

Paradojas de la (des)igualdad. La igualdad de género en el proceso de incorporación de mujeres en la industria química

Carla Aguilar Cunill¹

Recibido: 28/03/2022 / Aceptado: 05/10/2022

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 acción positiva, una herramienta precisamente concebida para mejorar la equidad entre hombres y mujeres.

Palabras clave: igualdad de género; trabajo industrial; masculinidad; acción positiva.

[en] Paradoxes of (in)equality. The gender equality in the incorporation process of women in the chemical industry

Abstract. This article is framed in the research field of the women incorporation in traditionally masculine work environments. Analyzes the case of workers as plant operators and panelists in the chemical industry of Tarragona. It aims to specifically analyze the discourses around gender equality that occur in this work environment through a qualitative methodology. First, the debate around the desirability of a mixed work environment is collected, which enables to make visible the preferences and resistances perceived by workers. Secondly, it analyzes 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.

Sumario: 1. Introducción. 2. Marco teórico. 3. Metodología. 4. Valoraciones sobre el entorno de trabajo mixto de las personas trabajadoras. 5. La igualdad de género en la industria química desde la perspectiva de las personas trabajadoras. 5.1. La Igualdad como neutralidad y meritocracia en las mujeres. 5.2. Igualdad y acción positiva desde la visión masculina. 6. El rechazo de las medidas de acción positiva por parte de las mujeres. 7. Conclusiones. 8. Bibliografía.

Cómo citar: Aguilar Cunill, C. (2022). Paradojas de la (des)igualdad. La igualdad de género en el proceso de incorporación de mujeres en la industria química. *Sociología del Trabajo*, 101, 257-267.

1. Introducción

Este artículo está centrado en el caso de la industria química del entorno de Tarragona, el polo químico más 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

¹ URV.
E-mail: caguilar@tarragona.cat

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 relación se da en este caso de forma más intensa en los puestos de trabajo más manuales y cercanos a los productos químicos, los llamados trabajos de campo, que revisten de mayor peligrosidad y en los que se requiere de mayor fuerza y resistencia. Son los trabajos de operador/a de planta y de panelista. El trabajo de panelista consiste en ir haciendo el seguimiento de la producción de forma informatizada, en una ubicación dentro de la misma planta. Son quienes guían a las personas que trabajan como operadoras en las maniobras manuales que deben hacerse en la planta química para la producción del producto. Las personas operadoras, además, revisan constantemente de forma presencial todos los elementos de la línea de producción, y detectan y reparan posibles anomalías. Es en estos puestos especialmente vinculados a la masculinidad en los que se centra la presente investigación, que se realiza en una fase de cambio, en que la plena incorporación de mujeres y la normalización de su presencia aún está en proceso. La mujer entrevistada más veterana entró en 1998 y, según los datos recogidos en esta investigación, podría haber sido la primera operadora de este polo químico. De hecho, desde entonces se observa una incorporación femenina lenta en conjunto. A partir de los datos recogidos en un total de 25 entrevistas, encontramos que en la mayoría de los casos (14) aparece actualmente un porcentaje de entre el 15 y el 25% de mujeres en trabajos de campo. En 10 de los casos es menor del 15%, encontrando casos en los que no hay ninguna mujer. Solo un caso muestra una presencia de más del 25% de mujeres (33%). 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 elementos necesarios de diagnóstico de la situación y claves en la creación de 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. 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 acción 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 su propia coherencia. Identificar y comprender estas cuestiones es importante para 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.

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 femineidad 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, sino que también reproducirá diferentes niveles económicos y de poder según el género. Las profesiones feminizadas tienden a tener unos niveles salariales más bajos, menos seguridad laboral y un menor reconocimiento de la peligrosidad del trabajo que las equi-

valentes masculinas. De hecho, a partir de un análisis evolutivo es posible observar que 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 femineidad y naturalizando distintas habilidades como masculinas (Palermo, 2015; Ward, 2015). La industria química 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. Además, como señala Palermo (2015) su masculinización no sólo obedece a una mayor presencia de hombres a nivel cuantitativo, sino que también se vincula a una concepción abstracta del mismo trabajador en masculino. Por ello, es imprescindible tener en cuenta ambos elementos para poder abordar la cuestión de género aquí, ya que, como señaló Zimmer (1988: 64), “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 conflictos.

De acuerdo con Collins (2015), un espacio de trabajo masculino se refiere a un espacio de trabajo en el que cuantitativamente hay más hombres. Este concepto se distingue del de espacio de trabajo masculinizado en que este segundo incorpora elementos de la masculinidad como claves para la correcta realización del trabajo. Es entonces cuando se construye una identificación de ese trabajo como masculino. 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. Ello es observado en diferentes investigaciones y ocurre en ámbitos laborales muy distintos. Vemos cómo lo recoge Palermo (2015) y Miller (2004) 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.

Esta vinculación tiene 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 involuntaria 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 favorezca la contratación masculina. En la investigación de Collins (2015) se observa cómo en este tipo de entornos laborales incluso se dan discriminaciones entre los mismos hombres, siendo privilegiados los representantes de un modelo de masculinidad hegemónico frente a otros modelos de masculinidades alternativas.

Además, 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 la crítica mientras los hombres se centran en venderse bien a sí 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, éste 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 acción 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) que, en este caso, serían 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 el tipo de medidas orientadas a garantizar la igualdad entre grupos sociales entre los que existe una situación de discriminación (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 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 acción positiva son entendidas de una manera muy concreta por las personas trabajadoras de la industria química, y ello debe ser tenido en cuenta para asegurar el éxito de las mismas en el caso de que se implementen.

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 panelistas. 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. Éstos 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, este análisis se ha centrado en concreto en sus discursos en torno a la igualdad de género en la empresa y la acción 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, tres entrevistas de este tipo, dos a personas docentes y directivas de un centro que ofrece el grado de formación profesional específico de la industria química, así como a una persona directiva de una empresa.

En el análisis se ha aplicado una perspectiva binaria pese a partir de una concepción teórica no binarista, ya que en el material recopilado se ha observado una adecuación clara de este modelo en las percepciones y modelos trasladados por las personas informantes. Por lo tanto, 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 de género entre masculino y femenino, pero, sobre todo, un debate abierto sobre lo femenino y de qué manera tiene cabida, así como de qué forma se da en igualdad de condiciones. Por ello, la misma feminidad entendida desde una perspectiva binaria está en cuestión y esa es una de las cuestiones 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 existe un discurso. La acción 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 sí se desarrolla en el marco teórico, a diferencia de los anteriores, por ser un concepto *etic*.

4. Valoraciones sobre el entorno de trabajo mixto de las personas trabajadoras

En este apartado se analizan las respuestas de las personas informantes sobre los entornos de trabajo mixtos frente a los masculinizados o feminizados. Este concepto quizás no sería relevante en otros ámbitos 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 una composición laboral mixta. 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

para estas personas 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: “muchacha 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 entre 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: “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 coctel? Perfecto”. Esta complementariedad 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, 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 agradece también. Agradece 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, en base a lo desarrollado 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 boca de 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 (mujeres)... 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, sea en presente o en pasado, por lo que parece 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 contrapone 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 contraposición a un entorno únicamente masculino, se opta por el mixto, pero se señala que el entorno no mixto sigue siendo deseado por otros 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, la concepción del machismo como negativo y poco aceptable, así como el hecho de que la entrevistadora sea mujer, pueden ser elementos que influyan en las respuestas, dando un cierto sesgo. 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.

5. La igualdad de género en la industria química desde la perspectiva de las personas trabajadoras

5.2. 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 una 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 mejor forma de crear igualdad es aplicar únicamente la meritocracia. Ángeles lo explica en la siguiente cita: “¿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. De alguna manera, se da a entender que estos puestos de trabajo tienen una parte técnica tan compleja e importante que deben estar por encima de estas consideraciones sociales. En este sentido, 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 quién sea mejor, debiendo ser 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, así como de acuerdo al riesgo personal y externo que conllevan sus puestos de trabajo. 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 de incorporar 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 acción positiva, pero no se vincula a la lucha contra la discriminación. 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, a la vez que sí se desarrolla una solidaridad poco comprensible hacia sus compañeros hombres que ejercen la discriminación. 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 sí 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 mí 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” (Cassandra). 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 aparece de forma continua 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 con cierta normalidad 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 los prejuicios incorporados en los procesos y del mantenimiento del vínculo conceptual entre trabajador y masculinidad.

5.2. Igualdad y acción 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 este informante es la diferencia entre los permisos de paternidad y los de maternidad, pero da a entender que es una práctica habitual. En otras entrevistas esta idea 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, según él. Pedro habla de la necesidad de igualdad de trato, pero lo hace 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, como un cuestionamiento o una magnificación de los errores y dificultades.

De las 11 entrevistas realizadas a hombres, en dos casos los informantes no tomaron una posición frente a la acción 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 acción positiva, según las cuales ésta existe para compensar una desigualdad de oportunidades que existe por razones sociales y culturales. De acuerdo con este razonamiento, sería la concepción errónea de las mujeres como menos capaces la que justifica medidas de acción positiva. Paradójicamente, la incorporación de este tipo de medidas debería empezar por disputar estos argumentos de apoyo, ya que a la vez reproducen la desigualdad contra la que luchan.

En el resto de casos en que se posicionan en contra de la acción positiva, se defiende la misma idea de igualdad que en el caso de las mujeres, entendida 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 acción positiva como un elemento que pone en duda este sistema. Un informante, incluso, defiende que la acción 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 acción 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 de las mujeres y sus fases reproductivas toman mucho protagonismo en los discursos masculinos. Se describe el cuerpo femenino como 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 la medida que establece que las mujeres no pueden seguir trabajando en la planta química desde que se quedan embarazadas hasta que dejan de dar el pecho por seguridad sea un factor que potencie la vulnerabilización de la mujer desde su faceta reproductiva.

En este contexto, los ascensos a mujeres en muchos casos se entienden como la única manera de que las mujeres puedan seguir trabajando en la empresa: saliendo del campo. Algunos informantes consideran que la política de acción 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, 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 acción 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 no discriminar a los hombres por este motivo, y asegurarse que ellas también puedan realizar el mismo trabajo adaptando el lugar de trabajo, especialmente la dureza de algunas válvulas.

6. El rechazo de las medidas de acción positiva por parte de las mujeres

Sólo tres de las catorce informantes defienden las medidas de acción positiva hacia las mujeres. Ello hace que sus discursos a priori no parezcan del todo coherentes, ya que no defienden una medida como ésta, que en principio les resultaría beneficiosa. Sin embargo, hay diferentes argumentos que provocan su rechazo. Su experiencia en este entorno laboral incluye que sus compañeros cuestionen su capacidad de realizar ese trabajo por el hecho de ser mujeres. Su mera presencia parece ser una excepción fruto de una incorporación estratégica de mujeres por parte de la empresa. Desde su visión meritocrática, esto supone que ellas no han sido escogidas por ser las mejores, sino por ser mujeres, y conlleva una mengua de su autoridad y profesionalidad ante sus compañeros hombres, quienes sí habrían pasado realmente las pruebas de selección. Por ello, la acción positiva supone un importante talón de Aquiles en muchas trabajadoras, creándoles una necesidad de justificar su presencia allí más allá del género. Las mujeres responden al cuestionamiento de su capacidad de trabajo trabajando más y mejor, con el objetivo de, cada una 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).

Así que la acción positiva en este espacio laboral se percibe como un elemento que debilita 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 acción 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 a través de una forma perversa de leer la acción positiva. Ante esta opinión general, es difícil para el conjunto de mujeres encontrar un punto de partida 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. 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 acción 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 posible existencia de la acción positiva, prefieren la pretendida objetividad de los procesos de selección existentes, que parecen capaces de medir 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, ya 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 existe un debate sobre la misma existencia de estas medidas. Once de las catorce entrevistadas considera que actualmente no existe acción 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 acción 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 no existencia de medidas de acción 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 acción 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 sólo 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 acción 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 acción 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 acción positiva vendrían, pues, a contrarrestar situaciones en las que, pese a no haber una discriminación formal, sí 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 en un entorno feminizado “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 inconsciente. De esta manera, mientras ellas son constantemente cuestionadas en los entornos masculinizados, ellos, en los entornos feminizados, 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 (Acker, 1990).

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 y 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 y defendido tanto por hombres como por 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 incorpora, pues, la idea de que las mujeres son tan capaces como los hombres de realizar el trabajo. Pero no se cuestiona la situación leída a la inversa: es necesario revisar las reglas del juego que imposibilitaban que las mujeres entraran ya que, probablemente, quedan muchos mecanismos inconscientes que siguen haciendo prevalecer a los hombres como más capaces de realizar este trabajo.

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 cues-

tión, fomentando unas argumentaciones basadas en la complementariedad de hombres y mujeres. En el caso de los trabajadores se puede percibir como el paso a un entorno mixto genera la salida de una zona de confort, y por tanto una revisión incómoda 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 riqueza y buen ambiente. Ello conlleva la paradoja de que tanto hombres como mujeres positivizan la masculinidad y la camaradería masculina, pese a preferir un entorno mixto. Ello es una paradoja ya que precisamente la camaradería masculina es un elemento que se construye en parte sobre 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. 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, en las mismas reglas del juego. Por otro lado, sorprende que las informantes no hagan mención de las situaciones de discriminación por razón de género que reciben a nivel informal y que ellas mismas narran en otros momentos. Así, se observa cómo la cuestión de la igualdad de género no conecta de manera espontánea en las informantes con la erradicación de posibles discriminaciones existentes. Desde la perspectiva masculina encontramos la situación contraria, y es que ellos sí hacen referencia a la igualdad de género como el cese de la discriminación, pero en este caso hacia ellos.

Solo dos de los informantes hombres es partidario de las medidas de acción 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, como una ayuda necesaria por no ser igualmente válidas. 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. La cuestión de si las mujeres son capaces o no de realizar el trabajo se reinventa para, en muchos casos, trasladarse como una cuestión vinculada a los procesos reproductivos. La maternidad o la menstruación cobran presencia y se entienden 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 acción positiva en el ascenso, que las separa del trabajo de campo y de operadoras, como una estrategia organizativa para poderlas mantener en plantilla.

Las mujeres muestran unos posicionamientos también opuestos a la acción 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 acción positiva no encaja con esta estrategia, sino que la contradice. Se identifica la acción 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 realmente existen medidas de acción positiva. La mayor parte de las mujeres considera que no, y que ellas están en ese entorno laboral por su valía, contraponiendo ambas situaciones.

Ante la situación observada, sería adecuado que la empresa interviniera de forma proactiva en las cuestiones observadas. Las acciones formativas en torno al género podrían ser efectivas, especialmente si se realizan de forma muy contextualizada a estos puestos de trabajo y se enfocan especialmente a las personas que realizan tareas de mandos intermedios, pues son quienes pueden tener una posición clave en la detección y mejora de estas situaciones. También podría ser efectiva la realización de pequeñas mentorías entre mujeres para promover una mayor alianza entre ellas, que reforzaría su visibilización en positivo y compensaría la fragmentación entre ellas a las que incita el contexto tal y como está. La transparencia en cuanto a las posibles medidas existentes de acción positiva (en el caso de que las hubiera en cada empresa) sería recomendable siempre y cuando se acompañe de una puesta en valor de la presencia femenina por su valía y competencia, no por su género, y se refuerce con políticas antirrumores para contrarrestar los posibles discursos peyorativos hacia las mujeres. Las políticas de acción positiva se deberán presentar siempre poniendo mucho énfasis en que solo suponen una corrección de las discriminaciones de género existentes, pero que en ningún caso cambian el criterio de selección, que siempre es la capacidad y valía de la persona para realizar el trabajo.

Por otro lado, y de acuerdo con lo observado, en este entorno laboral siguen existiendo ideas que refuerzan las barreras de incorporación real y en igualdad de las mujeres. La naturalización de unas diferentes capacidades en las mujeres dependiendo del momento de su ciclo reproductivo es un elemento claramente a trabajar. También la reproducción por parte de las mujeres de discursos e ideas que no las benefician, así como la extensión de los prejuicios en contra de los entornos laborales feminizados como conflictivos y no deseables. Encontramos también prácticas, como el paternalismo y la puesta a prueba de las mujeres por parte de los hombres, que reproducen la diferencia entre la incorporación de las personas según su género. Todas estas cuestiones se deben atender como debilidades presentes en el proceso y como especificidades importantes de este entorno laboral en concreto cuando se aborden mejoras.

8. Bibliografía

- Aguado, E. (2016). “Mujeres en la estiba. El caso de las estibadoras portuarias del Puerto de Valencia”, *Arxius Ciències Socials*, 123-138.
- Aguilar-Cunill, C. (2018). “Disimular la feminidad, vestirse de masculinidad. Mujeres operadoras en la industria química de Tarragona”, *Revista Internacional de Organizaciones*, 20, 123-143.
- Aguilar-Cunill, C. y Brunet Icart, I. (2018). “Masculinidad y trabajo industrial. Una exploración de sus vínculos”, *Lan Harremanak*, 40, 115-137.
- Acker, J. (1990). “Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations”, *Gender & Society*, 4(2), 139-158.
- Butler, J. (2007). *El género en disputa, El feminismo y la subversión de la identidad*, Paidós, Barcelona.
- Brunet Icart, I. y Moral, D. (2017). “La formación profesional en la Unión Europea. Nuevas claves para su interpretación”, *Revista Internacional de Organizaciones*, 17, 65-97.
- Collins, J. 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, D. (1995). *Trabajo, género, cultura: la construcción de desigualdades entre hombres y mujeres*, Icaria, Barcelona.
- Ibáñez Pascual, M. y Narocki, C. (2012). “Occupational Risk and Masculinity: The Case of the Construction Industry in Spain”, *Journal of Workplace Rights*, 16, 195-217.
- Jansen van Rensburg, S. 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/SA Tydskrif vir Bedryfsielkunde*, 47(0), a1815.
- Lesmas Zabalegui, S. (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.
- Osborne, R. (1997). “Grupos minoritarios y acción positiva: las mujeres y las políticas de igualdad”, *Papers*, 53, 65-76.
- Palermo, H. (2015). “Machos que se la bancan: masculinidad y disciplina fabril en la industria petrolera argentina”, *Desacatos*, 47: 100-115.
- Pérez Guardo, R. y Rodríguez Sumaza, C. (2016). “Una propuesta de intervención corresponsable sobre el acoso sexual laboral”, *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 34(1), 107-127.
- Peterson, H. (2007). “Gendered work ideals in Swedish IT firms: Valued and not valued workers”, *Gender, Work and Organization*, 14(4), 333-348.
- Pruitt, A.-S. (2018). “Redoing gender: How women in the funeral industry use essentialism for equality”, *Gender, Work and Organization*, 25(2), 144-158.
- Martin Bardera, S. (2018). “Querer y poder: (des)igualdad en la universidad pública española”, *Contextos educativos*, 21, 11-34.
- Miller, G. E. (2004). “Frontier masculinity in the oil industry: The experience of women engineers”, *Gender, Work and Organization*, 11(1), 47-73.
- Stobbe, L. (2005). “Doing Machismo: Legitimizing Speech Acts as a Selection Discourse”, *Gender, Work and Organization*, 12(2).
- Téllez, A. (2001). “Trabajo y Representaciones ideológicas de género. Propuesta para un posicionamiento analítico desde la antropología cultural”, *Gazeta de Antropología*, 17, 1-14.
- Urteaga, E. (2009). “Las políticas de discriminación positiva”, *Revista de Estudios Políticos (nueva época)*, 146, 181-213.
- 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, M. RM. (2015). “The Chameleonisation of Masculinity: Jimmy’s Multiple Performances of a Working-Class Self”, *Masculinities and Social Change*, 4(3), 215-240.
- West, C. & Zimmerman, D. H. (1987). “Doing Gender”, *Gender & Society*, 1(2), 125-151.
- Wikander, U. (2016). *De criada a empleada. Poder, sexo y división del trabajo (1789-1950)*, Siglo XXI, Madrid.
- Williams, C. L. (1992). “The Glass Escalator: Hidden Advantages for Men in the “Female” Professions”, *Social Problems*, 39(3), 253-267.
- Zimmer, L. (1988). “Tokenism and Women in the Workplace: The Limits of Gender-Neutral Theory”, *Social Problems*, 35(1), 64-77.
- Otras referencias:
- 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. <http://www.inmujer.gob.es/publicacioneselectronicas/documentacion/Documentos/DE0016.pdf>. [Consulta el 23 de marzo de 2022].
- Asociación de Empresas de la industria química de Tarragona (AEQT), (2020) “Informe público 2020”, <https://www.aeqtonline.com/wp-content/uploads/2021/08/AEQT-Informe-Publico-2020-ESP.pdf> [consulta el 26 de marzo de 2022].