



INFORME DE PRÁCTICA PROFESIONAL
MAESTRÍA EN ESTUDIOS SOCIALES -ECH-
DIANA CATALINA MORENO ARCINIEGAS

UNIVERSIDAD DEL ROSARIO

**DIGNÓSTICO SOBRE DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO EN
EL SECTOR DE HIDROCARBUROS**

Informe Práctica

Maestría en Estudios Sociales

ECH

Diana Catalina Moreno Arciniegas

II Semestre 2015

Contenido

Introducción	4
Objetivo General	4
Objetivos Específicos	7
Justificación.....	7
Planteamiento del problema	10
Contexto	11
Discriminación de género en el sector hidrocarburos. Una aproximación a la vida en tres campos petroleros en Colombia	11
El campo petrolero desde la experiencia del practicante de intervención social.....	22
Marco Conceptual	28
Mujer y trabajo. Una brecha construida por imaginarios	29
Género y sexualidad como marcadores de discriminación laboral	33
De la violencia simbólica a la noción de virilidad como marco explicativo de la discriminación	38
La perspectiva de trabajo decente como estrategia para disminuir la brecha.....	40
Metodología	45
Método	45
Diseño	46
Muestreo.....	46
Técnicas.....	47
Sistematización	49
Resultados	51
Conclusiones	72
Recomendaciones.....	74
1. Mejorar la situación de la mujer en campo	75
2. Concienciar a los hombres	76
3. Generar una mayor comunicación y participación de los trabajadores y aumentar el sentido de pertenecía.....	78
4. Mejorar los espacios, su distribución y la integración de los campamentos	79
Aspectos a tener en cuenta	81



Anexos.....	84
Bibliografía	86
Tabla 1. Resumen metodológico	49
Tabla 2. Ejes analíticos para el procesamiento de datos.....	51
Ilustración 1. Línea de tiempo, historia de la explotación petrolera en Colombia.....	12
Ilustración 2. Estructura de la matriz de población objeto	50
Ilustración 3. Estructura de la matriz de clasificación de los datos	50
Ilustración 4. Estructura de la matriz de indexación de categorías	50
Ilustración 5. Sectores menos pagadores (Dinero, 2014)	55
Foto 1. Camionetas Pick-up. Medio de transporte más común en los campos	14
Foto 2. <i>Containers</i> en los campamentos. Unidades habitacionales más comunes en campo	15
Foto 3. Distribución de los <i>containers</i> en uno de los campamentos	16
Foto 4. Taladro. Icono y principal herramienta en el sector de hidrocarburos.....	21
Foto 5. Color característico que proporciona el polvo a lo largo de los campos.....	61

Introducción

A partir de la realización de mi práctica profesional, en el último semestre de 2014, en una empresa de investigación social, y la petición de una empresa de hidrocarburos para que se indagara sobre posibles casos de discriminación de género en distintos campos petroleros de la misma, mi labor dentro de la firma consultora y como parte de mi práctica, fue apoyar en el ejercicio de visita a tres campos petroleros; la aplicación de instrumentos de recabación de información como entrevistas semi-estructuradas, grupos focales y observación participante. Posteriormente apoyé con la desgrabación, organización y categorización de la información obtenida por el grupo de co-investigadores en el que participé, para la elaboración del informe y posibles alternativas de abordaje a la situación que como producto de la contratación, la firma consultora debía entregar a la compañía petrolera.

La compañía contratante –cuyo nombre no se explicita en el presente documento, debido a las exigencias del acuerdo de confidencialidad firmado- partía de algunas quejas y situaciones que han sucedido en los últimos años y la presunción de la existencia de discriminación de género al interior de sus *campos petroleros*, razón por la que contrata a la firma consultora para indagar qué sucede en estos en relación con temáticas de género, debido a que éste permite como categoría de análisis, detectar los roles tanto de los hombres como de las mujeres e identificar asimetrías y similitudes de poder e inequidades y sus causas (PNUD, 1993), y discriminación.

El presente documento se centra en un ejercicio reflexivo frente a la labor que realicé en el marco de la contratación de consultoría y un ejercicio analítico-conceptual

acerca los principales hallazgos con miras a establecer un diagnóstico de lo que estaba sucediendo en el momento de la práctica en los campos petroleros visitados.

La investigación fue desarrollada durante veinticinco días en los que se visitaron los campos, ubicados en dos departamentos diferentes y cuya muestra para el desarrollo del presente texto será de un aproximado de 250 personas. Durante este tiempo, el equipo de co-investigadores vivió bajo las mismas condiciones de los trabajadores, las técnicas de investigación empleadas, atienden a las características del contexto y la disponibilidad de informantes clave, que estaban sujetas a la no alteración de la vida cotidiana laboral, a su vez, se dependía de los directivos o jefes de área para el acceso a sus trabajadores, de la disponibilidad de transporte, las distancias y tiempos de recorrido, todo esto hizo que, por un lado, la estandarización de los informantes a partir de datos demográficos no fuera posible, como también que se tuviera que prescindir de algunos lugares o áreas de los campos.

Entre los hallazgos más relevantes aportados por la información recabada, se encuentran: la caracterización del relacionamiento y discursos que refuerzan la discriminación de género, las condiciones laborales en términos de estatus y remuneración, los usos y apropiación del espacio, todo esto analizado principalmente desde un abordaje Bourdieusano, y la pertinencia que en este contexto puede tener el abordaje del fenómeno desde la perspectiva del trabajo decente como lo propone la OIT (2005). A partir de esto, se señalan los aspectos fundamentales a tener en cuenta para una futura estructuración de estrategias de intervención, encaminadas a la modificación del contexto y la dignificación del trabajo en campo, demostrando la pertinencia y el aporte que tiene la formación aplicada en cualquier tipo de contexto social.

En vista que lo que se busca en el presente documento es la reconstrucción de los hallazgos en los diferentes *campos*¹ petroleros con el fin de elaborar un diagnóstico de la situación de los mismos respecto a los temas anteriormente nombrados. En este texto se describe lo que fue participar en dicha investigación, a su vez, es relevante aclarar que por razones de confidencialidad tampoco se dispone del diagnóstico ni de las propuestas u oportunidades que la firma consultora determinó al final de la investigación, por lo cual, la única información con la que se cuenta es la recabada por mi y por el equipo con el cual tuve la posibilidad de trabajar.

Durante el desarrollo de mi práctica se le pudo dar aplicabilidad a los conocimientos y metodologías aprendidas durante mi proceso formativo en la Maestría en el énfasis de Análisis y Gestión de la Intervención Social, demostrando el aporte que como egresada de la maestría puedo generar en el diseño, implementación o evaluación de proyectos sociales, tal y como se evidencia en el ejercicio diagnóstico realizado durante la práctica profesional.

El presente informe, se inicia con una descripción del contexto en el que se enmarca el diagnóstico, es decir lo que es el sector de hidrocarburos en nuestro país y qué es un campo petrolero, en segundo lugar, se desarrollan los principales conceptos que permiten el análisis de la información recabada. Posteriormente, se especifica la metodología a la cual se recurrió durante el proceso de recolección de la información, guiándonos a los resultados del trabajo de campo realizado en relación a los conceptos teóricos que se abordan. Finalmente, están las conclusiones a las que llegamos a partir de todo el texto y el análisis

¹ “Área geográfica bien delimitada donde se lleva a cabo la perforación de pozos profundos para la explotación de yacimiento petrolíferos” (SENER, 2006, pp. 4). En este contexto las personas no solo trabajan sino debe vivir por periodos de 15 días o más, debido a su ubicación. Para efectos de la descripción del presente informe, siempre que se habla del campo se hace referencia a él como sustantivo y no como concepto sociológico o antropológico.

de la información, para luego, plantear las recomendaciones para el desarrollo de una intervención futura, a su vez, lo que se debe considerar para lograr un impacto a mediano plazo; y por último, está el apartado de anexos, donde está la reconstrucción de uno de los cronogramas y el acuerdo de confidencialidad firmado con la empresa consultora.

Objetivo General

Elaborar un diagnóstico situacional y contextual sobre temáticas de género y discriminación en tres campos de una compañía petrolera con operación en varios departamentos de Colombia, a partir de la labor de recabación de datos dentro de un ejercicio investigativo realizado en un marco contractual por una firma consultora.

Objetivos Específicos

- * Describir los principales hallazgos de la labor realizada en el ejercicio investigativo de la firma consultora en los campos de la compañía petrolera.
- * Caracterizar el contexto de los campos de explotación petrolera haciendo énfasis en las interacciones de los trabajadores de campo con respecto al género.
- * Formular recomendaciones para fortalecer las alternativas futuras de intervención social en el sector hidrocarburos.

Justificación

Las condiciones y relaciones laborales son vitales para la generación de un ambiente sano de trabajo o la generación de *calidad de vida en el trabajo (CVT)* (Guerrero, J. et al, 2006), éste término hace referencia a:

Una filosofía de gestión que mejora la dignidad del empleado, realiza cambios culturales y brinda oportunidades de desarrollo y progreso personal (...) engloba todos sus esfuerzos por incrementar a productividad y mejorar la moral (motivación) de las personas, que enfatiza la participación de la gente, la preservación de la dignidad y que busca eliminar aspectos disfuncionales de la jerarquía organizacional (Guerrero, J. et al, 2006).

Teniendo en cuenta lo anterior, es clave entonces explicitar que existen factores de riesgo presentes en el ambiente laboral, los cuales son : físicos, que se consideran como cualquier tipo de situación o características del contexto que puede causar algún daño al cuerpo u organismo; los biológicos, que hacen referencia a la posibilidad de tener contacto con insectos, bacterias, parásitos, polvo, o cualquier otro factor que esté presente en el medioambiente y que puedan causar algún daño o enfermedad. El tercero, son los factores psicofisiológicos, dentro de los cuales está la carga mental, la monotonía en el trabajo, la carga emocional y el estrés, y finalmente, están los aspectos ergonómicos, que es el manejo de maquinaria, la disposición de puestos y elementos de trabajo, la protección, los turnos, los horarios y ritmos de trabajo, entre otros (Guerrero, J. et al, 2006).

Es entonces que basándonos en lo que propone *la calidad de vida en el trabajo* y los factores nombrados anteriormente, que, teniendo en cuenta las condiciones, tanto laborales como sociales que tiene un campo petrolero, y que estas son diferentes al común de los trabajos, pues sus horarios, espacios y manera de convivir son distintas a cualquier otro, donde se requiere de un sacrificio por parte de sus colaboradores que no solo afecta el animo de las personas y por ende su desempeño, sino también sus relaciones dentro y fuera de campo, es que es relevante conocer esta realidad social.

Si se realiza un paralelo con el común de los trabajos donde el trabajador “es un ser biosicosocial que vive las 24 horas del día intercambiando con el medio ambiente, trabaja 8 horas y comparte aproximadamente 16 horas con su familia” (Guerrero, J. et al, 2006), mientras que el que trabaja en un campo petrolero es un ser que debe alejarse de sus familiar por largos periodos, perdiéndose fechas importantes y con una comunicación a veces limitada, donde a su vez tiene que adaptarse al clima, el esfuerzo físico y sobretodo, a convivir con personas desconocidas, es donde podemos ver que aquellos factores de riesgo pueden estar presentes en campo, y en cualquiera de los campos petroleros existentes en nuestro país.

A su vez, teniendo en cuenta que el campo petrolero se ha considerado y ha estado a lo largo de los años, habitado y manejado por hombres y que el ingreso en los últimos años de mujeres ha generado controversia y un choque en la manera de habitar y convivir en este contexto, donde las mujeres, en especial, viven y se sienten discriminadas. Hace que no sólo las condiciones laborales en campo, sino el hecho de ser una mujer dentro del mismo, sea una situación más exigente que afecte más a las mujeres que a los hombres.

Por lo anterior, y pensando en que es vital para cualquier empresa el bienestar de sus trabajadores, es que es pertinente realizar el trabajo de campo, recabar información que nos permita conocer el contexto, confirmar y evidenciar la existencia de discriminación, para en un futuro poder trabajar en ello y mejorar las condiciones y el ambiente laboral de los campos petroleros, pues, “lograr la calidad de vida en el trabajo requiere cambios, cambios en la forma de ver y de hacer las cosas, en la manera de conducir las cosas, en la manera de conducir la organización, en las variantes de participación de las personas, en el contexto de responsabilidades y otros” (Guerrero, J. et al, 2006).

Planteamiento del problema

De acuerdo con estimaciones presentadas por los entrevistados, en el campo de mayor tamaño, trabajan aproximadamente 15.000 personas, ya que ninguna fuente disponible tiene claridad en esta información, como tampoco se pudo determinar el número de personas que trabajan en los otros dos campos petroleros, sin embargo se puede decir que el mínimo que personas que están en campo son un aproximado entre 1.000 o 2.000 personas, cifras que evidencian el impacto social que pueden generar en los trabajadores las situaciones que allí viven.

Durante los últimos años, en distintos campos petroleros, se han presentado diferentes quejas a causa de la convivencia entre hombres y mujeres en los campos. La empresa contratante, presume la existencia de prácticas cotidianas de discriminación de género, razón por la cual recurre a la contratación de la empresa consultora, con el objetivo de que ésta indague la existencia, o no, de dichas prácticas y las distintas maneras en que se manifiesta, en caso de que existan.

Por lo tanto, el problema que se aborda en el presente texto es la posible existencia de discriminación de género en tres campos petroleros de la empresa contratante y la ausencia de datos base para el establecimiento de un diagnóstico sobre dicha presencia y su caracterización al interior de los campos petroleros, que permita el diseño adecuado para una intervención social que mitigue los efectos de esta problemática.

Contexto

Discriminación de género en el sector hidrocarburos. Una aproximación a la vida en tres campos petroleros en Colombia

El petróleo en Colombia se descubrió hace cientos de años, a 2014, la empresa petrolera más grande del país produjo un aproximado de 760 barriles de petróleo por día y operaba en al menos 257 campos en Colombia (Ecopetrol, 2014), aunque en el presente año se vivió una baja, el petróleo es de las industrias con mayor movimiento de personal y dinero en el país. Los campos petroleros abarcan diferentes regiones de Colombia, aunque su principal fuente de producción se encuentra ubicada en los Llanos Orientales. En la ilustración 1, que se presenta a continuación, se puede ver la evolución del sector de hidrocarburos en nuestro país.

La evolución histórica del sector petrolero, trajo consigo un aumento tanto de puntos de excavación en el orden nacional, como, proporcional a este, un incremento en el número de trabajadores, lo que hace que hoy en día existan cientos de campos petroleros a lo largo de nuestro territorio nacional, lugares en los que confluyen múltiples fenómenos de impacto social, ecológico y económico, donde deben convivir y relacionarse miles de personas. En esta confluencia, surge la necesidad de la empresa contratante por atender situaciones que desbordan el control técnico de la explotación petrolera y que se relaciona principalmente con lo que sucede con las interacciones de las personas que trabajan allí.



UNIVERSIDAD DEL ROSARIO

INFORME DE PRÁCTICA PROFESIONAL
MAESTRIA EN ESTUDIOS SOCIALES -ECH-
DIANA CATALINA MORENO ARCINIEGAS



Ilustración 1. Línea de tiempo, historia de la explotación petrolera en Colombia. Fuente: elaboración propia



El presente texto surge como informe de la práctica profesional dada en la visita a tres campos petroleros, el primero, ubicado en el departamento del Meta con una duración de 15 días y los dos restantes, en el Casanare, de 5 días, cada uno.

El campo petrolero es un espacio amplio, rodeado de fauna, flora y caminos que unen las diferentes sedes o lugares de trabajo del mismo. En todos los campos se tiene contacto con personas de la comunidad, entendidas como aquellas que ya habitaban estas zonas antes de que llegara la industria petrolera a estos sectores. Por lo anterior, tanto hombres y mujeres, pueden trabajar en diferentes empresas contratistas, realizando funciones de lavandería, camarería, mano de obra, entre otras.

Se afirma que el sector operativo tiene prioridad con la gente de la región, esto último para contrarrestar, principalmente, las problemáticas que pueden darse a consecuencia de la presencia e intervención del sector petrolero en el espacio de la gente de la comunidad, ya que existen situaciones que probablemente no se presentarían si la perforación no se diera en la zona. Estas situaciones, principalmente, son la prostitución, el impacto ambiental, el cambio en las labores y posibilidades de desarrollo de la vida campesina y las huelgas o altercados que suceden de vez en cuando entre las personas que viven en la zona y la empresa petrolera que administra el campo.

Lo primero que se hace al llegar a campo, es hablar con el superintendente del mismo o, si es el caso, con algún contacto dado por la empresa en Bogotá. Posterior y a partir de dicha reunión se realiza un cronograma (en la sección de Anexos, se encuentra una reproducción de uno de estos cronogramas), que va cambiando y acoplándose a las condiciones de transporte, horarios de trabajo, pertinencia frente al objetivo general y conforme a la disposición del personal en las diferentes locaciones. Dichos cambios,

representan retrasos y se debe ser recursivo para lograr hablar con la mayor cantidad de personas o con las de mayor interés en las diferentes áreas que se visitan. Sin embargo, a medida que se adquiere más experiencia y se comprenden mejor las dinámicas y la manera de comportarse y actuar de la gente, y una vez ellos se acostumbran a nuestra presencia, se hace más sencillo el trabajo.

En campo es esencial contar con una camioneta para poder recorrer las distancias entre los diferentes sectores o áreas, ya que por temas de seguridad no se permite caminar por las carreteras, pues es sabido que estos territorios tienen presencia de guerrilla, como también, las grandes distancias hacen imposible poder ir a pie de un lugar a otro. A su vez, es preciso destacar que todo campo petrolero consta de diferentes campamentos, algunos, que son temporales y se ubican estratégicamente dependiendo de las zonas donde se esté construyendo, perforando o realizando alguna actividad temporal, como también aquellos que ya son fijos, al igual que la estadía.



Foto 1. Camionetas Pick-up. Medio de transporte más común en los campos

Existen características en los campos y por ende en los campamentos que se visitaron que influyen y determinan las actividades de las personas al llegar de su jornada laboral, y por ende, la manera en que la gente se relaciona. La principal y de mayor relevancia es la diferencia en el tamaño, lo cual incide en la cantidad de personas, cantidad de campamentos y las comodidades, pues al aumentar la densidad de trabajadores las relaciones sociales se limitan a las personas con las que se habita en el *container*², como también a uno que otro conocido de la misma empresa.



Foto 2. *Containers* en los campamentos. Unidades habitacionales más comunes en campo

A su vez, las condiciones climáticas y el uso del terreno de la zona (plantaciones cercanas) determinan la posibilidad o no de las personas de estar en el exterior, teniendo repercusión en las posibilidades de relacionarse o utilizar los espacios de dispersión. Es importante resaltar que las relaciones sociales se ven permeadas por las diferencias que existen entre los trabajadores de obras civiles, los contratistas y los pertenecientes a la

² Recipiente en acero que se utiliza para transportar cargas por mar u otras vías fluviales. En campo se adaptan para funcionar como cuarto, generalmente, disponen de una ducha, baño y dos camarotes.

empresa contratante, pues el trato varía según el puesto que ocupe en campo. Los trabajadores de la empresa contratante suelen ser menos abiertos a establecer relaciones sociales con las demás personas en campo, mientras que una persona de una empresa contratista muestra mayor disposición a relacionarse, por su parte, los de obra civil tienden a ser más oscos en sus interacciones.

Existen dos tipos de empleados en campo, la minoría, que son los empleados directos de la empresa dentro de quienes se encuentran diferentes cargos y perfiles, tanto personas con formación profesional, como personas con nivel de estudio primario o nulo. Por otro lado, se encuentran los contratistas quienes hacen parte de las numerosas empresas que tienen presencia en los tres campos y al igual que los mencionados en la empresa contratista, tienen cargos altos como bajos y pueden tanto tener como carecer de formación. Al llegar a campo es imperceptible esta diferencia, es decir, que al no conocer el espacio, su distribución, la indumentaria y el alojamiento, pertenecer a la empresa contratante o ser contratista resulta igual para el foráneo. No obstante, al convivir, avanzar y ahondar en el campo, es posible notar y conocer las diferencias que logran calar especialmente en los contratistas.



Foto 3. Distribución de los *containers* en uno de los campamentos

Por otro lado, los campamentos, en su mayoría, cuentan con una cancha de futbol, donde usualmente los hombres juegan en las noches, es preciso decir, que se tuvo la oportunidad de presenciar un partido de mujeres, donde la gran mayoría de observadores eran hombres y donde los coqueteos y comentarios, eran constantes. A su vez, estos lugares, tienen, por lo general, un *casino*³, que dependiendo de su tamaño, es una carpa con espacio para más de 100 personas, o uno o dos *containers* con espacio para no más de 30 o 40 personas.

Están los campamentos donde sólo se ven *containers*, pero también hay algunos (los de menor tamaño) donde dormir en contenedor es para los contratistas y cargos diferentes al superintendente y director(a) de campo, pues estos últimos cuentan con cuarto propio en una casa. Existe un espacio de televisión en la mayoría de campamentos (no en todos), sin embargo, las sillas y mesas son escasas y en algunos campamentos el estado de las mismas dificulta su uso.

En uno de los campamentos, existe la posibilidad de dormir en un cuarto, con televisión y baño, donde el cupo es para 4 personas (donde duermen en su mayoría empleados de la empresa contratante), haciendo más cómoda la estadía, sin embargo es importante resaltar, que sin tener en cuenta el lugar, la relación con las personas es vital para tener una mejor experiencia. Pues es constante, especialmente en el caso de las mujeres, que existan conflictos por la convivencia, que dificultan las conductas de asociatividad y solidaridad entre ellas, como por ejemplo el establecimiento de grupos cerrados ante nuevas integrantes.

³ Comedores distribuidos por todo el campo, donde los trabajadores de todas las empresas y áreas van a comer.

Por otro lado, el ingreso a un campo petrolero probablemente tiene un efecto más fuerte e impactante en las mujeres que en los hombres, dado que son ellas quienes se encuentran y experimentan un recibimiento no esperado. Miradas intensas, variadas y numerosas, además de comentarios que sin necesidad de ser escuchados, percibe que se tratan de ella. Todo esto es resultado de su llegada, pues los hombres encuentran novedoso este hecho y aunque difícilmente interactúan por medio de palabras proferidas directamente a esa nueva mujer, aprovechan la oportunidad para detallarla.

Quienes se encuentran en un campo petrolero experimentan una fuerte presencia masculina sobre la cual aquellos que lo conocen, aseguran que siempre ha sido así pues se encuentra asociado a la masculinidad y la capacidad física, entre otras razones, y por ello el imaginario colectivo considera que cuando una mujer llega a este lugar, se debe a que va en búsqueda de sexo, no de trabajo. Desde ese momento se enfrenta sin saberlo, a la discriminación y la desigualdad en principio por romper la norma y asumir que puede realizar un trabajo que ante los ojos masculinos no puede ni es para ella.

Las mujeres en campo son una minoría. Se presume que en promedio son 80% o 90% hombres y 10% a 20% mujeres. Muchas veces esto se le atribuye a la complejidad del trabajo en campo. Se cree que los trabajos son tan pesados y extenuantes que no son para cualquier persona y menos para una mujer por su complejidad física. De esta manera se han establecido algunos cargos que se consideran más acordes para las labores que pueden desempeñar las mujeres. El “sexo débil” puede realizar labores de catering, de oficina y supervisión preferiblemente. Ya que no requiere de grandes esfuerzos físicos, ni exponerse a las inclemencias climáticas. También porque se cree que las mujeres son más ordenadas y mejores administradoras.

Por lo anterior es que en el proceso y una vez adentro, las mujeres, especialmente quienes tienen grupos de hombres a cargo, con el fin de asegurar respeto y reconocimiento deben empezar a tomar algunas medidas que las aleja un poco de su “dulzura” y feminidad, debido a que alzan la voz, exigen resultados y en ocasiones usan el lenguaje de los compañeros de trabajo. Esta es una medida y decisión autónoma.

Otro aspecto que influye en el posicionamiento y adaptación de una mujer en campo es el área donde se encuentran, pues otros cargos que son ocupados por hombres por ejemplo capataz, supervisor, entre otros, deben dar su aval y reconocerlas como una figura de poder frente a sus subalternos, de otra manera no es posible manejar estos grupos de hombres que generalmente superan los 80 llegando incluso a 300.

“Manejar personal hombre es muy difícil(...)Entonces que llegar a que una mujer más joven que ellos, con menos experiencia les dé una orden es súper complicado, ganarse el respeto de ellos es difícil, a veces toca de buena gente o a veces toca hablarles duro”[Ingeniera de obra, focus group, 201, Noviembre, Meta, Colombia].

Esta situación se presenta porque al interior de un campo petrolero se establecen relaciones jerárquicas muy fuertes, por ello, cargos que en su mayoría, sino todos, son ocupados por hombres como ingenieros, company man y directivos de área. Las relaciones de poder están plenamente establecidas y el uniforme es prueba de ello, pues mediante éste es posible identificar la empresa y el nombre de la persona que en ocasiones por definición, informa también el cargo.

A su vez se debe recalcar que la inequidad existente en los campos se ve reflejada no solo en las oportunidades de las mujeres y en su adaptación en campo, sino también que frente a cualquier situación o altercado que se presente, donde haya una mujer involucrada,

el hombre tenderá a salir más beneficiado que la mujer, generando tensiones que son cotidianas y familiares para quienes permanecen en campo.

Por otro lado, muchos argumentan que la vida en campo no es nada fácil, ya que estar lejos de la casa, viviendo en contenedor, casa u hotel, dependiendo del cargo y del tipo de empresa a la que se pertenezcan, trabajar arduas 12 horas bajo el sol, a más de 30 grados, con polvo y esfuerzo físico, hace que adaptarse no sea fácil, ni que éste estilo de vida sea para todos.

También, es preciso destacar que trabajar en un campo petrolero tiene “un plus” en sí mismo, pues de acuerdo a lo conversado, para cualquiera de los perfiles que trabaja allí, contar con esta experiencia en su hoja de vida, adicional al reconocimiento que en Colombia tienen las compañías petroleras, podrán conseguir otro trabajo con un buen sueldo y buenas condiciones laborales, en el momento que decidan irse de allí. Para algunos quienes en el desarrollo de sus labores usan determinados software y maquinaria, aseguran que a lo que tienen acceso allí no se tiene con facilidad afuera, y en ese sentido, la experiencia que acumulan tiene un alto valor.

Otro aspecto relevante de esta situación, es el significado de que todo se sepa en estos lugares, pues evidencia que, a pesar de ser campos con bastantes pozos, muchas áreas de trabajo y personal, podría decirse que las personas nuevas, las situaciones que se salen de lo cotidiano, sobresalen, y se convierten en un «voz a voz».

A su vez, es preciso decir que el campo petrolero se percibe y es descrito por ellos mismos como un “*mundo aparte*”, un lugar con reglas diferentes a las del resto de la sociedad, con variedad de personas, con situaciones que no se viven en un contexto laboral “normal”, y sobretodo representa un gran sacrificio para la mayoría de quienes se

encuentran allí. Es preciso aclarar que en el momento en que un investigador social hace su trabajo, suele decirse que “*se sale a campo*”, pero en este contexto, se entra al campo petrolero, a ese mundo aparte, con temporalidades distintas, con órdenes sociales que difieren de otros contextos laborales más extendidos y conocidos en Colombia.

Finalmente, es importante, aunque no es el eje central del presente documento y no se profundizará en ello, señalar que parte de los temas que se debían indagar dentro de la existencia de discriminación eran los puntos de vista frente a la homosexualidad, la cual en campo es un tema de mucha controversia y contradicciones. En un lugar tan masculino como lo es la industria petrolera, no se habla mucho del tema. La homosexualidad es un secreto, un tabú y un agüero, un mal agüero. Es algo que no concuerda con el aparataje de la industria petrolera, es algo que se considera importante arreglar. Así que un homosexual en un frente de trabajo es visto como un atenuante de las malas jornadas laborales, de accidentes, de que algo no anda bien. Sin embargo, el presente documento y la consultoría en general, estuvo centrada en la mujer en el campo petrolero y la discriminación de género.



Foto 4. Taladro. Icono y principal herramienta en el sector de hidrocarburos

El campo petrolero desde la experiencia del practicante de intervención social

Durante este tiempo vivimos bajo las mismas condiciones y estilo de vida de las personas pertenecientes a este contexto laboral. Es decir, tuvimos que compartir habitación con una o más personas, dormir en *container* y también en casa, a la vez, al visitar diferentes áreas de los campos, pudimos vivir y observar las diferencias en las comodidades y privilegios existentes entre unos empleados y otros. Aquellos con mayores comodidades generalmente, eran quienes estaban contratados de manera directa por la compañía petrolera, en contraste con quienes laboraban a través de las diferentes firmas contratistas presentes en el campo.

Como cualquier otro trabajador, cumplimos horarios extensos, levantándonos a las cuatro (4) o cinco (5) de la mañana, dependiendo del cronograma y la disponibilidad del transporte, comimos en diferentes casinos y pudimos ver que en este aspecto también existen diferencias; vivimos la monotonía y la sensación de encierro que viven quienes trabajan allí normalmente y pudimos llegar a adaptarnos también a dicha situación, apropiándonos del lugar e incluso creando relaciones con diferentes personas que a medida de los días se convirtieron en informantes clave, ya que nos ganamos su confianza.

En algunas ocasiones logramos conseguir transporte a través de la amabilidad de algunos conductores (a pesar de que es prohibido recoger personas en el camino), y en otras, la persona que era nuestro contacto trataba de colaborarnos. Respecto a esta situación, pudimos percibir que nuestra presencia generaba tensión en algunos, debido a que las personas temen hablar de más y poner su trabajo en riesgo al conversar con nosotros. Esto último se veía reflejado en la colaboración con aspectos de transporte, ya que

siendo tan crucial contar con este, pareciera que la escasa ayuda, en algunas ocasiones, fuera por prevención y falta de confianza. Muchas veces nos insinuaron que no estábamos siendo sinceros con lo que decíamos respecto a nuestra visita. Sin embargo, finalmente, tenían que colaborar por directriz de la empresa en Bogotá.

Por otro lado, es preciso decir que, para la realización del trabajo de campo disponíamos de una guía que se dividía en diferentes temas a tratar, y cada uno de estos, contenía algunas preguntas y temas con sus jerarquías y categorías que debían ser respondidas al finalizar el trabajo de campo. Dichas preguntas giraban entorno a la discriminación sexual y laboral, las formas de inclusión de género, la existencia de canales de denuncia, establecer oportunidades y proporcionar recomendaciones, comprender el sentido de pertenencia, determinar las diferencias y similitudes en la calidad de vida en campo entre los diferentes trabajadores, la presencia del homosexualismo y la percepción que frente a este se tiene en campo, el acoso sexual y laboral y la concepción que los hombres tienen sobre la mujer y viceversa.

Para abordar esta temática, hablamos tanto con hombres como con mujeres de diferentes edades; la selección de los informantes estaba sujeta a su disponibilidad, ya que estábamos irrumpiendo en su horario laboral, como también, en la mayoría de ocasiones, el jefe o persona al mando de cada una de las áreas nos preguntaba cuántas personas necesitábamos, o sencillamente nos decía a quién(es) podría poner a nuestra disposición. Aspectos que se profundizarán más adelante.

El equipo de co-investigadores se compuso por dos antropólogos y una diseñadora industrial, estudiante de Maestría en Estudios sociales. En ocasiones cada miembro del equipo entrevistó (entrevistas abiertas) individualmente, ya que las personas continuaban

trabajando a medida que se realizaba la entrevista, en otras los tres llevaban a cabo una entrevista con una persona o dos, y por ultimo, en su mayoría, se recurrió a la realización de grupos focales. Esto último, en primer lugar, por las condiciones nombradas anteriormente, y en segundo, porque al realizar y tocar los temas propuestos en la guía, ya no solo las respuesta nos evidenciaban circunstancias, como la desaprobación de algunos hombres frente a los comentarios o la posición de algunas mujeres, la manera de argumentar, los piropos por parte de los hombres, u otras situaciones presentes en campo; sino la manera de tocar el tema con ademanes, gestos, expresiones y actitudes al responder, la forma de mirar y expresarse fueron definitivos para poder aprender poco a poco a abordar las temáticas de interés, como también a tener una visión más amplia y vista desde diversos puntos. Esto permitió determinar una mayor cantidad de datos y la conexión entre unos y otros.

Desde mi posición, como estudiante de la maestría y como alguien que no se había preparado en ciencias sociales, considero que fue, no solo una gran experiencia participar en dicha investigación, sino que me permitió como profesional y persona, aprender de mis compañeros y de las diferentes situaciones que tuvimos que pasar y vivir. Tuve la oportunidad de aprender y ver la espontaneidad, la capacidad de improvisación (responsable y medida) que en muchas ocasiones hay que tener, la manera en que se va haciendo parte de un contexto inicialmente desconocido, la forma de analizar la información recabada, la importancia de la comunicación y el trabajo en equipo, entre muchas otras cosas.

Considerando este precedente, las técnicas abordadas fueron acertadas, pues las entrevistas se utilizan cuando “el problema de estudio no se puede observar o es muy difícil de hacerlo por ética o complejidad” (Hernández, Fernández, & Baptista, 2013, p. 403)

como lo es en este caso de la discriminación de género y en un contexto en su mayoría masculino, en segundo lugar, es sabido que “la observación es formativa y constituye el único medio que se utiliza siempre en todo estudio cualitativo” (Hernández, Fernández, & Baptista, 2013, pág. 403) y por último, la realización de grupos focales busca generar y analizar la interacción entre un grupo de personas determinado y ver como se generan significaciones entre ellas (Hernández, Fernández, & Baptista, 2013, pág. 409), razón por la cual fue de gran ayuda para esta investigación.

Teniendo en cuenta lo anterior, y en vista de que el tema a tratar podría generar cierta incomodidad y tensión en las personas, en el establecimiento de rapport, optamos por iniciar con preguntas acerca de cómo llegaron a trabajar en el sector de hidrocarburos, cuánto tiempo llevaban allí y qué los llevó a aceptar ese trabajo, pues se considera importante conocer un poco de la vida de cada una de estas personas para entender los temas sobre los que aquí se profundiza, ya que toda esta información permite tener un conocimiento más amplio de las personas que trabajan en este sector, conocer sus similitudes, diferencias, a su vez, indagar en sus motivaciones y entender el por qué están allá, entre muchos otros aspectos que pueden influir en la forma en que se configuran las vivencias de estas personas al interior del campo, y por tanto pueden generar aproximaciones más acertadas para sugerir acciones de intervención al fenómeno requerido por la empresa contratante.

Sin embargo, el éxito de la aplicación de estas técnicas dependía en su mayoría de varios factores presentes en campo, como los son: si el jefe estaba presente o no durante la charla, pues algunas personas se cohibían al responder u opinar frente al tema, también de si era un grupo mixto o solo habían mujeres u hombres, ya que en muchas ocasiones al

haber sólo mujeres o ser la mayoría, hablaban con mayor tranquilidad y expresaban todas sus inconformidades sin pena alguna, mientras que siendo solo hombres, entre todos se apoyaban y argumentaban el morbo y la discriminación comparando a la mujer con el sexo débil o diciendo que por ser hombres, es natural que actúen de esa manera.

A su vez, la situación personal de algunas mujeres era definitiva para expresar su experiencia en campo, ya que al estar comprometidas con alguien dentro del mismo, dicen no vivir situaciones de discriminación o acoso, en la misma medida que las solteras o las mujeres mayores. Por otro lado, los cargos y funciones de la mujer determinan en gran medida su relación con los hombres en el campo, aquellas que tienen a cargo hombres (mano de obra) afirman vivir irrespetos, miradas y situaciones en las que el machismo y el morbo son constantes; mientras que aquellas que trabajan en una oficina y el contacto con los hombres es poca, afirman vivir situaciones incómodas en los momentos en que se sale de su área de trabajo, como por ejemplo, en los casinos, campamentos, entre otros.

La situación socioeconómica y los estudios que cada uno tenía se puede considerar un factor relevante en el momento de vivir este tipo de experiencias, pues las personas que trabajan en camarería, aseo, catering, entre otras, son en su mayoría personas de la región que no viven dentro del campamento y que muchas de ellas no han culminado sus estudios primarios, afirman que en el momento de prestar sus servicios es cuando deben tolerar comentarios y coqueteos impropios, pero no son considerados nocivos, pues argumentan que así son los hombres. Todo esto se torna positivo en el momento de analizar la información y situaciones halladas en campo, no obstante, en algunas ocasiones el temor o timidez de las personas, evitaba recabar más información, que pudo ser relevante para el presente informe.

A su vez, es pertinente decir que se utilizó grabadora de voz en todas las actividades, exceptuando aquellas que se daban espontáneamente en los campamentos o en los carros; en ocasiones y con la autorización de los entrevistados se realizaban grabaciones de video, algo que podía cohibir a las personas al comienzo, pero que para algunos, una vez entrados en el tema, la cámara pasaba desapercibida. Sin embargo, en su mayoría la gente prefería quedar en el anonimato, razón por la cual fueron pocas las personas que accedieron a ser filmadas, como tampoco se hizo un registro de los nombres.

A pesar de que contar con las grabaciones, en especial de algunos grupos focales, era una herramienta de gran valor que permitía analizar el lenguaje corporal de las personas, no siempre era una manera acertada de registro, puesto que las personas tienden a sentirse intimidadas por la lente y esto, en algunas ocasiones, generó limitaciones en la información que algunos podían aportar. Es preciso aclarar que el registro en video, era una opción a la que debíamos recurrir por directriz de la empresa consultora.

Por otro lado, es preciso afirmar que quienes accedieron ya sea voluntariamente o por directriz de sus jefes a conversar con nosotros, conocían, en su mayoría, de lo que se hablaría, pues como ellos mismos lo mencionaban “allí todo se sabe”, por lo que de cierta manera era perceptible que en algunos casos los argumentos estaban preparados. Lo anterior se notaba en la actitud que las personas tenían en el momento de participar, de responder o al hacer comentarios como: “ah!, ustedes son los de las entrevistas sobre la mujer”.

En términos generales, la información obtenida se vio permeada en buena medida por dicha situación, ya que al estar preparados para responder intentábamos centrarnos más en aquellas personas dispuestas a participar, y a ver en los argumentos y actitudes

preparadas los significantes que ésta situación traía consigo, pues puede entenderse como una manera de evasión por temor a denunciar o expresar un punto de vista, como también a un desinterés frente a la situación investigada, aunque, una manera de sobrellevar estas situaciones fue establecer interacciones y conversaciones menos formales y apegadas al libreto para permitir que las personas pudieran expresarse y evitar que se afectara de manera contundente la información recabada; buscamos contrastar los discursos y triangular la información para que al final la calidad de la misma no se viera afectada.

Respecto a la técnica de observación que se realizó, es preciso señalar que estuvimos presentes en espacios como los campamentos, los casinos, lugares de recreación, en dónde de acuerdo con lineamientos establecidos en la guía, nos centramos en las interacciones de las personas, la manera en que socializan, la disposición de los lugares y si esto influye en los comportamientos de las personas, la integración, dispersión, aglomeración y el tipo de actividades desarrolladas por ellos. Especialmente en los campamentos, pues en este contexto las personas llegan a relajarse, es un espacio donde no solo se relacionan de manera diferente, sino que también la disposición del mismo, la integración y aglomeración de mucha gente lleva a situaciones y problemáticas distintas, de las que se hablará más adelante.

Marco Conceptual

En este capítulo, se presentarán, en primer lugar, los imaginarios que entorno a la mujer y a los roles de género y al trabajo, han influido en las configuraciones relacionales que se encontraron en los campos petroleros observados, posteriormente se aborda la

discriminación laboral, el género y la sexualidad; acto seguido se describe la violencia simbólica y la noción de virilidad bourdieusianas como un marco explicativo de la discriminación y cerrando el capítulo se presenta la perspectiva del trabajo decente como estrategia para abordar este fenómeno.

Mujer y trabajo. Una brecha construida por imaginarios

La relación existente entre la mujer y el trabajo es una relación distante, con altibajos y se ve permeada directamente por los imaginarios de los roles de género, y desde la concepción fundamental, aunque ya no tan marcada, de la división de trabajo donde “las mujeres paren a los hijos y, por tanto, los cuidan; lo femenino, lo maternal, lo doméstico, contrapuesto con lo masculino, que se identifica con lo público” (Instituto Nacional de las Mujeres México, 2007, pp. 1). Esta división se ha ido cerrando con la creciente participación de la mujer en el mercado laboral, pues muchas de ellas son madres de familia y trabajan, viéndose obligadas a dejar a sus hijos con sus familiares o en una guardería, en ocasiones, cambian el tener una familia por estar en el trabajo y en el caso de las mujeres en el sector hidrocarburos, incluso mantienen relaciones a distancia.

En la actualidad, estas decisiones son más toleradas que años atrás, generando un nuevo sistema de valores, donde la mujer es considerada dentro de un equipo de trabajo, por ejemplo, o donde se le ve como a un igual respecto a los hombres. A su vez, renunciar a ser madre o dejar a su familia para irse a trabajar, ya no es juzgado de igual forma que en épocas anteriores, esto se ve reflejado en actitudes frente a los deberes y tareas de hombres y mujeres, aunque aún no de manera generalizada y homogénea, pues es un hecho que las

mujeres demográficamente somos mayoría, como también lo es, que la discriminación de género es la más tolerada y naturalizada en el imaginario colectivo (López, 2015).

Sin embargo, la distribución laboral, en general y en el sector hidrocarburos, no es equitativa, y las posibilidades de ascender, entrar a ciertos cargos o tener algún reconocimiento por su labor, no es posible para ellas, como lo señala López (2007) en la revista virtual del DANE, donde afirma que “las injusticias y desventajas que encaran las mujeres son recurrentes; en la esfera educativa, en el acceso y la atención a la salud, en la familia, en el ámbito de la participación política y en el trabajo, donde las expresiones no sólo se dan en términos de acoso sexual, sino también en el valor que se otorga a su trabajo” (López, 2015)

Aun así, es preciso recalcar que parte de la aceptación e inclusión de las mujeres en el contexto laboral, en el sector hidrocarburos y en ciertos cargos, está ceñida a las condiciones de trabajo ya que “en las actividades petroleras los trabajos varían según las distintas áreas: exploración, producción, perforación y otros sectores. Cada una de estas áreas requiere de una formación científica y técnica específica, pero lo más importante para la mujer son las condiciones de trabajo en las que se desarrollan estas tareas” (Biagioli, 2004, pp.56).

Por lo general, estas condiciones de trabajo, se relacionan directamente con la percepción de género, es decir, a “(...) las diferencias sociales entre mujeres y hombres que han sido aprendidas, que cambian con el tiempo y presentan grandes variaciones tanto en diversas culturas como dentro de una misma cultura” (Biagioli, 2004, pp.58), lo que conduce a la conclusión de que dicha percepción no es algo existente únicamente y a causa

de la vida en campo petrolero, sino que culturalmente existe en nuestra sociedad colombiana.

En la mayoría de las sociedades el sistema de sexo-género ha desarrollado relaciones de desigualdad, exclusión y discriminación en contra de las mujeres en la mayoría de las esferas de la vida humana, pública y privada. Esto se traduce en menores oportunidades, acceso y control de los recursos para las mujeres y una menor valoración y reconocimiento a sus actividades y a sí mismas como seres humanos (PNDU, 1993, p.1).

Pese a ello, es preciso aclarar que, “no todas las preferencias o distinciones basadas en el sexo u otros atributos personales han de considerarse discriminatorios” (OIT, 2006, p.71). Según el Convenio 111, de la Organización Internacional del Trabajo, “las exclusiones o preferencias que se fundan en requisitos esenciales para el desempeño de un empleo son plenamente admitidas” (2006, p.69), como puede ser el caso de la minoría de mujeres presentes en taladro, pues en la mayoría de los cargos en esta área necesitan de hombres con fuerza, que manejen maquinaria grande y pesada, que, aunque existen mujeres que lo hacen o lo pueden hacer, por sus capacidades y contextura física un hombre puede desempeñarlo con un menor riesgo y esfuerzo que una mujer. No obstante, se debe tener en cuenta que:

La manera de percibir las capacidades, aptitudes y ética del trabajo atribuidas a individuos de cierto color, raza, sexo o edad, más que hechos objetivos, suele provocar comportamientos discriminatorios (...) la diferente valoración de los talentos y habilidades de los grupos a menudo guarda relación con una visión sesgada de los esfuerzos asociados con las diferentes trayectorias de adquisición de conocimientos y competencias laborales (OIT, 2006, p. 74).

Estas formas de percibir capacidades y aptitudes se materializan en el establecimiento de los roles de género que atribuyen características, comportamientos y prácticas diferenciales para mujeres y para hombres. Como afirma Bourdieu, las mujeres han estado presentes en el mercado laboral en labores que se relacionan con esa

representación, es decir, como recepcionistas, aeromozas, entre otras, donde no solo su aspecto físico está en permanente relación con su función, sino también donde la manera de vestir y de relacionarse con los otros están definidas y determinadas por ciertos patrones, estos patrones perpetúan también la noción de virilidad relacionada con el género, aspecto que se profundizará en un apartado posterior.

A su vez, la concepción, que aunque se ha venido modificando paulatinamente, de que la mujer debe trabajar en casa y el hombre es quien puede pertenecer a otros contextos, hace que el sector petrolero rompa con el orden social y con todo lo que simbólicamente este trae consigo frente a la dominación masculina, pues es un lugar donde las actividades y las condiciones laborales son completamente distintas, incluso, en comparación al trabajo en la ciudad, y es un hecho que hoy en día, cada vez más mujeres entran al sector hidrocarburos, abriéndole espacio a otras y enfrentando más al imaginario de ser mujer y de sus labores.

Sin embargo, es preciso tener en cuenta que, como lo afirma Bourdieu, “el orden social funciona como una maquina simbólica que tiende a ratificar la dominación masculina” (1998, p.22), dominación, en la cual se genera la división sexual del trabajo, la segmentación y asignación de las actividades entre hombres y mujeres, actividades que se determinan y diferencian por sus espacios, sus momentos, los instrumentos de trabajo, entre otros (Bourdieu, 1998).

Género y sexualidad como marcadores de discriminación laboral

Fraser afirma, que el género define las divisiones existentes en las funciones tanto del hombre como de la mujer, establece la división del trabajo “entre ocupaciones de altos salarios, dentro de la industria manufacturera y profesional, dominadas por los hombres, y aquellas de salarios inferiores, de servicio doméstico y de “*cuello rosado*”⁴, dominadas por las mujeres. El resultado es una estructura político-económica que genera modos de explotación, marginación y pobreza, específicos de género” (1997, p.32).

Retomando los planteamientos de Nancy Fraser (1997), en su texto “*Iusticia Interrupta*”, ella afirma que, “ (...) la sexualidad es un modo de diferenciación social, cuyas raíces no se encuentran en la economía política” (p.29) , pues en su ejemplo, sobre los homosexuales, ellos se encuentran presentes en cualquier estructura de clase, a su vez no tienen una posición determinada en lo laboral y no son explotados, sin embargo, “(...) su modo de colectividad es el de la sexualidad despreciada, arraigado en la estructura cultural-valorativa de la sociedad” (p.29). Esto último es relevante, pues permite hacer una analogía respecto a la situación de la mujer en el campo petrolero.

A pesar de no ser el mismo caso que la autora plantea, se podría afirmar que las mujeres que trabajan en el sector petrolero, pueden estar padeciendo de una diferenciación, donde la sexualidad no es la que la define, sino lo es su sexo; el hecho de ser mujeres y estar en un contexto donde no solo la mayoría son hombres, sino también donde ellos se

⁴ “La idea de los trabajos de “cuello rosado” hace referencia al punto intermedio entre la división clásica de los trabajos de “cuello rojo”, en inglés red *collar Jobs* (manuales y usualmente pesados: v.g. el de los obreros de la construcción) y los trabajos de “cuello blanco”, en inglés *white collar Jobs* (sofisticados, de tipo intelectual y que generalmente exigen una alta preparación: v.g., el del presidente de un banco) . [N. del T.]” (Fraser, 1997, p.32).

ven beneficiados en diferentes aspectos, como en lo laboral, el sueldo y su ubicación dentro del campo, hace que exista dicha diferenciación.

Diferenciación, que puede establecerse como “una estructura-valorativa injusta” (Fraser, 1997, p. 30), pues a pesar de que existen argumentos válidos frente a la minoría de mujeres en campo, no dejan de existir aspectos que, como Bourdieu lo afirma, hacen parte de nuestras estructuras mentales donde se patentan las diferencias de géneros, donde la mujer se ve excluida en varios aspectos, como los ya nombrados, y que llevan a considerar esta situación, como la que denomina Nancy Fraser viven las *colectividades bivalentes*.

Quando consideramos colectividades ubicadas en el medio del espectro conceptual, encontramos modos híbridos que combinan rasgos de las clases explotadas con los de la sexualidad menospreciada. Estas colectividades son “bivalentes”. Se distinguen como colectividades en virtud tanto de la estructura político-económica como de la estructura cultural-valorativa de la sociedad (...) Las colectividades bivalentes, en suma, pueden padecer tanto la mala distribución socioeconómica como el erróneo reconocimiento cultural, sin que pueda entenderse que alguna de estas injusticias es un efecto indirecto de la otra; por el contrario, ambas son primarias y co-originarias” (Fraser, 1997, p.31).

Es allí cuando “la diferencia biológica entre los sexos, es decir, entre los cuerpos masculino y femenino y, muy especialmente, la diferencia anatómica entre los órganos sexuales, puede aparecer de ese modo como la justificación natural de la diferencia socialmente establecida entre los sexos, y en especial de la división sexual del trabajo” (Bourdieu, 1998, pp.24).

Así, es preciso tener en cuenta las dos formas de discriminación establecidas por la OIT: la directa y la indirecta, ya que estas se manifiestan de manera diferente y permiten comprender mejor la situación de las mujeres en el contexto del sector de hidrocarburos. Un ejemplo de la primera forma de discriminación, puede ser la configuración de las exigencias al solicitar postulantes para las vacantes, demandan personas de un sexo en

específico para cargos ejecutivos o establecen un límite de edad, cuando ninguno de estos requisitos son determinantes para el desempeño de las funciones de un cargo (OIT, 2006, p.68).

La segunda forma, la discriminación indirecta, contiene normas y reglamentos que no integran imparcialmente a las personas, evidenciando preferencia por personas de determinado grupo social. Ésta es más difícil de comprobar debido a su arbitrariedad y se entiende como:

“Cualquier disposición o práctica, aparentemente imparcial, que redunde en perjuicio de un gran número de integrantes de un determinado colectivo de trabajadores (...) Una ventaja asociada al reconocimiento de las discriminación indirecta es que permite un examen crítico de prácticas y normas de comportamiento en el lugar de trabajo habitualmente establecidas y aceptadas como “normales” (OIT, 2006, p.68-69).

Otro aspecto crucial que genera discriminación en las mujeres es la posibilidad biológica de ser madres. Las implicaciones previas y posteriores al parto, conducen a los empleadores a tomar en consideración, su contratación o asignación de responsabilidades, al respecto, la OIT señala:

En algunos países, por ejemplo, la ley prevé que la mujer se restringe al trabajo pocas semanas después de haber dado a luz y no otorga garantías con el despido o la licencia remunerada antes o después del parto. El argumento subyacente es que las mujeres, al ser iguales que los hombres, no tiene por qué recibir un trato diferente en el trabajo, aun cuando el papel de la mujer en la reproducción social sea distinto al del hombre y tenga repercusiones distintas sobre la capacidad de trabajar de ésta (OIT, 2006, p.69).

Así mismo, teniendo en cuenta algunos parámetros que determinó la Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEOC) de Estados Unidos sobre la discriminación; estos son aplicables a cualquier situación y en especial a la analizada en el presente documento, y se consideran como las conductas que interfieran de manera injusta en el desarrollo y rendimiento óptimo del trabajo, en este caso de las mujeres, donde se

sienten en un entorno intimidatorio, hostil o incomodo, pueden considerarse acoso (Pernas, et.al., 2000).

Razón por la cual, en el campo petrolero, las mujeres, no solo experimentan discriminación en general, sino también acoso, teniendo en cuenta que no “puede separarse drásticamente el acoso de otras formas de discriminación o desvalorización de las mujeres o del trabajo femenino” (Pernas, et al., 2000, p.11), es decir, que el acoso aquí es entendido como una manera de discriminar.

Por tanto, es preciso tener en cuenta que para definir el acoso existen diversidad de fuentes argumentativas, sin embargo, los modelos explicativos clásicos (Stockdale, citado en Pernas, Román, Olza, Naredo, 2000) permiten definirlo de manera específica y sencilla. Según lo presentan diversos autores que en la esfera mundial se han ocupado de estudiar el tema; el modelo sociocultural concibe el acoso como producto de las diferencias de poder desde un punto de vista cultural legitimado; mientras que el modelo organizativo, lo concibe como producto de las características de la organización que se relacionan con el poder y tiene en cuenta el papel del entorno laboral; finalmente, el modelo multidimensional, considera que “las mujeres pertenecientes a las minorías son más vulnerables al acoso sexual porque sufren, entre otros, prejuicios sexuales y étnicos”. (Cuenca Piqueras, 2015, pág. 532)

Sin embargo, debido a la manera de percibir y comprender el acoso en el sector hidrocarburos, es que muchas de las situaciones que se presentan no son tomadas en serio o denunciadas, pues “(...) asociar el acoso con otras formas de violencia masculina (como la violación) disminuye el poder de libertad de las mujeres e invalida sus formas de lucha” (Pernas, et al., 2000, p.16).

Esto último permite evidenciar la relevancia del segundo de los modelos explicativos de acoso (Stockdale en Pernas et.al, 1991), que se refiere a “las posibilidades que ofrece la estructura jerárquica (en una organización) para ejercer poder o abusar de él” (Pernas, et al., 2000, p.16), quien afirma que en caso de ser un acoso por parte de un superior del género masculino a una mujer, cuya posición es la de subalterna, entonces *“el acoso se produce como una forma de presión nacida de la legitimidad de la coerción”* (Pernas, et al., 2000, p.16).

En situaciones tan comunes como en las que el hombre por ser hombre, puede *morbosear* y mirar intensamente a una mujer, se está legitimando en ese contexto desde una ampliación biologicista donde “el acoso no es más que una manifestación de la atracción sexual. Tal comportamiento no tendrá nada de sexista ni discriminatorio en su intencionalidad, sino que el instinto masculino se expresa en el trabajo de forma espontánea, como lo hace en otros ambientes. El problema está en la incapacidad de algunos hombres de controlar su instinto y sus deseos” (Pernas et al., 2000, p.18).

Todo ello, evidencia, lo que González (2001) llama, la acumulación de desventajas, en este caso, para las mujeres quienes, como cualquier trabajador del sector hidrocarburos, se alejan de su núcleo familiar, reciben críticas por “abandonar” a su familia, hijos, son discriminadas de diversas formas en su empleo, cosificadas y acosadas. Esta acumulación de desventajas no quiere decir, ni implica que se considere a la mujer como un sujeto víctima en el sector, simplemente se pretende hacer hincapié en el impacto que estas situaciones tienen en la vida en campo petrolero, y en las dificultades con que se pueden encontrar las mujeres que se “aventuran” a trabajar en este sector. Sencillamente se busca

enfatar aquí, en cuáles son los factores que se pueden tener en cuenta para plantear acciones efectivas e integrales de intervención.

De la violencia simbólica a la noción de virilidad como marco explicativo de la discriminación

El *habitus* y las estructuras mentales existentes frente a las diferencias de género, desde la exclusión de la mujer en ciertas disciplinas o labores, como también su papel en la sociedad; los sistemas de categorías, de percepción, de apreciación y pensamiento impregnadas en nuestra sociedad (Bourdieu en Calderone, 2004), abren paso al ejercicio de la violencia simbólica.

La violencia simbólica, más allá de ser sólo una violencia ejercida por hombres hacia mujeres, es un proceso complejo de dominación que en la mayoría de casos termina afectando a ambos géneros. El concepto de violencia simbólica descrito por Bourdieu (1998), donde, la dominación masculina es su mejor ejemplo; es “aquella forma de violencia que se ejerce sobre un agente social con la anuencia de éste (...) En términos más estrictos, los agentes sociales son agentes conscientes que, aunque estén sometidos a determinismo, contribuyen a producir la eficacia de aquello que los determina, en la medida en que ellos estructuran lo que los determina” (Bourdieu en Calderone 2004, p.5).

Al afirmar que la violencia simbólica se da con la aceptación del otro, es entonces preciso tener en cuenta que Bourdieu (1998) expone, que las mujeres colaboran de una manera no consciente a través del cuerpo y su imagen, a la existencia de la misma, pues están ligadas a la belleza, la elegancia y la estética, aspectos que en el campo petrolero, no

cambian, y por tanto se convierten en explicaciones a la existencia de la violencia, pues los jeans se ajustan en el cuerpo; algunas mujeres tienden a entallar las camisas o usarlas con tallas inferiores para que queden más ajustadas, entre otros; estos aspectos llaman la atención de los hombres y en su imaginario, se materializa un actuar que busca legitimar su respetabilidad y virilidad.

La noción de “la virilidad (...) en un principio de la conservación y aumento del honor (...) a través especialmente de las demostraciones de fuerza sexual, que se espera del hombre que es verdaderamente hombre” (Bourdieu, 1998, pp.24). Lo afirmado por Bourdieu (1998), de que el hombre es “más respetable” al tener una mayor experiencia sexual, al ser más fuerte y al atraer a una mayor cantidad de mujeres. Esto lleva a considerar la necesidad sexual del hombre, el machismo y cómo ellos están concibiendo sus propias prácticas sexuales. Es decir, “el sexo humano es cultural” éste “tiene normas de cortesía y etiqueta” (Guasch, 1993, pp.106). Se le percibe y proscriben espacios, tiempos, modos y maneras. Las conductas sexuales son conductas sociales, y como tales deben ser analizadas: obligaciones, normas, reglas, prohibiciones. Escribir sobre sexo es escribir sobre control social” (Guasch, 1993, pp.107).

De tal forma que, factores como el espacio y su manera de habitarlo, por ejemplo, hacen que la discriminación se perciba en mayor medida y se dé con mayor frecuencia en el sector hidrocarburos, otro aspecto que se debe tener en cuenta, es que históricamente este sector, tiene la particularidad de haberse pensado y establecido como un lugar netamente masculino, las labores, los espacios, las dinámicas y todos los elementos que componen el entorno de los campos tienen el tinte “machista”.

“Según la cultura hispana (el hombre) debe tener ciertas características para que se le considere como tal, como afeminado u hombre a medias. Las características sobresalientes del macho son su heterosexualidad y su agresividad” (Giraldo, 1972, p.296). Otras de las características asociadas al “macho”, es que los hombres recurran a “el uso de lenguaje obsceno, que es parte del machismo, con ello se revela el carácter fálico o sexual que se espera en la conducta cotidiana del macho” (Giraldo, 1972, p.298),

Esto se asocia, también con la emocionalidad y la posibilidad de expresar emociones, en concordancia con Giraldo (1972), quien señala que, “otro rasgo del machismo es mostrar falta de emociones blandas y sentimientos y aun cierta ternura y amor hacia los familiares más cercanos, exceptuando la madre, a su vez, coincide con que ningún macho debería estar temeroso a nada (Lewis en Giraldo, 1972).

La intención aquí no es legitimar desde el discurso teórico las prácticas que al respecto se dan en el campo petrolero, más bien es encontrar, cuáles son las razones o explicaciones presentes en los imaginarios de los trabajadores de campo que les permiten a ellos, en su contexto, legitimarse y legitimar sus prácticas, tanto de manera consciente como automática; y de esta manera poder establecer con mayor claridad qué acciones serían pertinentes y efectivas a la hora de orientar el diseño de una intervención frente a esta situación.

La perspectiva de trabajo decente como estrategia para disminuir la brecha

Acorde con lo que señala la OIT, el trabajo decente resume las aspiraciones de la gente durante su vida laboral. “Significa contar con oportunidades de un trabajo que sea

productivo y que produzca un ingreso digno, seguridad en el lugar de trabajo y protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración a la sociedad, libertad para que la gente exprese sus opiniones, organización y participación en las decisiones que afectan sus vidas, e igualdad de oportunidad y trato para todas las mujeres y hombres (OIT, 2006); en ese orden de ideas, el trabajo decente como abordaje político y organizacional puede constituirse como una forma de superación de la discriminación laboral hacía la mujer.

(...) la discriminación contra la mujer viola los principios de la igualdad de derechos y del respeto de la dignidad humana, que dificulta la participación de la mujer, en las mismas condiciones del hombre, en la vida política, social, económica y cultural de su país, que constituye un obstáculo para el aumento del bienestar de la sociedad y de la familia y que entorpece el pleno desarrollo de las posibilidades de la mujer para prestar servicio a su país y a la humanidad (ONU, 1992).

Es decir, que a las mujeres que se les discrimina, directa o indirectamente, se les están violando sus derechos. Abordar el enfoque de género es entrar en el campo de la políticas de igualdad de oportunidades, razón por la cual es abrir las puertas a una redistribución del poder, no sólo a nivel interno de la empresa, sino en nuestras sociedades (López, 2007), y para ello es pertinente hablar de la equidad de género como parte de la Agenda del Trabajo Decente:

Las diferencias y desigualdades en la situación de hombres y mujeres deben ser siempre consideradas cuando se analiza cada una de las dimensiones básicas de esa agenda: los derechos y principios en el trabajo, la necesidad de crear más y mejores empleos, a extensión de la protección social y el diálogo social (...) significa que esta dimensión debe ser tomada en cuenta cuando se realizan diagnósticos sobre déficits de trabajo decente y cuando se definen las estrategias, políticas y acciones dirigidas a su superación (OIT, 2006, p.13).

La equidad es lo que principalmente se necesita para el mejoramiento de la situación de las mujeres, que indirectamente también repercutirá en los hombres y en la calidad de

vida de los empleados en campo. Aspectos como su estadía y las condiciones de los campamentos, la ruptura de imaginarios y prejuicios, una redistribución igualitaria del poder y la concientización frente a la discriminación, son los factores que hay que trabajar para lograr una equidad. Para ello, como lo afirma la OIT (2006) es preciso generar nuevos modelos de pensamiento que permitan cambiar conductas. “La satisfacción de los intereses de género es un proceso a largo plazo que implica cambios tanto en los roles asignados a hombres y mujeres como en el acceso y control sobre los recursos y beneficios” (PNDU, p.1, 2).

“La igualdad de género supone que los diferentes comportamientos, aspiraciones y necesidades de la mujer y los hombres se consideren, valoren y promuevan de igual manera” (PNDU, p.2). Es decir, que sus oportunidades, derechos y responsabilidades no deben depender de su sexo; esto promueve a que independientemente de éste, exista una libertad para explotar sus capacidades y tomar decisiones. Sin embargo, como lo afirma la PNDU, la igualdad de género se supone existirá al dar las mismas oportunidades, sin embargo, “igualdad en el trato no necesariamente conduce a la igualdad en los resultados” (PNDU, p.2).

Esto último hace que se deban compensar las desigualdades, a través de “*acciones afirmativas*” que favorezcan a las mujeres (PNDU, p.2) logrando una igualdad en oportunidades, obligaciones, y derechos, entre otras. A su vez, se debe recordar que parte de un trabajo decente también es tener en cuenta, no solo la opinión sino la situación emocional y mental de los trabajadores, con esto hago hincapié en la relevancia que tienen los factores de la calidad de vida laboral, pues estos tienen mucha importancia e incidencia en la eficiencia y la eficacia del trabajador; al considerarlos, se podrá entonces mejorar los

trabajos, la tranquilidad mental de los empleados, ofrecerles un espacio donde puedan desarrollar sus habilidades y aprender nuevas, ya que al sentirse bien con ellos mismos y su vida, esto repercute en su desempeño laboral (Moreno y Barrera, 2012).

Teniendo en cuenta lo anterior, Fernández (2005), afirma que las empresas deben tener la responsabilidad de hacer que sus empleados perciban que son importantes para ella, teniendo en cuenta sus opiniones y participación, como también teniendo un trato justo y equitativo. Esto sirve para considerar un medio en el que las mujeres sean tenidas en cuenta en la toma de decisiones y donde puedan ser escuchadas e incluso denunciar de manera efectiva un caso de discriminación, ya que “las mujeres que sufren agresiones se pueden topar con una maquinaria judicial, que no sólo, no hace eco de sus demandas sino que las coloca en una posición desventajosa o humillante” (Pernas et.al, 2000, p.13).

Es relevante que los trabajadores se sientan respaldados por la empresa, pues si los empleados adquieren sentido de pertenencia, la calidad de vida laboral no solo va a mejorar, sino también la manera en que los trabajadores se desempeñan, viéndose reflejado no solo en la productividad y en términos de beneficio a la empresa, sino también en aspectos psicológicos y sociales de los mismos trabajadores, mejorando incluso su estadía en campo y todo lo que esta involucra.

Verger (2003) concuerda con el argumento de Fernández, ya que afirma que a través de la estimulación y participación de los trabajadores es cómo la empresa y sus directivos pueden mejorar la calidad de vida laboral, aumentar la productividad, como también, la autoestima y la motivación de sus empleados. Esto último, puede ser de gran relevancia en campo, ya que no es un secreto que la principal motivación para la gran mayoría de las personas es el dinero. Tal vez si el entorno y la calidad de vida en campo mejoran y la

participación de los empleados es mayor, entonces la motivación por estar en ese trabajo se transforme, generando entonces un beneficio no solo a la empresa, sino al empleado como persona, pudiendo impactar positivamente, a largo plazo, la situación de las mujeres.

Sin embargo, para que lo que estos autores proponen se cumpla, y como las autoras Moreno y Barrera (2012) lo afirman es preciso entonces “velar porque desaparezcan los prejuicios, se reduzcan las distancias entre los distintos niveles jerárquicos, se fomente la comunicación, promuevan una movilidad funcional que dinamice las redes informales existentes en la empresa y se fomente la ayuda mutua” (p.5).

Para lograr lo anterior, es preciso hacer conciencia que en una empresa existen sistemas sociales cooperativos, es decir, personas que deben trabajar de manera conjunta para alcanzar un objetivo (Fernández, 2005). En el sector de hidrocarburos todo el campo realiza sus oficios para un fin, que es la extracción de petrolero, sin importar sus funciones. Es comprensible que dependiendo de estas últimas, el área, el contexto, y la manera de ejercer su trabajo sean diferentes, sin embargo, acá lo que se pretende resaltar es que, en primer lugar, todos deberían vivir bajo condiciones más equitativas y en segundo, el ambiente laboral, teniendo en cuenta que las personas duran gran parte de su vida y varios días seguidos en dicho entorno, debería ser más amigable.

Habría que tener en cuenta los efectos que las mismas condiciones laborales y de vida traen a las persona, pues deben comenzar a comprender que: “el material máspreciado que tienen las empresas no es otro que el capital humano o, más propiamente, las personas. Sin ellas, no existirían las empresas (...)” (Carrasco, de la corte & León, 2010, p.17). En el mismo orden de ideas “el desajuste entre los requisitos del puesto de trabajo en las

organizaciones y las posibilidades de rendimiento de cada sujeto han originado la aparición de nuevos riesgos denominados psicosociales” (Gonzales, et al., citado en González 2001),

Más aún si se tiene en cuenta las condiciones de trabajo en campo, aspectos que se deberían considerar en cada área y apoyar a partir de ayuda psicológica o actividades que permitan al trabajador relajarse y que fomenten su bienestar integral. Esto debería considerarse, aún más teniendo en cuenta el caso de las mujeres, pues el vivir temerosas, tener que encerrarse e incluso aguantar momentos o comentarios incómodos por parte de los hombres, afectan y pueden tener consecuencias emocionales, psicológicas, en el rendimiento laboral y por supuesto, repercutir en los demás relacionamientos sociales de sus vidas.

Metodología

Método

Acorde con lo señalado en Hernández, Fernández y Baptista (2010), se empleó la investigación cualitativa debido a que el interés era comprender la realidad que viven los trabajadores de los campos petroleros, los cambios que perciben en sus vidas y espacios acerca de su cuerpo en relación con su ejercicio laboral y la discriminación de género; profundizando en sus experiencias, relacionamientos, opiniones y significados de su realidad.

Existieron varios aspectos metodológicos que la recabación de la información y el trabajo de campo, como por ejemplo, el depender de los directivos y jefes de diferentes áreas para entrevistar a su personal, pues no existía total libertad en la escogencia de los

mismos, aunque, la diversidad de personas entrevistadas también logró una visión más amplia de opiniones, puntos de vista y vivencias que enriquecen la información.

Depender de la disponibilidad de una camioneta para la movilidad y de las distancias entre los diferentes lugares del campo, obligó a reprogramar las visitas, teniendo en cuenta los minutos u horas de distancia que había entre todas, haciendo que, en lo posible se visitaran las zonas más importantes y con mayor posibilidad de personal a entrevistar (aconsejados por el superintendente de campo), teniendo de prescindir de otras áreas que posiblemente habrían podido aportar.

Diseño

De acuerdo con el objetivo de la investigación y la disponibilidad de acceso a campo, se realizó un estudio narrativo que permite analizar los acontecimientos relacionados con la experiencia de los trabajadores, teniendo en cuenta las interacciones, eventos y resultados; esto correspondería según Mertens (2005) en Hernández, Fernández y Baptista (2010) a un estudio narrativo de tópicos (Hernández, 2010, pág. 506).

Muestreo

De esta forma se seleccionaron dos tipos de muestras; una muestra homogénea que permite describir el grupo de interés a profundidad y recoger una perspectiva especialista. Una muestra teórica que permitió explorar conceptos y generar hipótesis acerca de la discriminación de género en los campos petroleros estudiados, describir las características típicas de este ejercicio y sus actores, por tanto se empleó también una muestra de casos-tipo.

Lo anterior tomando los planteamiento de Hernández, Fernández y Baptista (2010) quienes señalan que la muestra puede constituirse como un grupo de personas, eventos, sucesos o comunidades a partir de los que se recolectarán los datos, sin que ellos representen necesariamente el universo o población a estudiar. Debido a que la finalidad de la investigación no es la generalización, se realizará un muestreo no probabilístico, la muestra se fue definiendo a partir de la disponibilidad que las condiciones del campo permitían de los informantes, pudiendo extraer detalles, significados, información y actores relacionados.

Como unidad de análisis se tomó a los trabajadores del campo petrolero, sin considerar variables de filtro como edad, profesión, cargo, lugar de proveniencia y nivel de estudios, razón por la que se dificulta estandarizar una caracterización específica de las personas que pertenecen al campo petrolero.

Técnicas

Debido a las restricciones de acceso y la necesidad de recabar información detallada acerca de la realidad en los campos petroleros, se realizaron entrevistas semi-estructuradas a profundidad, se realizó también un análisis de discurso para la exploración de los conceptos, las experiencias, las emociones, las creencias, las categorías, los sucesos e interacciones asociados al ejercicio del trabajador en el sector hidrocarburos.

Se realizaron entre 90-100 entrevistas a profundidad⁵ durante la consultoría, sin embargo, se tuvieron en cuenta 50 de ellas, en las que se identificó saturación de la

⁵ Tanto los guiones de entrevista como los de grupo focal y las guías de observación, fueron herramientas diseñadas por y para la firma consultora, debido a compromisos contractuales de confidencialidad, no se me

información respecto a las categorías que se buscaba indagar y a las categorías emergentes. Se realizaron también 50 grupos focales, de los que se procesaron 25 de ellos para el presente informe, debido a la saturación y profundidad de la información obtenida. Es decir, que en promedio para este informe se contó con la participación de aproximadamente 250 personas.

A su vez, constantemente, se realizó observación en los diferentes lugares visitados, especialmente en los casinos y campamentos, donde las dinámicas de las personas cambian, ya que se encuentran “fuera” de su contexto laboral. Se realizaron aproximadamente 250 horas de observación durante jornadas diarias completas para realizar un trabajo de observación etnográfica que permitió hacer triangulación de la información.

La experiencia encarnada del investigador (Cepai, 2013, pág. 107) es el principal medio de la etnografía. El cuerpo del investigador y experiencias vividas en campo son los principales “instrumentos” para el éxito de una etnografía. “Si no estuviéramos dotados de un cuerpo afectado por las situaciones, de un cuerpo armado de creencias personales, de esquemas de experiencia y de rutinas de acción que se deja sorprender por encuentros y eventos, la etnografía no tendría sentido. El cuerpo afectivo, el cuerpo sensible, el cuerpo móvil y el cuerpo-cara (*face*) son los distintos vectores de una experiencia” (Cepai, 2013, pág. 107), que será el conocimiento adquirido, pues el etnógrafo se verá enfrentado a situaciones que le producirán diferentes emociones, reacciones y sensaciones, positivas y negativas, la cuales, al final serán de gran importancia para la investigación.

Categorías de análisis	Subcategorías	Aterrizaje
Caracterización del trabajador en campo petrolero	<ul style="list-style-type: none"> Origen Escolaridad Interacciones Cotidianidad Razones de llegar a campo 	Entrevistas (50), análisis de discurso, observación
Discriminación de género	<ul style="list-style-type: none"> Conocimiento Prácticas Roles de género 	Entrevistas (50), análisis de discurso, observación, grupos focales (25)
Violencia simbólica	<ul style="list-style-type: none"> Prácticas Machismo 	Entrevistas (50), análisis de discurso, observación, grupos focales (25)

Tabla 1. Resumen metodológico

Sistematización

Para el procesamiento cualitativo de los datos se empleó una batería de matrices de identificación de los informantes, clasificación e indexación de la información recabada. Dichas matrices hacen parte de documentos de propiedad intelectual de la firma consultora y de uso exclusivo de la misma, razón por la que no son incluidas en el presente documento, sin embargo, a continuación se realiza una reconstrucción de las mismas para ilustrar el tratamiento de los datos.

MATRIZ POBLACIÓN OBJETO				
Código informante	Área/cargo	Ubicación/campo	Tipo informante	Características

Fuente: Emberek S.A.S.

Ilustración 2. Estructura de la matriz de población objeto

MATRIZ CLASIFICACIÓN DE LA INFORMACIÓN	
Área/cargo/género	Categorías
	Jerarquías

Fuente: Emberek S.A.S.

Ilustración 3. Estructura de la matriz de clasificación de los datos

MATRIZ DE INDEXACIÓN DE CATEGORÍAS								
Informante	Categoría de análisis	Análisis	Nivel de relevancia análisis	Insight	ID. recolección insight	Tiempo insight	Nivel de relevancia insight	Directorio insight

Fuente: Embarek S.A.S.

Ilustración 4. Estructura de la matriz de indexación de categorías

Resultados

Pese a las limitaciones descritas en el apartado metodológico, podría afirmarse que la información con la que se cuenta para la realización del diagnóstico de la situación actual en los campos, durante los periodos de la investigación, puede dar luces sobre los aspectos a intervenir, como también de aquellos a profundizar o tener en cuenta para lograr una intervención efectiva y sostenible, que pueda controlar el impacto social de las problemáticas halladas.

De acuerdo con el procesamiento de los datos y establecimiento de categorías emergentes, se identificaron ocho (8) ejes de análisis con sus respectivas jerarquías, que se resumen en la siguiente Tabla 2., y sustentan los resultados que se presentan a continuación.

Ejes analíticos	Subcategorías	Jerarquías
1. Establecer formas de discriminación de género	Representaciones	Roles, Imaginarios, Espacio habitado, Grupos de trabajo
2. Establecer formas de inclusión e igualdad de género	Necesidad y/o requisito	
3. Caracterización canales de denuncia	Formal e informal	Conocimiento del canal, caminos alternativos, manejo (reacciones y respuestas)
4. Proporcionar recomendaciones e identificar oportunidades	Manejo del tiempo y uso de espacios	Rutinas, ocio, maneras de habitar, convivencia, problemática estructural
5. Comprender el significado del sentido de pertenecía	Adentro y afuera	Familia, motivaciones, expectativas
6. Percepciones etnográficas del trabajo	Descripción	
7. Conocer los significados e implicaciones de ser contratista o ser de la empresa contratante	Clases sociales	Espacios, actividades, relaciones, convivencia entre géneros
8. Percepciones frente a la orientación sexual	Disonancia entre idea y realidad	Regulación, mitos, lo que se habla

Fuente: Elaboración propia a partir de reconstrucción de protocolos Emberek

Tabla 2. Ejes analíticos para el procesamiento de datos

A partir de las conversaciones informales, las entrevistas y grupos focales, se puede determinar que la población que acude a estos campos como alternativa de trabajo, es diversa, tanto en zonas geográficas como nivel educativo, nivel socioeconómico, edad y trabajos u oficios previos a su llegada. Podrían dividirse en tres grandes grupos, basados en el nivel de estudio, que de acuerdo con la información proporcionada por ellos, resulta definitivo en su vida dentro del campo y su experiencia en la industria. A continuación, se describen en detalle:

1. Personas con niveles educativos básicos:

A este grupo, pertenecen hombres y mujeres que han cursado bachillerato completo o incompleto o solamente han terminado la primaria. Aunque no se cuenta con cifras exactas, de acuerdo con la población informante, corresponden a más del 50%, ya que, en primer lugar, pertenecen a las empresas contratistas de mayor tamaño, como también cumplen con funciones que están presentes en todo el campo y en todas las áreas, teniendo en cuenta que son quienes se encargan de la camarería, catering, mano de obra, cocina, y otras actividades de menor cualificación.

Antes de ingresar a la industria de hidrocarburos, trabajaron en servicio doméstico, como obreros, vendedores, entre otros cargos operativos, o bien, se encontraban desempleados o laborando en algo que les gustaba pero que no les permitía tener los ingresos necesarios para subsistir y mantener a su familia. Su principal motivación para aceptar el trabajo actual fue el salario, que no se suele obtener en ningún otro tipo de sectores o labores, y menos aún, con la formación que tienen. Esto último se puede relacionar con lo que afirman González, Moreno y Escobar (2015) acerca de que las decisiones laborales se ven permeadas por la situación familiar, pues debido a la necesidad

y la falta de un buen empleo⁶ deben hacer sacrificios; las autoras, afirman que, dichos sacrificios son con relación a un buen sueldo o a tener seguridad social, sin embargo, relacionándolo con el ingreso al campo petrolero, se podría decir que, este sacrificio se ve relacionado con alejarse de su hogar y familia.

2. Profesionales:

En su mayoría, los hombres y las mujeres menores de 40 años que entran al sector, lo hacen desde muy jóvenes y/o por sus prácticas profesionales. Sus principales motivaciones son el salario, la experiencia y conocimientos que pueden adquirir, para tener una estructuración de hoja de vida con mayor proyección. Las profesiones que más hacen presencia en este contexto, son las ingenierías, la sociología, la geología, la química y la psicología, principalmente, esto concuerda con lo afirmado en un artículo publicado por Universia Colombia (2014), donde afirman (haciendo énfasis en las mujeres) que hoy en día el sector petrolero recurre a “psicólogas, administradoras e ingenieras industriales para cargos de gerencia o dirección, así como sociólogas y politólogas para trabajar en relaciones con comunidades”.

Aunque en este grupo, podría afirmarse que la presencia de hombres es mayor, es preciso decir que es en el que hay más presencia y posibilidad de ingreso de mujeres ya que el mercado laboral es más amplio, como también la posibilidad de realizar prácticas es mayor. Sin embargo, aún hay equipos de trabajo donde no hay ni una sola mujer, esto sucede especialmente en áreas, donde se considera que el trabajo de fuerza y manejo de

⁶ “Los buenos empleos son los que dan a los trabajadores un pago decente y protección social adecuada. Los malos son, por el contrario, los que se desempeñan bajo condiciones difíciles, con bajos salarios y sin protección social” (González, Moreno y Escobar, 2015.p.7).

maquinaria es mayor, un ejemplo de ello, es el taladro. A su vez, se debe aclarar que los altos cargos, en su gran mayoría son ocupados por hombres.

3. Una vida en la industria:

Este grupo se conforma por hombres, de acuerdo a la muestra, entre 50 y 60 años, cuya vida laboral ha sido desarrollada siempre en el sector de hidrocarburos. Han estado en diferentes lugares y empresas de perforación, cargos, generalmente altos y reconocidos en el campo. La mayoría, han estudiado posgrado y, hoy en día, trabajan por gusto y pasión a lo que hacen, esto último supera, sin dejar de ser relevante, la buena paga. Algunos han desempeñado trabajos en otros contextos como el gas, la minería o el carbón, sectores que, en cuanto al ambiente laboral, funcionan de manera muy similar a la industria del petróleo.

En la mayoría de los casos todos los que trabajan en campo (sin importar cargo, funciones, empresa), llegan allí como resultado de información por parte de un amigo o conocido acerca de una vacante que se ajusta a sus conocimientos y formación, pues el ingreso a este sector no es sencillo, esto último se debe, no sólo a que es un sector donde los perfiles y la preparación debe ser específica, sino también a que, como la 39ª Investigación Nacional de Salarios y Beneficios en Colombia lo afirma, en los años 2014 y 2015 el sector de la minería e hidrocarburos es el que mejores salarios ofrece en nuestro país (Dinero, 2014). La siguiente gráfica, permite ver las cifras del estudio.

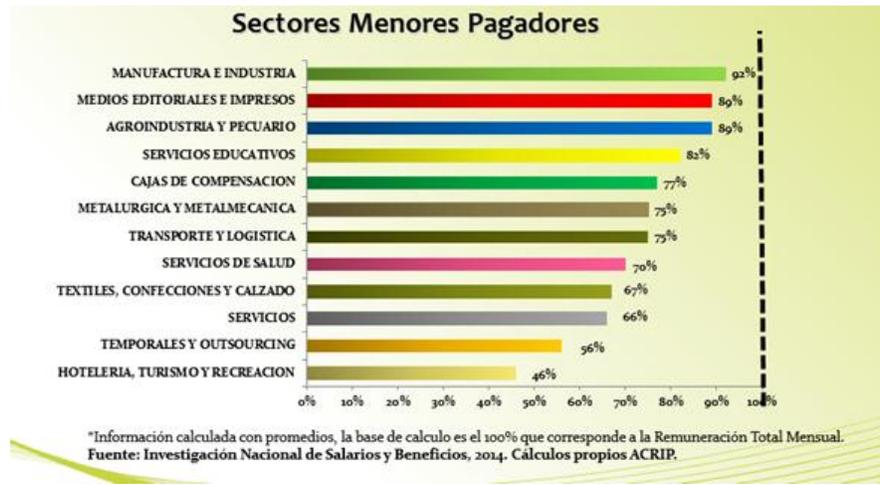


Ilustración 5. Sectores menos pagadores (Dinero, 2014)

Lo anterior es también la razón principal y generalizada por la cual todas las personas afirman haber aceptado el trabajo y por lo que realizan “el sacrificio” que éste requiere, por lo cual muchos afirmaron que sin tenerlo planeado, terminaron trabajando en este sector, como el testimonio a continuación:

“Para mí, fue circunstancial, porque yo tenía un cierto vínculo con [la empresa contratista], y en este tipo de negocio uno va donde la empresa disponga” [Ingeniero, entrevista, 2014, Noviembre, Meta, Colombia].

Durante las entrevistas y grupos focales, al ser indagados por otras razones que les motivan a aceptar el trabajo en campo, nos encontramos con silencios y miradas confusas ya que en su mayoría, la principal y verdadera razón para estar allí, es el dinero, como lo expreso uno de nuestros entrevistados en la siguiente cita:

“(…) Si, uno viene por plata (silencio y mirada de desconcierto, bajando el volumen y la cadencia de sus palabras) yo digo que nosotros aquí somos como las putas, ustedes perdonan por la expresión, nosotros vamos por plata, claro que y si bien te gusta, pues mejor, este es un trabajo interesante y pagan bien” [Ingeniero, entrevista, 2014, Noviembre, Meta, Colombia].

Como se evidencia en este relato, los imaginarios de los roles de género permean el discurso y por ende la acción y el trato hacia la mujer. El hecho de considerar que estar allí por el dinero se equipara al ejercicio de la prostitución, específicamente femenina, da cuenta de aspectos discriminatorios e imaginarios como los señalados por López (2015).

Lo anterior hace que, de cierto modo, y según lo reportado por los entrevistados, adaptarse a este contexto sea más fácil para los hombres que para las mujeres, pues tanto ellos como ellas afirman que *“las mujeres son más apegadas al hogar, es más difícil para una mujer dejar a su hijo y su familia, que para un hombre. Los hombres son más desapegados”* [HSEQ, entrevista, 2014, Octubre, Meta, Colombia].

Sin embargo, hay que destacar que hoy en día existe una mayor incorporación de mujeres al mercado de trabajo. Según la OIT, se ha dado una transformación demográfica y junto con ella una disminución en la cantidad de hijos por mujer en edad reproductiva, como también un cambio en la concepción de los roles de género, favoreciendo la autonomía de la mujer (OIT, 2006) y aumentando la presencia de mujeres en diferentes sectores laborales, aun así, se evidencia que dentro de estos campos petroleros esta incorporación es desventajosa.

Es muy desequilibrado (...) pues porque la mayoría de los puestos como líderes ejecutantes, mecánicos de calidad, esas vacantes las tienen los hombres y muchas veces en los perfiles prefieren a los hombres y no a las mujeres. Entonces, por ejemplo a mí me tocó irme por este lado porque es muy difícil que una mujer vaya a tomar otro cargo, por ejemplo en nuestra empresa solo somos 3 mujeres, de resto son hombres [Ingeniera, grupo focal, 2014, Octubre, Meta, Colombia].

Al respecto, los informantes hombres, afirman que *“la industria está diseñada para el sector masculino, y cuando entra una mujer al sector, es pesado, no solamente por el estilo de vida, sino las funciones y los perfiles que se tienen”* [Ingeniero, entrevista, 2014,

Noviembre, Meta, Colombia], y las mujeres declaran que en el sector: *“prefieren tener hombres por la fuerza. Es un poco machista todavía en ese sentido. El sol, el calor, las condiciones. Entonces ellos pensarán que no rinde lo mismo una mujer que un hombre”* [Grupo de mujeres diferentes cargos, grupo focal, 2014, Octubre, Casanare, Colombia]. Son estas características individuales las que diferencian a unas mujeres de otras, y de igual forma a unos hombres de otros, razón por la cual es pertinente plantearse la posibilidad de tenerlas en cuenta, pues las capacidades no solamente son físicas o de fuerza.

Esto puede verse de dos maneras, por un lado, en este contexto, la mujer debe tener una mayor resistencia y disposición a las condiciones de vida y laborales existentes en campo, dejando de lado, en la mayoría de ocasiones, su manera habitual de arreglarse y de actuar; y en segundo lugar, se puede comprender que es precisamente por ese pensamiento y manera de categorizarla dentro de ciertas tareas y funciones, que en campo sigue siendo menor su presencia respecto a la de los hombres, como también el hecho de que se le asignan funciones administrativas y de oficina principalmente en el mismo. No obstante, esto último no evalúa la capacidad de las mujeres para desempeñar ciertos cargos y trabajos, lo cual, por un lado no argumenta la minoría de la mujer en campo y en segundo lugar, hace que el sector de hidrocarburos siga siendo machista en muchos aspectos.

Razones como estas, en ciertos contextos dentro del mismo campo o para algunos trabajos, propician que las mujeres no sean tenidas en cuenta o estén en menor cantidad, sin embargo, esto no excluye a las formas de discriminación a las que se ven enfrentadas, como lo afirma un ingeniero entrevistado:

“Hay labores que son muy duras, por ejemplo meterse en un taladro de estos....tú tienes que mover piezas pesadas, a menos de que sea María Isabel Urrutia, algo así (...) son piezas muy pasadas, para mi son muy pesadas, entonces de pronto hay cierta limitación

desde el punto de vista físico, pero desde el punto de vista mental, de capacitación, no”
[Entrevista, Octubre, 2014, Casanare, Colombia].

Por lo anterior, se podría afirmar entonces, que la discriminación hacia la mujer en el sector petrolero, se ve de una manera directa e indirecta, pues muchas de ellas no pueden ascender por su sexo o existen vacantes exclusivas para hombres. De manera indirecta, la mujer se ve afectada de varias formas; ser criticadas por sus compañeros por no cumplir con el estereotipo de mujer existente, validado por ese contexto, no ser tenidas en cuenta por aspectos que no son necesarios para el desempeño de algún cargo específico o ser relegadas y vigiladas, sin tenerse en cuenta su opinión.

Respecto a otro de los factores de discriminación, como por ejemplo la maternidad; aunque no se pudo afirmar que este sea el caso con mayor prevalencia en el contexto donde se realizó el diagnóstico, si es preciso resaltar que algunas personas expresaron y argumentaron la discriminación y la existencia de una minoría de mujeres frente a la cantidad de hombres, por la posibilidad de que queden en embarazo y las consecuencias que esto trae a la empresa, es decir, conseguir un reemplazo, tener que esperarla y cumplir con todo lo que la ley exige actualmente frente a este tipo de situaciones, representa “pérdidas” para la empresa, que no está dispuesta a asumir, de igual forma esta condición de ser madres, refuerza el imaginario de dificultad para asumir las nuevas configuraciones de espacio y de vida que se gestan en el campo petrolero.

Las configuraciones espaciales de la vida del trabajador en campo se ven drásticamente modificadas, debido a que, una vez se adquiere el trabajo, la vida de cualquier persona cambia, pues debido a los turnos y estilo de vida al que se ven sometidas las personas al ingresar, su vida se bifurca en dos conceptos: adentro y afuera.

“La familia de uno esta acá, acá pasa usted un 24, un 31, usted aquí se pierde por ejemplo el bautizo de un hijo, que por ejemplo le metan 21 días, se pierde un Diciembre, la última bendición de su mamá no sabe si será a ultima que le dé... ahí hay muchas que usted por brindarle un mejor bienestar a la familia se somete a muchas cosas acá, sacrifica mucho (...) ya se vuelve uno un animal de costumbres(...) todo eso es verraco, lidiar con eso es tremendo, hay gente que se va y no vuelve, se hace liquidar” (Conductor, Entrevista, Octubre 2014).

El primero, (adentro) es donde trabajan y el segundo, (afuera) donde comparten con su familia y descansan. Esto lleva a la conformación de “dos familias”, la de sangre (que se encuentra afuera) y la de adentro (sus compañeros de trabajo). Se evidencia una ruptura, una división de la vida de quienes trabajan en campo petrolero, pues trabajar en campo se convierte en más del 50% de la existencia de una persona, ya que debe permanecer 14 días trabajando para salir máximo otros 14 (ese es el turno más amigable y menos común), pues existen turnos de 14-7, 21-9, entre otros, que hacen que el tiempo con la familia sea corto, eso sin contar los días de viaje (ida y vuelta) y si es posible viajar hasta donde está el hogar.

“Teóricamente nosotros trabajamos en horarios de confinamiento, eso de 14-7, 21-9, así se llaman... o jornadas de confinamiento, no hay nada más, solamente venir a trabajar, si tu revisas el trabajo de un [empleado de aseo, cocina o camarería], ellos empiezan a las 4:00 a.m., lo que quiere decir que se levantó a las 3:00 a.m. para que haya utilización escalonada y ordenada del baño, por ejemplo.” [Coordinador de campo, entrevista, 2014, Noviembre, Casanare, Colombia].

La vida en campo, está llena de restricciones y más aún en el ámbito personal, sentimental y sexual. Las relaciones amorosas están prohibidas y por ende cualquier contacto físico, así sea entre amigos es mal visto, motivo de chisme o consecuencias en el ámbito laboral. Los dormitorios, sea en container o casa, están dispuestos para solo hombres o mujeres (en su mayoría), y que una mujer entre al dormitorio de un hombre o viceversa está prohibido y es motivo de un llamado de atención, una sanción o despido.

Sin embargo, lo que sí es una opinión generalizada, es que la vida en campo es un cambio radical, no es fácil dejar toda la vida personal afuera, donde el único medio de comunicación es el celular (y eso si hay señal) y donde se debe aprender a lidiar y separar las situaciones personales de las laborales. Estar adentro es ser impotente frente a lo que sucede afuera y perderse momentos irremplazables como ver crecer a un hijo, matrimonios, navidades, etc., o no poder estar presente en situaciones trascendentales como la pérdida o enfermedad de un familiar entre otras; sumándole que se debe convivir con gente desconocida y en circunstancias incómodas.

A esto, en campo, lo llaman “*el mal del petrolero*”, pues afirman que nunca podrán estar sentimental y emocionalmente plenos mientras trabajen allí, ejemplo de ello, es la siguiente afirmación: “*Porque no es fácil, porque muchas de las personas que estamos acá, hemos perdido el hogar, hemos perdido a nuestra pareja, hemos perdido algo*” [Ingeniera HSE, grupo focal, 2014, Octubre, Meta, Colombia]. La cita anterior, refleja el precio que hay que pagar por un mejor salario, que irónicamente sirve para solventar la vida de afuera, que además poco se disfruta, pues como se dijo anteriormente, es corto el tiempo que logran compartir con su familia o con su vida exterior.

Otra situación que se vive en campo es la monotonía y las pocas comodidades, donde la posibilidad de tener un día diferente a los demás, es mínima. La vida es rutinaria en este contexto, y las posibilidades de distraerse, mínimas. Un lugar donde los privilegios no son distribuidos por igual, ni mucho menos equitativamente, y donde afirman que: “*uno va allá a trabajar y nada más*”, esto hace del trabajo en campo, uno distinto a todos los demás, una realidad paralela.



Foto 5. Color característico que proporciona el polvo a lo largo de los campos

Las altas temperaturas, el polvo de las carreteras que se levanta al paso, cambiando de color el pelaje de los animales, el horizonte y tornando pesado el mismo aire que se respira en cada rincón de los campos, portar jeans, camisa larga y botas de seguridad, para protección del sol y el calor, de las maquinarias, entre otros, como también a modo de identificación y, en el caso de las mujeres, de *“mostrar lo menos posible”*, hacen que adaptarse sea un proceso complejo y exigente. Transitar por el campo petrolero, en el caso de la mujer, es sentirse intimidado en casi cualquier lugar debido a las miradas y a uno que otro comentario, todo esto hace que se sienta un cambio drástico y que estar allá se convierta en un reto y una prueba de resistencia.

Las mujeres entrevistadas afirman que los primeros días e incluso semanas de haber ingresado por primera vez, es cuando más intimidación se siente: *“(…) ver tantos hombres juntos es incómodo, porque cuando usted llega, de primerazo el todo mundo se queda mirándolo, como: “esta para donde viene”... le hacen comentarios, le echan los perros, es muy jarto”* [Ingeniera supervisión de obra, entrevista, 2014, Octubre, Meta, Colombia]. Esto último sucede por la novedad. Esta sobresale en campo, la gente sabe reconocer quien

es nuevo y quien no, sobre todo si es una mujer, y esto representa una gran incomodidad para ellas: “*Ush acá Dios mío, lo desnudan, lo violan, lo desvisten, lo visten, si? (...) es incómodo, muy incómodo*” [HSEQ, entrevista, 2014, Octubre, Meta, Colombia].

Con base en lo anterior, es preciso también afirmar que las mujeres asumen posturas y actitudes para hacer parte de este contexto donde el machismo está presente, deben fortalecer su carácter y hacerse fuertes físicamente para lograr ciertos trabajos, en muchas ocasiones deben dejar de lado el maquillaje, arreglarse el pelo y todo aquello que hace parte de los imaginarios de ser mujer y que en otro trabajo, en la ciudad, por ejemplo, es casi un requisito.

En ese orden de ideas, muchas mujeres recurren a hacer parte de un léxico vulgar o masculinizado, de los temas de conversación de los hombres para “*hacer parte de algo*”, como también varios hombres dijeron que deben cambiar su manera de expresarse o actuar cuando llega una mujer al equipo de trabajo, esto se debe, en primer lugar, a que no se sienten cómodos hablando de la manera que lo hacen (cuando son sólo hombres) delante de una mujer, como tampoco entablando ciertas conversaciones donde se compromete, no solo su educación, sino también su caballerosidad. Por lo tanto recurren a hablar con menos groserías y ser menos expresivos en la manera de referirse entre sí, hacia las mujeres o compañeros, a su vez, en muchas ocasiones, también tienden a ser caballerosos con la compañera, atendiéndola y teniéndola en cuenta, colaborándole en sus labores o apoyándola en las mismas.

Estas características se pueden percibir constantemente en campo, no solo cuando hablamos con hombres sobre los trabajos de fuerza y lo que piensan de la mujer, sino a su

vez en temas como el homosexualismo⁷, tema que la compañía petrolera solicitó indagar, pues muchos de ellos afirmaron que incluso se irían a los golpes por defender su hombría, como también dicen que es de mala suerte la presencia, especialmente y casi que exclusivamente, del hombre homosexual en campo y en el taladro.

“De por sí, por agüero, en la industria tener a alguien así -hace referencia a la homosexualidad- en el equipo es de mala energía, de mala suerte y cuando se presenta algo, es que hay algún homosexual, cuando hay un daño en el equipo o algo así (...) si, son agüeros, pero toca evitarlos (risas) (...) Por lo menos en esta industria es fuerte, porque acá hay un machismo tremendo, y cuando acá hay una persona así, lo sacan a relucir (...) Con un cucarrón⁸ aquí, tienen que pasar cosas malas en el taladro, no hermano, toca cambiarlo de cuadrilla (...) Este gremio es muy machista y se va uno hasta los golpes, o sea, nunca uno va a aceptar en este gremio una vaina así, si en la vida común, o en el diario vivir eso es fuerte, que a uno le digan: “no usted es el novio de éste” o algo así, acá es tremendo, precisamente por la clase de trabajo que es, se supone que acá trabajan machos” [Company man e ingeniero, focus group, Octubre, 2014, Meta, Colombia].

En este sentido, una confirmación de lo expresado por los entrevistados, quienes para reafirmar su hombría, deben mostrarse bien así estén mal por algún problema en el hogar, el respeto se gana a través de una actitud fuerte y con temperamento, por lo tanto la no expresión de emociones en campo se da para evitar burlas, faltas de respeto o la pérdida del mismo.

Atendiendo al apelativo de un trabajo pesado, al conversar con las mujeres, muchas de ellas afirmaron que la distribución laboral en campo no es equitativa, y que las posibilidades de ascender, entrar a ciertos cargos o tener algún reconocimiento por su labor no es posible para ellas. Una luz de ello puede ser el testimonio a continuación:

⁷ Este en un concepto que no se aborda a profundidad en el presente documento, se hace referencia a él porque fue uno de los temas sugeridos por la empresa contratante, y se menciona aquí en los mismos términos en que es tratado por los entrevistados en su cotidianidad, no se realizan abordajes conceptuales ni teóricos al respecto, ya que el interés elegido para el presente informe se centra en la discriminación de enfocada principalmente en la mujer y por haber sido uno de los temas que mayor relevancia tomó durante las entrevistas, así mismo era el eje central de la contratación de la consultoría. De tal forma, queda abierto como un tópico a indagar en futuras investigaciones o intervenciones.

⁸ Término usado en la industria para referirse a los homosexuales (hombres), a su vez utilizan la expresión de “hammer”.

(...)A veces uno de mujer hace el trabajo y no es reconocido ni por sus jefes, ni por nadie, desafortunadamente la cosas son así, porque a nosotros las mujeres, está dicho, y por estadísticas, que nos pagan menos que a un hombre y nuestro trabajo es más valioso, simplemente por tener que dejar un hijo y por dejar perder uno su hogar (...) aguantarse que un trabajador que así sea o no sea estudiado le diga cualquier cosa (...) 300 hombres que lo están mirando a uno a cada rato y que le están volteando la cara y diciendo cualquier cantidad de groserías, es difícil”[Ingeniera HSEQ, grupo focal, 2014, Octubre, Meta, Colombia].

La percepción del campo petrolero como un entorno de fuerza y masculinidad se convierte en el primer argumento para la aceptación o no de la mujer, lo cual sustenta el por qué las mujeres están en su mayoría en sectores administrativos, de aseo, catering, entre otras labores que guardan mayor relación con los imaginarios sociales asociados a los roles de género, más que las labores propias de campo.

Otra característica que se pudo observar y vivir en los diferentes campos es la existencia o no de comodidades y beneficios que se tienen dependiendo de la empresa, el cargo y otras condiciones no tan explícitas ni claras. Mientras algunos tienen la comodidad de dormir en un cuarto (casa) con televisión, un baño amplio y espacio suficiente para ubicar las pertenencias, hay personas que duermen en un *container*, donde se debe compartir con dos o más personas, el privilegio de tener televisión no existe, pues corre por cuenta propia pagar el servicio y tener el televisor, también el espacio es limitado y como lo afirma un coordinador de campo:

(...) el ambiente en un contenedor es de un poquito de hacinamiento, es un ambiente más familiar estar en casa que en un contenedor, psicológicamente tiene un impacto (...) [en casa] hay un poco menos de tensión, en container tengo que bañarme antes que todos, o de último, cosas así... todo esto genera un impacto en la persona, es más fácil cuando hay dos personas que cuando hay cuatro” [entrevista, 2014, Noviembre, Meta, Colombia].

Lo anterior concuerda con lo afirmado por un ingeniero, quien ha tenido la oportunidad de trabajar en otros proyectos y por ende, ha experimentado las diferencias presentes en los distintos espacios:

“Pero, no quería, porque no quería venir a vivir a campamento, yo estuve en otros proyectos, con otra empresa [con la empresa contratante] y estuve viviendo en pueblos y vivía en hotel, donde teníamos una habitación para nosotros, con televisor podía levantarme y dormirme a la hora que me diera la gana, en cambio uno aquí para meterse, son 4 en la habitación... donde, miércoles, te tienes que levantar a las 5:00 a.m. porque el que sigue se tiene que bañar a las 5:15 y el que sigue se tiene que bañar a las 5:30, y como el primero que tiene que llegar aquí soy yo, entonces yo tengo que ser el primero en levantarme y eso a mí no me gusta, y convivir no es fácil(...) el amontonamiento es mucho más (...)El área, sobretodo donde nosotros estamos (...) esa vaina se empoza el agua, el olor es fétido, el chicunguña, se daría un festín, eso no se fumiga, nada (...)la administración nuestra, vale tres tiras; el administrador y el jefe están acomodados, de resto vea a ver como hacen ” [Ingeniero, entrevista, 2014, Noviembre, Meta, Colombia].

Estas diferencias jerárquicas no solo se pueden ver en el hospedaje, sino también en los casinos, y esto es un claro reflejo del manejo del poder y de la diferencia en trato y estadía entre la empresa contratante y las contratistas, como lo afirma un trabajador de una empresa contratista:

Es que aquí, desde hace tiempo existe una discriminación, si? Nosotros que somos los que sudamos, los que olemos a... a las dos de la tarde ya olemos a mico, no podemos ir a comer donde está el jefe que sale de la oficina con aire acondicionado. Viendo que hay una construcción muy amplia a donde divinamente podemos ingresar alrededor de 200 personas y podemos entrar a comer... ellos dicen que no podemos entrar, por eso nos tienen allá en ese rinconcito, en un hueco abajo, ¿si? Por solo el hecho de que el jefe dice que no, o el superintendente o el ingeniero de producción o alguien por el estilo ha dicho “no”. [Trabajador Obra civil, grupo focal, 2014, Noviembre, Casanare, Colombia].

Esto último es una clara muestra de las relaciones de poder y discriminación de clase, que se presentan en todos los campos en mayor o menor medida. Socialmente estamos permeados por un modelo de pensamiento que lleva a que la dominación masculina, y la violencia simbólica se manifiesta en la cotidianidad de diferentes maneras, y en campo, por estar en un espacio “cerrado” y con una aglomeración de gente de diferente proveniencia y estilos de vida, dichos fenómenos se hacen más notorios.

Por lo tanto, se debe tener claro que parte importante de la dinámica social que se da en el campo, está mediada o determinada por las jerarquías que existen al interior de la compañía. Esto quiere decir que no es lo mismo ser de la empresa contratante, ser contratista, de obra civil o de catering. Cada uno de estos peldaños de la pirámide laboral que conforman el campo petrolero, se tienen experiencias y opiniones muy diferentes y contrastadas sobre el papel del hombre y de la mujer en campo, un ejemplo de ellos es el siguiente testimonio:

“Aquí hay gente que la zangolotean, como la quieren zangolotear, aquí hay gente hacinada, durmiendo en esos cambuches, aquí hay gente que se la gana, yo dijo por ejemplo que la comida, la mejor, debe ser para el trabajador, trabajador, pero acá hay un poco de plumas blancas que son bien casco frio con sueldos de 20 millones de 18 millones y un pobre trabajador con un sueldo de 2 millones, y le dan agua de bolsa y aquí hay mucha gente solo toma agua de botella, eso es una injusticia” [Conductor, Entrevista, Octubre 2014, Meta, Colombia].

Por otro lado, a partir de los diferentes campos y espacios que se visitaron, se puede concluir que donde existe mayor tensión entre hombres y mujeres, son los campamentos, y especialmente en los de mayor tamaño, ya que, aunque en las áreas de trabajo (todas diferentes y con distintas dinámicas) se perciben menos mujeres que hombres y de alguna manera existe el machismo. Los campamentos son el único lugar donde tienen un momento de dejar lo laboral a un lado, y es el espacio donde todos se aglomeran en un mismo lugar, sin embargo, el ambiente y la percepción frente a la manera de actuar de los hombres es diferente en aquellas personas que tienen el privilegio de dormir en casa, pues como lo afirma una ingeniera que ha tenido la oportunidad de vivir ambas experiencias:

“En casa hay más cultura, más manejo de personal, son más decentes y más pulidos para decirte que amaneciste bonita, el morbo así, no. En cambio aquí -en campamento de container- es “mamacita como estas de buena”, es lo mismo pero en diferentes palabras” [Ingeniera empresa contratante, entrevista, 2014, Octubre, Meta, Colombia].

Sin embargo, aspectos como el encierro y la cotidianidad son factores que cualquiera que trabaje en campo debe enfrentar, acoplarse y aprender a manejar. Estos aspectos se convierten en razones para que los hombres argumenten sus miradas, comentarios y morbo hacia las mujeres. Ellos insinúan que el encierro es muy duro en el aspecto sexual, afirman que:

“Al llevar más días, hasta la más fea se ve bonita (...) En este gremio desafortunadamente hay un nivel de morbosería y de machismo duro, acá ven una niña y ave maría. Dependiendo de la cantidad de turno que llevan así mismo la miran (...) es gradual, si llevas dos días de turno hasta ahora, pues la mira normal, pero si lleva 15 días, como la va a mirar...” [Company man, focus group, Octubre, 2014, Casanare, Colombia].

Muestra de ello, puede ser la situación en uno de los campamentos (el de mayor tamaño). Las mujeres fueron ubicadas en un sector específico del campamento, pues indirectamente se les señalaba como las causantes de que los hombres no cumplan las normas establecidas por la empresa como: no entrar a los *container* de las mujeres, no tener relaciones sentimentales y mucho menos íntimas (refiriéndose a conducta sexual), respetar los espacios de las mujeres y no espiarlas, entre otras.

Razones por las cuales consideraron que tenerlas a todas “controladas” en un área específica y no por todo el campamento, iba a permitir una mayor vigilancia sobre ellas y sobre las situaciones que se presentaban. Esta solución era vista por los hombres y los altos mandos, como una medida normal y justa, sin embargo, las mujeres se sintieron ofendidas, afirmando, que siendo ellas minoría y siendo las que en mayores ocasiones se sienten intimidadas y acosadas, no era justo que fueran las “controladas”, de nuevo aquí toma relevancia la afirmación de Guash (1993), sobre la relación entre el control social y el sexo.

Toda ésta situación que hace referencia a la sexualidad y a la manera en que hombres y mujeres se conciben a sí mismos, al otro; cómo se relacionan en campo y cómo

dentro de sus imaginarios están presentes estas construcciones señaladas por Bourdieu. Reconocerlo de esta manera, reitero, nos permite comprender el funcionamiento de las interacciones de las personas en campo, cómo se establecen situaciones de discriminación, qué las mantiene y cuáles son las posibles formas en que se podrían modificar para hacer de experiencia laboral un contexto menos hostil. Estos relacionamientos son aún más notorios y determinantes debido a la minoría de mujeres presente en campo petrolero, pues como lo afirma un coordinador de campo:

Las mujeres no alcanzan el 12%, este es un trabajo rudo, dejar el hogar y todo eso, es decir, muchas machas las que están aquí adentro y cada vez se ven muchas más, hace tres años no había tantas mujeres, creo que el porcentaje no llegaba al 5%. En operativo no hay muchas, pero en administrativo hay más mujeres, depende de las empresas, pero por ejemplo en [la empresa contratante] ahora hay muchísimas mujeres pero sigue siendo un trabajo pesado entonces el porcentaje de mujeres no es tan alto [Coordinador de campo, entrevista, 2014, Noviembre, Meta, Colombia].

Lo anterior, conduce a pensar que en la vida práctica en campo, se materializa y naturaliza el acoso hacia la mujer. Se puede percibir el ejercicio de poder del hombre, bien sea por cantidad (ser mayoría) o sencillamente por el hecho de ser varones, esto se refleja también en el testimonio a continuación:

“(…) a las mujeres no se les ha dado el valor por completo, de hecho, el mismo sentimiento machista que siempre se ha manejado en la industrias, donde si, en los pozos solo hombres porque no queremos mujeres, porque, hay ocho hombres y dos piensan que por el hecho de llegar una mujer ahí, tienen todo el derecho del mundo de acostarse con ella, y que está ahí fue buscando sexo, no trabajo” [Ingeniero, entrevista, Octubre, 2014, Meta, Colombia].

Así mismo, la forma en se percibe por las mujeres el acoso, también demuestra la forma en que estas situaciones restringen la movilidad, modifican las prácticas y las interacciones de las mujeres en el campo petrolero, llevándolas a evitar lugares, horarios para transitar o incluso prácticas de autocuidado como el maquillaje, intensificando así la sensación de confinamiento que se siente al entrar a campo, de nuevo reforzando esa idea

del *adentro-afuera*, de mundo paralelo, como lo afirma una entrevistada, transitar por los espacios del campamento resulta incómodo, por lo cual evita hacerlo.

“El paseo del contendor a la cafetería es llegar pelada otra vez al contenedor, con la tanga en la mano si es que se la dejan, es la parte donde más hombres hay juntos, por el televisor y la tienda, entonces uno queda como en una tarima a la altura de los ojos de todos cuando va a comprar, yo en lo personal trato de no ir o ir cuando no hay tanto hombre por ahí” [Ingeniera supervisión de obra, entrevista, 2014, Octubre, Meta, Colombia].

A su vez, se debe considerar que adentro los hombres se comportan de una manera, mientras que afuera, seguramente observarían y se comportarían de manera diferente, incluso como lo afirman varias mujeres entrevistadas: *“acá los hombres en campo son solteros, pero resulta que salen y tienen esposa e hijos y hasta más”* [Mujeres catering, entrevista, 2014, Noviembre, Casanare, Colombia]

Adicionalmente el imaginario que existe entre las mujeres que viven en contenedores acerca de los ingenieros de la empresa contratante (quienes duermen en casa) es completamente opuesto a la opinión de las mujeres que viven y comparten con ellos. Esto demuestra que a pesar de que los hombres sean ingenieros u obreros, miran y piropean a las mujeres. Incluso es más común que un hombre con un cargo alto, tienda a abusar de su poder faltándole al respeto a sus subalternas.

“(...) yo tuve un problema con un jefe de una empresa. Yo tuve un problema con el tipo, porque el tipo fue un día a “x” sitio donde yo estaba y el tipo me dijo que me esperaba en la habitación y desde ahí eso fue una tortura para mí, que a mí me tocó llegar hasta lo último... yo le dije: “o usted se va o me voy yo, pero las cosas no son así” [Mujer de seguridad, entrevista, 2014, Octubre, Meta, Colombia].

Las mujeres afirman que aquellos ingenieros que pertenecen a la empresa contratante o que tienen cargos altos, siempre van a tener mayor credibilidad que una mujer, y más aún, si ella cuenta con un cargo menor al de ellos, estudios menores y pertenece a una empresa contratista, esto se da precisamente por las relaciones de poder

existentes en este contexto y entre estas personas, como también por la estructura jerárquica de este sector.

El tema es que -la empresa contratante- siempre va a ser -la empresa contratante-, y si a usted alguien de esa empresa la está acosando, va a ser mentira, porque es la palabra de la que barre contra la del ingeniero que tiene mil doctorados y especializaciones.... Entonces no le van a creer. Solo le van a creer hasta que, digámoslo vulgarmente, usted tenga una foto donde el tipo la está violando. O se lo tenga adentro. Ahí le van a creer, de lo contrario no le van a creer [mujer de camarería, entrevista, 2014, Octubre, Meta].

Esto último se refuerza con el siguiente testimonio:

“Usted sabe que cuando usted tiene un poderío y llega una vieja por un puestico y usted busca algo, la vieja “tin tin”, hermano (...) de todo eso se ve” [Conductor, Entrevista, Octubre 2014, Meta, Colombia].

Lo afirmado por los entrevistados nos permite aclarar que el acoso, como ya se ha dicho anteriormente, se manifiesta de diferentes maneras, donde no solo debe existir un contacto físico. Sin embargo, debido a la manera de percibir y comprender el acoso en campo, es que muchas de las situaciones que se presentan no son tomadas en serio o denunciadas. Aspecto que lleva a considerar ofrecer un medio de expresarse a las mujeres en campo y a su vez, de cambiar o retroalimentar la concepción de acoso y del respeto a la mujer en este contexto.

Por otra parte, otro factor relevante que influye en la relación entre géneros, es el tamaño de los campamento, pues al ser de menor tamaño (50 *container* aproximadamente) existe mayor respeto, mientras que en aquellos que duermen en lugares de mayor tamaño (más de 100 *container*) la cantidad de gente aumenta, haciendo que se mezclen personas de diferentes empresas, cargos, áreas de trabajo, etc. Esto último trae como consecuencia que no se conozca ni siquiera a las personas que duermen en el *container* de al lado, que los casinos sean enormes, pues necesitan mayor capacidad y por ende las miradas y la incomodidad en el caso de las mujeres sea peor y por obvias razones sucede que cuando

existen casos de acoso o morbo, es mucho más complejo que exista un control, como se afirma a continuación:

“(...) cuando pasan este tipo de cosas en el campamento donde hay gente de muchas empresas en realidad no sabes quién es, para quien trabaja, que cargo tiene, entonces uno como que simplemente ya sabe que en ocasiones pasa eso, entonces uno evita eso, por ejemplo: evita salir del contenedor” [Ingeniera control de obras, grupo focal, 2014, Octubre, Meta, Colombia].

Esto último puede decirse se presenta debido al anonimato existente en esos campamentos grandes, ya que en los de menor tamaño, la identificación de las personas es más fácil. Lo relevante de esta información, es que a causa de la situación que las mujeres viven, ellas no se sienten seguras, se sienten incómodas y se ven obligadas a vivir y actuar de un manera determinada (ser serias, parcas, evadir a los hombres, encerrarse, etc.) para poder vivir lo más tranquilamente posible, medidas que no parecen ser justas ni acertadas, teniendo en cuenta que viven en este entorno más del 70% de cada mes. El testimonio a continuación, describe la situación a las que las mujeres se ven enfrentadas:

“Mira y en los campamentos es terrible porque salen de particular (...) o sea tú los ves y obvio ellos no escatiman en decirte cosas, o sea, por lo menos yo si me siento totalmente afectada en el campamento, yo ya llego y de una vez al contenedor. Y mis compañeras son súper nerviosas con las cosas que han pasado en los campamentos, cosas terribles que han pasado (...) entonces siempre con llave, siempre asustadas” [Ingeniera control de obras, grupo focal, 2014, Octubre, Meta, Colombia].

Otro aspecto de los campamentos, que a su vez es definitivo, son las posibilidades que las personas (hombres y mujeres) tienen de dispersarse una vez llegan a la zona de descanso, pues existen gimnasios en la mayoría de ellos, pero en el caso de las mujeres es incómodo ir (debido a las miradas y a que deben usar ropa distinta al uniforme), las zonas públicas de televisión o la tienda suelen llenarse y ser utilizadas solo por hombres, como también hay que recalcar que son pocos los espacios que permiten que las personas, en especial las mujeres, puedan interactuar sin sentirse incómodas. Este confinamiento que en buena parte cumple una función de protección y auto conservación fue experimentado por

los investigadores, incluso en los cortos lapsos en que estuvimos realizando nuestro trabajo de campo.

A su vez, hay personas, tanto hombres como mujeres que están estudiando al mismo tiempo que trabajan y a otras que les gustaría hacerlo pero las condiciones físicas del espacio no se lo permiten; algunas personas llegan a hacer informes al campamento u otras sencillamente quieren sentarse a charlar un rato con sus compañeros(as), pero a pesar de que en la mayoría de los campamentos existe el espacio, no hay posibilidad de sentarse, de poder utilizar una mesa o encontrar un enchufe, pues no se cuenta con los implementos como sillas, mesas, entre otros.

Lo anterior hace que las opciones de relajarse y disfrutar de un par de horas de ocio en el campamento sean limitadas, haciendo que sean muy pocas las mujeres que aprovechan el espacio exterior y se encierran en el *container*, y por ende la mayoría del espacio es usada por los hombres, haciendo que las mujeres que quieren salir se sientan incómodas por las miradas, el morbo y los piropos que les son arrojados. Esto lleva a considerar, no sólo el cómo están distribuidos los campamentos, los espacios y posibilidades que se les ofrecen a los trabajadores en los mismos para mejorar su calidad de vida en campo.

Conclusiones

- La discriminación de género en el sector de hidrocarburos está ligada a los roles de género y la concepción que se ha tenido de la mujer la historia, como también, a la

concepción y a que históricamente los campos petroleros han sido lugares netamente masculinos.

- Aspectos como el encierro, la concepción de ser hombre, ligada al machismo y la virilidad, argumentan, desde el discurso de los hombres, el acoso y el *morbo* existentes en campo.
- Es un hecho que las mujeres sienten la discriminación, tanto laboralmente, como en otros contextos de los campos petroleros. Esta discriminación se percibe desde las vacantes, donde en muchos casos por el simple hecho de ser mujer, se es rechazado, a su vez, en las limitadas posibilidades de ascenso que tienen en campo, como también, en las pocas opciones que poseen de habitar los espacios.
- Los espacios y posibilidades que tienen, tanto hombres como mujeres de departir y de descansar son limitadas; las condiciones de algunos campamentos no permiten que tengan espacios cómodos de esparcimiento. Esto último, no solo afecta aspectos psicosociales de las personas, sino también, hace que los casos de acoso, discriminación y *morbo* sean más notorios, aumentando la incomodidad de las mujeres.
- Trabajar en un campo petrolero no solo representa un sacrificio para todos los que allí trabajan, pues deben alejarse de sus seres queridos, de sus hogares, sino a su vez, para la mayoría la remuneración económica es incomparable con otro tipo de trabajos, como también es una forma de adquirir experiencia y aumentar el valor de su hoja de vida.
- La inequidad en el campo petrolero, está determinada por los cargos y por ser de la empresa contratante o ser contratista. Dicha inequidad se ve reflejada en los

campamentos, las comodidades en el hospedaje, los casinos, incluso, en los alimentos que se ofrecen en los mismos. En el contexto laboral también se ve reflejado en las posibilidades de tener acceso a hidratación, refrigerios, entre otros.

- Sería de gran utilidad, para fortalecer el diagnóstico acá presente y a largo plazo, realizar un proyecto de intervención, tener acceso a datos cuantitativos o establecer una herramienta censal, que den luz frente a el número de trabajadores existentes en los campos petroleros visitados, como también a el número de áreas de trabajo, campamentos, entre otros.
- Es relevante realizar una intervención en la que se aborde la discriminación de género, trabajando tanto con hombres y mujeres. A su vez, se debe considerar mejorar las condiciones de estadía de algunos campamentos, para de este modo mejorar la calidad de vida de las personas y las condiciones laborales, lo que se verá reflejado en los resultados y satisfacción de los trabajadores.

Recomendaciones

A partir de la información recabada y el análisis planteado, se proponen cuatro aspectos fundamentales a considerar para un futuro diseño de una intervención. Se considera que es relevante desarrollar una política de trabajo decente con enfoque de género en empresas contratistas y la contratante del sector petrolero. Ésta se puede implementar, inicialmente en las contratistas, debido a su frecuencia de rotación, ya que es necesario establecer pronto, acciones frente a ellos para empezar a generar los cambios deseados.

Posterior o simultáneamente (dependiendo del equipo disponible para su realización) se puede implementar en la empresa contratante, en ésta el proceso se puede dar de una manera más pausada, ya que su contratación es más permanente y estable, ya que se cuenta con una estructura cultural organizacional más clara y sólida. La política podría iniciarse en las personas cuyos cargos tienen personal a cargo, pues de este modo, podría comunicarse, implantarse y apropiarse en los grupos de trabajo. Los ejes que se deberían considerar para la realización de la misma serían:

1. Mejorar la situación de la mujer en campo

Teniendo en cuenta que “el valor otorgado tradicionalmente al rol femenino, ha sido, y es actualmente, inferior al rol masculino, y ello ha determinado una posición socio-económica discriminatoria de las mujeres y una situación asimétrica de poder respecto de los hombres” (Pérez del Río, 2009, p.13), y que esta concepción se ha perpetuando en el campo, es pertinente entonces apuntarle al mejoramiento de su calidad de vida en campo y su relación con los hombres. La tabla a continuación muestra las posibilidades de mediación para abordar la problemática acá planteada.

SITUACIÓN A MEJORAR	LINEAMIENTOS	
Discriminación hacia la mujer en el campo petrolero	Formación	Actividades de empoderamiento y fortalecimiento de derechos.
	Información	Charlas, material impreso
DESCRIPCIÓN		
<p>La discriminación a la mujer en el campo petrolero se puede abarcar a partir de formación y a través de la generación de medios de información que se distribuyan por el campo.</p> <p>FORMACIÓN: Proyectar actividades que empoderen a la mujer, de modo que haga valer sus derechos, fortaleciéndolas y dándoles seguridad frente a las situaciones a las que se ven enfrentadas, motivándolas a denunciar y a que generen el cambio a partir de su manera de enfrentar las situaciones que puedan vivir dentro del campo.</p> <p>La realización de lo acá nombrado pretende ubicar en el mismo nivel el valor social tanto de mujeres y hombres transformando la concepción tradicional de los roles, dándole reconocimiento e importancia a los aportes de la mujer. Esto implica un trabajo individual y conjunto con hombres y mujeres, pues los imaginarios y los estereotipos están impregnados en ambos sexos.</p>		

Fuente: elaboración propia

Tabla 3. Lineamientos para mejorar la situación de la mujer en campo

2. Concienciar a los hombres

En la actualidad, continúan varias maneras de discriminación hacia la mujer tanto en la sociedad en general, como en el sector de hidrocarburos (sector históricamente masculino). A pesar de que cada vez son más las mujeres que desempeñan su carrera profesional en éste, la discriminación, afecta no solo su desempeño y posibilidades de crecer como profesional, sino también las hace sentir desprotegidas e incómodas dentro de su espacio laboral, lo cual hace necesario que se trabaje sobre la concepción que se tiene de la mujer, de sus roles y el respeto que merecen.

La resistencia social al cambio de esos roles agrava las dificultades para que los derechos fundamentales jurídicamente reconocidos sean ejercidos en igualdad de condiciones por hombres y mujeres. Y son estos patrones de conducta socioculturales –la persistencia social en la adjudicación de roles diferenciados en función del sexo, basados en un modelo de

sociedad que fomenta y tolera normas, valores y principios que perpetúan la posición de inferioridad de las mujeres- (...) (MSSSI, 2014, p.3).

Es pertinente generar conciencia y sensibilizar a los hombres frente a la situación que las mujeres viven en su día a día. La siguiente tabla describe una posible manera de intervenir:

SITUACIÓN A MEJORAR	LINEAMIENTOS	
Falta de respeto a la mujer/ concepción roles de género en el campo petrolero	Formación	Actividades experienciales, de concientización y sensibilización.
DESCRIPCIÓN		
<p>Proyección de actividades experienciales*, de concientización y sensibilización para evidenciar a los hombres que trabajan en el campo las situaciones a las que las mujeres se ven enfrentadas. Hay que hacer énfasis en igualdad y respeto.</p> <p>Se puede desarrollar material interactivo y audiovisual junto con las actividades experienciales.</p> <p>* Filosofía de educación para adultos, quienes aprenden de manera más efectiva cuando entran en contacto con sus propias experiencias, es un aprendizaje "haciendo", que reflexiona sobre el mismo "hacer" (www.pxelbtb.com)</p>		

Fuente: elaboración propia

Tabla 4. Lineamientos para concientizar a los hombres

3. Generar una mayor comunicación y participación de los trabajadores y aumentar el sentido de pertenecía

Es relevante que, tanto mujeres como hombres tengan un medio a través del cual puedan comunicarse y presentar denuncias de manera efectiva, por ejemplo, situaciones de discriminación, en el caso de las mujeres. Para ello debe tenerse en cuenta la creación de una comunicación interna⁹ que permita la participación de los empleados.

La participación, es la herramienta que permite que el talento humano se sienta parte de la organización, puesto que abre las puertas a una comunicación en doble vía que da paso a una retroalimentación, la cual entrega como resultado una empresa con canales de comunicación formales, estos, finalmente, hacen que los empleados caminen por un único camino que permitirá el cumplimiento de los objetivos y metas de la empresa (Montaño, 2009, p.1).

Lo anterior hace que los empleados se comprometan con la organización a través de la generación de un sentimiento hacia la misma. Dicho sentimiento da como resultado un vínculo entre la(s) empresas, en el caso del sector de hidrocarburos podría generarse entre los contratistas y la empresa contratante, logrando un bienestar general y a favor de los objetivos empresariales. A continuación la descripción de la posible intervención:

⁹ La comunicación interna, nace como una respuesta a las nuevas necesidades de las empresas para mantener motivado a su personal a través de tácticas como la oportuna y constante información institucional, la participación

SITUACIÓN A MEJORAR	LINEAMIENTOS	
Canales de denuncia, comunicación, y participación	Apoyo y refuerzo	Contrucción colectiva que apunte a una mejor convivencia y estadía en campo.
Escaso sentido de pertenencia		
DESCRIPCIÓN		
<p>A partir de un trabajo en conjunto (empresa-trabajadores) determinar normas de convivencia, definir un canal de denuncia donde se apunte a una mejor estadía en campo, tanto para hombres como para mujeres, generando un mayor sentido de pertenencia por parte de los trabajadores, pues es importante hacerlos sentir parte de la organización, donde su opinión cuenta.</p>		

Fuente: elaboración propia

Tabla 5. Lineamientos para generar mayor comunicación y participación

4. *Mejorar los espacios, su distribución y la integración de los campamentos*

Por último, sería pertinente considerar la posibilidad de optimizar la calidad de vida de los trabajadores mejorando la dotación existente en cada campamento, proporcionarles sillas en buen estado y mesas donde puedan descansar y socializar al llegar de sus labores. También considerar de qué manera puede mejorarse el espacio o la distribución del personal en los *containers* con el objetivo de mejorar su estadía, ya que se debe tener en cuenta que “el factor humano es el componente más importante en todo sistema de trabajo, su seguridad y comodidad son aspectos que deben tenerse presentes para obtener su óptimo desempeño” (Párraga, 2001).

A su vez, mejorar las condiciones de descanso de los empelados es de gran importancia, y más teniendo en cuenta que la mayoría de las personas del sector de hidrocarburos debe desarrollar “sus tareas con precisa atención, concentración y coordinación, ya que en ocasiones, “implica conducir un vehículo o intervenir en procesos productivos” (FISO, s.f.) que son de gran importancia y donde el uso de la maquinaria pesada es vital. Por lo tanto cabe considerar actividades que apunten a el bienestar de las personas en estos espacios. La tabla a continuación describe la propuesta de intervención que aquí se propone:

SITUACIÓN A MEJORAR	LINEAMIENTOS	
Pocos espacios de descanso e integración en los campamentos	Mejoramiento espacial y habitacional	Dotar de elementos como sillas y mesas los campamentos, mejorar el estado del container y definir posibles actividades de bienestar
DESCRIPCIÓN		
<p>Dotar de sillas y mesas, especialmente a los campamentos de mayor tamaño que se encuentran en una situación más precaria, ofreciéndoles un espacio amigable y acogedor, donde se pueda descansar y socializar.</p> <p>También se pueden desarrollar estrategias de mejoramientos para actividades de bienestar, donde las personas del campamentos se integren y se genera mayor sentido de pertenencia, como también estos se perciban más seguros y amigables para las mujeres.</p>		

Fuente: elaboración propia

Tabla 6. Lineamientos para el mejoramiento espacial

Aspectos a tener en cuenta

- La política de trabajo decente con enfoque de género se debe implementar como una cultura en el campo petrolero, para que de este modo, aunque se rote el personal o cambie el personal, se mantenga, y se convierta en un cambio que perdure en el tiempo y sea parte de cada persona que labore en campo, sin importar áreas, cargo o género.
- Para abarcar los diferentes aspectos a tener en cuenta para la intervención, y teniendo en cuenta que, a pesar de existir un manual de convivencia en campo (que pocos conocen y poco profundiza en los asuntos de discriminación y acoso), es preciso aplicarlo, y socializar el informe realizado por La Alta Consejería Presidencial de la Equidad de la Mujer para la Mesa Directiva de la Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe- CEPAL en la implementación del Consenso de Brasilia (Noviembre de 2010), pues en este se encuentran las sanciones y los deberes tanto de la empresa como del gobierno frente a situaciones de discriminación, acoso o violencia contra la mujer. A su vez, están todas las explicaciones y aspectos relevantes a tener en cuenta frente cualquiera de estas situaciones.
- También se debe tener en cuenta el Informe Regional de *Trabajo Decente e igualdad de género* (2013) realizado por CEPAL, FAO, ONUMUJERES, PNUD y la OIT, donde se establecen las políticas para mejorar el acceso y calidad de empleo para la mujeres en América Latina, ya que puede ayudar en la formulación y determinación de cambios y normas para el mejoramiento de la situación acá estudiada.

- Es igualmente importante garantizar que las personas que atienden este fenómeno sean profesionales que estén en la capacidad de guiar grupos grandes, puedan prestar ayuda psicológica y tengan capacidad y experiencia en resolución de conflictos.
- Es prioritario fortalecer a las mujeres y sensibilizar a los hombres frente a la situación que se vive en campo. Sin embargo, es preciso ser conscientes que, los cuatro ámbitos a intervenir y el apoyo a la implementación de la política en campo, son prioritarios y necesarios para un mejoramiento considerable de la situación de la mujer, como también es crucial para cumplir con lo que se determina como trabajo decente.
- Se debe tener en cuenta que, cualquiera que sea la manera de intervenir, hay que comprender que es preciso modificar los patrones de conducta tanto de los hombres como de las mujeres, con el objetivo y, cuya relevancia es crucial, de “eliminar prejuicios y otras prácticas consuetudinarias basadas en la idea de que unos u otras son inferiores o superiores o, en los papeles sociales, sustentados en los estereotipos existentes para los hombres y las mujeres” (López, 2015).
- Sería relevante hacer una investigación centrada en los problemas psicosociales que genera la discriminación de género, como también las condiciones de vivir en campo, pues esto podría generar alternativas de intervención orientadas al mejoramiento de la calidad de vida del trabajador y de la situación de las mujeres desde el apoyo y el seguimiento psicológico y emocional de los trabajadores.



- Es pertinente construir y mantener actualizada una herramienta censal que dé cuenta de la cantidad de población que trabaja en los campos petroleros y que permita identificar variables sociodemográficas para facilitar la toma de decisiones en cuanto al ajuste de las intervenciones sociales frente al fenómeno.

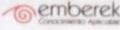
Anexos

Reconstrucción cronograma 1. Trabajo de campo No. 1

CRONOGRAMA	
SEPTIEMBRE 27	Campamento (nombre campamento), casino y lavandería
SEPTIEMBRE 28	Campamento (nombre campamento), área de producción 1
SEPTIEMBRE 29	Área de producción 2, Proyecto de purificación de agua
SEPTIEMBRE 30	CDM, base perforación (nombre), casino, área seguridad, batería 1
OCTUBRE 1	Campamento (nombre) , campamento (nombre)
OCTUBRE 2	Campamento (nombre) , campamento (nombre)
OCTUBRE 3	Visita a frentes de trabajo contratistas
OCTUBRE 4	Visita a frentes de trabajo contratistas
OCTUBRE 5	Pista aérea, proyecto exploración tierras
OCTUBRE 6	Campamento base de perforación, taladro
OCTUBRE 7	Campamento (nombre), diferentes áreas cercanas al mismo
OCTUBRE 8	Día de observación y entrevistas en el campamento de estadía
OCTUBRE 9	Día de observación oficinas , casas de estadía y casino de empresa contratante
OCTUBRE 10	Refuerzo
OCTUBRE 10	Medio día de refuerzo y regreso a Bogotá



INFORME DE PRÁCTICA PROFESIONAL
MAESTRIA EN ESTUDIOS SOCIALES -ECH-
DIANA CATALINA MORENO ARCINIEGAS


Bogotá, 14 de Noviembre de 2014

Señor:
DIANA CATALINA MORENO ARCINIEGAS
Investigador

Ref.: Acuerdo de Confidencialidad

EL CONTRATISTA y los terceros vinculados por éste a la ejecución del contrato, se comprometen a limitar el acceso de dicha información y documentos, proporcionándolos únicamente a aquellas personas que necesiten tener conocimiento de ella para el cumplimiento del presente contrato. Para efectos de este Contrato, el término Información Confidencial significará de manera enunciativa más no limitativa aquella información entregada por EL CONTRATANTE, que incluye: estudios de cualquier naturaleza, propiedad intelectual, información financiera, información administrativa, sistemas y programas de cómputo, bases de datos, reportes, documentos de trabajo, control de clientes, estrategias de negocios, información técnica, códigos de seguridad, permisos, logotipos, información comercial, datos de pacientes, clientes y socios comerciales, información del personal, de consultores, y de proveedores, proyecciones de mercado; información de productos, de materiales, precios de compra y venta, costos, licitaciones, secretos industriales y de comercio, planes y estrategias de mercadotecnia, científicas y técnicas, proyectos, inventos, trabajos de autor, procesos de fabricación, información de fórmulas, aplicación de patentes, marcas y licencias, negocios, propuestas de negocio, políticas de expansión, logística, datos estratégicos; en tal virtud, EL CONTRATISTA se obliga a lo siguiente:

Mantener confidencial y secreta cualquier información que reciba de EL CONTRATANTE y, como resultado, no utilizar dicha información en su beneficio o de terceros, salvo para el cumplimiento de las obligaciones a su cargo conforme a este contrato.

Proteger la confidencialidad de la información aplicando las mismas políticas y el mismo nivel de esfuerzo que generalmente utiliza para proteger su propia información confidencial.

Dirección: Carrera 16 A No 86 A - 65 Oficina 302 Bogotá - Colombia
Teléfono: 300 02 87


No establecer contactos no autorizados con clientes, proveedores, socios comerciales o terceras personas relacionadas con EL CONTRATANTE y conocidas con ocasión al cumplimiento del presente Contrato, para obtener o establecer negocios con los mismos o para divulgar información relacionada con los servicios o trabajos que está prestando a EL CONTRATANTE.

Hacer extensiva las obligaciones a su cargo establecidas en esta cláusula a sus empleados, agentes, representantes, socios, asesores, contratistas, subcontratistas y demás personal que lo auxilie en el desempeño de la prestación del servicio y a responder de su cumplimiento y observancia.

EL CONTRATISTA será responsable frente a EL CONTRATANTE de la violación de estas obligaciones de confidencialidad y deberá pagar los daños y perjuicios que por tal motivo le causen. En caso de incumplimiento con lo dispuesto en esta cláusula, le serán aplicables de manera enunciativa más no limitativa, las sanciones establecidas en la Ley.

EL CONTRATISTA se compromete, dentro de los 5 (cinco) días hábiles siguientes en que haya surtido efectos la terminación o rescisión del presente contrato, o la rescisión decretada por una autoridad judicial (o con poderes judiciales) del presente contrato, a devolver a EL CONTRATANTE toda la documentación, información y/o material, relativos al presente contrato, que le hubiera suministrado en relación con el mismo o que de cualquier otra forma estrictamente le correspondan a EL CONTRATANTE o a un tercero relacionado a este último. De igual manera, EL CONTRATISTA se compromete, una vez concluido el presente contrato, a abstenerse de usar la información, documentación, material o producto que esté relacionado con este contrato o con EL CONTRATANTE. De no ser cumplidos los puntos establecidos por la cláusula de confidencialidad será cobrado un valor de **VEINTE MILLONES DE PESOS (\$20.000.000)**.


Daniel Uribe Jaramilla
C.C. 80.195.059
Representante Legal de EMBEREK S.A.S.


Diana Moreno Arciniegas
C.C. 1.020.724.866 de Bogotá

Bibliografía

- Biagioli, J. (2004). El trabajo ya no es una cosa de hombres. La mujer en el ámbito operativo de las empresas petrolera. *Petrotecnia*. Febrero. p. 56-57.
- Bourdieu, P. (1998). *La dominación masculina*. Barcelona. Editorial Anagrama.
- Calderone, M. (2004). *Sobre la Violencia Simbólica en Pierre Bourdieu*. “La trama de la Comunicación”. Anuario del Departamento de Ciencias de la Comunicación. Facultad de Ciencia Política y Relaciones Internacionales. Universidad Nacional de Rosario. Argentina. UNR Editora.
- Carrasco, A., de la Corte, C. & León, J. (2010). *Engagement: Un recurso para optimizar la salud psicosocial en las organizaciones y prevenir el Burnout y estrés laboral*. Revista digital de Prevención, 28 de Abril, No.1/2010, p. 1-22.
- Castañeda, M. (2007). *El machismo invisible regresa*. Michigan. Santillana USA Publishing Company Incorporated.
- Cepai, D. (2013). *¿Qué es la etnografía? Debates contemporáneos, primera parte. Arraigamientos, operaciones y experiencias del trabajo de campo*. Persona y sociedad, Universidad Alberto Hurtado, Enero-Abril, Vol. XXVII, No.1, p.101-119.
- CEPAL. (2010). Informe de la alta consejería Presidencial de la Equidad de la Mujer para la Mesa Directiva de la Conferencia Regional sobre la Mujer de América latina y el Caribe. Recuperado en : <http://www.cepal.org/mujer/noticias/noticias/1/41081/colombia.pdf>
- CEPAL, FAO, ONUMUJERES, PNUD y OIT. (2013). Trabajo decente e igualdad de género. Recuperado en : http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@americas/@ro-lima/@sro-santiago/documents/publication/wcms_233161.pdf
- Cuenca Piqueras, C. (2015). Factores precipitantes del acoso sexual laboral en España. *Revista mexicana de sociología*, 77(4), 525-554.

Fernández, R. (2005). *Administración de la Responsabilidad Social corporativa*. S.A. Ediciones parafino.

Fraser, N. (1997). *Iusticia Interrupta, reflexiones críticas desde la posición "postsocialista"*. Inglaterra. Siglo del hombre editores.

Fundación Iberoamericana de Seguridad y Salud Ocupacional (FISO).(s.f.). Dormir bien para un mejor rendimiento en el trabajo. Notifiso. Recuperado en: <http://www.fiso-web.org/imagenes/publicaciones/archivos/4354.pdf>

Giraldo, O. (1972). *El machismo como fenómeno psicocultural*. Revista Latinoamericana de Psicología, vol.4, No.3, p. 295-309.

González, M. (2001). *From the resouces of poverty to the poverty resources?*. Latin American Perspectives, vol.28, No.4, p.72-100.

González, M., Moreno, M & Escobar, I. (2015). Empleo e intercambio social en México. Perfiles latinoamericanos.

Guasch, O. (1993). *Para una sociología de la sexualidad*. Reis, vol.63, No.93, p.105-212.

Guerrero, J, Cañedo, R., Rubio, S., Cutiño, ,M., Fernández, D. (2006). *Calidad de vida y trabajo. algunas consideraciones sobre el ambiente laboral de la oficina*. Ciudad de la Habana. ACIMED. Recuperando en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1024-94352006000400005&script=sci_arttext

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2013). *Metodología de la investigación* . México D.F. : McGraw-Hill.

Instituto Nacional de las Mujeres México. (2007). *El impacto de los estereotipos y los roles de género en México*. Estado Unidos Mexicanos. Recuperado de: <http://iknowpolitics.org/sites/default/files/dcto202.pdf>

- López, M. (2007). La Discriminación contra las mujeres: Una mirada desde las percepciones. Revista virtual DANE. Vol.2, No.2. Recuperado en : https://www.dane.gov.co/revista_ib/html_r4/articulo6_r4.htm
- Luque, M. (2014). Los sectores menores pagados. Revista Dinero, recuperado en: <http://www.dinero.com/ed-imp/especial-empleo/articulo/petroleo-consumo-masivo-sectores-mejor-pagados-colombia/72296>
- Ministerio de trabajo y asuntos sociales (MSSSI). (2014). *Plan Nacional de sensibilización y prevención de la violencia de género*. España. Recuperado de: http://www.msssi.gob.es/ssi/violenciaGenero/Documentacion/medidasPlanes/DOC/Plan_nacional_sensibilizacion_preencion_violencia_genero.pdf
- Montaño, M. (2009). *8 puntos para generar sentido de pertenencia en las empresas públicas*. Recuperado de: <http://bdigital.uao.edu.co/bitstream/10614/616/4/TCS0098A.pdf>
- Naciones Unidas. (1992). Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW).
- Moreno, L. & Barrera, K. (2012). *Calidad de vida laboral como elemento de responsabilidad social en empresas contratistas del sector petrolero en el municipio de Maracaibo*. Universidad Privada gr. Rafael Belloso Chacín. Decanato de Investigación y Postgrado. Recuperado de: <http://virtual.urbe.edu/eventostexto/JNI/URB-016.pdf>
- Oficina Internacional del Trabajo (OIT). (2006). *Trabajo decente y equidad de género en América Latina*. Santiago. Laís Abramo.
- Párraga, M. (2001). *Importancia del diseño de la estación de trabajo y la buena postura*. UNMSM. Recuperado en: http://sisbib.unmsm.edu.pe/bibvirtual/publicaciones/indata/v04_n1/importancia.htm
- Pérez del río, T. (2009). *La discriminación por razón de género en el empleo y las condiciones de trabajo*. Sevilla. Consejo Andaluz de relaciones laborales.

Pernas, B., Román, M., Olza, J., Naredo, M. (2000). *La dignidad quebrada. Las raíces del acoso sexual en el trabajo*. Ediciones Catarata.

PNUD. (1993). *pnud.org.co*. Retrieved Enero de 2015 from Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo:

http://www.pnud.org.co/img_upload/196a010e5069f0db02ea92181c5b8aec/Ideas%20basicas.pdf

Secretaría de Energía (SENER). (s.f.). Glosario de término petroleros. Recuperado de:

<http://petroleo.colmex.mx/index.php/glosarios/80>

Stockdale, J. E., (1996), *Sexual Harassment in the Workplace; Perspectives, Frontiers and Response Strategies*, California: Sage Publications.

Universia Colombia. (2014). *Aumenta presencia de mujeres en el sector petrolero del país*.

Recuperado de:

<http://noticias.universia.net.co/empleo/noticia/2014/05/28/1097709/aumenta-presencia-mujeres-sector-petrolero-pais.html>

Verger, A. (2003): *El sutil poder de las transnacionales*, Barcelona, Observatorio de la Deuda en la Globalización, Icaria.