algún momento se giren contra ella “ves comentarios que tienen entre ellos o comentarios que tienen con otras compañeras y dices: quizás esto también va por mí, no? Y cuando me voy quizás me sueltan una chinada” (Gemma).

### **3.6. El uso estratégico del género**

Ante unas situaciones en las que ser mujer y trabajadora industrial parecen elementos incompatibles, las mujeres despliegan diversas estrategias para incorporarse al grupo de trabajadores, en las que no solo se trata de demostrar su capacidad laboral, sino también su capacidad de moverse en unas estructuras de relación masculinas. Estas estrategias son fundamentalmente individuales, en contraste con otros procesos de integración de mujeres en espacios masculinos, como las estibadoras recogidas por Aguado (2016), que han utilizado estrategias más colectivas. Concretamente, las mujeres entrevistadas controlan y gestionan los

elementos que puedan ser susceptibles de generización (masculina o femenina) tanto estéticos como actitudinales. Cuanto más se acerquen a la normalidad masculina, se pongan ese traje simbólico, más desapercibidas pasaran y se evitaran situaciones desagradables que podrían hacer su día a día más duro. En este proceso, las trabajadoras realizan un vasto trabajo emocional en el que aprenden a normalizar un entorno que les es hostil, a partir de la anticipación de las reacciones de los hombres y el desarrollo de mejores respuestas ante las situaciones violentas. Pero la cuestión es más compleja, y, mientras ellas mismas valoran elementos propios de la feminidad como importantes para realizar bien su trabajo, también requieren de elementos propios de la masculinidad para encajar en sus equipos de trabajo.

### **3.6.1 Disimular la feminidad**

La normalización de la masculinidad provoca una exagerada visibilización de la feminidad, ya que es la excepción. Y una excepción que, como hemos visto, parece incompatible con el compañerismo obrero. Esto provoca que las mujeres busquen diferentes formas de encajar lo que en muchas ocasiones parecen vivir como un doble rol: ser trabajadoras y mujeres. Y es que es importante señalar que, como podemos comprobar, el hecho de que las mujeres se incorporen en los entornos laborales tradicionalmente masculinos de la industria química no supone, de forma inmediata, la incorporación de la feminidad en estos entornos, sino que ésta sigue siendo rechazada y ellas se incorporan a unas dinámicas de relación masculinas. En ese sentido, es lógico que las estrategias que las mujeres desarrollan para encajar con sus compañeros en muchos casos pasen por esconder o disimular elementos femeninos que en este entorno laboral serían muy llamativos, en todo un proceso observado de gestión de su feminidad en este entorno laboral.

La visibilización de la feminidad que acompaña la entrada de las mujeres a este mundo laboral genera reflexiones y negociaciones personales en torno a elementos estéticos vinculados al género, como la forma de vestir, la forma de hablar o el ir o no maquillada. Todas las informantes conocen perfectamente el fuerte control que ejercen sus compañeros (y, en algunos casos, compañeras) sobre estos elementos. Un control que en muchos casos se evidencia con interpelaciones directas, como la situación que le ocurrió a Mari a raíz de una cena de empresa: “Y se comentaba durante toda la semana. No era solo ese día que te hacían la ola. Hala, hala, hala (...) por qué? Porque lleve escote? Si, llevo escote... mira una vez y ya está, pero no estás todo el rato: hala que tetas, hala que tetorras”. A partir de estas situaciones, las mujeres mantienen o eliminan determinados elementos de una forma consciente, buscando reivindicar su libertad en algunos casos o evitar situaciones incómodas en otros, que, como vemos, pueden ocurrir tanto por llevarlos como por no llevarlos. A todo esto, debe ser tenido en cuenta que son personas que trabajan (salvo excepciones temporales) vestidas de uniforme, por lo que los elementos que pueden modificar son muy limitados. Se reducen prácticamente al maquillaje, el peinado, las uñas y el hecho de llevar más o menos abierta la camisa del uniforme. Es muy interesante cómo estas cuestiones son explicadas en relación a la predisposición al trabajo que sugieren. Así, por ejemplo, el uso de coleta puede mostrar más predisposición al trabajo físico que ir bien peinada, o unas uñas pintadas pueden ser criticadas por no mostrar una capacidad de ensuciarse las manos. Como en la siguiente cita de Gemma “por ejemplo las uñas, a mí no me gusta pintármelas porque es como que haces algo y no sé. Queda repipi”. Ese repipi es una feminidad caricaturizada, que, como ella expresa, le crea rechazo. Estas explicaciones muestran cómo las operadoras han integrado la misma lógica masculina que las había rechazado como mujeres, aplicándola a elementos concretos de su feminidad y evitándolos.

En este sentido, entre las informantes entrevistadas, encontramos dos excepciones, Aina y Ángeles. Ellas explicitan una voluntad de mantener y reivindicar una forma normativa de ser mujer, vinculada a unas formas de hacer y de relacionarse, así como a unos elementos estéticos. Quizás no de forma casual son las dos informantes más jóvenes, lo que pueda indicar un cambio generacional. En todo caso, son las trabajadoras que más se aproximan a exigir la inclusión no sólo de las mujeres, sino de la feminidad expresada de forma tradicional en su entorno laboral y que lo están llevando a cabo de forma activa. Su resistencia es paradójica para los referentes tradicionales del feminismo, ya que utilizan elementos que a priori parecen lo contrario a reivindicaciones feministas, como llevar las uñas pintadas o ir maquilladas. En su caso, la reificación de la feminidad en un entorno masculino es un discurso de resistencia de una forma de vida propia, identificada como esencialmente femenina, y de la reivindicación de su derecho a no tener que modificar sus formas de hacer género por estar trabajando en ese entorno laboral. “Es que tengo que hacerme las uñas y ponerme rímel para al menos llevar algo de que soy una mujer, sí. Que a la gente le hace mucha gracia porque vas siempre en guantes. Y espera, que te firmo un papel. Y me quito un guante y cojo el papel y no sé qué y: uy, qué uñas, mírala ella, no sé qué. Y yo: hombre, antes muerta que sencilla. Necesito llevar algún toque mío” (Aina). Ellas han mantenido su costumbre de ir maquilladas o peinadas al lugar de trabajo, incorporando incluso una mayor visibilidad de estos elementos “yo las uñas nunca me las pintaba antes de trabajar. Ahora sí porque noto que es algo un poquito femenino que puedo tener cuando voy a trabajar” (Aina). Sus dos experiencias son divergentes en cuanto a la forma en que se han recibido esos elementos femeninos. En el caso de Aina sus formas femeninas han sido muy bien valoradas por sus compañeros masculinos, y en la entrevista remarca las felicitaciones que ha recibido por introducir un mayor orden en el lugar de trabajo (que ella identifica como una cualidad femenina) o temas de conversación más íntimos. Pero en el caso de Ángeles, esta resistencia ha suscitado las críticas y la incompreensión de sus compañeros y compañeras, “yo al trabajo voy súper maquillada, con mi modelito, mi colita, no sé qué... y te ven y dicen: dónde vas? Dónde vas? Que te crees, que vas al mango a vender ropa?” (Ángeles).

Otro elemento que aparece de forma repetitiva es la gestión de la ropa de calle. Una cuestión que llama la atención, ya que es la ropa que usan únicamente hasta llegar al vestuario, no para usar durante la jornada laboral, pero que siempre se incluye entre los elementos que más tienen en cuenta. Esto denota el grado de control que existe sobre sus cuerpos, que traspasa los muros de la industria y llega hasta horas antes y después del trabajo, ya que dejar de llevar determinadas prendas de vestir, como minifaldas, o no ir maquilladas al trabajo, en ocasiones les supone tener que pasar después por casa para cambiarse cuando tienen una cena o evento nocturno o no poder llevar cierta ropa horas antes del trabajo con la previsión de que tendrán que ir a trabajar directamente. Existe una tensión interna de fondo entre el ejercicio de su libertad individual y la protección ante comentarios sobre su cuerpo que crea contradicciones en el discurso y probablemente en la práctica, como podemos observar en entrevista de Adela, que por un lado afirma que “si me pilla un día de refinería que voy en vestido y con tacones, voy en vestido y con tacones. (...) Es que me niego. Me niego a tener que depender encima de esto” pero que poco tiempo después matiza: “Sí que es verdad que a veces dices: hay que vigilar un poco. Pero por el ambiente de trabajo. O sea, si yo tuviera que ir vestida de ropa de calle, seguramente no vestiría como visto al día a día. Pero porque a mí me han hecho sentir muy incómoda”. Ángeles muestra la misma contradicción en su discurso, en el que destaca la libertad de cada persona a vestir como quiera, pero, a la vez, que es importante conocer las repercusiones de la ropa “Yo creo que cada persona se tiene que vestir como quiera en el momento que quiera. Y si los demás miran los que van a sufrir más son ellos. (...) Pero yo por

ejemplo no me lo pondría porque donde voy sé el círculo que tengo”. Como bien expresa Ángeles, cada mujer gestiona cada pieza de ropa o cada estilo en el vestir a su manera, encontrando un lugar propio de equilibrio o comodidad personal, que defienden y explican en el contexto de esta dicotomía entre libertad personal y autoprotección. En muchos casos explican cómo estos equilibrios personales van evolucionando a lo largo del tiempo y pasan temporadas en que visten de una forma más llamativa y otros en que menos.

### 3.6.2 Vestirse de masculinidad

Los uniformes utilizados por las trabajadoras y trabajadores tienen el mismo corte, un corte que muchas describen como masculino porque no es entallado. Este hecho parece una metáfora de lo que muchas ven necesario hacer en su día a día en el trabajo industrial: vestirse de masculinidad. Y es que, mientras existe una hipervisibilización de cualquier elemento femenino, también existe un efecto de invisibilización a través de lo masculino. Ello se debe a que, si lo masculino es la normalidad, la mejor forma de llegar a ser uno más y a no llamar la atención por ser mujer es integrándose en esa masculinidad. Danae lo reivindica así: “aquí soy uno más, ya no soy una, soy uno más. Y me tenéis que respetar y me tienes que hablar igual que le hablas a los otros compañeros”. Así, en las entrevistas aparecen referencias a la masculinidad que ejercen en este entorno laboral, tanto de forma consciente como inconsciente. En algunas entrevistas incluso son las mujeres las que verbalizan que han observado una masculinización de sí mismas “Te vuelves más masculina. Mucho.” (Casandra); “la verdad es que sí, que me he vuelto más masculina” (Esther).

Mientras los elementos que se gestionan en el caso de la feminidad son elementos estéticos o físicos, visibles, dotados de una materialidad, los elementos que se masculinizan son mucho más sutiles e invisibles, vinculados a la actitud, a la forma de hacer las cosas. En este sentido, resaltan mucho la necesidad de desarrollar una forma más autoritaria de moverse, de hablar, de utilizar el tono de voz, “mi tono de voz es más autoritario digamos. No siempre pero sí que tengo que estar muy segura de lo que digo” (Adela). También aparece de forma recurrente la incorporación de una manera de hablar más ordinaria, en la que se esquivan las cuestiones sexuales con comentarios aún más vulgares. Consideran estas cuestiones como herramientas necesarias para moverse en ese entorno y, aunque no les gusten, las consideran aliadas para poder ser respetadas por sus compañeros. Es muy evidente su carácter instrumental en la delimitación que hacen de su uso sólo en las horas de trabajo, esforzándose por no usarlas en su vida personal “quieras que no, entre una cosa y otra se te pegan las costumbres de los compañeros que tienes, y claro... vas diferente. Y según cuando, llego a casa y digo: esto no lo puedo decir, no lo puedo decir... digo madre mía, según qué hago y según qué digo pensarán: esta no es mi madre!” (Esther). Aunque este salto no siempre es posible y muchas explican comentarios de personas de su entorno familiar o de amistades que les señalan estos comportamientos más masculinos, aunque es una cuestión que no aparece en las entrevistas como una cuestión que les preocupe, sino más bien que les sorprende porque ellas no se dan cuenta. De esta manera encontramos otra contradicción de género sobre estas mujeres, ya que, mientras en su entorno laboral se señala su feminidad, en su entorno personal se visibiliza su masculinidad. Esto ocurre también en sus entornos de amistades femeninas, lo cual comporta que se salgan un poco del ser unas más entre ellas, al señalarse su masculinización. Por ello, su situación de outsider se mantiene tanto en el grupo de hombres como en los de mujeres, y tanto en su entorno laboral como en su entorno personal.

A la vez, mediante esta masculinización se hacen menos visibles en el entorno de trabajo pero siguen siendo en muchos casos blancos de críticas por parte de sus compañeros. Y es que se da

la paradoja de que encuentran dificultades no sólo cuando son demasiado femeninas sino también cuando son demasiado masculinas. En algunas informantes esta situación genera impotencia ante las críticas y la imposibilidad de encontrar una actitud en la que no sean criticadas. Casandra explica en la entrevista cómo buscó un tono de voz más autoritario para dar las órdenes y ser respetada, y de cómo fue criticada tanto por ser amable como por ser autoritaria “vas viendo el tono en el que tienes que dirigirte. Y pasas de ser de la niña que sonrío a la niña que va con la cara de perro y pasas de “niñata” a “malfollada”, pero bueno.” (Casandra). Danae incluso tiene la opinión de que su masculinización en el trato con el resto de trabajadores (que ella misma explica como necesario para trabajar donde está) ha sido decisivo para no ser ascendida en un proceso de promoción “pues mi jefe consideraba que yo no tenía un carácter lo suficientemente dócil y manipulable, visto desde mi punto de vista, claro, y que pues eso, que yo no tenía suficiente mano izquierda para poder llevar a tanto personal”. Sus equilibrios, como vemos, no son fáciles.

### 3.7. Conclusiones

Las mujeres que se incorporan al trabajo industrial de la química en Tarragona se incorporan a un entorno laboral en el que la masculinidad sigue estando normalizada. Por ello, se da la paradoja de que se están incorporando las mujeres pero no tanto la feminidad. La camaradería masculina sigue siendo el código que marca las relaciones informales del equipo de trabajo, y las mujeres no son incorporadas de forma natural, sino que realizan un trabajo consciente para incorporarse en estos marcos de relaciones. Esta dinámica parece irse atenuando con los años, posiblemente debido a la creciente presencia de las mujeres en estos espacios laborales, así como a la incorporación de nuevas generaciones de trabajadores que solamente han conocido un entorno laboral mixto. Pese a ello, las experiencias de las informantes indican que siguen existiendo importantes resistencias a la presencia femenina basadas en una devaluación de la mujer en estos espacios laborales. Ante estas situaciones, las mujeres entrevistadas describen un duro proceso de incorporación en el que han utilizado elementos propios de la feminidad y la masculinidad como herramientas para poder encajar en unas dinámicas de relación masculinas. Todo este proceso se lleva a cabo de forma individual por cada una de las mujeres, y es un proceso de incorporación en esas relaciones masculinas, por lo que no las cuestiona, sino que las reproduce y las refuerza.

La perspectiva tokenista considera que, al ir aumentando el número de mujeres en un entorno laboral tradicionalmente masculino, disminuirán de forma natural las discriminaciones hacia las mujeres en ese entorno laboral (Zimmer, 1988). De acuerdo con los resultados de este estudio, pese a que se ha observado una mejora a lo largo de los años, también se ha detectado que estas mujeres están asumiendo un importante coste emocional en el proceso. Por ello, sería interesante la creación de herramientas de ayuda en esta incorporación, dirigidas a toda la plantilla, para facilitar este proceso. La investigación, pues, continuará en este sentido, procurando un buen diagnóstico mediante las entrevistas a hombres trabajadores y a directivos/as de diferentes empresas, para, posteriormente, poder desarrollar herramientas construidas en conjunto con las personas que pertenecen a este ámbito, que sirvan para la mejora y promoción del proceso de incorporación de mujeres en la industria química.

#### **CAPÍTULO 4. PARADOJAS DE LA (DES)IGUALDAD. LA IGUALDAD DE GÉNERO EN EL PROCESO DE INCORPORACIÓN DE MUJERES EN LA INDUSTRIA QUIMICA**

Aguilar-Cunill, Carla (2022). Paradojas de la (des)igualdad. La igualdad de género en el proceso de incorporación de mujeres en la industria química. En proceso de publicación en el monográfico Segregación ocupacional de género. Mujeres y Trabajo de la revista Sociología del Trabajo

##### Resumen

Este artículo se enmarca en las investigaciones relativas a la incorporación de mujeres en entornos laborales tradicionalmente masculinos. Analiza el caso de las personas trabajadoras como operadoras de planta y panelistas en la industria química de Tarragona. Tiene el objetivo de analizar concretamente los discursos en torno a la igualdad de género que se producen en este entorno laboral a través de una metodología cualitativa. En primer lugar, se recoge el debate en torno a la deseabilidad de un entorno de trabajo mixto, lo que permite visibilizar las preferencias y resistencias percibidas por las personas trabajadoras. En segundo lugar, se abordan los discursos y debates en torno a la igualdad de género, introduciendo la paradoja de que la igualdad de género entra en contradicción con el concepto de discriminación positiva, una herramienta precisamente concebida para mejorar la equidad entre hombres y mujeres.

Palabras clave: igualdad de género, trabajo industrial, masculinidad, discriminación positiva.

##### Abstract

This article it's framed in the research field of the women incorporation in traditionally masculine work environments. Analyses the case of workers as plant operators and panelists in the chemical industry of Tarragona. It aims to specifically analyse the discourses around gender equality that occur in this work environment through a qualitative methodology. First, the debat around the desirability of a mixed work environment is collected, which enables make visible the preferences and resistances perceived by workers. Secondly, it analyses the discourses and debates around gender equality, introducing the paradox that gender equality contradicts the concept of positive discrimination, a tool precisely conceived to improve equality between men and women.

Keywords: gender equality, industrial work, masculinity, positive action.

#### **4.1. Introducción**

Este analiza el caso concreto de la industria química del entorno de Tarragona, el polo químico mas importante del sur de Europa, que actualmente ocupa a 9.896 personas, 5.200 de forma directa y 4.696 de forma indirecta. Es un polo económico fundamental para el territorio, que se calcula que genera 29.688 puestos de trabajo inducidos y que produce el 25% de la producción química total de España. Además de generar un importante volumen de puestos de trabajo, estos son de calidad, con un 94% de contratación indefinida y con un salario medio de 38.147€ (AEQT, 2020).

La industria en general, y la química no es una excepción, se ha construido en la historia reciente como un ámbito de trabajo muy vinculado a la masculinidad. Esta vinculación se da de forma

mas intensa en los espacios de trabajo más manuales y cercanos a los productos químicos, los que se llaman de campo, en los que las personas trabajadoras manipulan directamente los productos y que por tanto revisten de mayor peligrosidad y en los que se requiere de mayor fuerza y resistencia. Además, estos puestos de trabajo se desarrollan en turnos rotativos que cubren las 24 horas del día, con posibilidad de tener que cubrir jornadas más largas de 8 horas si es necesario y a la intemperie. La dureza del trabajo es uno de los elementos que socialmente se han asociado, de acuerdo con los roles tradicionales de género, a la no presencia de mujeres trabajadoras. Y ello ha supuesto la permanencia de estos puestos de trabajo como únicamente masculinos a lo largo de los años. Es en estos puestos de trabajo en los que se centra la presente investigación. El momento en el que se realiza la investigación es una fase de cambio, en la que se ha iniciado años antes la incorporación de las mujeres, que ya son numerosas, pero todavía no se ha llegado a una situación de equiparación numérica ni de plena normalización de su presencia. Su incorporación permite visibilizar la gran importancia que tiene el género en la misma construcción del entorno laboral y del trabajo, y de qué manera se está construyendo la nueva realidad como espacio de trabajo mixto.

Este proceso de cambio es un proceso delicado, una fase de liminalidad en la que las convicciones existentes previamente se ponen en duda, y se están construyendo todavía las nuevas. Es por ello que es importante indagar en la evolución y la construcción de los diferentes conceptos claves en el propio entorno laboral, como un elemento necesario de diagnóstico de la situación y una forma de obtener herramientas imprescindibles que faciliten posibles medidas correctoras. Y es que, en los entornos laborales masculinos, las barreras de género más importantes son las invisibles, las que están vinculadas a las creencias y prejuicios sobre hombres y mujeres, y que se materializan en las desigualdades materiales, como la baja presencia femenina o las experiencias de discriminación.

En este artículo observaremos cómo al abordar la igualdad de género se generan múltiples debates y contradicciones en los discursos de las personas trabajadoras, que nos muestran la especificidad de esta cuestión en un entorno laboral concreto. Este análisis partirá de las percepciones sobre el entorno de trabajo mixto como un marco que condiciona la predisposición hacia este nuevo escenario existente. Después abordará el concepto existente de igualdad de género y los debates que se generan en su entorno. A lo largo del artículo se irán identificando diferencias entre los discursos de hombres y mujeres. Pese a ocupar los mismos puestos de trabajo, tanto sus percepciones como las formas en las que perciben los efectos de las políticas de igualdad son diferentes, como también encontramos un reparto desigual de los costes de la incorporación de mujeres en un entorno tradicionalmente masculino, como se ha recogido en un artículo anterior (Aguilar-Cunill, 2018). Las paradojas que se irán recogiendo a lo largo del artículo responden principalmente al hecho de que, en ocasiones, encontramos unas preferencias ideáticas que no coinciden con las preferencias que podríamos esperar desde un punto de vista racional. Por ejemplo, veremos como las percepciones de las mujeres sobre las políticas de discriminación positiva no son las que cabría esperar de unas políticas que precisamente buscan beneficiarlas a ellas. A la vez, cabe decir que la vehiculación de estas reflexiones en forma de paradoja lo es a ojos del análisis externo, ya que los discursos de las personas entrevistadas guardan sus propias lógicas. Identificar y comprender estas cuestiones que parecen incoherencias o que son poco previsibles a priori es imprescindible para poder establecer medidas eficaces en la mejora de la igualdad de género, ya que son precisamente estas cuestiones las que pueden crear resistencias a dichas medidas.

## 4.2. Marco teórico

De acuerdo con Acker (1990) las teorías que analizan las formas de organización o las estructuras burocráticas no corresponden a la realidad si parten de lógicas neutras al género. Porque las divisiones de género (además de las de clase o las raciales) “son elementos constitutivos del trabajo porque no solo se crean y reproducen a través de él, sino que también lo estructuran y le dan forma” (Comas, 1995: 13). De la misma manera, entendiendo el género desde el *doing gender* de West y Zimmerman (1987) o desde la óptica performativa de Judith Butler (2007), las formas de masculinidad y feminidad se entrecruzan con la clase social, dando lugar a modelos propios de ejercicio del género.

Todo ello hace de las organizaciones laborales unos “ámbitos donde se manifiestan de manera especialmente intensa las lógicas de poder patriarcales y las desigualdades de género” (Pérez y Rodríguez, 2016: 108). Por ello, de acuerdo con Téllez (2001), pese a analizar una sociedad en la que legalmente existe la igualdad formal, las mujeres seguirán encontrando barreras e impedimentos a su contratación, debido a las representaciones ideológicas que se mantienen también en el trabajo. Estas representaciones ideológicas siguen reproduciendo la división sexual del trabajo, por la cual las mujeres están más vinculadas al ámbito reproductivo que al productivo. Y dentro del ámbito productivo, también encontramos un mercado de trabajo segregado por género, en el que se siguen manteniendo mayores proporciones de mujeres en los trabajos femeninos y viceversa. Esta segregación horizontal del mercado de trabajo no solo supone un reparto de mujeres y hombres en distintas profesiones según su género, sino que también reproducirá diferentes niveles económicos y de poder según el género. Las profesiones feminizadas tienden a tener unos niveles salariales más bajos que las equivalentes masculinas, menos seguridad laboral y un menor reconocimiento de la peligrosidad del trabajo. Las profesiones masculinizadas son menos precarias y, de hecho, a partir de un análisis evolutivo es posible observar que en las profesiones feminizadas se da una correspondencia entre la mejora de las condiciones laborales y el aumento de la presencia masculina (Wikander, 2016). Por lo tanto, la presencia de hombres es un indicador de mejora de las condiciones de trabajo.

El modelo de masculinidad obrera propio de la industria, aunque ha evolucionado con la entrada de las mujeres, sigue construyéndose de forma antagónica a la feminidad y naturalizando distintas habilidades como masculinas (Palermo, 2015; Ward, 2015). La industria química, ámbito en el que se centra la presente investigación, es un ámbito tradicionalmente masculino, en el que todavía hoy encontramos mucha mayor proporción de hombres, especialmente en los puestos de trabajo más cercanos a la producción física. Como señala Palermo (2015) la cuestión no es solo encontramos una situación de mayor presencia masculina a nivel cuantitativo, sino que también se trata de una concepción abstracta del mismo trabajador en masculino. Por ello, las desigualdades de género en este ámbito no se reducen a una cuestión de desproporción numérica, sino que se mantienen desigualdades por razón de género una vez las mujeres también están presentes en ese entorno laboral, y mientras no se destruye la concepción de que son menos capaces. Zimmer (1988: 64) ya lo señaló muy claramente en su reflexión de que “no hay razón para asumir que el aumento del número de mujeres en una organización necesariamente mejore sus condiciones de empleo”. La misma autora señala, de hecho, que aumentar el número de mujeres en un entorno laboral masculinizado sin una intervención sobre la igualdad de género puede provocar problemas laborales en las mujeres.

De acuerdo con Collins (2015), un espacio de trabajo con una mayor proporción de hombres se refiere a un espacio de trabajo en el que cuantitativamente hay más hombres. Este concepto se distingue según el mismo autor del de espacio de trabajo masculinizado en que este segundo

identifica características de la masculinidad como necesarias para la correcta realización del trabajo. Es entonces cuando se construye una identificación de ese trabajo como masculino. Las habilidades tradicionalmente asociadas a la masculinidad, como una mayor fuerza o dureza, son consideradas necesarias para la realización del trabajo, lo que hace que los hombres serán percibidos en su conjunto como más adecuados para estos puestos de trabajo. De acuerdo con estos razonamientos se puede afirmar que “el supuesto estándar neutral es, en realidad, un estándar masculino” Stobbe (2005: 109) en estos espacios de trabajo. Por lo tanto el análisis de la construcción del mismo concepto de trabajador vinculado a la masculinidad es fundamental para entender las desigualdades de género en los entornos laborales masculinizados. Ello es observado en diferentes investigaciones y ocurre en ámbitos laborales muy distintos. Vemos como lo recoge Palermo (2015) en el ámbito de la industria petrolera, Pruitt (2018) en la industria funeraria, Ibañez y Narocki (2012) en la construcción, Aguado (2016) en la estiba, Peterson (2007) en la industria IT o Jansen van Rensburg (2021) en el ámbito de la seguridad. Para Miller (2004) la masculinidad en la industria petrolera es algo que se da por hecho, que se va reiterando y reafirmando con la práctica. Palermo (2017) va en la misma línea, incorporando incluso los procesos culturales del entorno inmediato a través de los cuales se reafirma la vinculación de la masculinidad con la profesión, teniendo en cuenta las tradiciones de poblaciones muy vinculadas económica y laboralmente a la industria petrolera.

Todo ello tiene una influencia en muchos casos invisible y difícil de detectar pero con efectos muy claros en los procesos de contratación. De acuerdo con Osborne (1997:72) “las percepciones de las calificaciones basadas en el mérito fluctúan con el estatus social de la persona a evaluar y, en consecuencia, se encuentran ligadas a la pertenencia a un grupo”. Por lo que, aunque la persona evaluadora pretenda evaluar únicamente el mérito, el estatus de la persona evaluada influirá en su resultado mediante mecanismos inconscientes. Por ello, esta práctica sería más cercana al hábito que a la voluntariedad de la discriminación. Coincide con lo observado por Peterson (2007), que indica que aunque no se pretenda realizar un proceso sesgado, el género influye de forma inconsciente en las personas que realizan la selección, y, por tanto, en sus resultados. En el caso de la industria química, al ser un entorno laboral masculinizado, es lógico esperar que la contratación mediante procesos sin corrección de género favorezcan la contratación masculina. En la investigación de Stobbe (2005) sobre los sistemas de reclutamiento para una industria se evidencia cómo esto ocurre en ese entorno laboral. Además, de acuerdo con Collins (2015), en este tipo de entornos laborales también se dan discriminaciones entre los mismos hombres, siendo privilegiados los representantes de un modelo de masculinidad hegemónico frente a otros modelos de masculinidades alternativas.

Una vez incorporadas las mujeres, se siguen observando efectos de esta normalización del trabajador como masculino. En Pruitt (2018) se evidencia la necesidad de demostrar que las mujeres son igualmente válidas para el trabajo. De acuerdo con Jansen van Rensburg (2021:5), que analiza el sector de la seguridad, “los hombres a menudo son evaluados en función de su potencial, mientras que las mujeres se evalúan en función de sus logros. Las mujeres reciben menos elogios por sus éxitos, en comparación con los hombres, y más reproches por sus fracasos”. Según la autora, esto provoca el efecto de que las mujeres busquen evitar el reproche mientras los hombres se centran en venderse bien a si mismos. Los efectos de este trato diferencial en la autoestima de las personas trabajadoras son evidentes. Aguado (2016), resalta que cuando las mujeres comenten un error, este se entiende como inherente a su falta de capacidad, mientras que en los hombres se resaltan los éxitos y se minimizan los errores. Según la misma autora, ello conlleva un efecto demostración. A través de él, las mujeres “intentan

vencer la adversidad y legitimarse en un puesto en el que pueden ser consideradas como «entrometidas y usurpadoras» (Aguado, 2016:135).

Ante esta situación, es necesario establecer unas políticas activas para favorecer la incorporación de la mujer en igualdad, entendiendo que, sin una intervención clara, seguirá favoreciéndose la contratación masculina de forma inconsciente. La discriminación positiva sería una práctica que “se encamina a privilegiar a los o las integrantes de un grupo desfavorecido (en situación de «discriminación adversa»)” (Lesmas, 2005: 59), en este caso, las mujeres. Debido a sus resultados inmediatos, supone un “instrumento clave de una política de reducción de las desigualdades entre los diferentes grupos sociales” (Urteaga, 1997: 183). Esta intervención se enmarca en las medidas de acción positiva, unas medidas orientadas a garantizar la igualdad entre grupos sociales entre los que existe una situación de discriminación que en este caso se da entre hombres y mujeres (Lesmas, 2005). Siendo, por tanto, una acción positiva que pretende garantizar la igualdad en cuanto a los resultados, ya que, de acuerdo con Osborne (1997), solo con establecer objetivos de igualdad no es suficiente.

Existe un amplio marco legal que apoya su aplicación en España, amparándose en legislaciones supranacionales provenientes de la ONU o la UE. El debate legislativo e ideológico en torno a esta medida está incuestionablemente situado en el hecho de que pueda perjudicar a otro grupo social, en este caso el de los hombres. Las sentencias del tribunal constitucional español son numerosas y muy claras al respecto, estableciendo que, en caso de ser así, al no individualizar ese perjuicio no es una ley injusta y que está por encima el objetivo de “remediar, así, la situación de determinados grupos sociales definidos y colocados en posiciones de innegable desventaja en el ámbito laboral, por razones que resultan de tradiciones y hábitos profundamente arraigados en la sociedad y difícilmente eliminables”, según la Sentencia del Tribunal Constitucional de 16 de julio de 1997. De acuerdo a la misma sentencia, la ley actúa dando un trato diferente a situaciones que son, en la realidad, también diferentes. Mediante estas medidas se pretende, por tanto, contrarrestar los elementos mediante los cuales los hombres siguen siendo un grupo privilegiado en las empresas y en este entorno laboral en concreto. Como veremos a lo largo del análisis, estas medidas de discriminación positiva son entendidas de una manera muy concreta por las personas trabajadoras, y ello debe ser tenido en cuenta para asegurar el éxito de las mismas en el caso de que se inicien.

#### **4.3. Metodología**

Para la elaboración de este artículo se ha seguido una metodología cualitativa de análisis del discurso, complementada con una recogida de datos cuantitativos y una revisión bibliográfica de las principales cuestiones abordadas. Se han realizado y analizado 25 entrevistas en profundidad y semiestructuradas, de una duración de entre una y dos horas, realizadas a trabajadoras (14 de ellas) y trabajadores (11) en grandes empresas de la industria química de Tarragona. Concretamente, son personas que ocupan los puestos de operador/a y en algunos casos también panelistas. Son los dos puestos que están más en contacto directo con la producción, en el caso de panel, en el control del proceso, y en el caso de las personas operadoras de campo, directamente en la gestión de la producción. Las personas entrevistadas tenían entre 25 y 48 años en el momento de la entrevista y se incorporaron entre 2001 y 2015. En el momento de la entrevista 23 de 25 tenían un contrato indefinido. Todos los nombres que se atribuyen a las personas entrevistadas son ficticios. Las entrevistas consistían en una primera parte de recogida de datos concretos, como el tipo de contrato o los años en la empresa. En la segunda parte se realizaba la entrevista de forma semiestructurada, repasando los diferentes

temas previstos. Los temas tratados eran relativos a sus propias experiencias y opiniones, así como descriptivos de su entorno laboral y sus rutinas. En concreto, se abordaban cuestiones en torno a la dimensión de las relaciones sociales en su trabajo, la conciliación o la igualdad de género. De su contenido, el análisis se ha centrado en concreto sus discursos en torno a la igualdad de género en la empresa y la discriminación positiva.

Se han realizado también entrevistas complementarias que, aunque no se han utilizado directamente para este análisis, sí han servido para dotar de contexto a la investigación. Concretamente, se han realizado tres entrevistas de este tipo, dos a personas docentes y directivas de un centro de formación del grado de formación profesional específico de la industria química, así como a un directivo de una industria química.

En el análisis se ha aplicado una perspectiva binaria. Pese a partir de una concepción teórica no binarista, en los resultados se ha observado una aplicación clara de este modelo en las percepciones y modelos trasladados por las personas informantes. De esta manera, se ha considerado que el análisis debía adaptarse a esta perspectiva, que se ha revelado útil en el análisis, considerándola una postura metodológica emic. En el terreno analizado observamos una dicotomía clara por género entre masculino y femenino, pero sobre todo, un debate abierto sobre si lo femenino tiene cabida en igualdad de condiciones. Por ello, el mismo género femenino dentro de la perspectiva binaria está en cuestión y es ése el concepto a tratar en esta investigación.

De igual manera, a lo largo de este artículo se trabaja con diferentes conceptos clave, como entorno de trabajo mixto, neutralidad de género o meritocracia. No son conceptos que se utilicen desde su perspectiva teórica, sino que emergen de los discursos de las personas informantes y sirven para nombrar y definir las ideas que ellas transmiten. Son también construidos, pues, desde una perspectiva emic, como herramientas para nombrar unas ideas que se repiten, o unas cuestiones sobre las que generar discurso. La discriminación positiva, en cambio, es un concepto que se trata de forma directa en las entrevistas y en el análisis de los resultados. En este caso se trata de un concepto de base más jurídica, y que engloba un conjunto de medidas que van en la dirección de fomentar la incorporación de mujeres en este caso en el entorno laboral. Este concepto si se desarrolla en el marco teórico, a diferencia de los anteriores, por ser un concepto etic.

#### **4.4. Valoraciones sobre el entorno de trabajo mixto de las personas trabajadoras**

En este apartado se analizan las respuestas de las personas informantes en torno a los entornos de trabajo mixtos frente a los masculinizados o feminizados. Este concepto quizás no sería relevante en otros entornos laborales, pero en esta investigación las respuestas sobre esta cuestión presentan una riqueza muy significativa. Su relevancia se ha dado como concepto en discusión, en pugna o en construcción. Ello indica el momento de transición que está viviendo este entorno laboral, que todavía mantiene a los hombres como la normalidad y que sigue cuestionándose la presencia de las mujeres. Las mujeres entrevistadas apuestan unánimemente por entornos laborales mixtos, en los que participen tanto hombres como mujeres: “Si fuéramos el 50% yo creo que sería más enriquecedor que ser tantos hombres y tan pocas mujeres. Tanto para los hombres como para las mujeres” (África). En el caso de los hombres, no en todas las entrevistas se desarrolló su visión sobre esta cuestión, pero quienes lo hicieron apostaron claramente por un entorno mixto, aunque a veces con ciertas puntualizaciones, como Antoni, que comentaba que era más cómodo un entorno masculino, pero más enriquecedor un entorno

mixto. Únicamente dos informantes, un hombre y una mujer, mantienen que es indiferente, ya que el género no importa para realizar el trabajo, por lo que no es relevante que sea un entorno mixto o de un único género. Un informante respondió que otro escenario que el mixto no le parecía posible: “no concibo un trabajo donde no haya mujeres” (Pau). Es interesante que en sus respuestas dan a entender que algunas personas consideran que trabajan en un entorno masculino, mientras otras ponen su entorno laboral como ejemplo de entorno en el que sí se da esa mixtura, como Aina, que es la única y primera mujer de su turno: “muchísima gente me lo dice: que mi turno funciona super bien. Porque es eso. Yo apporto cosas, el otro aporta otras cosas y son formas de verlo diferentes”. Por ello las concepciones sobre lo que sería un entorno de trabajo mixto varían entre las personas entrevistadas y con lo que se podría plantear a priori como tal.

En las respuestas se repite la idea de la naturalización de la diferencia y la complementariedad de los géneros masculino y femenino, enraizada en una visión claramente binaria. Explicitan que cada género tiene algo diferente que aportar, poniendo a ambos en valor y dando mucha importancia al enriquecimiento que supone trabajar con esos saberes y experiencias diversos, como formula Aina en la siguiente cita, siguiendo con su argumentación: “Un hombre y una mujer siempre, distintos. Pero siempre, la visión de una mujer y la de un hombre son diferentes. Hay veces que es mejor una y hay veces que es mejor la otra. Si lo puedes compaginar y hacer un coctail? Perfecto”. Una complementariedad que se plantea como favorable y beneficiosa no solo para la empresa sino también para las personas trabajadoras.

Es también interesante observar que las informantes no perciben los entornos con mayoría de mujeres como mejores para ellas. De hecho, todo lo contrario, cuando se hace alusión a estos entornos es para resaltar sus cuestiones negativas “Porque donde hay solo mujeres, al menos yo lo he visto en (mi experiencia), si hay dos mujeres que son cotillas o más malas o eso... a la que tengan una pelea la tienen de por vida” (Marta). La lucha entre mujeres y los estereotipos negativos sobre las mujeres aparecen en sus respuestas, normalizados y totalmente asumidos, pese a ser ellas mismas mujeres. Parecen entender que en los entornos feminizados se darían situaciones más conflictivas de las que ya viven en entornos masculinizados “creo que es bueno mixto. Si fuéramos más mujeres, nos quitaríamos los ojos!” (Gemma). Los entornos masculinos tampoco son valorados como mejores que los mixtos pero, a diferencia de los femeninos, cuando se comentan se destacan sus elementos positivos, como sigue Gemma: “creo que a veces lo agradeces también. Agradeces trabajar... (con hombres) si, porque son más simplones”. Estas percepciones no dejan de suponer una paradoja, si se tiene en cuenta que han experimentado unas trayectorias laborales muy duras en entornos de trabajo muy masculinizados, donde su condición de mujeres les ha conllevado muchas dificultades precisamente solo por el hecho de ser mujeres, como se desarrolla de forma teórica en Aguilar-Cunill y Brunet (2018).

En el caso de los hombres, se compara el equipo de trabajo mixto con uno masculino. Se destaca la mayor comodidad de los entornos masculinos, ya que en muchos de sus relatos las mujeres rompen con su camaradería natural y ello genera un rechazo. Estos comentarios se realizan casi siempre en terceras personas, relatando lo que les pasa a algunos de sus compañeros “hay que no dan más de sí, ya ves. Son gente que no quiere ir nunca con... solo tíos, cena de tíos, cena de no sé qué, solo tíos” (Antoni). En las entrevistas aparecen referencias a esos momentos de desestabilización que causa la presencia de mujeres “a veces sí que se cortan por las burradas que se dicen que a veces están fuera de tono y al estar ellas se frena un poco” (Santi). Todo ello

encaja con la percepción de las mujeres de que existen resistencias a su presencia por parte de algunos hombres.

Como podemos ver, los referentes de hombres y mujeres al hablar de entornos mixtos son contrapuestos. Ambos comparan ese entorno con un entorno únicamente de su propio género. En el caso de las mujeres, ese referente es en cierta manera inexistente, al menos en el ámbito laboral en el que se encuentran, por lo que hablan de algo que se imaginan. En el caso de los hombres, es una realidad en algunos casos experimentada por los mismos informantes, por lo que es mucho más realista. Se observa que en ambos casos se apuesta por el entorno laboral mixto, aunque cambia la alternativa con la que lo comparan. En el caso de las mujeres se contraponen con una situación desagradable y de mal ambiente únicamente femenino, de manera que el entorno mixto es más deseable que un entorno únicamente de mujeres. En el caso de los hombres, en cambio, se contraponen a un entorno únicamente masculino. En este caso, suelen hacer referencia a este entorno no mixto como deseado por terceras personas que también son hombres.

Es posible que en estas últimas respuestas masculinas se encuentre un elemento de deseabilidad social. El avance de la igualdad de género como paradigma políticamente correcto y la concepción del machismo como un paradigma negativo y poco aceptable pueden ser elementos que influyan en las respuestas, unido al hecho de que la entrevistadora sea mujer, pueden desencadenar este efecto en los informantes. Como indica Verge (2009:29): “cuanto más relacionada esté la pregunta con las características observables del entrevistador, más probable es que los encuestados modifiquen sus respuestas hacia posiciones que consideren compatibles con su interlocutor o cercanas a las expectativas normativas del mismo”. De esta manera, los informantes podrían expresar las reticencias al entorno mixto en tercera persona como una herramienta que les permite no posicionarse pero a la vez trasladar esa opinión. La comparación de estos posicionamientos con el propio también permite presentarse como alguien favorable a la igualdad de género.

#### **4.5. La igualdad de género en la industria química desde la perspectiva de las personas trabajadoras**

##### **4.5.1. La igualdad como neutralidad y meritocracia en las mujeres**

El concepto de igualdad deseada que se desprende de las entrevistas con las mujeres informantes es una igualdad de trato, sin hacer distinciones por género. El objetivo en cuanto a igualdad entre las informantes no es resultista, en el sentido de que no busca la igualdad en cuanto a número de mujeres y hombres contratados, ni en cuanto a paliar las desigualdades sociales de género que existen, sino que está muy centrada en la evaluación igualitaria. Según su visión, no hacer ninguna diferencia es la forma ideal de asegurar la igualdad de género; las entrevistadas defienden explícitamente un sistema meritocrático como el más justo, y quieren ser tratadas según ese sistema. De manera que existe una idea generalizada de que la forma de igualar es aplicar únicamente la meritocracia y eso creará igualdad para toda la plantilla. Ángeles lo explica en la siguiente cita “Y qué sería igualdad de género en la empresa? Pues no sé. No juzgar a alguien por su sexo o... eres válido? Vale, pues te cojo. Que no importe el género, no?”.

La meritocracia también se sustenta en la puesta en valor de su propio trabajo como un trabajo técnico y complicado. Un trabajo que exige preparación técnica y, sobre todo, experiencia. En este sentido, en las entrevistas las informantes expresan la necesidad de mantener mayores periodos de formación interna, frente a las nuevas políticas de las empresas hacia la

flexibilización y la mayor rotación de las personas trabajadoras. La veteranía es una condición que se consigue tras muchos años de trabajo y parece ser muy respetado en sus empresas. Así, en el proceso de selección lo primordial es garantizar la competencia, que entre quien sea mejor, siendo el género un elemento totalmente secundario “Es un puesto complicado. Si eres válido eres válido, si no, no. Da igual que seas una mujer o un hombre” (Merche). Estas argumentaciones son coherentes con la evolución real de los requisitos formativos de estos puestos de trabajo, que cada vez requieren mayor formación y más especializada. En las mismas personas informantes se observa una evolución en el nivel de estudios requerido para ser contratadas dependiendo del momento en el que empezaron a trabajar, habiendo pasado en los últimos años de contratar a personas con niveles formativos muy básicos (bachillerato o incluso educación básica) a ser imprescindible un grado superior específico, el de química industrial.

Pese a ello, en las entrevistas aparecen casos claros de discriminación hacia las mujeres en los procesos de selección. Además, y como se desarrolla más largamente en Aguilar-Cunill (2018), en estos lugares de trabajo existe un debate invisible, en segundo plano, sobre si las mujeres son tan buenas como los hombres desarrollando esos trabajos. En diversas entrevistas a mujeres se encuentran situaciones en las que directamente les han realizado esa observación, lo que da a entender que es un pensamiento extendido y vinculado a la cultura del sector. En el relato de esas situaciones se da la paradoja de que, si bien la defensa de la justicia y la competencia aparece en todas las entrevistas, ésta se utiliza en contra de la discriminación positiva, pero no se vincula con la lucha contra la discriminación negativa. En esos casos, en los que describen situaciones claramente discriminatorias, adoptan un tono de comprensión y empatía. Frente a una potencial “sororidad”, se observa una gran soledad de cada mujer al afrontar estas situaciones, sin plantearse en muchos casos socializar su problema o buscar ayuda en el resto de trabajadores. En la siguiente cita Marta nos explica que en un primer proceso de selección no fue contratada porque sus futuros compañeros no querían trabajar con mujeres.

En el 2004 yo entré a la entrevista, pero no me cogieron aquel año, me cogieron en 2005. Y entonces fue porque aquella vez le preguntaron a la gente y había gente que si que quería pero había otra que no. Y no estaban muy convencidos así que en esa tanda no entraron mujeres. En la siguiente dijeron: vamos a coger a una chica. Y la gran mayoría ya estaban más viejos y entonces fue cuando entramos. Pero en la primera no entré porque no cogieron a chicas. Esto me lo explicaron después, una vez estaba dentro. Pero igualmente tampoco me hubieran llamado si no les interesaba porque yo estuve casi dos años haciendo entrevistas.

Lo explica con normalidad, como una anécdota, sin hacer juicios de valor sobre la potencial injusticia de la situación. Y, junto a eso, es muy llamativo que acaba su explicación dejando claro que si la cogieron era porque valía, se entiende que justificando que no la cogieron solamente por ser mujer, cuando, de hecho, lo que pasó fue lo contrario, que dejaron de contratarla por serlo. Ángeles también deja clara esa cuestión cuando habla de cómo fue contratada: “fuimos un chico y yo. Y por ejemplo yo mostraba mucho más interés que él en aprender la planta y el panel, entonces veo normal que me hayan llamado a mi y a él no (...) yo lo he hecho muchísimo mejor que él”.

Esta necesidad de justificarse es coherente con la forma en la que se incorporan en ese espacio de trabajo, donde, como señalaba anteriormente, muchas de ellas han recibido comentarios directos sobre su capacidad de realizar ese trabajo por ser mujeres “Un compañero que tenía yo me decía en la cara que no veía bien que hubiera mujeres en la refinería, de operadoras. Que no podíamos hacer bien ese trabajo” (Casandra). Ante esta actitud, ellas demuestran que sí

pueden trabajar ahí y que sí pueden realizar ese trabajo, aunque eso les suponga hacer un esfuerzo mayor. Esta lógica se mantiene presente incluso en situaciones como la primera, en la que queda fuera de duda su valía como trabajadora, que hizo que apostaran por contratarla pese a la oposición de la plantilla.

En la siguiente cita se relata una situación similar, y la informante adopta una actitud comprensiva hacia los hombres que no querían mujeres en su sección: “entonces claro, la protección esa de ellos que soy el jefe de familia y tal, protejo y no quiero. Yo lo quise entender por ahí. Y no querían que hubiera chicas. Y ahora ya están acostumbrados y en otras terminales yo creo que ya empiezan a haber” (Adela). No se plantea la situación como una afrenta personal hacia ella, o como una cuestión que genere una discriminación de género, sino desde la empatía con esos hombres y valorando positivamente su evolución. La normalización de discriminaciones hacia las mujeres llama la atención en el relato de este tipo de anécdotas, pero reaparece una continuidad en las diferentes informantes. Es decir, si bien sus entrevistas nos muestran un contexto en el que hay una normalización del cuestionamiento de las capacidades femeninas para el trabajo y por tanto una actitud discriminatoria, también nos muestran una minimización de este tipo de cuestiones por parte de las mismas mujeres. La siguiente cita también muestra esta normalización:

Y la otra chica que entró al poco tiempo la despacharon. No sé qué problema tuvo. Yo siempre pensé que tuvo un jefe machista, que no le gustaban las mujeres. Para nada, porque siempre ha tenido problemas con las mujeres, no las quería en su zona y las que entraban yo creo que con cuentagotas. Y tuvo problemas y como no le gustó o lo que fuera, pues la despacharon (Mari).

Da a entender que el machismo de un trabajador puede motivar la continuidad o el despido de las trabajadoras. En otros testimonios encontramos cambios de turno o de lugar de trabajo de las mujeres para paliar una situación de acoso por razón de género o sexual. Por todo ello, a partir del trabajo de campo se puede afirmar que si hay discriminaciones por razón de género pero que actúan en negativo sobre las mujeres. Las bases de ello no parten de políticas conscientes de la empresa, sino de prejuicios y de la reproducción del vínculo entre el trabajador y la masculinidad.

#### **4.5.2. Igualdad y discriminación positiva desde la visión masculina**

En algunas de las entrevistas se da una paradoja interesante, y es que al hablar de igualdad de género se refieren a que no se discrimine a los hombres. Esta idea aparece explícitamente en una entrevista: “De todas formas creo que la empresa a nivel de igualdad y a nivel de todo, o sea, discrimina. Pero discrimina al hombre y no a la mujer” (Gael). El ejemplo que pone es el hecho de que los hombres no tengan los mismos permisos por paternidad que los de maternidad, pero amplía la idea a una práctica habitual. En otras entrevistas esta percepción aparece de formas más sutiles. Juan por ejemplo explica largamente su experiencia con una compañera que entró en su equipo. Según su relato, él tenía que ayudarla a hacer todo porque ella sola no podía, con lo que da a entender que él trabajó mucho más y mejor, porque hizo el trabajo de dos personas. Al decidir el siguiente ascenso, ascendieron a la mujer por su género, evidenciando lo injusto de la medida. Pedro habla de la necesidad de igualdad de trato, pero lo hace desde su primera persona, defendiendo que a él (como hombre, parte del grupo privilegiado), no se le discrimine “Yo creo que la mejor manera de que haya igualdad es que seamos iguales, que nos veamos como un igual, que yo tenga las mismas posibilidades, yo tenga las mismas posibilidades”. Antoni considera que las mujeres, por ser menos habituales en el

trabajo industrial, tienen más visibilidad al realizar el mismo trabajo: “el trabajo es el mismo pero la mujer en este caso destaca un poco más solo por el simple hecho de ser mujer”. El hecho de que las mujeres en entornos masculinos tengan más visibilidad y esto sea beneficioso para sus trayectorias laborales es un elemento que recoge Miller (2004:51) en su análisis de las mujeres ingenieras: “ser novata y altamente visible tiene ventajas laborales”. En el caso analizado, no observamos este efecto positivo de la visibilidad, o de su utilización como una herramienta. De hecho, las mujeres expresan precisamente que su trabajo está mucho más cuestionado de entrada por el hecho de ser mujeres, y perciben esa visibilidad de una forma muy negativa, relatando efectivamente resultados negativos de esa visibilidad.

De las 11 entrevistas realizadas a hombres, en dos casos los informantes no tomaron una posición frente a la discriminación positiva, pero del resto, solamente dos defendían que ésta se llevara a cabo. En ambos casos lo argumentaron desde el hecho de que el cuerpo de la mujer necesita de una ayuda para poder realizar el mismo trabajo que en el caso del hombre. Desde esta perspectiva, la acción positiva sería una compensación a un hándicap femenino, como explica Gael: “no lo veo mal, lo veo bien porque la mujer tiene unos cambios en su cuerpo que no los tiene el hombre”. Esta forma de justificarlo es diametralmente opuesta a las justificaciones teóricas de la discriminación positiva, según las cuales ésta solo existe para compensar una desigualdad de oportunidades que existe por razones únicamente sociales y culturales. Sería la concepción errónea de las mujeres como menos capaces la que justifica unas acciones de discriminación positiva para hacer posible la entrada de mujeres y la demostración de que este razonamiento es equívoco con la práctica y la normalización de su presencia en el entorno laboral. En este sentido, sería precisamente disputar los argumentos hallados a favor de la discriminación positiva los que justificarían una intervención con esta herramienta.

En el resto de casos, en contra de la discriminación positiva, se mantiene esta postura por defender la misma idea de igualdad que en el caso de las mujeres, una igualdad como neutralidad al género. Esta igualdad es la que aseguraría, como también ellas defienden, la meritocracia. Y, también como en el caso de las mujeres, identifican la discriminación positiva como un elemento que pone en duda este sistema. Un informante, incluso defiende que la discriminación positiva no debe existir porque supone un problema para la credibilidad de las mujeres trabajadoras, ya que la sola sospecha de su existencia hace pensar que las mujeres no tienen derecho a estar ahí: “Hay como la visión de que las mujeres ascienden por discriminación positiva, porque están buenas o por cosas así. Que no son capaces de ascender, que de por sí no ascenderían. Que no son hábiles” (Fede). En otro caso, Daniel defiende que la discriminación positiva no debe hacerse al entrar en el puesto de trabajo, sino que debe ser una cuestión previa, que deconstruya los prejuicios y estereotipos sociales que vinculan a hombres y mujeres con diferentes sectores laborales en función de su género.

El cuerpo y las fases reproductivas femeninas toman mucho protagonismo en los discursos masculinos sobre las mujeres trabajadoras. Se describe como un cuerpo muy cambiante, que experimenta ciclos de mayor y menor capacidad física a nivel micro con los ciclos menstruales, y a nivel macro, con la menopausia. Si, como podemos observar en estudios realizados en entornos únicamente masculinos, el cuerpo femenino es incompatible con el entorno industrial (Palermo, 2015), una vez las mujeres empiezan a estar normalizadas, esa incompatibilidad parece reducirse o concentrarse a determinados momentos de la vida de las mujeres. Concretamente, está muy vinculado a la reproducción: la menstruación, el embarazo y la menopausia son los tres momentos que aparecen de forma reiterativa como incapacitantes para las mujeres en la planta química. Como en la siguiente cita de Daniel en la que se naturaliza que

durante la regla las mujeres pierden capacidad de concentración o fuerza: “si la chica está con la menstruación, que es una cosa que tenemos que aceptar, porque parece que sea un tema tabú. Claro, en el momento de hacer esfuerzos o estar más concentrada, no está bien”. En cierta manera es posible que el hecho de que las mujeres cuando se quedan embarazadas no puedan seguir trabajando en la planta química hasta que dejen de dar el pecho, por seguridad, sea un factor que potencie la hipervisibilización de su faceta reproductiva.

En este contexto, los ascensos a mujeres en muchos casos se entienden como una necesidad del lugar de trabajo o la única manera de que las mujeres puedan seguir trabajando en la empresa: saliendo del trabajo de campo manual. Porque el ascenso directo de las personas que trabajan como operadoras de campo es panelista (esto es tradicionalmente así, aunque en algunas empresas ambos puestos están fusionados de distintas maneras), un puesto también a turnos pero que no requiere de fuerza física, ya que es un puesto de control del proceso a través de ordenador. Algunos informantes consideran que la política de discriminación positiva en el ascenso está pensada para evitar que las mujeres dejen de ser productivas como operadoras por tener la menopausia o la menstruación y que por ello las ascienden a panelistas, como explica Alberto “Nosotros pensamos a veces que a la empresa puede ser que no le interese tener a la mujer fuera porque la gente sale más mermada o se da más de baja... entonces dice la pongo en panel, y están ahí sentadas y no me darán problemas”. La discriminación positiva en el ascenso ocurriría por la imposibilidad de que las mujeres realicen el trabajo de planta de forma igualmente efectiva debido a su cuerpo, especialmente en la menopausia. En estos casos la crítica no se dirige a las mujeres, a las cuales no se hace responsables de sus cuerpos, sino a la empresa, que sí debe responsabilizarse de que ellas también puedan realizar el mismo trabajo adaptando el lugar de trabajo, especialmente la dureza de algunas válvulas.

#### **4.6. El rechazo de las medidas de discriminación positiva por parte de las mujeres**

Sólo tres de las catorce informantes defienden las medidas de discriminación positiva hacia las mujeres. Ello hace que sus discursos a priori no parezcan del todo coherentes, ya que no defienden una medida como esta, que en principio les resultaría beneficiosa. Sin embargo, hay diferentes argumentos que las hacen posicionarse en contra de esta medida. Su experiencia en este entorno laboral incluye que sus compañeros cuestionen su capacidad de realizar ese trabajo solo por el hecho de ser mujeres. Su mera presencia parece ser una excepción que debe ser explicada más allá del resultado de un proceso de selección, y las políticas que favorecen la presencia femenina parecen ser la única explicación para su presencia en ese puesto de trabajo. Desde un punto de vista meritocrático, ello supone que ellas no han sido escogidas por ser las mejores, sino por ser mujeres, y ello supone una mengua de su autoridad y profesionalidad ante sus compañeros hombres, que se entiende que sí han pasado realmente las pruebas de selección. Por ello, la discriminación positiva supone un importante talón de Aquiles en muchas trabajadoras, creándoles una necesidad de justificarse y hace trastabillar el derecho mismo de ellas a estar en ese lugar de trabajo. Las mujeres responden al cuestionamiento de su capacidad de trabajo trabajando más y mejor, con el objetivo de, ellas individualmente, quedar fuera de toda duda sobre por qué han sido contratadas: “sabes que tienes que dar este plus. Yo no estoy aquí por el plan de igualdad, estoy aquí porque hago esto, sé hacer esto. Pero aun lo tengo que demostrar un poco más” (María). Ello coincide con lo indicado en Aguado (2016:135) sobre que los errores que realizan las personas de un grupo desfavorecido, en este caso el de las mujeres, son interpretados como inherentes a su condición de género. Esta valoración genera un efecto

demostración, que se percibe en este caso claramente cuando las mujeres se esfuerzan por demostrar que son capaces de realizar el trabajo de operadoras o panelistas.

Así que la discriminación positiva en este espacio laboral se percibe como una contribución a debilitar la figura de las mujeres como trabajadoras capaces, pero esta vinculación no es casual. Como se observa en la siguiente cita, es algo sistemáticamente repetido en ese entorno laboral en torno a los ascensos femeninos: “cuando ascienden a alguien siempre evalúan más si es una mujer que si es un hombre. O sea que si es una mujer es porque es una pelota, es porque es mujer y es discriminación positiva... y si es un hombre pues bueno, también dicen que es un lameculos pero hay palabras que ya no se tocan” (Casandra). Aparece por tanto una rumorología que extiende el cuestionamiento de los ascensos femeninos y el cuestionamiento de la discriminación positiva como una medida deseable a la vez. Ante esta opinión general, es difícil para el conjunto de mujeres encontrar un punto de partida justo para defender una medida que las beneficia a ellas. La rumorología es un arma muy eficaz para el control de la opinión general y para bloquear cualquier intento de mejorar o cambiar una situación. Levanta una sospecha constante e individual sobre las mujeres afectadas, alejándolas del resto y dificultando la sororidad. Los detalles personales de la situación esconden las posibles vinculaciones con el género, debilitando los discursos de reivindicación de los derechos de las mujeres. Estos rumores, de acuerdo a las entrevistas, se alimentan de forma muy proactiva por parte de sus compañeros, quienes en muchos casos se los transmiten a las mismas mujeres sin ningún pudor.

Es en este sentido en el que las medidas de discriminación positiva son rechazadas, no solo por el entorno laboral de las informantes, sino por ellas mismas, como medidas contrarias al sistema meritocrático deseado. En ello también se detecta una cierta identificación de las mujeres con el grupo masculino y sus intereses. Ante el conflicto que generan las identidades de mujer y obrero, que en este entorno parecen ser incompatibles, las mujeres tienden a invisibilizar su identidad femenina y a una cierta masculinización para atajar esa incompatibilidad (Aguilar-Cunill, 2018). Esta masculinización, de alguna manera incluye también la defensa de los intereses masculinos frente a los femeninos. Y es que su adscripción al grupo socialmente dominante es una estrategia de supervivencia social que quedaría en duda si defendieran los intereses del grupo de mujeres. En todo caso, frente a la posibilidad de estas medidas, prefieren la pretendida objetividad de los procesos de selección existentes, que parecen capaces de medir únicamente la valía de las personas, sin tener en cuenta el género. Y es que, como muy bien destaca Osborne (1997: 71) “Siempre que no entra en liza la discriminación positiva parece pensarse que los criterios de selección son justos y se hallan libres de valores culturales. Sólo cuando entran en juego las acciones positivas se esgrime la supuesta pureza de los criterios aludidos, que una política como la aquí comentada amenazaría con vulnerar”.

Y ello a pesar de que la situación que se desprende de sus experiencias muestra unos procesos de selección poco controlables en cuanto a su objetividad, en los que se observa poca transparencia en los métodos de selección. Las informantes no conocen los criterios de contratación o ascenso, como acusa Casandra en la siguiente cita, “la gente no está motivada porque no tiene una línea que seguir para ascender en la empresa”. Por ello en las entrevistas se recogen las percepciones personales de las informantes. Once de las catorce entrevistadas considera que actualmente no existe discriminación positiva en los puestos de operador/a de planta, aunque en todos los casos expresan su opinión, sin tener conocimiento directo de su existencia. Dos de ellas dan argumentos fundados en observaciones de su entorno para defender que no puede existir. Adela dice que no puede haber discriminación positiva porque si no habría más mujeres y África arroja un dato muy interesante: “yo creo que no. Más que nada

porque para las mujeres que somos implicaría muchas cosas: tendrían que hacer vestuarios nuevos para las mujeres, tendrían que cambiar muchas cosas... que no cambian". Otras dos informantes, en cambio, parten de la confianza en su empresa y en su profesionalidad para defender su opinión de que la no existencia de medidas de discriminación positiva, dando a entender que las decepcionaría que fuera de otra manera. A todo esto, es remarcable que, pese a que la pregunta se formulaba de forma abierta, al hablar de discriminación positiva a priori se refirieron todas al momento de la contratación, y solo una de ellas en el ascenso. Si tenemos en cuenta que ellas piensan en la contratación, desde un punto de vista estratégico es lógico no defender una medida que, una vez contratadas, ya solo puede traerles complicaciones. Quizás por ello solo tres de ellas defienden que deben existir. Una de ellas considera que es una forma de dar una oportunidad a las mujeres que, de otra manera, no la tendrían. Otras dos mujeres defienden que deben aplicarse estas medidas para contrarrestar los celos que observan hacia la contratación de las mujeres en un caso, y para favorecer que entren más mujeres en otro.

De los tres casos que consideran que sí existe actualmente, dos de ellas consideran que han sido testigos de estas prácticas, y una considera que existe como una declaración de intenciones o una medida estética sobre la igualdad de género "a la empresa le interesan los números generales, decir que tiene un 50% de mujeres y un 50% de hombres" (África). Esta identificación de la discriminación positiva como una medida de cara a la imagen exterior de la empresa es común y, en su formulación, muchas veces sitúa a las mujeres que se beneficiarían de esta medida como instrumentos en manos de esa empresa, no como un reconocimiento a su valía: "Vamos a potenciar a las mujeres para que les den altos cargos pero no vamos a mirar si son mejores o peores. Simplemente vamos a meter a tres mujeres aquí para callar bocas" (Dora). Es en este sentido en que las críticas hacia las medidas de discriminación positiva incorporan el argumento de que son contrarias a su mismo objetivo. Es decir, que en la búsqueda de la igualdad, provocan desigualdades. Pero, como defiende Osborne (1997:73): "ése es justamente el fundamento de este tipo de políticas: la consideración de que la promoción de la igualdad, aplicable a todos por igual, resulta contraria al principio de igualdad cuando se aplica a personas pertenecientes a grupos que no se encuentran en situación de igualdad real, substancial y no sólo formal". Las medidas de discriminación positiva vendrían pues a contrarrestar situaciones en las que, pese a no haber una discriminación formal, si existe a nivel informal, impidiendo una igualdad real. En una de las entrevistas se compara la discriminación que supondría la contratación prioritaria de un hombre con la de una mujer "Es como si en las tiendas de ropa se ponen a coger a chicos. Y si yo quiero trabajar de vendedora de ropa y te cuelgo siete camisas en un minuto, qué pasa? No? Si soy mucho más productiva, por qué tienes que coger a un hombre?" (Ángeles). La realidad es que, de acuerdo a los estudios realizados sobre hombres trabajadores en entornos laborales feminizados, ellos de hecho sí encuentran una discriminación positiva sutil. Mientras ellas son constantemente cuestionadas en los entornos masculinizados, ellos son percibidos como más capaces de realizar el trabajo y encuentran una escalera de cristal en lugar de un techo de cristal: una mayor facilidad de ascenso que sus compañeras mujeres (Williams, Acker, 1990).

#### **4.7. Conclusiones**

Las construcciones de género en la industria química que vinculan la masculinidad con una mayor adecuación a la realización del trabajo suponen una barrera informal aunque estructural a la entrada y la normalización de las mujeres en este entorno laboral. Ante esto, las mujeres desarrollan estrategias individuales para integrarse en los grupos masculinos y ser "uno más".

La igualdad como meritocracia o falta de discriminación es un concepto generalmente aceptado por hombres y mujeres. Parece creado desde el diálogo entre la cultura previa a la entrada de las mujeres (en la que merece trabajar quien es capaz, quienes son capaces son los hombres) y la que se está formando una vez entran las mujeres (merece trabajar quien es capaz, las mujeres también pueden ser capaces). Se disputa pues, la posibilidad de que las mujeres sean tan capaces como los hombres, y se busca una demostración neutral de ello en cada caso concreto. En cambio, no hay un cuestionamiento de la situación leída a la inversa: se ha creado una cultura organizativa excluyente, en la que solo los hombres tienen cabida, y las mujeres quieren demostrar que pueden ser buenas trabajadoras, sin tener en cuenta que la discriminación es por género, no por su capacidad real.

Las nuevas construcciones sociales de género reifican algunos de los elementos que suponían barreras a la entrada de las mujeres y que se deben atender como debilidades presentes en el proceso. Se hipervisibilizan los procesos biológicos femeninos en torno a la reproducción como barreras a su capacidad de trabajo. Se reproducen en las mismas mujeres los discursos de rechazo a los entornos laborales feminizados. La caballerosidad y la puesta a prueba de las mujeres son dos maneras, en positivo y negativo, de re-establecer una barrera, en este caso más informal, a la incorporación de las mujeres en este entorno laboral. El mantenimiento de unos procesos de introducción al grupo distintos entre hombres y mujeres mantiene la distancia entre sus experiencias en este mundo laboral, manteniendo las desigualdades de género en otro plano.

El entorno de trabajo mixto es el que presentan tanto hombres como mujeres como el mejor, frente a un entorno de trabajo de un solo género. El binarismo de género aparece de forma muy clara en las respuestas sobre esta cuestión, fomentando unas argumentaciones basadas en la complementariedad de hombres y mujeres. En el caso de los hombres se puede percibir como el paso a un entorno mixto genera una salida de una zona de confort como era el entorno masculino, y por tanto una revisión de las prácticas y las formas de relación en el entorno laboral. Mientras, las mujeres describen un entorno solo femenino como poco deseable. De esta manera, tanto hombres como mujeres muestran preferencia por un entorno laboral mixto, pero en el caso de los hombres éste se ve como una oportunidad o un reto frente a la comodidad del entorno masculino, mientras en el caso de las mujeres se prefiere un entorno mixto por mayor comodidad y buen ambiente. De esta manera, tanto hombres como mujeres positivizan la masculinidad y la camaradería masculina, pese a preferir un entorno masculino mixto. La entrada de mujeres es un hándicap necesario en un entorno masculino, que permite que las mujeres puedan acceder a este espacio. Ello es una paradoja ya que precisamente la camaradería masculina es un elemento sobre el que se construye en parte la exclusión informal de las mujeres.

La igualdad de género deseada por las mujeres informantes es una igualdad de trato, neutral al género, y muy basada en la meritocracia. Esta meritocracia también es un elemento que juega en las entrevistas como un factor de valorización del propio trabajo. Son firmes defensoras de la profesionalidad en el ámbito laboral. Ello conecta y responde al debate de fondo que se ha detectado a lo largo de la investigación, sobre la capacidad de las mujeres de realizar el trabajo de operadoras de planta como los hombres. Abordando la cuestión desde la meritocracia y la profesionalidad, reivindican ser tenidas en cuenta por su trabajo y no por su género. Ello también contrasta con que las informantes no parten en sus explicaciones de la igualdad de género de una cuestión quizás más evidente desde una observación externa: las situaciones de discriminación por razón de género que ellas mismas narran. Así, mientras en los argumentos

sobre el entorno de trabajo mixto partían de un entorno laboral feminizado que no responde a la realidad de su puesto de trabajo, al hablar de igualdad de género recogen la idea de meritocracia en lugar de demandar la desaparición de las desigualdades existentes. De alguna manera, ellas mismas plantean el hecho de que tiene que cambiar el enfoque general para poder ser integradas en igualdad, que no es solamente una cuestión de género, sino de perspectiva y de cambio en las relaciones entre las personas trabajadoras.

Desde la perspectiva masculina encontramos un resultado inesperado, y es que ellos si hacen referencia a la igualdad de género como el cese de la discriminación, pero en este caso hacia ellos. Ante esta cuestión, relatan vivencias de situaciones de discriminación hacia los hombres. Así, mientras en las mujeres la cuestión sobre la igualdad de género las emplaza a un debate sobre la forma en la que deben ser evaluadas, en el caso de los hombres, la igualdad de género la emplazan en el debate sobre la discriminación positiva, con un discurso preventivo hacia esta medida.

Solo dos de los informantes hombres es partidario de la discriminación positiva, y lo hacen desde un punto de vista paternalista hacia las mujeres. Por tanto, esta medida cuenta con un rechazo muy generalizado entre los hombres, y con unos pocos defensores que lo hacen desde una perspectiva no igualitaria. Precisamente la discriminación positiva pretende paliar desigualdades por razón de género que no están justificadas a nivel competencial. En cambio, sus defensores lo hacen por entender que las mujeres deben incorporarse a este entorno laboral pese a no poder ser trabajadoras igualmente capaces. Vuelve a aparecer en este punto el discurso subyacente sobre la capacidad de las mujeres y por tanto, el discurso de que el de operador de planta o panelista son trabajos necesariamente masculinos. Y aquí vuelve a aparecer la cuestión de la meritocracia como un argumento en contra de la discriminación positiva, en un posicionamiento que se ha encontrado tanto en hombres como en mujeres.

La cuestión de si las mujeres son capaces o no de realizar el trabajo se reinventa para, en muchos casos, trasladarse a una cuestión vinculada a los procesos reproductivos. La maternidad o la menstruación cobran presencia y se entienden como incompatibles con el trabajo. En este caso, aparece también la necesidad de adecuación del puesto de trabajo para poder incorporar a las mujeres de forma plena y en igualdad. En este caso, se vincula a la discriminación positiva en el ascenso, que las separa del trabajo de campo y de operadoras.

Las mujeres muestran unos posicionamientos también opuestos a la discriminación positiva. Entienden estas medidas como un cuestionamiento a su capacidad de estar en ese puesto de trabajo por sus propios méritos, y entienden que va en contra de la meritocracia como forma de selección. Como puede verse en sus relatos, existe un uso activo por parte de sus compañeros de este argumento para desvalorizar el trabajo que hacen las mujeres. A la vez, hay un contraste importante con la adopción por parte de muchas trabajadoras de una estrategia de disimular su feminidad e incluirse en el entorno laboral como uno más, y la discriminación positiva no encaja con esta estrategia, sino que la contradice. Se identifica la discriminación positiva como una herramienta de mejora de la imagen de la empresa, no de trabajo por la igualdad real, y se considera que, pese a ser una medida que pretende igualdad, lo que genera es desigualdad, ya que no se evalúa igualmente a las diferentes personas. A todo esto, no hay una información real de si la discriminación positiva existe. La mayor parte de las mujeres considera que no existe, y que ellas están en ese entorno laboral por su valía, contraponiendo ambas situaciones.

## CAPÍTULO 5. CONCLUSIONES

### 5.1 Resumen de las conclusiones recogidas por artículos

En el primer artículo, “Masculinidad y trabajo industrial. Una exploración de sus vínculos” se recoge el marco teórico, por lo que las conclusiones son aquellos puntos clave a los que se llega a través de la revisión bibliográfica. Así, a partir de la revisión de la conexión e imbricación de la masculinidad con la industria, podemos llegar a diferentes cuestiones a tener en cuenta de base. El artículo recoge como la exigencia de masculinidad, entendida simbólicamente como una competencia laboral, es un elemento que también sirve como medida de presión dentro del puesto de trabajo para el aumento de la producción. La cultura en torno a una masculinidad hegemónica y obrera, por tanto, es un elemento muy positivo para los intereses empresariales industriales. Todo ello no solo tiene el efecto de reforzar la masculinidad, sino también reforzar la exclusión de la femineidad como punto de inicio para esta masculinidad hegemónica.

En este marco, el riesgo es un elemento que se recoge como propio de la demostración de masculinidad. Incluso es un elemento que se encuentra muy presente en los trabajos tradicionalmente masculinos. A la inversa, la prevención o la evitación del riesgo, son elementos que se recogen como tradicionalmente vinculados a la femineidad y que, por tanto, para demostrar masculinidad, deben evitarse. La masculinidad es dureza y aguante del dolor. Esta situación provoca de facto una búsqueda del mantenimiento de la productividad por encima del propio autocuidado o la cautela por parte de los trabajadores, presionados por un mandato de género. Lo cual, a su vez, mejora los beneficios empresariales. De esta manera, la masculinidad actúa como un elemento que disuelve los intereses naturalmente contrapuestos en un eje de clase. Aúna las prioridades de la dirección empresarial con los de las personas trabajadoras.

En todo este contexto, la construcción de un ideal de masculinidad fuerte está necesariamente unido a la construcción de una concepción de la femineidad determinada. El machismo como forma de jerarquía de género en la que la masculinidad es el valor dominante tiene la violencia como herramienta de mantener y reproducir esta dominación. Esta violencia no solo se da contra las mujeres, sino también contra aquellos hombres que puedan representar en algún momento los valores de la femineidad, o que no sean lo bastante masculinos. La exclusión de la femineidad de estos espacios de trabajo industrial se estructuró conjuntamente con la división del trabajo doméstico y el trabajo remunerado y el modelo breadwinner. La identificación de las mujeres con las tareas domésticas no remuneradas y a los hombres con las tareas remuneradas provoca aún hoy una brecha salarial en la que el conjunto de los hombres sigue teniendo una mayor remuneración. Como se recoge en el artículo, las mujeres han trabajado siempre, pero en el ámbito doméstico o en la economía informal, su incorporación al mercado de trabajo formal, remunerado y sujeto a derechos ha sido la que ha conllevado resistencias y que todavía hoy se está consolidando. Esta incorporación, además, se realizó de manera segmentada, teniendo las mujeres mayor entrada en determinados ámbitos o siendo los entornos de trabajo invisible femenino los que ganaban en visibilidad, remuneración y derechos. Esta segmentación, además, evitó en la práctica que hombres y mujeres compitieran por los mismos puestos de trabajo.

Cuando las mujeres se incorporan en espacios de trabajo masculinos, experimentan un conflicto entre su identidad femenina y su rol como trabajadoras. En esos casos, tienden a sentirse outsiders en el entorno laboral, ya que su condición femenina les hace más difícil encajar en el grupo. En esos casos, y no solo en la industria, sino en diferentes profesiones o puestos de trabajo tradicionalmente masculinos, las mujeres tienden a masculinizarse para poder ser aceptadas y respetadas. En cambio, los hombres que se incorporan en entornos de trabajo

femeninos, pese a que también experimentan un conflicto entre ser hombre y trabajador, eligen antes su identidad como hombre. En su caso, la distinción es positiva, y les aporta un mayor nivel de estatus y poder. De esta manera, podemos observar cómo la identidad masculina es una identidad más valiosa que la femenina en cualquier ámbito, que provoca que hombres y mujeres en entornos propios de otro género elijan estrategias contrarias, pero siempre a favor de fomentar esa masculinidad.

En el artículo “Disimular la feminidad, vestirse de masculinidad. Mujeres operadoras de la industria química de tarragona”, se establecen diferentes conclusiones especialmente relevantes para esta tesis. Las mujeres se incorporan al entorno laboral de la industria química pese a que no se está incorporando de igual manera la feminidad. Es decir, sigue habiendo una construcción social del trabajo de operador de planta como un trabajo masculino. Ello supone una dificultad importante para la incorporación real de las mujeres en su entorno laboral. Esta se observa a través del trabajo de campo en las resistencias que encuentran las mujeres a su presencia por parte de sus compañeros y que se visibilizan de diferentes maneras, entre las que destacan el paternalismo, la puesta a prueba o situaciones que se podrían identificar como de acoso sexual hacia ellas. Todas ellas encaminadas a destacar la masculinidad y capacidad laboral de unos frente a la posición de outsider de otras. Se observa como los procesos de gestión de estas situaciones que llevan a cabo las mujeres son en general coincidentes, pero individuales, considerándose responsables de poder mejorar su situación. El artículo visibiliza dos estrategias claras observadas de gestión: el disimulo de la feminidad y la incorporación de la masculinidad. La feminidad que se disimula corresponde a elementos más bien estéticos o materiales, mientras que la masculinidad que se incorpora es de tipo más inmaterial o actitudinal. Este equilibrio comporta una sensación de outsider en el ambiente laboral por ser demasiado femeninas pero también en el ámbito personal por pasar a ser demasiado masculinas.

A lo largo del artículo se establece una constatación de que la incorporación de mujeres por sí solas no es suficiente para una mejora real de la igualdad de género en el entorno laboral masculinizado analizado. Existe toda una dimensión simbólica que debe atenderse para poder construir un espacio con una presencia real y una normalización tanto de la feminidad como de la masculinidad. Por ello, es necesario profundizar en la investigación de este campo para tener una base sobre la que generar herramientas de mejora de la igualdad de género más profundas y que puedan incidir sobre esta dimensión. Como se puede constatar en el análisis del trabajo de campo, en la situación actual son las mujeres las que asumen un elevado coste emocional en toda esta situación. Éste debería tenerse en consideración como un elemento a gestionar por la misma empresa y como una cuestión vinculada directamente a las políticas de igualdad de género. Es por ello que las herramientas de acompañamiento y de sensibilización serían útiles y reforzarían de manera muy importante las políticas de incorporación de mujeres, su bienestar y la reducción de conflictos y malestares entre las personas trabajadoras.

El artículo “Paradojas de la (des)igualdad. La igualdad de género en el proceso de incorporación de mujeres en la industria química” describe diferentes conclusiones en torno a la percepción de las personas trabajadoras sobre la igualdad de género. En primer lugar, y partiendo de la base de que se encuentran en un entorno laboral que está evolucionando hacia un entorno mixto, se analizan sus percepciones en torno a esta cuestión. Se observa como el entorno mixto es el entorno más deseable según todas las personas informantes excepto dos, que consideran que es indiferente. Al explicar las razones se encuentran diferencias importantes entre hombres y mujeres. Así, mientras en el caso de los hombres se habla del entorno masculino como un

entorno cómodo y donde existe una camaradería masculina, en el caso de las mujeres se percibe de forma muy negativa un entorno femenino. De esta manera, en ambos casos se concibe la masculinidad como una cuestión positiva en el entorno laboral, aunque se prefiera que estén presentes ambos sexos. En sus respuestas se percibe claramente un marco de género binario con unas ideas de complementariedad entre géneros muy enraizadas. En este apartado se resalta el hecho de que los hombres, en sus respuestas, en muchos casos hacen mención a compañeros que no estarían de acuerdo en un entorno de trabajo mixto. Lo hacen en tercera persona, señalando que ellos no son los que piensan así, pero incidiendo en que se debe tener en cuenta las resistencias que pueden oponer otros hombres y que podría ser un problema.

Ante la cuestión de la igualdad de género, tanto hombres como mujeres defienden una definición basada en la igualdad de trato, la neutralidad y la no discriminación, tampoco positiva. En ambos casos podría identificarse una defensa de que la incorporación de las mujeres no traiga consecuencias negativas hacia los hombres. En el caso de las mujeres, desde el punto de vista de que quieren entrar a trabajar y ser valoradas por sus propios méritos, ya que, en segundo plano, mantienen un debate simbólico explorado precisamente en el artículo anterior, sobre si las mujeres son igual de capaces que los hombres para realizar su trabajo. Así, pese a que en sus relatos encontramos múltiples referencias a situaciones en las que las han discriminado negativamente por el hecho de ser mujeres, ellas rechazan medidas que las prioricen. Los hombres afrontan la cuestión de la igualdad de género con muchas reticencias, y con el miedo a que sean ellos los discriminados. Así, mientras las mujeres no suelen vincular sus relatos sobre la igualdad de género a una situación existente de discriminación, los hombres si lo hacen, poniendo sobre la mesa posibles situaciones en las que se ha favorecido a una mujer por el hecho de ser mujer. Se incide mucho en la injusticia de esta situación y en la necesidad de que lo que se valore por encima de todo sea el mérito de cada persona.

En el análisis se señala que solo dos hombres defienden la discriminación positiva y lo hacen desde la base de entender que las mujeres tienen un cierto hándicap y necesitan de esa ayuda. El resto de los informantes que tomaron partido en esta cuestión (7), estaban en contra de esta medida, por ser contraria a la idea de igualdad como neutralidad y meritocracia. En sus discursos en torno a este tema aparecen también muchas alusiones al cuerpo femenino y sus fases reproductivas como un factor que influye en el trabajo de las mujeres. Especialmente se hace referencia a la menstruación como un momento de menor capacidad, y se alude también una supuesta práctica laboral de ascender a mujeres a panel o a oficinas para no tener que asumir las bajas de maternidad, mucho más largas en este sector debido al riesgo del entorno laboral. Algunos informantes se refieren a estas practicas como discriminación positiva hacia las mujeres, pero negativa hacia los hombres, que ven mermadas sus posibilidades de ascenso. A la vez, estos discursos crean una desconfianza sobre el ascenso de las mujeres cuando este se da.

En el caso de las mujeres, también se da un rechazo de las medidas de discriminación positivas porque entienden que lanzan un mensaje de que por ellas mismas no podrían entrar en ese puesto de trabajo. Reivindican la meritocracia y la igualdad de trato en las políticas de la empresa, deseosas de demostrar que pueden hacerlo igual de bien que los hombres. Vinculado a esto, ellas mismas identifican prácticas de deslegitimación de los ascensos a las mujeres que circulan en forma de rumores y que predisponen negativamente sobre los ascensos que puedan tener las siguientes.

## **5.2 Conclusiones generales**

Al finalizar esta investigación se puede afirmar que la orientación del marco teórico y de la perspectiva de género utilizada ha sido acertada. Han ofrecido unas herramientas que han

permitido acceder a la dimensión simbólica del género en el trabajo y que permiten explicar muchas de las situaciones observadas en el trabajo de campo. La perspectiva de las masculinidades también permite percibir las diferencias entre los hombres, y los efectos de las demandas del género sobre ellos. Se ha observado también que las investigaciones realizadas previamente en otros entornos laborales masculinizados presentan situaciones y estructuras simbólicas similares, lo cual muestra su solidez y transversalidad, tanto territorial como laboral.

Efectivamente, a partir del trabajo de campo se ha podido identificar una vinculación clara entre la masculinidad y la construcción simbólica de los puestos de trabajo de operador/a de planta y panelista. A nivel histórico existe una clara relación y también se identifica en el análisis del trabajo de campo. Se observa especialmente en el debate aún existente sobre si las mujeres pueden llevar a cabo este trabajo, ya que se identifica como un trabajo de hombres. Ello provoca un cuestionamiento por parte de los hombres de si ellas son capaces de realizar este trabajo y una voluntad de demostración de que sí es posible por parte de las mujeres. Pese a ello, como observamos en los resultados de los análisis, la integración de las mujeres asume esa masculinidad como parte de las competencias a desarrollar, y la incorpora. De esta manera, la estrategia de las mujeres para su mejor integración pasa por disimular su feminidad y desarrollar una cierta masculinización en su forma de hacer género en el ámbito laboral. Esta respuesta se observa de forma muy extendida y comporta que la estrategia que se aplica es individual, lo que hace debilitar los posibles lazos entre mujeres. A la vez, la feminidad que las une es la que se intenta disimular, por lo que existe dificultad para encontrar situaciones de sororidad, mas allá de consejos o ayudas puntuales entre mujeres.

El mismo debate sobre si las mujeres pueden realizar bien este trabajo conlleva una resistencia por parte de los hombres, que se percibe en las experiencias femeninas de puesta a prueba y en situaciones verbales que se pueden identificar como de acoso hacia ellas a nivel sexual. La respuesta por parte de ellas es asumir ese contexto y encontrar estrategias de respuesta contundentes para ganarse el respeto. Ser uno más, como se expresa de forma literal en alguna entrevista, es el objetivo de integración por parte de las mujeres. Incorporarse a un entorno laboral masculino sin cuestionar la vinculación con la masculinidad. Buscar encajar su cuerpo femenino en este contexto masculino.

La igualdad de género, efectivamente, y tal y como se proponía en las hipótesis, se concibe de forma positiva. La definición imperante se construye en contraposición a la discriminación, especialmente la positiva. Pese a haber recogido a través del trabajo de campo múltiples situaciones que podrían suponer casos de discriminación hacia las mujeres, al hablar de igualdad de género las personas trabajadoras se remiten a que no haya distinciones, refiriéndose especialmente a distinciones que favorezcan a las mujeres. En este sentido, las mismas mujeres rechazan especialmente las medidas de discriminación positiva por ser unas medidas que, desde su punto de vista, refuerzan la idea de que ellas no pueden realizar ese trabajo en igualdad de condiciones. Los hombres, por su parte, sienten recelo de esta medida e incluso argumentan que ellos viven situaciones de discriminación provocadas por esta medida. Por lo tanto, de acuerdo con el trabajo de campo, se observa una proporción aun baja de mujeres en este entorno industrial, lo cual indica que las medidas de discriminación positiva podrían ser adecuadas. A la vez, y también según el análisis realizado, de implementarse requerirían de un trabajo previo de sensibilización e información sobre la medida para que no tenga un efecto contraproducente.

### **5.3. Addendum. Futuras líneas de investigación y reflexiones en torno a posibles acciones de mejora de la igualdad de género.**

A lo largo de esta investigación han surgido diferentes líneas que sería interesante seguir, donde se pueden producir resultados académicos que merecen su ulterior desarrollo. Estas líneas constituyen simultáneamente limitaciones de la investigación presentada y un desiderátum de realización de próximas investigaciones. Algunas ya estaban planteadas desde el inicio de la tesis y finalmente no se han podido desarrollar en este marco por las lógicas del tiempo y recursos a los que la comunidad científica está generalmente bien concienciada. Estas serían las siguientes:

Realizar un análisis comparado de cómo los movimientos sindicales de la industria química se han adaptado a la entrada de mujeres trabajadoras como operadoras de planta y panelistas y han incorporado nuevas demandas a raíz de sus experiencias específicas y nuevas necesidades. Analizar el posible debate interno que pueda conllevar y las formas en las que ellas se identifican con estos espacios y los ocupan.

Analizar cómo es la incorporación de personas LGTBIQ+ en este espacio tradicionalmente masculino. Identificar qué barreras y oportunidades surgen y si aparecen conflictos. También poder discernir las diferencias en los procesos de incorporación que podemos encontrar entre las diferentes orientaciones sexuales e identidades de género.

Profundizar en el papel del riesgo en la construcción de la masculinidad obrera de la industria química, para ver si existe una relación fuerte entre estos conceptos. La incorporación y mejora de las medidas de seguridad es una constante en la industria química y es importante que sean medidas conocidas y bien implementadas por la plantilla. Si la masculinidad puede estar vinculada a la asunción de riesgos o la demostración de valentía, ello crea un conflicto con la incorporación de medidas de prevención y seguridad. Establecer una relación entre estos conceptos y definirla podría permitir reforzar la perspectiva de género en la implementación de medidas de seguridad en este ámbito y hacer que fueran más eficientes.

La comparación de este entorno tradicionalmente masculino con un entorno laboral tradicionalmente femenino que se encuentre en un momento similar de incorporación de hombres podría dar unos resultados muy interesantes. Esta perspectiva aportaría una imagen más concreta de las formas en las que el género crea barreras cuando un entorno laboral se ha construido de forma vinculada a la masculinidad o la feminidad. Pero además también podría ofrecer unos resultados interesantes de la propia comparativa, en la que podríamos observar los diferentes recursos presentes en cada género para gestionar una situación como esta, así como las barreras o conflictos generados en cada uno cuando se rompe la unidad.

Queremos destacar que a lo largo de la investigación también han surgido dos líneas no previstas previamente pero que podrían aportar datos interesantes para todo lo que aquí se plantea. Por un lado, sería muy enriquecedor poder realizar un análisis más profundo sobre el momento del inicio de la incorporación de las mujeres en este entorno laboral, para poder observar más de cerca ese momento y ver los inicios de la situación actual. Existe en este caso la oportunidad de que las personas que vivieron ese momento en muchos casos están en activo aún (algunas han sido entrevistadas en la misma tesis). Por otro lado, también sería muy interesante seguir la línea temporal hacia adelante, y realizar un nuevo trabajo de campo habiendo pasado unos años de la presente investigación para poder detectar cambios y evoluciones en los diferentes ámbitos observados.

Finalmente, quedó pendiente un abordaje más profundo desde la investigación-acción, buscando una incidencia en el propio terreno observado y que posibilitara transformar toda esta

investigación, que constituye un diagnóstico, en propuestas de acciones concretas que pudieran ayudar al sector a implementar unas medidas de promoción de la igualdad de género que, recogiendo estas observaciones, pudieran mejorar su eficiencia y su eficacia. A lo largo de la investigación este aspecto se ha ido trabajando, por un lado, en la devolución de la información y la construcción conjunta de herramientas a través de grupos de discusión. Estos se realizaron y se llevó a cabo dicha devolución, pero podrían completarse con una construcción de aportaciones desde la base que podrían ser muy valiosas para la generación de alternativas. Por otro lado, desde el análisis de las líneas de trabajo práctico que pueden favorecer la mejora de la igualdad en estas empresas, teniendo en cuenta que algunas de ellas ya existen, pero que es importante poder coordinar los diferentes abordajes para que trabajen en la misma dirección y contemplen, sobre todo, esta dimensión simbólica existente en las barreras y las desigualdades de género. Desde el diagnóstico que supone esta tesis, existirían dos grandes bloques en los que incidir. En primer lugar, en la deconstrucción del vínculo entre masculinidad y trabajo que existe en el entorno laboral de los trabajos de operadores/as y panelistas, que relajaría mucho las barreras de entrada e integración para las mujeres en un terreno informal. Es un proceso largo y profundo pero que, de acuerdo con los resultados de esta investigación, sería conveniente abordar. En segundo lugar, en la promoción de la incorporación de mujeres en estos puestos. El aumento de la proporción de mujeres en este entorno, como se ha visto en la investigación, cuando es incipiente puede suponer un aumento en las resistencias a su presencia, pero debe mantenerse su incorporación y aumentar sus porcentajes para cambiar la realidad en este entorno laboral.

A continuación, se recogen líneas de acción que han surgido de la reflexión a lo largo de la investigación y que podrían ser objeto de reflexión y de estudio para poder aportar ayudas en la mejora de esta igualdad de género. Éstas están planteadas en dos ámbitos, el territorial y el de las mismas empresas, y son las siguientes:

Medidas para el territorio:

- Favorecer y promover los convenios entre centros educativos y empresas para fomentar el interés de las mujeres por el trabajo en la industria química desde las etapas educativas escolares de primaria y secundaria. Trabajo sobre la promoción de referentes femeninos y el contacto directo de las mujeres trabajadoras con las estudiantes. Trabajar en la desvinculación de este entorno como un entorno masculino, visibilizando la importancia de los aspectos que pueden percibirse como más vinculados a la femineidad o neutros al género que también intervienen en el trabajo, como es la empatía para el trabajo en equipo o la gran importancia de la formación técnica.
- Comprometer a las administraciones públicas del territorio en la promoción, coordinación y apoyo de las acciones positivas para la entrada de mujeres en la industria química, como una medida estratégica de mejora de la igualdad de género en el territorio, la lucha contra la pobreza y precariedad femenina y de disminución de la brecha salarial.
- Revisar los procesos de selección para la realización del grado superior en química industrial para asegurar que no reproduzca una mayor facilidad de incorporación en los hombres y asegurar que las medidas de discriminación positiva que se puedan incorporar sean efectivas y tengan en cuenta un acompañamiento de sensibilización que evite que éstas generen un conflicto.

#### En el interior de las empresas:

- Realización de un diagnóstico profundo de las situaciones de desigualdad, discriminación, privilegio, acoso y violencia que puedan ocurrir en el entorno laboral de la industria química causadas por el género.
- Acompañar las medidas de discriminación positiva de acciones claras de desvinculación del género y la capacidad de trabajo. Formación a la plantilla, especialmente a los mandos intermedios, en igualdad de género, con especial incidencia en que determinadas situaciones son generales y por tanto, fruto de la discriminación, y no individuales. Mejorar su capacidad de detección, prevención y abordaje de estas situaciones.
- De forma temporal, podría ser positivo el fomento de pequeñas mentorías de mujeres veteranas a las nuevas incorporaciones femeninas, fomentando la sororidad y el empoderamiento de las trabajadoras, el traslado de la experiencia propia y la búsqueda de alianzas con el resto de la plantilla masculina para que las incorporaciones tengan cada vez menos componente de género.
- Creación o promoción de herramientas efectivas de detección de casos de acoso sexual o por razón de género y de trabajo antirrumores. Trabajo de prevención e información sobre conductas violentas o discriminatorias. Trabajo con grupos de hombres para el refuerzo de los modelos de masculinidad igualitarios.

## **CHAPTER 6. CONCLUSIONS (English version)**

### **6.1 Summary of the conclusions gathered by articles**

The first article, "Masculinity and industrial work. An exploration of their linkages" presents a theoretical framework, so the conclusions are the key points reached through the literature review. Thus, from the review of the connection and intertwining of masculinity with industry, we can arrive at different questions to be taken into account as a basis. The article shows how the demand for masculinity, understood symbolically as labor competence, is an element that also serves as a measure of pressure within the workplace to increase production. The culture around hegemonic, working-class masculinity is, therefore, a very positive element for industrial business interests. All this not only has a reinforcing effect on masculinity but also reinforces the exclusion of femininity as a starting point for this hegemonic masculinity.

In this framework, the risk is part of the typical masculine demonstration. It is also an element that is very present in traditionally male jobs. On the other hand, risk prevention or avoidance are elements that are considered traditionally associated with femininity and therefore must be avoided to demonstrate masculinity. Masculinity means toughness and endurance to pain. This situation de facto provokes the search for maintaining productivity over self-care or caution on the part of employees, which are under the pressure of a gender mandate. This, in turn, enhances corporate profits. In this way, masculinity acts as an element that dissolves naturally competing interests along a class axis. It brings together the priorities of corporate management with those of working people.

In this context, the construction of a strong ideal of masculinity is inevitably associated with the construction of a certain concept of femininity. Machismo, as a form of gender hierarchy in which masculinity is the dominant value, has violence as a tool to maintain and reproduce this domination. This violence is not only against women, but also against those men who may at some point represent the values of femininity, or who are not masculine enough. The exclusion of femininity from the industrial workspaces was co-structured with the division of domestic and paid work and the breadwinner model. The identification of women with unpaid housework and men with paid work continues to create a wage gap with men as a whole still earning higher wages. As stated in the article, women have always worked, but in the domestic sphere or the informal economy. Their incorporation into the formal labor market, paid and subject to rights, has generated resistance that is still ongoing. Moreover, this incorporation was carried out in a segmented manner. Women had greater access to certain areas, or invisible female work environments gained visibility, pay, and rights. This segmentation also prevented, in practice, men and women from competing for the same jobs.

When women enter male workplaces, they experience a conflict between their feminine identity and their role as workers. They tend to feel like outsiders in the work environment since their feminine condition makes it more difficult for them to fit in with the group. In these cases, and not only in the industry but also in different professions or jobs traditionally held by men, women tend to masculinize themselves to be accepted and respected. On the other hand, men who enter female work environments, also experience a conflict between being a man and a worker, but they tend to choose their masculine identity first. In that case, the distinction is positive and brings them a higher level of status and power. In this way, we can observe how the masculine identity is more valuable than the feminine one in any field, which causes men and women in other gender environments to choose opposite strategies, but always in favor of promoting masculinity.

The article "Disguising femininity, dressing as masculinity. Women operators in the chemical industry in Tarragona", draws different conclusions that are particularly relevant to this thesis. Women get incorporated into the work environment of the chemical industry but femininity is not being incorporated in the same way. That is to say, there is still a social construction of the job of plant operator as a male job. This represents an important difficulty for the real incorporation of women into their work environment. This can be observed in the fieldwork in the resistance that women encounter from their colleagues to their presence in the workplace, which is made visible in different ways, including paternalism, testing, or situations that could be identified as sexual harassment. All of them intended to emphasize the masculinity and working capacity of some of them in comparison with the outsider position of others. It is observed how the processes of management of these situations carried out by women are generally coincident, but individual. They are considering themselves responsible for being able to improve their situation. The article makes visible two clear management strategies: the dissimulation of femininity and the incorporation of masculinity. The femininity that is concealed corresponds to more aesthetic or material elements, while the masculinity that is incorporated is of a more immaterial or attitudinal type. This balance leads to a feeling of outsider in the work environment for being too feminine but also in the personal sphere for becoming too masculine.

Throughout the article, it is established that the incorporation of women is not sufficient for a real improvement in gender equality in the masculinized work environment analyzed. There is a whole symbolic dimension that must be addressed to build a space with a real presence and a normalization of both femininity and masculinity. For this reason, it is necessary to deepen research in this field to have a basis on which to generate tools for improving gender equality that are deeper and that can have an impact on this dimension. As the analysis of the fieldwork shows, in the current situation, women are who assume a high emotional cost. This should be taken into account as an element managed by the company itself and as an issue directly linked to gender equality policies. That is why support and awareness-raising tools would be useful and would reinforce in a very important way the policies of incorporation of women, their welfare, and the reduction of conflicts and discomfort among workers.

The article "Paradoxes of (in)equality. Gender equality in the process of incorporating women in the chemical industry" describes different conclusions regarding workers' perceptions of gender equality. Firstly, and starting from the assumption that they are in a work environment that is evolving towards a mixed environment, their perceptions on this issue are analyzed. The study shows that the mixed environment is the most desirable environment according to all but two of the participants, who consider it indifferent. Regarding the reasons, there are important differences between men and women. Thus, while men speak of the male environment as a comfortable and male camaraderie environment, women have a very negative perception of a female environment. Both men and women see masculinity as a positive issue in the work environment, even though both sexes are preferred. In their responses, a binary gender framework is clearly perceived, with ideas of complementarity between genders very deeply rooted. This section highlights the fact that men, in their responses, in many cases mention their colleagues who would not agree to a mixed work environment. They do so in the third person, pointing out that they are not the ones who think this way, but stressing that they must take into account the resistance that other men may put up and that this could be a problem.

On the question of gender equality, both men and women defend a definition based on equal treatment, neutrality, and non-discrimination, also not positive. In both cases, it is possible to identify a defense that the incorporation of women should not have negative consequences for

men. In the case of women, from the point of view of wanting to go to work and be valued for their own merits, since, in the background are having a symbolic debate explored precisely in the previous article, on whether women are equally capable as men to perform their work. Thus, although in their stories we find multiple references to situations in which they have been negatively discriminated against because they are women, they reject measures that prioritize them. Men approach the issue of gender equality with great restraint and with the fear that they will be the ones discriminated against. Thus, while women do not usually link their stories about gender equality to an existing situation of discrimination, men do, bringing to the table possible situations in which a woman has been favored because she is a woman. Much emphasis is placed on the injustice of this situation and on the necessity that what is valued above all should be the merit of each person.

The analysis shows that only two men defend positive discrimination, and they do so based on their understanding that women have a certain handicap and need this help. The rest of the participants who took sides on this issue (7), were against this measure, as it contradicted the idea of equality as neutrality and meritocracy. Statements on this subject also included allusions to the female body and its reproductive phases as a factor influencing the work of women. In particular, reference was made to menstruation as a period of diminished capacity, and to the alleged professional practice of promoting women to panels or offices to avoid having to take maternity leave, which in this sector is much longer due to the risk of the working environment. Some informants refer to these practices as positive discrimination towards women, but negative towards men, who see their promotion possibilities reduced. At the same time, these discourses create a distrust of women's promotion when it does occur.

In the case of women, there is also a rejection of positive discrimination measures because they understand that they send a message that they could not get a job on their own. They demand meritocracy and equal treatment in company policy, eager to prove that they can do it as well as men. Therefore, they identify practices of delegitimizing women's promotions which circulate in the form of rumors and which negatively bias the promotions that other women may have.

## **6.2 General conclusions**

Concluding this research, we can affirm that the orientation of the theoretical framework and the gender perspective used has been correct. They have offered tools that have allowed access to the symbolic dimension of gender at work and that have allowed us to explain many of the situations observed in the fieldwork. The perspective of masculinities also makes it possible to perceive the differences among men and the effects of gender demands on them. It has also been observed that research previously carried out in other masculinized work environments presents similar situations and symbolic structures, which shows their solidity and transversality, both territorially and in the workplace.

Indeed, from the analysis of the fieldwork, it has been possible to identify a clear relationship between masculinity and the symbolic construction of the job of the plant operator and panelist. Fieldwork analysis also identified a clear relationship at the historical level. Especially in the existing debate on whether women can carry out this work since it is identified as a man's job. This provokes on one hand a man's questioning of women's fit to this work, and on the other hand women's willingness to demonstrate that it is possible. Despite this, as we observe in the results of the analyses, the integration of women assumes that masculinity is part of the skills to be developed, and incorporates it. Thus, the women's strategy for better integration involves disguising their femininity and developing a certain masculinization in their way of doing gender in the workplace. This response is very widespread and implies that the strategy applied is

individual, which weakens the possible links between women. At the same time, the femininity that unites them is the one they try to conceal, so it is difficult to find situations of a sorority, beyond advice or occasional help between women.

The same debate about whether women can do the job well leads to resistance from men, which is seen in women's experiences as testing and in verbal situations as harassing them on a sexual level. Their response is to assume this context and find effective response strategies to earn respect. Being one more, as expressed literally in some interviews, is the goal of integration for women; being part of the male work environment without questioning the link with masculinity; seeking to fit their female body into this masculine context.

Indeed, gender equality, as proposed in the hypotheses, is conceived positively. The prevailing definition is constructed as opposed to discrimination, especially positive discrimination. Despite having collected through fieldwork multiple situations that could imply cases of discrimination against women, when speaking of gender equality, workers refer to the fact that there should be no distinctions, referring especially to distinctions that favor women. In this sense, women themselves reject affirmative action measures because, from their point of view, they reinforce the idea that women cannot perform this work under equal conditions. Men, on the other hand, are suspicious of this measure and even argue that they experience situations of discrimination caused by this measure. Therefore, according to the fieldwork, the proportion of women in this industrial environment is still low, indicating that positive discrimination measures may be appropriate. At the same time, and according to the analysis carried out, if implemented, they would require prior work to raise awareness and provide information on the measure so that it does not have a counterproductive effect.

### **6.3. Addendum. Future lines of research and reflections on possible actions to improve gender equality.**

In the course of this research, various lines have emerged, that can produce academic results interesting to pursue and that deserve further development. These lines are at the same time limitations of the presented research and a desideratum for future research. Some were already raised from the beginning of the thesis and finally could not be developed in this framework due to the logic of time and resources of which the scientific community is generally well aware. These would be the following:

To carry out a comparative analysis of how trade union movements in the chemical industry have adapted to the entry of women workers as plant operators and panelists and have incorporated new demands as a result of their specific experiences and new needs. To analyze the possible internal debate that this may entail and the ways in which they identify with and occupy these spaces.

To analyze the incorporation of LGTBIQ+ people in this traditionally masculine space. To identify what barriers, opportunities, and conflicts arise. Also to be able to discern the differences in the processes of incorporation that we can find between the different sexual orientations and gender identities.

To delve into the role of risk in the construction of working-class masculinity in the chemical industry, to see if there is a strong relationship between these concepts. The incorporation and improvement of safety measures are a constant in the chemical industry and it is important that these measures are known and well implemented by the workforce. If masculinity can be linked

to risk-taking or demonstration of bravery, this creates a conflict with the incorporation of prevention and safety measures. Establishing a relationship between these concepts and defining it could make it possible to strengthen the gender perspective in the implementation of safety measures in this area and make them more efficient.

Comparing this traditionally male environment with a traditionally female work environment that is at a similar point in the incorporation of men could yield some very interesting results. This perspective would provide a more concrete picture of how gender creates barriers when a work environment has been constructed in a way that is linked to masculinity or femininity. But it could also provide interesting results from the comparison itself, in which we could observe the different resources present in each gender to manage a situation like this, as well as the barriers or conflicts generated in each one when the unity gets broken.

We would like to point out that during the course of the research, two lines have also emerged that were not previously foreseen but which could provide interesting data for all that is proposed here. On the one hand, it would be very enriching to carry out a more in-depth analysis initial moment of the incorporation of women in this work environment, to be able to observe that moment more closely and to see the beginnings of the current situation. There is in this case the opportunity that the people who lived that moment in many cases are still active (some of them have been interviewed in the same thesis). On the other hand, it would be very interesting to trace the timeline forward and conduct new fieldwork a few years after the presented study to detect changes and evolution in the different observed areas.

Finally, a more in-depth action-research approach was still pending, seeking an impact on the observed field itself and making it possible to transform all this research, which constitutes a diagnosis, into proposals for concrete actions that could help the sector to implement measures to promote gender equality which, taking these observations into account, could improve its efficiency and effectiveness. Throughout the research, this aspect has been worked on, on the one hand, in terms of information return and the joint construction of tools through discussion groups. These were carried out and the aforementioned return was carried out, but they could be completed with the construction of contributions from the base that could be very valuable for the generation of alternatives. On the other hand, from the analysis of the practical lines of work that can favor the improvement of equality in these companies, taking into account that some of them already exist, but that it is important to be able to coordinate the different approaches so that they work in the same direction and contemplate, above all, this symbolic dimension existing in the barriers and gender inequalities. From the diagnosis that this thesis implies, there would be two main blocks on which to focus. First, the deconstruction of the link between masculinity and work that exists in the work environment of operators and panelists would greatly relax the barriers to entry and integration for women in an informal field. This is a long and deep process but one that, according to the results of this research, would be worth addressing. Secondly, in promoting the incorporation of women in these positions. The increase in the proportion of women in this environment, as seen in the research, when it is incipient can lead to an increase in resistance to their presence, but their incorporation must be maintained and their percentages increased to change the reality in this work environment.

The following are lines of action that have emerged from reflection throughout the research. These could be the subject of reflection and study to help improve gender equality. They are proposed in two areas, the territorial and corporate, and are as follows:

Measures for the territory:

- To encourage and promote agreements between educational centers and companies to promote women's interest in working in the chemical industry from the primary and secondary school stages. To work on the promotion of female referents and direct contact between women workers and students. To work on the dissociation of this environment as a male environment, making visible the importance of the aspects that can be perceived as more linked to femininity or gender-neutral that also intervene in the work, such as empathy for teamwork or the great importance of technical training.
- To engage the public administrations of the territory in the promotion, coordination, and support of positive actions for the entry of women into the chemical industry, as a strategic measure to improve gender equality in the territory, the fight against poverty and female precariousness, and the reduction of the wage gap.
- To review the selection processes for the completion of the higher degree in industrial chemistry to ensure that it does not reproduce greater ease of incorporation in men and ensure that the positive discrimination measures that can be incorporated are effective and take into account an accompanying awareness that prevents them from generating a conflict.

#### Inside companies:

- To carry out an in-depth diagnosis of situations of inequality, discrimination, privilege, harassment, and violence that may occur in the chemical industry work environment caused by gender.
- To accompany affirmative action measures with clear actions to disassociate gender and work capacity. To train raining the workforce, especially middle management, in gender equality, with special emphasis on the fact that certain situations are general and therefore the result of discrimination, and not individual. To improve their ability to detect, prevent and address these situations.
- Temporarily, it could be positive to promote small mentorships from veteran women to new female incorporations, encouraging sisterhood and empowerment of female workers, the transfer of their own experience, and the search for alliances with the rest of the male staff so that the incorporations have less and less gender component.
- To create or promote effective tools for detecting cases of sexual or gender-based harassment and anti-rumor work. To prevent and inform on violent or discriminatory behavior. To work with men's groups to reinforce egalitarian models of masculinity.

## **ANEXOS**

### **Anexo 1. Guion de entrevista a las mujeres operadoras**

NOMBRE

MAIL

EMPRESA

EDAD

PAREJA/ ESTADO CIVIL

HIJOS/AS

ORIENTACION SEXUAL

VIVE SOLA/CON QUIÉN

LUGAR DE RESIDENCIA (PISO/CASA...) Y LUGAR

LUGAR DE NACIMIENTO (si es de fuera, por qué vino)

NIVEL DE ESTUDIOS

AÑO EN QUE HIZO EL GRADO (química industrial)

MUJERES EN SU CLASE

CLASE SOCIAL EN QUE SE UBICA

MEJORA/EMPEORAMIENTO/IGUAL RESPECTO A SU FAMILIA

HOBBYES/TIEMPO LIBRE

\*\*\*\*\*

AÑOS EN LA EMPRESA

CONTRATO INDEFINIDO?

\*\*\*\*\*

MUJERES EN SU TURNO

MUJERES EN SU ENTORNO LABORAL

\*\*\*\*\*

HABILIDADES/COMPETENCIAS OPERADOR/A

DISCRIMINACIÓN POSITIVA?

NECESIDAD DE SINDICATOS

RIESGO (riesgos que nombra cuando se le pregunta)

SOLIDARIDAD FEMENINA

## TEMAS DE CONVERSACIÓN

### TRABAJADORES/TRABAJADORAS

MASCULINIDAD COMO EXIGENCIA LABORAL?

### ELEMENTOS DE MASCULINIZACIÓN

#### TEMA CLAVE

#### ITINERARIO LABORAL

Trabajos anteriores

Como llegaste a entrar aquí?

Proceso de selección

Que valoraron para contratarte?

#### TRABAJO COMO OPERADORA

Que habilidades y competencias son necesarias para realizar bien tu trabajo?

La fuerza es importante?

Como se organiza el trabajo en tu sección? Operador/panelista?

Creer que es un puesto de clase obrera?

Como podrías ascender? Hasta dónde? Quién lo decidiría?

Creer que influye el género en el ascenso?

#### SINDICATOS

Estás sindicada? Por qué?

Para qué creer que son importantes los sindicatos en tu empresa?

Cuál sería el tema prioritario para ti que deberían tratar?

#### CONCILIACIÓN

Si tienes pareja, cómo os repartís el trabajo doméstico y de cuidados?

Trabajar en este puesto supone necesariamente repartir mejor las tareas? (por horarios, exigencia laboral...)

Creer que ahora que mujeres como tu participan en el trabajo masculino, es lógico que los hombres participen también en el de cuidados? Está vinculado?

Creer que la corresponsabilidad es importante para la igualdad de género?

Conoces las medidas de conciliación familiar de la empresa?

Conoces a personas que se hayan acogido a ellas?

Creer que están bien?

#### TURNOS

Qué opinas del trabajo a turnos? Cosas positivas y negativas.

En qué afecta? Te va bien trabajar así?

Qué efectos tiene sobre las relaciones sociales? Como lo llevas en tu caso?

Crees que es un horario bueno para tener pareja? Y para tener hijos?

Cambiarías de horario si pudieras?

#### SOCIAL

Cómo es la relación con tus compañeros/as de trabajo?

De qué temas soleis hablar?

Tienes compañeros/as con los que tengas relación de amistad fuera del trabajo?

Te relacionas igual con los hombres dentro y fuera del trabajo?

Con las mujeres tienes una relación más estrecha?

En qué se diferencian los trabajadores hombres de las trabajadoras mujeres en tu entorno laboral?

Crees que hay un perfil de mujer que trabaje de operadora? Y un perfil de hombre? ¿ crees que todas las mujeres podrían hacer este trabajo?

Crees que hay una división sexual del trabajo fuerte en tu entorno laboral?

#### ENTORNO MASCULINIZADO

En qué crees que importa ser mujer operadora de planta?

En tu entorno familiar y social, qué crees que piensan de que trabajes de operadora?

Por qué crees que el trabajo como operador ha sido tradicionalmente masculino? (vs trabajo servicios femenino)

Crees que es un entorno machista?

Crees que un entorno laboral mixto es más enriquecedor? Crees que es mejor para la empresa?

Crees que, para una mujer, es mejor trabajar en un entorno laboral mixto, feminizado o masculinizado?

Te gustaría este trabajo para tu hija?

Crees que la entrada de mujeres ha provocado cambios en el trabajo? En qué?

Crees que ha provocado conflictos?

Crees que la masculinidad es una exigencia laboral?

Has cambiado en algo tu actitud/manera de vestir desde que trabajas aquí?

Se puede ser femenina y operadora de planta?

Crees que el sexo es un elemento muy presente?

En alguna ocasión se han realizado comentarios sobre tu cuerpo por parte de hombres? Y sobre tus compañeras?

Conoces algún caso de acoso laboral o sexual? Como se ha resuelto? A quién se puede recurrir?

#### IGUALDAD DE GÉNERO

Cómo sería un entorno laboral en igualdad de género?

Tu empresa es así? o qué le falta?

Crees que la empresa tiene que ver en cómo se dan las dinámicas de relación entre los empleados? Crees que tendría que intervenir más? Cómo?

Crees que existe discriminación positiva en la contratación? Y en el ascenso o no despido?

Crees que es necesario que haya políticas de discriminación positiva?

En el caso de tu contratación, te afectaría que hubiera habido esta política?

#### RIESGO

Tu trabajo es peligroso?

Qué riesgos existen?

Has visto algún accidente en la empresa? Por qué crees que ha ocurrido?

Crees que hombres y mujeres tienen los mismos riesgos?

Crees que tienen la misma actitud ante el riesgo? Se protegen igual?

Los trabajadores tienen autonomía en el trabajo? Se valora positivamente su creatividad y búsqueda de soluciones? Los trabajos están muy racionalizados/pautados?

## **Anexo 2. Guión de entrevista a Hombres operadores.**

(el cuestionario de la primera parte de la entrevista a las mujeres también se aplica aquí)

### TRAYECTORIA LABORAL

Trabajos anteriores

Como llegaste a entrar aquí?

Proceso de selección

Que crees que valoraron para contratarte?

Crees que hubiera habido algo diferente en el caso de que hubieras sido mujer?

Una vez contratad@s, crees que se recibe igual cuando llega una nueva trabajadora que un nuevo trabajador?

### TRABAJO DE OPERADOR/PANELISTA

Que habilidades y competencias son necesarias para realizar bien tu trabajo?

La fuerza es importante?

Como se organiza el trabajo en tu sección? Operador/panelista?

Crees que es un puesto de clase obrera?

Como podrías ascender? Hasta dónde? Quién lo decidiría?

Crees que influye el género en el ascenso?

### TURNOS

Qué opinas del trabajo a turnos? Cosas positivas y negativas.

En qué afecta? Te va bien trabajar así?

Qué efectos tiene sobre las relaciones sociales? Como lo llevas en tu caso?

Crees que es un horario bueno para tener pareja? Y para tener hijos?

Cambiarías de horario si pudieras?

### SOCIAL

Cómo es la relación con tus compañeros/as de trabajo?

De qué temas soléis hablar?

Tienes compañeros/as con los que tengas relación de amistad fuera del trabajo?

Te relacionas igual con los hombres y mujeres?

Con las mujeres tienes una relación más estrecha?

En qué se diferencian los trabajadores hombres de las trabajadoras mujeres en tu entorno laboral? Hay una trabajadora tipo o trabajador tipo? En qué son mejores los hombres o las mujeres?

Crees que hay un perfil de mujer que trabaje de operadora? Y un perfil de hombre? crees que todas las mujeres podrían hacer este trabajo?

Crees que hay una división sexual del trabajo fuerte en tu entorno laboral? Trabajadores y trabajadoras realizan diferentes trabajos?

En tu entorno laboral has visto porno alguna vez?

Qué tipo de comentarios se hacen a las mujeres?

## GÉNERO

En qué crees que importa ser mujer operadora de planta?

En tu entorno familiar y social, qué crees que piensan de que trabajes de operadora?

Por qué crees que el trabajo como operador ha sido tradicionalmente masculino? (vs trabajo servicios femenino)

Crees que es un entorno machista?

Crees que un entorno laboral mixto es más enriquecedor? Crees que es mejor para la empresa?

Crees que, para una mujer, es mejor trabajar en un entorno laboral mixto, feminizado o masculinizado?

Te gustaría este trabajo para tu hija?

Crees que la entrada de mujeres ha provocado cambios en el trabajo? En qué?

Crees que ha provocado conflictos?

Crees que la masculinidad es una exigencia laboral?

Has cambiado en algo tu actitud/manera de vestir desde que trabajas aquí?

Se puede ser femenina y operadora de planta?

Crees que el sexo es un elemento muy presente?

En alguna ocasión se han realizado comentarios sobre tu cuerpo por parte de hombres? Y sobre tus compañeras?

Conoces algún caso de acoso laboral o sexual? Como se ha resuelto? A quién se puede recurrir?

## IGUALDAD DE GÉNERO

Cómo sería un entorno laboral en igualdad de género?

Tu empresa es así? o qué le falta?

Crees que la empresa tiene que ver en cómo se dan las dinámicas de relación entre los empleados? Crees que tendría que intervenir más? Cómo?

Crees que existe discriminación positiva en la contratación? Y en el ascenso o no despido?

Crees que es necesario que haya políticas de discriminación positiva?

En el caso de tu contratación, te afectaría que hubiera habido esta política?

## CONCILIACIÓN

Si tienes pareja, cómo os repartís el trabajo doméstico y de cuidados?

Que las mujeres trabajen en estos puestos supone necesariamente repartir mejor las tareas domésticas? (por horarios, exigencia laboral...)

Crees que ahora que mujeres como tu participan en el trabajo masculino, es lógico que los hombres participen también en el de cuidados? Está vinculado?

Crees que la corresponsabilidad es importante para la igualdad de género?

Conoces las medidas de conciliación familiar de la empresa? Las has utilizado?

Conoces a personas que se hayan acogido a ellas?

Crees que están bien?

## SINDICATOS

Estás sindicado? Por qué?

Para qué crees que son importantes los sindicatos en tu empresa?

Cuál sería el tema prioritario para ti que deberían tratar?

## RIESGO

Tu trabajo es peligroso?

Qué riesgos existen?

Crees que tienen la misma actitud ante el riesgo? Se protegen igual?

### **Anexo 3. Guion de entrevista a profesorado de ciclos formativos de acceso a los puestos de operador/a y panelista**

Itinerario educativo

Como han evolucionado los requisitos para acceder a los puestos de operador/a de planta o panelista?

Actualment, que itinerarios son los mas habituales en las persones que llegan a los ciclos formativos?

Y después, que itinerario educativo o laboral es el más habitual?

Perfiles de alumnado

Como son los grupos de alumnado? Este año como son? Que proporciones tienen de género, edad, procedencia, etc.?

Como llegan al ciclo formativo? Como se les selecciona?

Que horarios tienen? Necesitan disponibilidad total?

Es el mismo perfil el de mujeres que el de hombres? Tienen las mismas motivaciones y preocupaciones?

Todo el mundo suele acabar el ciclo? Y aprobar? Hay más éxito entre hombres o entre mujeres?

Evolución de las proporciones de hombres y mujeres asistentes a estos ciclos y elementos que han podido influir

A partir de que año hay mujeres en los ciclos formativos?

A que cree que se debió?

Cree que la entrada de mujeres supuso algún cambio en las dinámicas de los grupos?

Se corresponde la proporción de mujeres que estudian el ciclo formativo con la proporción de mujeres contratadas por las empresas?

Uno de los argumentos que justifican la poca presencia de mujeres en estos entornos laborales es que no hay muchas mujeres que estudien los ciclos que dan acceso. A que cree que se debe esto?

Cree que hay un especial interés y promoción por parte de las empresas químicas a que haya mujeres estudiando en estos ciclos? Y observa un especial interés en contratarlas?

Y por parte de la administración pública?

Hay alguna medida de discriminación positiva para favorecer la entrada de las mujeres en los ciclos formativos?

Cree que hombres y mujeres tienen las mismas opciones de entrar en una empresa química como operadores/as de campo? Existe alguna barrera para las mujeres?

Perspectiva de género en los ciclos formativos de acceso a la industria química

Cual es la proporción de género ente el profesorado del ciclo formativo?

Tienen formación en igualdad de género?

Se han incorporado cambios en el temario o en la dinámica de enseñanza con la llegada de mujeres como alumnas?

Cree que sería necesario hacerlo?

Si existen ciclos en el mismo centro que estén feminizados, me puede hacer una comparativa?

#### **Anexo 4. Guion de entrevista a personas directivas.**

(Mismo guion utilizado para representantes sindicales, substituyendo la empresa por el sindicato)

Datos cuantitativos

Trabajadores en la empresa (por sexo)

Trabajadores por sexo según departamento

Trabajadores por sexo en el nivel de operador/a o panelistas

Contrataciones de los últimos años por sexo

Persona entrevistada

Me puede explicar cuál es su cargo y en qué consiste?

Cuántos años lleva en él?

Qué formación tiene?

Qué cree que valoraron en usted para ocupar este cargo?

Trabaja con mujeres en su entorno laboral?

Inicio de la contratación de mujeres

La contratación de mujeres se acompañó de medidas de acompañamiento?

Fueron necesarios algunos cambios para la contratación de mujeres? Cambio en los vestuarios, en baños, etc.?

La industria química pasó unos 25 años con plantillas de operadores y panelistas totalmente masculinas, qué cambió para que se empezara a contratar a mujeres?

La contratación de mujeres supuso algún conflicto entre las personas trabajadoras? Crees que habían resistencias a su contratación? Aún siguen estas resistencias?

Como directivo, piensas que es mejor tener equipos de trabajo masculinos, femeninos o mixtos?

Cree que es importante igualar el número de trabajadores hombres y mujeres?

Crees que mujeres y hombres trabajan diferente?

Discriminación positiva

Hay discriminación positiva en la contratación de mujeres para operadoras?

Hay discriminación positiva en el ascenso de las mujeres?

Estás a favor de que haya discriminación positiva?

Crees que necesitan de más ayuda que los hombres? Crees que la tienen?

Operadores de planta

Qué crees que tiene que tener una persona para ser un buen operador/a de planta?

Crees que es un trabajo que requiera de fuerza?

Crees que tanto hombres como mujeres pueden realizarlo igual? se ha tenido que hacer algún tipo de pedagogía sobre esto?

Crees que se puede ser femenina y trabajar como operadora?

Igualdad de genero en la empresa

Crees que en el ámbito de la industria química es importante trabajar en la igualdad de género?

Crees que en la empresa hay igualdad de género? Hay algo que se puede mejorar?

Cuál crees que es el problema más importante en cuanto a igualdad?

Hay plan de igualdad? Alguna vez se ha hecho algún diagnóstico sobre la situación de la igualdad de género en la empresa?

Se ha hecho alguna medida activa de intervención sobre la igualdad de género en la empresa? Crees que se tendría que hacer alguna en concreto?

Se ha hecho formación sobre igualdad de género? Crees que es necesario?

Hay una persona técnica en igualdad de género?

Acoso sexual

La empresa tiene protocolo para casos de acoso sexual? Y sobre casos de acoso por razón de género?

Conoces algún caso que haya ocurrido? Como se ha resuelto?

Cuál crees que es la mejor manera de resolverlos, según tu experiencia?

## **Anexo 5. Guion del grupo de discusión de mujeres**

### Presentación de la actividad:

Se trata de explicarles los resultados y comentarlos juntas. Les explico el proceso que han llevado sus entrevistas, la transcripción y el análisis, y que se trata de retornarles los resultados para volver a analizar también sus respuestas, y que para la investigación es importante que a ellas les sirvan las conclusiones. (proceso circular de la investigación-acción).

### Parte 1

Les explico que a partir de la masculinidad surgen unos vínculos en torno a la camaradería masculina. Desde mi observación, ésta determina mucho las interacciones y dificulta la entrada de las mujeres al equipo de trabajo. Lo ven así?

### Parte 2

Les explico lo que es la perspectiva de género y que, a partir de sus respuestas, he considerado tomar una perspectiva performativa (West y Zimmermann, Butler) en la que el género se hace y se utilizan los elementos masculinos o femeninos como herramientas.

En su caso, he observado una gestión de la feminidad, en muchos casos para esconder determinados elementos, y especialmente para no mostrar nada cercano a lo sexy. Desde mi observación, me parece que ello puede tener que ver con el respeto, ya que si son sexualizadas se les pierde el respeto de alguna manera.

A la vez, he observado una masculinización de las mujeres en cuanto a actitudes, formas de hablar, de moverse... que también tienen que ver con hacerse respetar y con encajar en ese entorno de relaciones masculinas.

### Parte 3

Las estrategias de incorporación de las mujeres trabajadoras a los equipos de trabajo son individuales. He observado pocas relaciones fuertes entre mujeres y poca predisposición a la solidaridad femenina. No hay una identificación de las problemáticas que afectan a las mujeres como una cuestión de género compartida, ni de que se pueden buscar soluciones de forma colectiva. En las entrevistas, les cuesta identificar cuestiones femeninas que pudieran arreglarse desde una intervención de los sindicatos, por ejemplo.

Explicar el caso de las mujeres estibadoras recogido por Empar Aguado, en el que las mujeres se unen y consiguen entrar a trabajar en el puerto de Valencia, así como diferentes medidas para que ellas estén más cómodas en un entorno en el que no había habido mujeres antes. Debate en torno a este caso.

### Parte 4

La discriminación positiva o medidas expresamente dirigidas a las mujeres son en general rechazadas por las informantes, con el argumento de que son igual de capaces, pero plantearles que no han tenido las mismas oportunidades.

### Parte 5

En las entrevistas aparecen varias situaciones de acoso sexual. Explicar la definición de acoso sexual y acoso por razón de género. Piensan que son cosas normalizadas? Creen que es una cuestión importante para ellas, para cambiarla, intervenir?

## Parte 6

Dejar espacio para cuestiones que no hayan salido y que quieran comentar, así como ideas para seguir la investigación.

**BIBLIOGRAFIA**

- Acker, Joan. (2006). Inequality Regimes: Gender, class, and race in organizations. *Gender & Society*, 20(4): 441–464.
- Acker, Joan. (2000). Jerarquías, trabajos y cuerpos: una teoría sobre las organizaciones dotadas de género. En Navarro y Stimpson (comp.) (2000), *Cambios sociales, económicos y culturales* (pp. 111-139). El Salvador: Fondo de cultura económica de Argentina.
- Aguado, Empar. (2016). Mujeres en la estiba. El caso de las estibadoras portuarias del puerto de Valencia. *Arxius de ciències socials*, 35: 123-138.
- Aguilar-Cunill, Carla y Brunet Icart, Ignasi. (2018). Masculinidad y Trabajo industrial. Una exploración de sus vínculos. *Lan harremanak: Revista de relaciones laborales*, 40: 115-137.
- Aguilar-Cunill, Carla. (2018). Disimular la feminidad, vestirse de masculinidad. Mujeres operadoras de la industria química de Tarragona. *Revista Internacional de organizaciones*, 20, 123-146.
- Arbaiza, Mercedes. (2014). Obreras, amas de casa y mujeres liberadas. Trabajo, género e identidad obrera en España. En Nash, Mary (coord.), *Feminidades y masculinidades. Arquetipos y prácticas de género* (pp. 129-158). Madrid: Alianza Editorial.
- Archetti, Eduardo. (1999). *Masculinidades. Fútbol, tango y polo en la Argentina*. Buenos Aires: Antropofagia.
- Associació d'Empreses Químiques de Tarragona (2021) *Informe Públic 2020*. Recuperado el 31 de marzo de 2022 des de <https://www.aeqtonline.com/informe-public-2020/>
- Badinter, Elisabeth. (1993). *XY. La identidad masculina*. Madrid: Alianza.
- Banco Mundial. *Hombres empleados en la industria*. Recuperado el 18 de enero de 2018 des de [https://data.worldbank.org/indicator/SL.IND.EMPL.MA.ZS?year\\_high\\_desc=false](https://data.worldbank.org/indicator/SL.IND.EMPL.MA.ZS?year_high_desc=false)
- Banco Mundial. *Mujeres empleadas en la industria*. Recuperado el 12 de febrero de 2018 des de [https://data.worldbank.org/indicator/SL.IND.EMPL.FE.ZS?year\\_high\\_desc=false](https://data.worldbank.org/indicator/SL.IND.EMPL.FE.ZS?year_high_desc=false)
- Banco Mundial (BM) (2018). *Employment in industry, men*. Recuperado el 4 de mayo de 2019 des de: [https://data.worldbank.org/indicator/SL.IND.EMPL.MA.ZS?year\\_high\\_desc=false](https://data.worldbank.org/indicator/SL.IND.EMPL.MA.ZS?year_high_desc=false).
- Beard, Mary. (2018). *Mujeres y poder. Un manifiesto*. Barcelona: Crítica.
- Beraud, André. (2007). La llegada de las mujeres a las actividades tradicionalmente masculinas. ¿transformación de las identidades profesionales? En Guadarrama, Rocío y Torres, José Luís (coords.), *Los significados del trabajo femenino en el mundo global* (pp. 143-158). Barcelona: Anthropos.

Bilbao, Andrés. (1995). *Obreros y ciudadanos la desestructuración de la clase obrera*. Madrid: Trotta, Fundación 1 de Mayo.

Blanco-Cano, Rosana. (2017). ¿Nuevas masculinidades en la televisión mexicana contemporánea?: El sexo débil (2011). *Estudios de Genero de El Colegio de México*, 3(6), 101-126.

Brunet Icart, Ignasi y Moral, David. (2017). La formación profesional en la Unión Europea. Nuevas claves para su interpretación. *Revista Internacional de Organizaciones*, 17, 65–97.

Brunet, Ignasi y Santamaria, Alberto. (2018). Gender system and organizations”. *Revista internacional de organizaciones*, 20, 11-39.

Butler, Judith. (2002). *Cuerpos que importan. Sobre los límites materiales y discursivos de sexo*. Buenos Aires: Paidós.

Butler, Judith. (2006). *Deshacer el genero*. Barcelona: Paidós.

Butler, Judith. (2007). *El género en disputa, El feminismo y la subversión de la identidad*. Barcelona: Paidós.

Claveria, Silvia. (2018). *El feminismo lo cambia todo. Un relato sobre la lucha contra el patriarcado*. Barcelona: Paidós.

Collins, Joshua C. (2013). Stress and safety for gay men at work within masculinized industries. *Journal of Gay & Lesbian Social Services*, 25, 245-268.

Collins, Joshua C. (2015). Characteristics of “Masculinized” Industries: Gay Men as a Provocative Exception to Male Privilege and Gendered Rules. *Human Resource Development Review*, 14(4): 415–441.

Comas d’Argemir, Dolors. (1995). *Trabajo, género, cultura : la construcción de desigualdades entre hombres y mujeres*. Barcelona: Icaria.

Connell, Raewyn W. (1995). *Masculinites*. Berkeley: University of California Press.

Connell, Raewyn W. (1995). La organización social de la masculinidad. En Olavarría, José y Valdés, Teresa (eds.), *Masculinidad/es: poder y crisis* (pp.31-48). Santiago de Chile: Isis Internacioal/FLACSO.

Coriat, Benjamin. (1982). *El taller y el cronómetro: ensayo sobre taylorismo, fordismo y la producción en masa*. Madrid: Siglo XXI.

Coriat, Benjamin. (1992). *El taller y el robot. Ensayos sobre el fordismo y la producción en masa en la era electrónica*. Madrid: Siglo XXI.

Crenshaw, Kimberlé Williams. (1991). Mapping the Margins: Intersectionality, Identity Politics, and Violence against Women of Color. *Stanford Law Review*, 43(6), 1241–1299

Denissen, Amy M. (2010). The right tools for the job: Constructing gender meanings and identities in the male-dominated building trades. *Human Relations*, 63(7): 1051–1069.

- Drucker, Wilhelmina. (1911). *Autour du travail de la femme*. Amsterdam.
- Elley, Geoff (2003). *Un mudo que ganar: historia de la izquierda en Europa*. Barcelona: Crítica.
- Embrick, David G., Walther, Carol S. y Wickens, Corrine M. (2007). Working class masculinity: keeping gay men and lesbians out of the workplace. *Sex Roles*, 56(11-12), 757-766.
- Enciclopedia Catalana (2015). Recuperada el 14 de setembre de 2016 des de <http://www.enciclopedia.cat/EC-GEC-0065297.xml>
- Esteban, Mari Luz. (2011). *Crítica del pensamiento amoroso*. Barcelona: Edicions Bellaterra.
- Farré i Coma, Jordi y Fernández Cavia, J. (2007). *Comunicació i risc petroquímic a Tarragona : de les definicions a les pràctiques institucionals*. Tarragona : Publicacions URV.
- Federici, Silvia. (2010). *Calibán y la bruja. Mujeres, cuerpo y acumulación originaria*. Madrid: Traficantes de Sueños.
- Federici, Silvia. (2013). *Revolución en Punto Cero*. Madrid: Traficantes de Sueños.
- Foucault, Michel. (1999). *Estrategias de poder. Obras esenciales*. Barcelona: Paidós.
- Foucault, Michel. (2007). *Nacimiento de la biopolítica. Curso en el Collège de France (1978-1979)*. Buenos Aires: FCE.
- Fuller, Norma. (1997). Fronteras y retos: Varones de clase media del Perú. En Valdés, Teresa y Olavarría, José (ed.), *Masculinidad/es. Poder y crisis* (pp. 139-152). Santiago de Chile: Isis Internacional.
- Fundación Mujeres. *Monográfico n. 3. Integración de la igualdad de oportunidades en el reclutamiento y la selección de personal*. Instituto Andaluz de la Mujer, Herramientas de diagnóstico para el distintivo de Calidad de Género. Recuperado el 23 de marzo de 2022 des de <http://www.inmujer.gob.es/publicacioneselectronicas/documentacion/Documentos/DE0016.pdf>.
- Gallioz, Stéphanie. (2009). La féminisation dans les entreprises du bâtiment : une normalisation sociale des comportements ouvriers masculins? *Cahiers du Genre*, 47(2), 55-75.
- García-Retamero, Rocío y López-Zafra, Esther. (2006). Prejudice against Women in Male-congenial environments: perceptions of gender role congruity in leadership. *Sex Roles*, 55, 51-61.
- Generalitat de Catalunya (2015). *Protocol per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe a l'empresa*. Recuperado el 23 de abril de 2018 des de [http://treball.gencat.cat/web/.content/13\\_-\\_consell\\_relacions\\_laborals/documents/04\\_-\\_](http://treball.gencat.cat/web/.content/13_-_consell_relacions_laborals/documents/04_-_)

[\\_recursos/publicacions/protocol\\_assetjament/Protocol-per-a-la-prevencio-i-abordatge-de-lassetjament-sexual-i-per-rao-de-sexe-a-lempresa\\_DEF.pdf](#)

Gennep, Arnold van. (1986). *Los Ritos de paso*. Madrid: Taurus.

Gil Calvo, Enrique. (2006). *Máscaras masculinas. Héroes, patriarcas y monstruós*. Barcelona: Anagrama.

Gilmore, David. (1994). *Hacerse hombre: concepciones culturales de la masculinidad*. Barcelona: Paidós.

Guash, Oscar. (2006). *Héroes, científicos, heterosexuales y gays. Los varones en perspectiva de genero*. Barcelona: Edicions Bellaterra.

Guash, Oscar. (2008). Los varones en perspectiva de género. Teorías y experiencias de discriminación. *Asparkia*, 19, 29-38.

Hartmann, Heidi. (1994). Capitalismo, patriarcado y segregación de los empleos por sexos. En Borderías, Cristina, Carrasco, Cristina y Alemany, Carme (comp.), *Las mujeres y el trabajo. Rupturas conceptuales* (pp. 255-294). Barcelona: Icaria/FUHEM.

Holmes, Janeth y Stubbe, Maria. (2003). Feminine Workplaces: Stereotype and Reality. En Holmes, Janeth y Meyerhoff, Miriam (eds.), *The Handbook of Language and Gender*. Maiden: Blackwell Publishing Ltd.

Huerta, Fernando. (1999). *El juego del hombre. Deporte y masculinidad entre obreros*. México DF: Valdés Editores.

Ibáñez Pascual, Marta y Narocki, Claudia. (2012). Occupational Risk and Masculinity: The Case of the Construction Industry in Spain. *Journal of Workplace Rights*, 16. 195-217.

INE (2016) *Ocupación por sexo y rama de actividad, España 2016*. Recuperado el 12 de febrero de 2018 des de <http://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=4875>

Jansen van Rensburg, Sandré K. (2021). Doing gender well: Women's perceptions on gender equality and career progression in the South African security industry. *SA Journal of Industrial Psychology*, 47(0), a1815.

Kanter, Rosabeth Moss. (1977). *Men and women of the corporation*. New York: Basic Books.

Kelan, Elisabeth K. (2010). Gender logic and (Un) doing gender at work. *Gender, Work and Organization*, 17(2), 174–194.

Kimmel, Michael S. (1997). Homofobia, temor, vergüenza y silencio en la identidad masculina. En Valdés, Teresa y Olavarría, José (ed.), *Masculinidad/es: poder y crisis* (pp. 49-62). Santiago de Chile: Isis Internacioal/FLACSO.

Kimmel, Michael S. (1992). *La producción teórica sobre la masculinidad: nuevos aportes*. Santiago de Chile: Editorial de las Mujeres.

Kimmel, Michael S. (2008). Homofobia, temor, vergüenza y silencio en la identidad masculina. En: Valdés, Teresa y Olavarría, José (eds.) (2008). *Masculinidad/es: poder y crisis*. Santiago de Chile: ISIS Internacional.

Laclau, Ernesto. (2000). *Nuevas reflexiones sobre la revolución de nuestro tiempo*. Buenos Aires: FCE.

Lamas, Marta. (1994). Cuerpo: diferencia sexual y género. *Debate feminista*, 10, 3-31.

Lamas, Marta (Comp.) (2008) *El género: la construcción cultural de la diferencia sexual*. México DF: PUEG.

Lesmas Zabalegui, Santiago. (2005). Contratación pública y discriminación positiva. Clausulas sociales para promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el mercado laboral. *Lan Harremanak*, 13 (2005-II), 53-86.

List Reyes, Mauricio. (2005). Hombres: cuerpo, género y sexualidad. *Cuicuilco*, 12, 173-202.

Longo, Maria Eugenia. (2009). Género y trayectorias laborales. *Trayectorias*, 11(28), 118-141.

Lupton, Ben. (2000). Maintaining Masculinity : Men who do “Women’s Work”. *British Journal of Management*, 11: S33–S48.

Marglin, Stephen A. (1974). ¿Qué hacen los patrones? Orígenes y funciones de la jerarquía en la producción capitalista. En Marglin, Stephen, *Perdiendo el contacto. Hacia la descolonización de la economía* (pp. 19-69). Lima: CAM.

Martin Bardera, Sara. (2018). Querer y poder: (des)igualdad en la universidad pública espanyola. *Contextos educativos*, 21, 11-34.

Matošević, Andrea. (2010). Industry Forging Masculinity. “Tough men” and hard labour. *Narodna Umjetnost*, 47(1), 29-47.

McLaughlin, Heather; Uggen, Christopher y Blackstone, Amy. (2012). Sexual harassment, workplace authority, and the paradox of power. *American Sociological Review*, 77(4), 625-647.

Miller, Gloria E. (2004). Frontier masculinity in the oil industry: The experience of women engineers. *Gender, Work and Organization*, 11(1): 47–73.

Ministerio de empleo y seguridad social de España (2017). *Estadística de accidentes de trabajo, avance enero-noviembre 2017*. Recuperado el 7 de abril de 2018 des de: <http://www.empleo.gob.es/estadisticas/eat/welcome.htm>

Moral, David y Brunet, Ignasi. (2018). La imagen del sindicato en el siglo XXI a la luz de su contestación por los Nuevos Movimientos Sindicales. *Sociología Del Trabajo*, 93, 307-326.

Moreno, Isidoro. (1997). Trabajo, ideologías sobre el trabajo y culturas del trabajo. *Revista Andaluza de Relaciones Laborales*, 3: 9-28.

Morini, Cristina. (2014). *Por amor o a la fuerza. Feminización del trabajo y biopolítica del cuerpo*. Madrid: Traficantes de Sueños.

Mosse, George L. (2001). *La imagen del hombre. La creación de la moderna masculinidad*. Madrid: Talasa.

Nash, Mary (ed.) (2014). *Feminidades y masculinidades. Arquetipos y prácticas de género*. Madrid: Alianza.

Ness, Kate. (2012). Constructing Masculinity in the Building Trades: “Most Jobs in the construction Industry can be done by Women”. *Gender, Work and Organization*, 19(6), 654-676.

OIT (2016). *Las mujeres en el trabajo. Tendencias de 2016*. Recuperado el 17 de mayo de 2016 des de [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_483214.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_483214.pdf)

Osborne, Raquel. (1997). Grupos minoritarios y acción positiva: las mujeres y las políticas de igualdad. *Papers*, 53, 65-76.

Palermo, Hernán. (2015). Machos que se la bancan: masculinidad y disciplina fabril en la industria petrolera argentina. *Desacatos*, 47: 100–115.

Palermo, Hernán. (2017). *La producción de la masculinidad en el trabajo petrolero*. Buenos Aires: Biblos.

Palermo, Hernán. (2018). Masculinidades en la industria del *software* en Argentina. *Revista Internacional de Organizaciones*, 20, 103-122.

Pantelides, Alejandra y López, Elsa (Comps.) (2005). *Varones Latinoamericanos*. Buenos aires: Paidós.

Pazos, María. (2018). *Contra el patriarcado. Economía feminista para una sociedad justa y sostenible*. Pamplona: Katakarak Liburuak.

Pérez Guardo, Rocío y Rodríguez Sumaza, Carmen. (2016). Una propuesta de intervención corresponsable sobre el acoso sexual laboral. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 34(1), 107-127.

Pérez del Río, Maria Teresa. (2007). La violencia de género en el trabajo: el acoso sexual y el acoso moral por razón de genero. *Temas laborales*, 91, 175-203.

Pérez-Orozco, Amaia. (2004). Estrategias feministas de deconstrucción del objeto de estudio de la economía. *Foro Interno: Anuario de Teoría Política*, 4, 87-117.

Pérez Orozco, Amaia. (2014). *Subversión feminista de la economía*. Madrid: Traficantes de Sueños.

Perry, Grayson. (2018). *La caída del hombre*. Barcelona: Malpaso Ediciones.

- Peterson, Helen. (2007). Gendered work ideals in Swedish IT firms: Valued and not valued workers. *Gender, Work and Organization*, 14(4): 333–348.
- Pineda-Duque, Javier. (2000). Masculinidades y desarrollo. El caso de los compañeros de las mujeres cabeza de hogar. En Robledo, A. y Puyana, Y., *Ética: masculinidades y feminidades* (pp. 228-270). Bogotá, Universidad Nacional de Colombia.
- Pontón Merino, Paloma. (2014). *Igualtat de gènere i organitzacions. Una avaluació dels continguts de gènere a la negociació col·lectiva de la indústria química del camp de Tarragona*. Tesis doctoral, Universidad Rovira i Virgili, Tarragona, España.
- Preciado, Paul B. (2016). *Manifiesto contra sexual*. Barcelona: Anagrama.
- Pruitt, Allison Scott. (2018). Redoing gender: How women in the funeral industry use essentialism for equality. *Gender, Work and Organization*, 25(2), 144–158.
- Pujadas Muñoz, Joan Josep y Bardají Ruiz, Federico. (1987). *Los barrios de Tarragona, una aproximación antropológica*. Tarragona: Ajuntament de Tarragona.
- Roca i Girona, Jordi. (2007). Ciudad, petroquímica y sociedad del riesgo: el caso de Tarragona. In *Pensar y vivir la ciudad industrial: planteamientos antropológicos* (pp. 51–74).
- Romero, Carmen. (2003). De diferencias, jerarquizaciones excluyentes, y materialidades de lo cultural. Una aproximación a la precariedad desde el feminismo y la teoría. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 1, 33–60.
- Salinas, Hector Miguel. (2016). *Masculinidades e identidades Gay: Tres estudios sobre violencia, mercado y sociabilidad gay en la Ciudad de México*. México: Voces en Tinta.
- Sanchez-Palencia, Carolina e Hidalgo, Juan Carlos (eds.) (2001). *Masculino plural. Construcciones de la masculinidad*. Lleida: Universidad de Lleida.
- Segarra, Marta y Carabí, Àngels. (eds.) (2000). *Nuevas masculinidades*. Barcelona: Icaria.
- Seidler, Victor. (2006). *Transforming Masculinities: Men, Cultures, Bodies, Power, Sex and Love*. London: Routledge.
- Serra, Clara. (2018). *Leonas y zorras. Estrategias políticas feministas*. Madrid: Catarata.
- Simpson, Ruth (2004): “Masculinity at work: the experiences of men in female dominated occupations”, *Work, employment and society*, 18(2), 349-368.
- Slutskaya, Natasha; Simpson, Ruth; Hughes, Jason; Simpson, Alex y Uygur, Selçuk. (2016). Masculinity and class in the context of dirty work. *Gender, Work and Organization*, 23(2), 165-182.

Soley-Beltran, Paticia. (2009). *Transexualidad y la matriz heterosexual. Un estudio crítico de Judith Butler*. Barcelona: Edicions bellaterra.

Stergiou-Kita, Mary, Mansfield, Elisabeth, Bezo, Randy, Colantonio, Angela, Garritano, Enzo, Lafrance, Marc, Lewko, John, Mantis, Steve, Moody, Joel, Power, Nicole, Theberge, Nancy, Westwood, Eleanor y Travers, Krista. (2015). Danger Zone: Men, masculinity and occupational health and safety in high risk occupations. *Safety Science*, 80, 213-220.

Stobbe, Lineke. (2005). Doing Machismo : Legitimizing Speech Acts as a Selection Discourse. *Gender, Work and Organization*, 12(2): 985-1002.

Téllez, Anastasia. (2001). Trabajo y Representaciones ideológicas de género. Propuesta para un posicionamiento analítico desde la antropología cultural. *Gazeta de Antropología*, 17: 1-14.

Téllez, Anastasia. (2002). Trabajo, identidad y género: la puesta en juego de las representaciones ideológicas. *Trabajo*, 20(1), 191-214.

Torns, Teresa. (2005). De la imposible conciliación a los permanentes malos arreglos. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 23(1), 015-033.

Tovar, Francisco José y Revilla, Juan Carlos. (2010). La supuesta neutralidad de la evaluación por competencias. *Revista internacional de Organizaciones (RIO)*, 5, 109-126.

Tzul, Gladys. (2015). El Patriarcado del Salario: “Lo que llaman amor, nosotras lo llamamos trabajo no pagado”, *Prensa Comunitaria K*. 169. Recuperado el 16 de noviembre de 2017 des de: <https://comunitariapress.wordpress.com/2015/04/21/el-patriarcado-del-salario-lo-que-llaman-amor-nosotras-lo-llamamos-trabajo-no-pagado/>

Urteaga, Eguzki. (2009). Las políticas de discriminación positiva. *Revista de Estudios Políticos (nueva época)*, 146, 181-213.

Varela, Nuria. (2017). *Íbamos a ser reinas: mentiras y complicidades que sustentan la violencia contra las mujeres*. Madrid: Ediciones B.

Valdes, Teresa y Olavarría, José. (1998). *Masculinidades y equidad de género en America Latina*. Santiago de Chile: FLACSO:

Valdes, Teresa y Olavarría, Jose (ed.). (1997). *Masculinidad/es. Poder y crisis*. Santiago de Chile: Isis Internacional.

Varo Moral, Nadia. (2014). *Las militantes ante el espejo: clase y género en las CCOO del área de Barcelona, 1964-1978*. Barcelona: Fundación Cipriano García de CCOO de Catalunya.

Verge, Tania. (2009). Deseabilidad social y género: el efecto del sexo del entrevistador(a) sobre las respuestas del encuestado(a). *Metodología de encuestas*, 11, 27-45.

- Ward, Michael Rhys Morgan. (2015). The Chameleonisation of Masculinity: Jimmy's Multiple Performances of a Working-Class Self. *Masculinities and Social Change*, 4(3), 215-240.
- West, Candance, y Zimmerman, Don H. (1987). Doing Gender. *Gender & Society*, 1(2): 125–151.
- Wikander, Ulla. (2016). *De criada a empleada. Poder, sexo y división del trabajo (1789-1950)*. Madrid: Siglo XXI.
- Wilson, Fiona y Thompson, Paul. (2001). Sexual harassment as an exercise of power. *Gender, Work and Organization*, 8(1): 61-83.
- Williams, Christine L. (1992). The Glass Escalator: Hidden Advantages for Men in the "Female" Professions. *Social Problems*, 39(3), 253–267.
- Wright, Tessa. (2016). Women's Experience of Workplace Interactions in Male-Dominated Work: The Intersections of Gender, Sexuality and Occupational Group. *Gender, Work and Organization*, 23(3): 348–362.
- Wright, Tessa. (2014). Gender, sexuality and male-dominated work: the intersection of long-hours working and domestic life. *Work, Employment & Society*, 28(6): 985–1002.
- Ward, Michael RM. (2015). The Chameleonisation of Masculinity: Jimmy's Multiple Performances of a Working-Class Self. *Masculinities and Social Change*, 4(3): 215-240.
- Zerilli, Linda M. G. (2008). *El feminismo y el abismo de la libertad*. Madrid: FCE.
- Ziga, Itziar. (2009). *Devenir perra*. Barcelona: Editorial Limusina.
- Zimmer, Lynn. (1988). Tokenism and women in the workplace: the limits of gender-neutral theory. *Social problems*, 35(1): 64-77.







UNIVERSITAT  
ROVIRA i VIRGILI