

Alasia, María Emilia

*Análisis de las condiciones de trabajo de las mujeres en la industria metalúrgica de la localidad de Rafaela en el año 2024*

Licenciatura en Relaciones del Trabajo

Fecha: 30/10/2024

Obra bajo Licencia:



[Atribución 4.0 Internacional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)

Cita recomendada: Alasia, M.E. (2024). *Análisis de las condiciones de trabajo e las mujeres en la industria metalúrgica de la localidad de Rafaela en el año 2024* [Trabajo final de grado]. Universidad Nacional de Rafaela

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE RAFAELA**

**LICENCIATURA EN RELACIONES DEL TRABAJO**

---

**TRABAJO FINAL DE GRADO**

---

Análisis de las condiciones de trabajo de las mujeres en la industria metalúrgica de la localidad de Rafaela en el año 2024

**AUTORA:**

**MARÍA EMILIA ALASIA**

**DIRECTORA:**

**CONSTANZA ABEILLÉ**

**RAFAELA 2024**

## ÍNDICE

Agradecimientos

Introducción

### **CAPÍTULO 1. El entramado teórico de la investigación**

1.1 El trabajo desde una perspectiva de género

1.2 Caracterización de la industria metalúrgica argentina y participación de las mujeres en el sector productivo

1.3 Acceso y permanencia de las mujeres en la industria metalúrgica

1.4 Condiciones de trabajo y perspectivas de profesionalización

### **CAPÍTULO 2. Consideraciones metodológicas**

2.1 El contexto de la investigación

2.2. El trabajo de campo: acercamientos al objeto de estudio

2.3 La entrevista en profundidad como técnica de investigación social

### **CAPÍTULO 3. Análisis de la situación de las mujeres en la industria metalúrgica rafaélina**

3.1 ¿Quiénes son las trabajadoras de la industria metalúrgica rafaélina?

3.2 El acceso y permanencia de las mujeres en la industria metalúrgica rafaélina

3.3 Las condiciones laborales de las mujeres en la industria metalúrgica rafaélina

3.4 Las posibilidades de profesionalización de las mujeres en la industria metalúrgica rafaélina.

Conclusiones

Bibliografía

Anexos

## **Agradecimientos**

Estoy terminando esta etapa como estudiante, cuando comencé no sabía si iba a poder continuar con la carrera; en ese momento tenía otras responsabilidades que eran prioritarias. Sin embargo, con el pasar de los días, me fui enamorando de la universidad y de la calidez de los profesores. Cada tarde esperaba la hora para ir a la facultad, preparaba el mate y quería aprender algo nuevo.

Tenía mucho miedo, por momentos, porque éramos muchos y no quería ser un número más. Sin embargo, los profes se encargaron de que eso no suceda: siempre han respondido mis consultas y han sido muy buenos.

No me costó hacer amigos en la facultad porque todo fluyó, la dinámica de trabajar en grupos facilita ese proceso. Eso me enseñó que se aprende de otros y con otros. En este punto me gustaría resaltar la gran importancia del intercambio y los debates, ya que de esas charlas se crea conocimiento. En otras palabras, la universidad y los que formamos parte de ella somos creadores de conocimiento.

Algo muy lindo de la universidad es su apertura a la hora de compartir y ayudar. Además de ser innovadora en cuanto a carreras y procesos, es una universidad que tiene implícito el compañerismo y la ayuda. Me enseñó que las metas se cumplen en equipo, fomentando la educación como derecho primordial.

Por otra parte, mi familia tuvo un rol muy importante en esta formación ya que me acompañaron en el proceso y se alegraban cada vez que aprobaba un parcial o un final. Estoy muy agradecida con ellos, no solo por el apoyo económico, sino también por demostrarme su alegría y unión durante estos cinco años. No es fácil vivir lejos de la familia, los primeros años me costaba subirme al colectivo los domingos a la tarde y perderme los asados familiares y los cumpleaños. Sin embargo, con el tiempo me acostumbré, porque fui armando mi grupo de amigos en Rafaela.

Me gustaría agradecer a los amigos que me quedaron de esta etapa, porque sin ellos no hubiera podido llegar hasta acá. Las charlas, las cervezas y los recreos también forman parte del proceso y son necesarias.

Quiero hacer una mención especial a mi directora de tesis, quien se comprometió tanto como yo en la realización de este trabajo. Me ayudó desde el primer día y me brindó sus conocimientos. Comenzamos trabajando a finales del año 2023 con el proyecto y, poco a

poco, fue tomando forma. Nos reunimos virtual y presencialmente, todos los lunes cada 15 días a las 14:30 horas para compartir y corregir los avances. Sin su gran compromiso, este trabajo no hubiera sido posible. Quiero destacar su atención al detalle, en cuanto a la escritura, la redacción y la conexión entre ideas. Además de sus conocimientos académicos, quiero mencionar su empatía cuando se trata de dar un consejo o una palabra de aliento; entre mate y mate también me ayudó a disfrutar de este proceso de escritura.

Por último, quiero destacar la importancia del acceso a la educación pública. Me llena de orgullo compartirles que actualmente estoy trabajando en el área de recursos humanos de una reconocida empresa y que soy la única, entre mis compañeros de trabajo, que se formó en una universidad pública. Esto es un logro compartido entre mis profes, mis compañeros y mi universidad.

Estoy a disposición para ayudar y acompañar desde mi lugar a otras y otros estudiantes que realicen trabajos de investigación en el futuro (porque fui uno de ellos).

Gracias a todos.

María Emilia Alasia.

## INTRODUCCIÓN

Las investigaciones en el campo del trabajo, realizadas desde una perspectiva de género indican que las mujeres, en comparación con los hombres, tienen una menor participación en el empleo y tienden a trabajar en sectores vulnerables y de baja productividad. Los patrones culturales patriarcales -que aún hoy en día persisten en la sociedad- relegan a las mujeres a roles domésticos, contribuyendo a una distribución desigual del trabajo según el género.

Según Lopez Pons y Lan (2020), la división sexual del trabajo se refiere a cómo se asignan y reparten las responsabilidades de las personas según su género. Las opiniones sobre este tema varían según las culturas, lugares y tiempos, pero en la cultura occidental, tradicionalmente, las mujeres han tenido que encargarse principalmente de las tareas del hogar y del cuidado, lo que a veces las lleva a trabajar fuera de casa como una continuación de sus responsabilidades domésticas. Por otro lado, los trabajos que producen cosas, el sector público y muchas profesiones que históricamente han sido consideradas como masculinas suelen ser más valorados social y económicamente que las profesiones mayoritariamente desempeñadas por mujeres.

En Argentina y en Brasil, específicamente, López Pons y Lan (2020) explican que el trabajo de las mujeres es mucho menor que el de los hombres en las áreas productivas. Según los autores, el capitalismo y el patriarcado se han ido articulando en la modernidad de diversas maneras y, si bien la mujer se fue insertando progresivamente al ámbito laboral, especialmente en contextos de crisis económicas y ante la necesidad de obtener nuevos ingresos para sostener el hogar, aún persiste una brecha relacionada con el género, el salario y simbólica, en el mercado de trabajo.

Con el objetivo de conocer en profundidad la situación de las trabajadoras de la industria y obtener información que ayude a elaborar propuestas útiles y adecuadas para el sector, la Mesa de Equidad de Asociación de Industriales Metalúrgicos de la república Argentina (ADIMRA) desarrolló una investigación en Marzo del año 2021 que expone la realidad de la mujer en la industria metalúrgica. La investigación reveló que, en promedio general, el 11% de los colaboradores de empresas pertenecientes al sector metalúrgico son mujeres, y en el 82% de las empresas consultadas, la proporción de trabajadoras mujeres es inferior al 25%. Además, el informe indica que únicamente el 17% de las empresas están dirigidas por mujeres, lo que evidencia la aún limitada participación femenina en puestos de

toma de decisiones. Por otro lado, el 39% de las empleadas mujeres desempeña funciones administrativas.

Además, el Instituto de Capacitación y Estudios para el Desarrollo Local (ICEDEL) muestra que en el último censo industrial que se llevó a cabo en el año 2018 se registraron 9.585 hombres como personal registrado, en contraposición a las 1.746 mujeres trabajadoras que se involucran en la actividad industrial en todos sus segmentos. Este censo identifica, además, la cantidad de hombres y mujeres que trabajan en la industria metalmeccánica específicamente, determinado un total de 3.251 hombres y solo 445 mujeres. Por lo que más del 90% de los puestos son ocupados por hombres y menos del 10% de los puestos restantes son ocupados por mujeres.

En este contexto, la **problemática** que se plantea en esta tesis se inscribe en los estudios que analizan las condiciones de trabajo en actividades altamente masculinizadas y más específicamente en la industria metalúrgica y la dificultad o dificultades que significa para la mujer acceder a los puestos de trabajo de la actividad. Este trabajo intentará examinar a fondo **la participación femenina en un ámbito laboral históricamente caracterizado y dominado por la presencia masculina**. La industria metalúrgica, conocida por su robustez, representa un contexto singular para **explorar las experiencias, desafíos y oportunidades que enfrentan las mujeres en su búsqueda de igualdad de oportunidades y condiciones laborales justas**.

El **tema de esta tesis** se centra en el ámbito de las **relaciones del trabajo desde una perspectiva de género**, centrándome en el sector metalúrgico donde es posible visibilizar un porcentaje menor de mujeres en comparación con el de hombres. Las preguntas iniciales de esta investigación son: : ¿De qué maneras acceden las mujeres a los puestos de trabajo dentro del sector metalúrgico? ¿Qué dificultades encuentran en ese acceso? ¿Qué puestos de trabajo ocupan predominantemente las mujeres dentro del sector metalúrgico? ¿Qué expectativas de crecimiento tienen estas mujeres dentro de las empresas?

De manera general, el **objetivo** de este trabajo de investigación es **analizar las condiciones de trabajo de las mujeres en la industria metalúrgica de la localidad de Rafaela en el año 2024**. Específicamente, se espera **determinar las formas de acceso de las mujeres a los puestos de trabajo dentro del sector metalúrgico; identificar las dificultades y beneficios de las mujeres que trabajan en un sector altamente**

**masculinizado y, por último, analizar los puestos de trabajo ocupados por las mujeres en el sector y sus posibilidades de desarrollo profesional en la industria.**

Decidí realizar este trabajo utilizando una **metodología cualitativa, usando como técnica de recolección de datos la entrevista en profundidad.**

La investigación cualitativa busca descubrir lo nuevo y desarrollar teorías fundamentadas empíricamente (Flick, 1998, p.7) Además permite comprender la profundidad de un fenómeno a partir de la mirada de los actores sociales, la que se integra a los modelos explicativos cuantitativos, como es el caso de los fenómenos del trabajo, donde la explicación de ellos no está completa sin la perspectiva de las mujeres que trabajan en la industria metalúrgica.

La investigación **cualitativa** se presenta como una opción apropiada para llevar adelante el estudio de las mujeres en el sector metalúrgico. Este tipo de investigación, representa un enfoque metodológico que busca comprender de manera profunda distintos fenómenos sociales, culturales o humanos, enfocándose en la interpretación y comprensión de las experiencias, percepciones y significados de los participantes. Se caracteriza porque hace foco en la subjetividad, la flexibilidad y la contextualización de los datos recolectados, además de su enfoque inductivo, en el que las teorías emergen a partir de los datos en lugar de ser verificadas previamente. En esta modalidad de investigación se suelen realizar distintos procedimientos como por ejemplo; entrevistas, observación participante, análisis de contenido y análisis documental.

El **universo de estudio** son las mujeres trabajadoras de la industria metalúrgica en Rafaela en el año 2024 y se tomó una muestra no probabilística y aleatoria de estas mujeres para ser entrevistadas **sobre las condiciones de acceso y su permanencia en la industria, sus condiciones laborales, sus puestos de trabajo y su perspectiva de profesionalización.** La cantidad de entrevistas a realizar estuvo determinada por el **criterio de saturación teórica**, es decir, cuando la información relevada mediante esta técnica comenzó a reiterarse, se consideró agotada la fuente informativa. De la Torre et al. (2011) definen al criterio de saturación teórica como:

“el proceso donde el investigador debe permanecer en el campo hasta que no emerja nueva información de los datos recogidos. Una vez alcanzado dicho estadio, se está en disposición de afirmar que los datos se encuentran saturados. La saturación teórica también se refiere a la interrogación que de manera

cuidadosa hay que realizar de manera continuada a los datos, antes de que se llegue a las conclusiones teóricas.” (De la Torre, 2011, p. 12)

Para avanzar con la realización de las entrevistas, se recurrió a la **técnica “bola de nieve”** en donde cada una de las entrevistadas aportó otros contactos de referencia. Para el análisis de las entrevistas se elaboró una matriz analítica tomando en consideración las **variables** antes descritas: **condiciones de acceso y permanencia de las mujeres en la industria metalúrgica, las condiciones laborales, los puestos de trabajo ocupados y la perspectiva de profesionalización de las mismas.**

La **finalidad** de esta tesis es explicar los motivos que influyen en la situación laboral de las mujeres que trabajan en la industria metalúrgica de Rafaela. Algunas de las variables que desarrollaré son: las **barreras de acceso, las condiciones laborales específicas y la representación en roles de liderazgo** que pueden influir en la experiencia laboral de las mujeres en este entorno. Para esto, tendré en cuenta los testimonios y las percepciones de las mujeres que ocupan puestos operativos, administrativos o directivos en las empresas metalúrgicas de la ciudad sobre sus condiciones de trabajo.

La importancia de llevar adelante este trabajo es que constituye un área de vacancia dentro del sector, puesto que no se identificaron investigaciones cualitativas previas realizadas en Rafaela que aborden específicamente estos temas. Esta tesis podría ser el punto de partida y un insumo para generar y potenciar el desarrollo de políticas de género y trabajo en la localidad.

Esta tesis se organiza en **tres grandes capítulos**. En el primero se definirán las categorías teóricas estudiando al trabajo desde una perspectiva de género, el rol que ocupan las mujeres dentro de la industria metalúrgica, el acceso y permanencia y las condiciones laborales y perspectivas de profesionalización dentro del sector. En el segundo capítulo, se ampliará sobre la estrategia metodológica escogida y el trabajo de campo realizado. En el tercero, se presentará el análisis de los datos obtenidos a partir de las entrevistas realizadas a las mujeres que trabajan en el sector metalúrgico de la ciudad y, finalmente, se expondrán los resultados obtenidos.

## **CAPÍTULO 1. El entramado teórico de la investigación.**

Este trabajo de investigación, que tiene como objetivo analizar las condiciones de trabajo de las mujeres en la industria metalúrgica de la ciudad de Rafaela, se asienta en una serie de conceptos teóricos que sustentan el trabajo empírico. Los ejes conceptuales que se propone desarrollar en este apartado son: el trabajo desde una perspectiva de género, las mujeres en la industria metalúrgica, el acceso y permanencia de las mujeres en la industria metalúrgica y, por último, las condiciones de trabajo y las perspectivas de profesionalización de las mujeres en la industria metalúrgica.

### **1.1 El trabajo desde una perspectiva de género**

El concepto de trabajo, entendido como la actividad realizada por un individuo para producir bienes o servicios, ha sido definido de manera extensa y detallada dentro del campo de las ciencias sociales, que se encargan de estudiar las interacciones y estructuras sociales que influyen en la vida de las personas. Sin embargo, estas definiciones no resultan unívocas en absoluto, sino que han ido experimentando variaciones a lo largo del tiempo, adaptándose a los cambios sociales, así como a los diversos contextos socioeconómicos y culturales en los que fueron originalmente concebidas. Parte de este trabajo teórico de revisión puede encontrarse en el texto “Actividad, trabajo y empleo: Algunas reflexiones sobre un tema de debate” de Neffa (1999) quien propone una historización del concepto y su representación a nivel social desde las sociedades primitivas hasta la sociedad capitalista contemporánea.

Con base en diversas investigaciones realizadas por etnólogos y antropólogos, Neffa (1999) sostiene que en las sociedades primitivas existía una complejidad para distinguir de forma precisa la actividad laboral en comparación con otras expresiones humanas. En este marco, el trabajo se conceptualizaba como un conjunto de operaciones técnicas destinadas a la generación de los medios materiales indispensables para la subsistencia humana. Según la etimología predominante durante dicho período, el trabajo implicaba una labor física intensa que demandaba la implementación de conocimientos productivos, la utilización de herramientas adecuadas y la integración de tecnología.

En cuanto al tiempo de trabajo, se refería al tiempo dedicado a preparar alimentos o realizar actividades para recuperar la energía física necesaria para trabajar. Sin embargo, esta dedicación de tiempo era limitada durante el día, ya que las necesidades básicas no eran ilimitadas. A pesar de que el trabajo solía ser algo personal, se realizaba en un entorno social que incluía la familia, parientes, grupos, tribus o la comunidad, y también tenía un aspecto

divertido. La razón por la que las personas participaban en estas actividades no era solo por dinero o por satisfacer sus propios intereses, sino que también era parte de sus responsabilidades sociales, sin necesidad de recibir dinero a cambio. En este caso, se daba más importancia a lo que afectaba a un grupo en lugar de a una persona en particular, ya que, según Meda (1995, citado en Neffa, 1999), las personas todavía no se consideraban como protagonistas en la historia.

En 1905, Weber escribió un libro llamado "La ética protestante y el espíritu del capitalismo". En este libro, expone que la idea de trabajar duro está relacionada con la reforma protestante y las ideas de Jean Calvino y Martín Lutero. En este caso, se sugirió que el dinero ganado con el trabajo debería usarse para cubrir gastos básicos. También se fomenta la idea de gastar menos y ahorrar más. Contrario a la perspectiva fisiocrática que atribuía la generación de riqueza únicamente a la agricultura y consideraba a los agricultores como la única clase productora, **Adam Smith**<sup>1</sup> y, posteriormente, **David Ricardo**<sup>2</sup> asignaron una importancia primordial al trabajo humano, especialmente en el ámbito manufacturero. Smith dijo que la riqueza se genera al utilizar los recursos naturales en la industria.

En su texto, Neffa (1999) menciona a autores como **Hegel**<sup>3</sup>, quien en el siglo XIX habló sobre la importancia del trabajo en las relaciones entre las personas y la naturaleza, y su papel como intermediario. Según Hegel, trabajar ayuda a las personas a ir más allá de sí mismas, de lo general a lo específico, a satisfacer sus propias necesidades y a ayudar a los demás. Sus pensamientos predijeron los efectos negativos de la revolución industrial, como la introducción de máquinas y la especialización laboral, que empeoraron las condiciones de trabajo y llevaron a los trabajadores a vivir en la pobreza.

Neffa (1999) dice que Marx amplió y trabajó en estas ideas, combinando el pensamiento complejo de Hegel con las ideas más concretas de Feuerbach. Marx dijo que las personas, no la naturaleza, son quienes realmente crean cosas, y al trabajar influyen en la naturaleza para cambiarla. Consideró que el trabajo cambia la naturaleza y la sociedad, defendiendo que los medios de producción para trabajar deben ser de todos.

---

<sup>1</sup> Adam Smith fue un economista escocés del siglo XVIII, conocido por su obra "*La riqueza de las naciones*" y por desarrollar conceptos clave como la mano invisible y la división del trabajo.

<sup>2</sup> David Ricardo fue un economista británico del siglo XIX, destacado por su teoría de la ventaja comparativa, que fundamenta el comercio internacional.

<sup>3</sup> Hegel: fue el filósofo más notable del Idealismo alemán, el último de la Modernidad, llamado incluso la «conciencia de la modernidad».

Desde el campo de la sociología, **Émile Durkheim**<sup>4</sup> estudió en la segunda mitad del siglo XIX cómo se divide el trabajo en la sociedad, resaltando su importancia en la forma en que las personas dependen unas de otras y cómo contribuye a las relaciones entre ellas. Sin embargo, la situación económica creada por el capitalismo industrial del siglo XIX llevó a que los trabajadores de fábricas se sintieran separados de su trabajo, convirtiendo el trabajo en algo que se vende en el mercado a cambio de un salario. Apareció el trabajo abstracto, visto como algo que se puede dividir y vender, en lugar de ser algo que nos hace sentir bien.

El trabajo es cada vez más valorado como un lugar importante para identificarse en la sociedad, descubrir quiénes somos y crecer como personas. Hoy en día, se sigue pensando que tener trabajo es un derecho importante. No solo es una forma de ganar dinero, sino que también te conecta con otras personas y es la puerta de entrada a determinados derechos y responsabilidades.

No obstante, este derecho no ha sido garantizado de igual manera para mujeres y hombres a lo largo de la historia y, en especial, desde el surgimiento del capitalismo y la concepción moderna de trabajo. Desde una perspectiva de género<sup>5</sup>, Gerbaldo (2021) caracteriza este fenómeno a partir del concepto de **“división sexual del trabajo”**<sup>6</sup> basada en la idea de que el trabajo en el ámbito público es “cosa de hombres”, mientras que el trabajo doméstico queda bajo la responsabilidad de las mujeres. Esto supone, además, que los salarios de los varones deben ser suficientes no sólo para su propio sostén, sino también para el de una familia y que los salarios de una mujer solo deben garantizar su sustento personal, en inferioridad de condiciones en relación con los salarios percibidos por los hombres. Así, la legislación protectora de las mujeres, desde las primeras leyes fabriles hasta finales del siglo XIX, en los países con desarrollo industrial, expone a las mujeres como dependientes de los hombres y a las mujeres asalariadas como un grupo insólito y vulnerable, necesariamente limitado a ciertos tipos de empleo como las tareas de enseñanza, cuidado de niños y del hogar.

---

<sup>4</sup> Émile Durkheim fue un sociólogo, pedagogo y filósofo francés. Estableció formalmente la sociología como disciplina académica y, junto con Karl Marx y Max Weber, es considerado uno de los padres fundadores de dicha ciencia.

<sup>5</sup> Gamba (2011) destaca que el género, como categoría social, es clave en el feminismo contemporáneo para explicar las disparidades entre géneros. Reconoce la diversidad de identidades de género, subraya la influencia mutua de lo femenino y masculino a lo largo de la historia, y cuestiona las diferencias biológicas, desvinculándose de la biología individual. La categoría de género se presenta como una herramienta explicativa que ilumina las dinámicas entre géneros y se considera una alternativa más abarcadora que teorías anteriores, como la del patriarcado, para entender la estructura social y cultural.

<sup>6</sup> La división sexual del trabajo ha sido abordada desde diferentes perspectivas teóricas –neoclásica, institucionalista, marxista clásica– que han reconocido una desigual participación laboral y en las remuneraciones de varones y mujeres (Goren et altres, 2018).

La investigación llevada a cabo por Gerbaldo (2021) expone que en Argentina, durante el año 1914, alrededor del 21% de la población femenina se encontraba integrada en el ámbito laboral, lo cual indica que una de cada cinco mujeres desempeñaba una ocupación remunerada. Sus roles laborales se centraban principalmente en labores domésticas y de cuidado del hogar, como personal de servicio, cocineras, limpiadoras, lavanderas y planchadoras; también había costureras, modistas y tejedoras, así como trabajadoras agrícolas y de la tierra. Las maestras, profesoras, y trabajadoras fabriles, quienes desempeñaban un papel fundamental en la sociedad, eran aún menos numerosas de lo que se esperaba. A pesar de esto, la autora destaca que el siglo XX se distinguió por el reconocimiento y la reivindicación de los derechos fundamentales de las mujeres en el ámbito de esta esfera social específica.

Kandel (2006) también dice que durante el período comprendido entre mediados del siglo XX y la década de 1970, se produjeron transformaciones importantes en la configuración del mercado laboral, afectando tanto a la población masculina como a la femenina, esta última incursionando de manera progresiva en el ámbito de los servicios. Con el progresivo incremento de los procesos de divorcio y la constante reducción de los niveles de natalidad, las mujeres se vieron en la necesidad de incorporarse de manera más activa al ámbito laboral, lo que generó un notable incremento en el porcentaje de mujeres que participan en el mercado laboral, pasando del 27% al 40% en el transcurso de la última década. Las mujeres formaron parte de manera significativa en áreas laborales como el servicio doméstico, el comercio minorista, la gastronomía y la hotelería, así como en los sectores de servicios sociales, salud y educación, desarrollando roles fundamentales en la sociedad. Para Kandel, esta época marcó el comienzo de un proceso de transformación en la estructura social, que produjo cambios significativos en la organización familiar y en la dinámica de las relaciones interpersonales. A su vez, se generó un crecimiento acelerado de la actividad industrial, impactando en la configuración de los centros urbanos y en la distribución de la población en el territorio.

En los años 90, las políticas neoliberales en Argentina trajeron cambios en las leyes laborales, incluyendo medidas para hacer el trabajo más flexible. Esta política formaba parte de una estrategia empresarial para hacer los horarios de trabajo más flexibles, permitiendo a los empleados ajustar sus tiempos según sus responsabilidades familiares y personales. Por ejemplo, trabajar desde casa, tener horarios de trabajo más flexibles, negociar los términos del contrato o trabajar menos horas. El propósito de estas acciones era hacer mejor la

situación de los empleados, adaptándose a los cambios en el mercado y considerando las necesidades de los trabajadores en su vida personal y laboral (Neffa, 1999). Una de las cosas que sucedió de inmediato debido a esto fue que más mujeres empezaron a trabajar, especialmente en trabajos de servicios.

Sin embargo, desde la perspectiva de la teoría feminista, investigadoras como Kergoat (2021) y Beechey (1994) subrayan que la estructura laboral flexible, legitimada bajo el pretexto de la conciliación entre las esferas familiar y profesional, también contribuyó a la intensificación de las desigualdades de género. Esto se manifiesta, por ejemplo, en relación con la profesionalización y cualificación del personal. Mientras que la flexibilidad aportó beneficios a la fuerza de trabajo masculina -porque tienen más disponibilidad para realizar capacitaciones dentro y fuera del horario de trabajo-, en el empleo femenino facilitó la negociación de contratos laborales en **condiciones más precarias, a tiempo parcial** y con horarios flexibles. Sobre este tema, Beechey (1994) sostiene que el género tiene un rol significativo en las definiciones de cualificación, así como en la distinción entre trabajo cualificado y no cualificado.

Además, la autora destaca la intervención del género en la asignación de ciertos roles de trabajo como “femeninos” o “masculinos”, determinando los estereotipos de ocupaciones y la división entre trabajo a jornada completa y trabajo a jornada parcial. También, afirma que el género tiene influencia en las formas de autoridad y supervisión presentes en los centros de trabajo, así como en la diferencia en la duración de la jornada laboral entre mujeres y hombres. Por último, Beechey expone que el género es un factor que incide en la organización del tiempo de trabajo, ya que los hombres se benefician del trabajo no remunerado de sus cónyuges.

La concepción del trabajo reproductivo como natural y esencialmente femenino ha llevado a la exclusión de las mujeres de ciertos ámbitos laborales, generando una brecha económica y profesional entre los géneros. Por otra parte, la división técnica del trabajo y las relaciones de género en el interior de las organizaciones productivas son un reflejo de las relaciones sociales, es decir, que allí se materializan ciertos estereotipos arraigados culturalmente y esto, junto con otros factores que se analizarán en este trabajo, es la causa principal de la enorme brecha salarial entre hombres y mujeres a nivel mundial.

## **1.2 Caracterización de la industria metalúrgica argentina y participación de las mujeres en el sector productivo**

Como se anticipó en la introducción, la industria metalúrgica ha estado marcada por la fuerza de trabajo masculina. Sin embargo, en las últimas décadas, las mujeres han traspasado las barreras preestablecidas, cooperando de manera significativa en cada eslabón de esa cadena productiva. Este capítulo busca aclarar y exponer las experiencias, desafíos y logros de las mujeres en la industria metalúrgica.

En un mundo que evoluciona hacia la equidad de género, este capítulo intentará comprender el estado actual de la industria metalúrgica como sector productivo, además de destacar la importancia de la inclusión de las mujeres en este ámbito. Para esto último, se tomará como antecedente un estudio realizado por la Universidad Nacional de La Plata denominado “Experiencia laboral y género en el mundo metalúrgico. Una aproximación a partir de la empresa Philips Argentina, 1930-1960” (Fernández, 2006). También se tendrá en cuenta el caso empírico “Mujeres de Acero” que registra la formación de mujeres soldadoras a través de un proceso de capacitación en la provincia de Mendoza.

### **1.2.1. La industria metalúrgica como sector productivo**

El ámbito metalúrgico se integra dentro del contexto de la industria metalmeccánica, abarcando procesos de fabricación que van desde materiales básicos de metal hasta la elaboración de maquinaria sofisticada, pasando por la producción de componentes para ferrocarriles, navíos, dispositivos electrónicos y sistemas eléctricos, entre otras áreas de manufactura. Este tipo de industria comprende actividades de elaboración que son fundamentales para el progreso de otras actividades económicas. Entre sus materias primas principales se encuentran los productos siderúrgicos y los metales no ferrosos. Por tanto, la industria metalmeccánica se posiciona como una actividad que forma parte de múltiples cadenas de valor y sectores productivos. Su importancia radica en que **transforma la materia los metales que serán utilizados en diversos sectores**

El Convenio Colectivo 260/75 de la Unión Obrera Metalúrgica considera como actividad metalúrgica:

todas aquellas que tratan o transforman la materia de origen, por fundición, sinterizado, forjado, estampado, prensado, extrusión, laminado, trefilado, soldado, maquinado y cualquier otro proceso que produzca elementos metálicos y/o

mixtos elaborados y/o semielaborados y finales; también en reparaciones, ensamble, montaje y mantenimiento. (UOM, 1975)

La industria metalúrgica es importante porque es creadora de bienes y servicios que son necesarios para el crecimiento de las sociedades. Además de trabajar con materias primas como el hierro, el acero y otros metales, los transforma y trabaja con ellos realizando fabricación de maquinarias, equipos, vehículos y sistemas de transporte. Es decir que atraviesa todo el proceso de producción. Esta interdependencia se relaciona con otros sectores de la economía, como la construcción, la industria automotriz, la minería, el transporte y la agricultura. Por lo que, explorar la dinámica y el impacto de este sector es interesante para comprender mejor la complejidad y la interconexión de las actividades económicas del mundo actual.

Además, es importante destacar que, esta industria es **creadora de empleos en gran medida** y fomenta **la innovación y avances** respecto a lo **tecnológico**. Cabe resaltar, que la exportación de productos metálicos representa una importante fuente de ingresos a nivel nacional.

### **1.2.2. Las mujeres en la industria metalúrgica**

Es importante mencionar que el rol de las mujeres en la industria metalúrgica está atravesado por la división sexual del trabajo. Históricamente, este sector, ha sido un ámbito masculinizado, en el cual las mujeres tienen una participación escasa, principalmente se dedican a la realización de tareas operativas que requieren atención al detalle y el cuidado. Esta división del trabajo destaca las desigualdades de género y es un reflejo de la participación femenina en esta industria.

Según Roldán (2000), la socialización de género incide en la división sexual del trabajo. Uno de los argumentos que critica el autor es aquel que considera que las mujeres estarían dotadas de determinadas habilidades “naturales”, capacidades innatas y rasgos de personalidad distintos de los de los hombres. En concreto, las mujeres naturalmente tendrían una alta habilidad manual, serían dóciles, disciplinadas y contarían con la personalidad más adecuada para realizar los trabajos más tediosos, repetitivos y monótonos. Para Roldan, estas ideas no serían más que prejuicios heredados socialmente, una creencia en el esencialismo de género, es decir, en aquella postura que sostiene que habría un vínculo natural entre el sexo, el género y las actividades socialmente definidas. En ese sentido -y siguiendo al mismo autor- podría decirse que las percepciones de género arraigadas pueden crear barreras adicionales

para las mujeres que desean ingresar y progresar en la industria metalúrgica. Los estereotipos de género que asocian ciertos tipos de trabajo con la masculinidad pueden influir en la distribución desigual de roles dentro de las empresas del rubro, así como en la cultura laboral que puede ser menos inclusiva para las mujeres.

Por otra parte, al analizar el lugar que ocupan las mujeres en esta industria, es necesario tener en cuenta que recaen sobre ellas las responsabilidades domésticas y de cuidado que directamente afectan su acceso y permanencia en este sector, dado que les consume mucho de su tiempo. Es por ello, que en el siguiente apartado se desarrollará el concepto de “doble jornada” sin embargo, se anticipa como hipótesis, que las largas horas que se dedican al trabajo no remunerado en el hogar pueden limitar la disponibilidad de tiempo y energía para tener oportunidades en la industria o para avanzar en sus carreras.

En este sentido, es necesario analizar tanto las **barreras estructurales como las culturales** para estudiar las formas y condiciones laborales que favorecen o limitan la inclusión de las mujeres en la industria metalúrgica. Esto implica estudiar el modo en que las mujeres intentan conciliar el trabajo remunerado y las responsabilidades domésticas, así como su participación -o su ausencia- en programas de sensibilización y capacitación para combatir los estereotipos de género y fomentar entornos laborales más equitativos para todas las personas, independientemente de su género.

### **1.2.3. La participación de las mujeres en la industria metalúrgica: análisis de dos casos empíricos**

La tesis de Fernández (2022), "Experiencia laboral y género en el mundo metalúrgico. Una aproximación a partir de la empresa Philips Argentina, 1930-1960", es una investigación que explica detalladamente las **interacciones entre género y experiencia laboral en el contexto de la industria metalúrgica argentina en un período importante de su desarrollo**. Este estudio brinda una visión global de las dinámicas de género en el sector metalúrgico de Argentina a lo largo del siglo XX.

Este estudio, es una recopilación de datos que integra la historia laboral, la historia de género y los estudios empresariales, la autora construye un marco teórico que permite comprender las interacciones entre género, trabajo y poder en el contexto industrial.

Además, es de utilidad para entender en profundidad el recorrido histórico de las mujeres, se examina la división sexual del trabajo por género, las condiciones de empleo, las políticas de contratación y promoción y las experiencias individuales de las mujeres en sus lugares de trabajo. Se puede dar cuenta cómo las dinámicas fueron afectadas por factores macroeconómicos, cambios en la legislación laboral y modificaciones en las normas sociales y culturales de la época.

Se explican **las luchas de género en el ámbito laboral y cómo se entrelazaron con otros movimientos sociales**, como el movimiento obrero y el movimiento feminista para promover cambios en las relaciones laborales principalmente en las estructuras de poder. Se exponen las diferentes experiencias laborales de hombres y mujeres destacando las continuidades y rupturas en sus trabajos.

Al respecto, en el texto titulado “El peronismo y la clase trabajadora argentina, 1946-1976”, James (1999) expone:

la reforma constitucional de 1957 que añadió un artículo que decía “igual remuneración por igual tarea”, la cuestión de la igualdad volvía a negociarse en cada caso, en cada gremio. Y en el caso metalúrgico fue en 1960, cuando se sentaron las partes para firmar un nuevo convenio. Con Augusto T. Vandor al frente del sindicato metalúrgico, finalmente se firmó un nuevo convenio colectivo (convenio 55/60) que modificó varias condiciones generales del trabajo, pero del que la bibliografía destacó la imposición de la productividad y la reglamentación de las comisiones internas (James, 1999). Aquí repararemos en otra cuestión: la equiparación de salarios entre mujeres y hombres. Entre varias modificaciones, se eliminó directamente del propio articulado del convenio la diferencia salarial entre mujeres y hombres metalúrgicos porque suprimieron definitivamente el régimen de jornales y condiciones para mujeres. (p.50)

En la cita se refleja la foto de un momento histórico en el que se luchaba por la igualdad de género en el trabajo, sin embargo nos recuerda lo difícil que fue llegar a ese objetivo. Es posible evidenciar que en 1960 cuando se firmó el **convenio colectivo en el sector metalúrgico** se dió un paso importante hacia la **equidad salarial entre hombres y mujeres**.

Las trabajadoras metalúrgicas de aquella época, quienes por años habían recibido salarios menores que sus compañeros y enfrentaban las duras condiciones del trabajo en

fábricas, veían cómo su esfuerzo no era valorado de la misma manera que el de los hombres. La firma de ese convenio eliminó la diferencia salarial, y significó un gran paso hacia el reconocimiento de su trabajo.

Sin embargo, este logro no fue fácil ni automático. La igualdad no llegó como un derecho concedido, fue una conquista obtenida mediante la negociación y la lucha constante. Cada vez que se discutía un nuevo convenio, se volvía a poner sobre la mesa la cuestión de la igualdad, mostrando que, aunque la ley podía decir una cosa, la realidad laboral era otra, y las mujeres tenían que pelear por sus derechos en cada espacio.

La eliminación de la diferencia salarial en 1960 fue un paso hacia la dignidad y el respeto por el trabajo de las mujeres, este suceso ha marcado un hito importante en la historia laboral del país, se empezó a desmentir la idea de que el trabajo de las mujeres valía menos que el de los hombres.

En el año 2015 surgió el programa “Mujeres de acero” en Mendoza con el objetivo de eliminar la idea de que ciertos trabajos son exclusivos para hombres, desafiando los estereotipos de género establecidos en la industria metalúrgica. Este programa lo comenzó Mariana Mendez<sup>7</sup> con la finalidad de generar empleos de alta calidad a mujeres que realizaban trabajos que anteriormente estaban reservados para hombres. La idea central de este proyecto era que al **eliminar la noción de que ciertos trabajos son exclusivos para hombres -reproducida a través de estereotipos sociales-**, se puede generar empleo genuino, **impulsar la inclusión y la igualdad, mejorar la calidad de vida de las personas y crear un ambiente laboral más diverso y saludable en la industria.**

Tanto el convenio 55/60 como el programa “Mujeres de acero” se centran en la inclusión de las mujeres en un entorno laboral más equitativo en relación con los hombres promoviendo la igualdad, la diversidad y la salud en el ambiente de trabajo.

---

<sup>7</sup> líder de "Mujeres de Acero", activista social y defensora de los derechos laborales de las mujeres, buscó durante mucho tiempo abrir oportunidades para las mujeres en un sector donde los hombres predominan tanto en puestos de liderazgo como en roles operativos. A raíz de esto, la organización realizó una evaluación en 80 industrias en Mendoza. Los resultados mostraron que había un fuerte interés en contratar a mujeres para trabajos operativos y una gran demanda de soldadoras calificadas, que se identificó como el puesto de mayor necesidad (el 82% de las empresas expresaron esta demanda)

### 1.3 Acceso y permanencia de las mujeres en la industria metalúrgica

Teniendo en cuenta el enfoque de género de Jimenez Vargas (2017) los factores que potencian la desigualdad en el **acceso a un puesto** de trabajo son, por una parte, la educación y la formación y por otra parte, la cultura organizacional. A lo largo de la historia, dichos factores han potenciado “tanto valores diferenciadores entre hombres y mujeres, como pautas de comportamientos sexistas que se han ido transmitiendo generación tras generación hasta nuestros días” (p. 5).

El autor expone que la **educación** es un factor importante para mantenerse en el mercado laboral, especialmente para las mujeres, ya que les permitirá administrar de la mejor manera su tiempo entre el trabajo y las responsabilidades familiares. No obstante, aunque se esperaba inicialmente que la educación desafiara y ponga de manifiesto las costumbres y tradiciones que históricamente han discriminado a las mujeres, la realidad es una evidencia que los cambios que se efectuaron en el mercado laboral no han mejorado las condiciones laborales para ellas. En muchas organizaciones, argumenta Jimenez Vargas (2017), no existe un entorno que posibilite a las mujeres combinar la formación con el empleo, esto afecta principalmente a aquellas mujeres que todavía asumen la mayor parte de las responsabilidades domésticas. Es necesario tener en cuenta que los modelos de formación no suelen considerar aspectos como la disponibilidad de tiempo o la ubicación, lo que dificulta aún más el acceso de las mujeres a la educación. Aunque se han observado mejoras en la reducción de la desigualdad de género, el mercado laboral aún no evidencia una verdadera igualdad, ya que las mujeres tienden a ocupar puestos operativos o en sectores como la administración, la caja, la recepción, las ventas minoristas, la limpieza, entre otros rubros vinculados al servicio, mientras que los hombres ocupan predominantemente puestos directivos.

Otro aspecto importante que menciona el autor en relación con el acceso de las mujeres al empleo es la cultura arraigada en las organizaciones empresariales. En muchos casos, argumenta Jimenez Vargas (2017), **aún persiste una cultura sexista que crea obstáculos organizativos generalizados que dificultan que las mujeres accedan, permanezcan y avancen en sus carreras dentro de las empresas**. Esta realidad se conoce como "**segregación laboral de género**"<sup>8</sup>. En línea con estos argumentos, Cristina Gómez

---

<sup>8</sup> Es una característica de los mercados de trabajo que, a partir de un conjunto de variables económicas, culturales, políticas y sociales, concentra a ciertas personas en determinados tipos de empleos y las excluye de otros; acotando el horizonte de posibilidades de inserción laboral para determinados grupos sociales.

(2018) observa que en la etapa de acceso al empleo, ocurren muchos casos de “discriminación indirecta”. Por ejemplo, cuando se exige experiencia previa en un puesto que no la requiere, cuando se solicitan títulos o formaciones desproporcionadas o cuando se imponen requisitos sobre determinadas capacidades físicas, lo que “dificulta el acceso de las mujeres a un sector de actividad en el que se encuentran infrarrepresentadas” (p. 55). La autora afirma, además, que muchas candidatas se encuentran en una especial situación de vulnerabilidad frente a la sobredemanda de empleo, dado que en las entrevistas laborales reciben preguntas sobre su vida privada, en especial, en relación con ciertos aspectos vinculados con la maternidad (si tienen hijos, si piensan tenerlos).

Teniendo en cuenta el campo de las Relaciones del Trabajo, Muñoz (1999) argumenta que la cultura organizacional es uno de los aspectos más significativos en la administración de empresas enfocándose específicamente en el conocimiento. Es necesario en este punto entender la importancia de la cultura organizacional ya que a partir de la cultura es posible comprender cómo se realizan las tareas y como se interactúan los diferentes equipos de trabajo. El análisis organizacional permite a los líderes conocer mejor las dinámicas internas y externas de las empresas, entre ellas, las cuestiones vinculadas con la participación de género dentro de la industria. Si se buscan resultados exitosos en las organizaciones es fundamental entender la cultura organizacional y promover la creatividad.

Es importante que se promueva la equidad de género y la innovación en el mercado laboral para el desarrollo socioeconómico. Tanto la **educación** como la **cultura** son dos factores que están interconectados y que influyen en estos ámbitos. La educación por su parte, es un elemento primordial de empoderamiento a las mujeres ya que facilita su participación en el mercado del trabajo. Si bien hay muchos avances en el acceso a la educación aún existen desafíos ligados a las barreras de género y los estereotipos en el ámbito laboral. Por otra parte, como mencioné anteriormente, la cultura organizacional tiene un papel vital para promover la equidad de género.

#### **1.4 Condiciones de trabajo y perspectivas de profesionalización**

Las **condiciones de trabajo** abarcan una serie de aspectos sociales, técnicos y organizativos que influyen en la relación salarial y en la estructura de las empresas al igual que en la organización del trabajo y la producción. Entre dichos aspectos se encuentran los relacionados con la **duración y disposición del tiempo de trabajo, la naturaleza y la organización del proceso de trabajo, la gestión del empleo (ya sea seguro y estable,**

**precario o informal) la ergonomía que garantiza que los equipos, instalaciones y herramientas se adapten de la mejor manera al trabajador promoviendo la eficiencia, seguridad y salud día a día en la realización de su trabajo. Además, es fundamental contar con la tecnología adecuada de forma que no comprometa la salud de los trabajadores.**

Según Neffa (2015):

Los trabajadores son heterogéneos, no sólo en cuanto a sus capacidades y potencialidades laborales, sino también respecto de los efectos que tienen las condiciones y medio ambiente de trabajo sobre todas las dimensiones de su personalidad. Cada trabajador tiene sus propias capacidades de resistencia y adaptación a los riesgos ocupacionales y a las condiciones de trabajo, y por lo tanto, dentro de un mismo colectivo de trabajo los efectos sobre las personas pueden ser muy diferentes, incluso entre quienes ocupan puestos de trabajo similares. (p. 8)

Desde una perspectiva económica y social, como ya se mencionó en el primer apartado, el trabajo se concibe como un elemento fundamental para la reproducción de la especie humana y el desarrollo de la sociedad. El trabajo es una actividad creadora de bienes y servicios, por lo que es transversal a la vida de la persona que los produce. El trabajador o trabajadora experimenta tanto sufrimiento como placer, esto está sujeto a las condiciones y el entorno laboral en el que se desenvuelve, lo cual tiene un gran impacto en su **salud física, psíquica y mental**. Cabe resaltar que , el trabajo no solo implica la transformación de la materia o la prestación de servicios, sino que también contribuye al desarrollo de la personalidad del individuo, forjando su identidad a lo largo del tiempo.

Grassini (2016) plantea que existe una conexión entre el **desarrollo del trabajo** y la **salud** de las personas que lo realizan. La **persistencia** y el **bienestar** de los trabajadores están determinados por las **condiciones** y el entorno laboral que experimentan a lo largo de su vida profesional. Hay estadísticas que prueban que la industria en la que se desarrolle el trabajador o trabajadora es proporcional a su esperanza de vida, presentando diferencias notables que pueden alcanzar hasta 10 años entre los extremos. Estas diferencias están estrechamente relacionadas con la **naturaleza del trabajo** desempeñado durante su vida activa, siendo especialmente evidente en sectores como la minería o la construcción.

Claramente, trabajar en entornos adversos sumado a la carga total del trabajo tiene un impacto diferencial en la salud de los trabajadores y trabajadoras así como en su productividad. Puede aparecer la **fatiga fisiológica**, que se manifiesta como un agotamiento

de la fuerza de trabajo partiendo de alteraciones mentales, de sueño, cambios en la alimentación y disminución del deseo sexual. Además, la fatiga patológica surge por una acumulación de fatiga sin posibilidad de recuperación, lo que puede desencadenar en trastornos graves de salud y crisis nerviosas. El trabajo deja huellas físicas en el cuerpo como resultado de las condiciones laborales, desde deformidades físicas hasta lesiones permanentes. Los riesgos psicosociales relacionados con el entorno de trabajo pueden provocar enfermedades mentales, cambios en el comportamiento y la personalidad y el envejecimiento prematuro, causado por la exposición prolongada a trabajos intensivos que ejercen una presión desproporcionada en los órganos vitales, lo cual es evidente en ciertos trabajos específicos. Estos impactos ponen de relieve la importancia de abordar las condiciones laborales para proteger la **salud** y el **bienestar** de los trabajadores y trabajadoras, así como garantizar la eficiencia y productividad en el lugar de trabajo.

Este último argumento, relacionado con la salud de las trabajadoras, puede vincularse con la problemática de la “**doble jornada**”. Este es el término que se utiliza habitualmente en la literatura feminista para describir la relación entre el trabajo productivo y el trabajo reproductivo. En *El segundo sexo* (1987), **Simone de Beauvoir**<sup>9</sup> explica que el concepto de “**doble jornada laboral**”, en el contexto feminista, se refiere a la carga adicional de trabajo que muchas mujeres experimentan al tener que equilibrar sus responsabilidades laborales remuneradas con las tareas domésticas y de cuidado -no remuneradas- en el hogar. Esta noción destaca la desigualdad de género en la distribución del trabajo, donde las mujeres muy frecuentemente enfrentan expectativas culturales y sociales de asumir la mayor parte del trabajo no remunerado en el ámbito doméstico, incluso cuando también participan en el mercado laboral. Además, la autora argumenta que la maternidad y las responsabilidades domésticas han sido impuestas a las mujeres como una parte inherente de su identidad, relegándolas a roles subalternos y limitando sus oportunidades en el ámbito público. Este enfoque en el trabajo reproductivo, como destino predeterminado para las mujeres, contribuye a la creación de una estructura social que desvaloriza las contribuciones femeninas en el ámbito laboral y económico.

En esta tesis citaré dos textos de **Kandel**: el primero, publicado en 2006, que examina la desigualdad de género en el mercado del trabajo, destacando la segregación ocupacional y la brecha salarial, y el segundo, publicado en 2013, que analiza la participación laboral y las

---

<sup>9</sup> Es una de las grandes mentes del siglo XX. Gran pensadora, novelista y feminista, su lucha por los derechos de la mujer ha supuesto un antes y un después para lograr la igualdad de género.

condiciones de empleo de hombres y mujeres, evaluando el impacto de las políticas públicas y las responsabilidades familiares en la equidad en el trabajo.

El texto publicado en el año 2006 concluye que la presión de lidiar con una doble jornada laboral y la falta de infraestructuras sociales para abordar tareas domésticas o de cuidado resaltan la **división laboral inherente al sistema capitalista**, lo que afecta de forma negativa la salud de las mujeres. Esto tiene relación, además, con la discriminación que aún persiste dentro de las empresas por la participación de las mujeres en posiciones de mayor jerarquía. Precisamente, los conceptos de "**techo de cristal**"<sup>10</sup> y "**pared de cristal**"<sup>11</sup> se utilizan en el campo del feminismo para describir estas situaciones de desigualdad en las condiciones laborales y las limitaciones que perciben las mujeres para acceder a puestos gerenciales, de alta responsabilidad o puestos ubicados en la cumbre estratégica de las organizaciones.. Cuando se habla del "techo de cristal" se hace referencia a la idea de que **las mujeres pueden ver las posiciones de liderazgo y altos cargos, pero encuentran dificultades para ascender a esos niveles debido a prejuicios, estereotipos de género y prácticas discriminatorias arraigadas en las estructuras organizativas**. Aunque las mujeres pueden acceder a roles profesionales y educativos, pueden encontrar barreras sutiles o explícitas que son una limitante hacia las cúpulas de las organizaciones. Igualmente, este concepto expone una necesidad clara de abordar las desigualdades de género no solo a nivel de acceso inicial a oportunidades laborales, sino también en términos de avance y ascenso profesional. Es por ello que, la superación del techo de cristal implica cambios en las estructuras organizativas, políticas de recursos humanos y en la percepción cultural de los roles de género.

Siguiendo a Kandel (2013):

Existe dificultad para acceder a puestos de mayor jerarquía . Las mujeres accedemos en la misma proporción en los cargos desde ingresante hasta auxiliares, pero a partir de secretarios y jueces decrecen estas cantidades de forma significativa. Hay otras formas de "techo de cristal", como lo son la precarización laboral, muchas trabajadoras son contratadas. (p. 39)

---

<sup>10</sup> Se manifiesta en la dificultad que tienen las mujeres para acceder a puestos de liderazgo o de mayor responsabilidad, a pesar de tener las mismas o incluso mejores cualificaciones que sus compañeros hombres. Esta barrera invisible, pero muy real, limita su progreso profesional y contribuye a la perpetuación de desigualdades salariales y de estatus dentro de la industria.

<sup>11</sup> Es la metáfora que se centra en poner de relieve las barreras u obstáculos invisibles, que dificultan o impiden que las mujeres puedan participar en determinados sectores económicos dinámicos y mejor remunerados, los cuales históricamente estuvieron y están ocupados por hombres

Por último, cabe mencionar que la **brecha salarial** entre género aún existe como una preocupación real que las estadísticas confirman: en septiembre de 2020, esta brecha equivalía al 16.4%. Si bien las nuevas tecnologías facilitaron la formación y la ampliación de la estructura de empleo y se ha observado un incremento del trabajo de las mujeres tanto en los momentos depresivos -para completar ingresos familiares- como en los de crecimiento económico -por las expectativas familiares-, esta inserción se desarrolló en condiciones de desigualdad (Kandel, 2006).

Según la autora:

En muchas situaciones se observa una brecha salarial; es la diferencia que existe entre los salarios de los varones y de las mujeres. Por otra parte, la segregación ocupacional es la distribución de las mujeres en los distintos sectores y categorías ocupacionales donde se observa una importante disparidad salarial. (Kandel, 2013, p. 20)

El tema de la **profesionalización** en el trabajo tiene una relación lineal con lo expuesto hasta ahora, dado que refleja una dinámica compleja que infiere en la equidad de género en el mercado del trabajo. Cuando hablamos de profesionalización se hace referencia al desarrollo de habilidades y conocimientos específicos y además al acceso equitativo de oportunidades laborales sumado al ascenso hacia roles de mayor responsabilidad y mayor remuneración. Sin embargo, en muchos contextos, las mujeres enfrentan desafíos significativos para acceder a empleos bien remunerados y de alto nivel, así como para ascender en sus carreras una vez que están empleadas.

Estos desafíos pueden atribuirse a una variedad de factores, que van desde la falta de acceso a una educación y formación especializada hasta la persistencia de prejuicios de género propios de la cultura organizacional. A pesar de los avances en la promoción de la igualdad de género, las mujeres, se encuentran en desventaja cuando se trata de acceder a oportunidades de desarrollo profesional igualitarias.

Por lo tanto, abordar la cuestión de la profesionalización en el trabajo requiere un enfoque integral que reconozca las barreras estructurales y las barreras culturales que impiden el pleno desarrollo profesional de las mujeres. Para que esto suceda en la práctica, es necesario que se garantice el acceso equitativo tanto a la educación como a la formación y que se promueva una cultura organizacional inclusiva.

En “Apuntes feministas sobre *género y trabajo* para pensar la intervención desde el Trabajo Social”, Nora Goren, Vanesa Lorena Prieto y Yamila Figueroa (2018) explican que la exclusión de las mujeres de ciertas ocupaciones o su relegación a aquellos trabajos menos remunerados y en peores condiciones laborales, es un ejemplo claro de segregación. Esta puede manifestarse de forma horizontal o vertical. Es decir, se produce **segregación horizontal** cuando la distribución de las ocupaciones entre varones y mujeres es desigual -por ejemplo, los varones participan más del sector industrial, del transporte, de la construcción y del comercio, mientras que las mujeres participan mayormente del sector de la salud, la enseñanza y el trabajo doméstico- y vertical, cuando se les impide a las mujeres alcanzar posiciones de liderazgo y toma de decisiones, limitándose a roles con menor poder y responsabilidad.

Siguiendo la perspectiva de las autoras, y a modo de conclusión de este capítulo, podría decirse que la **división sexual del trabajo** impacta directamente en la vida cotidiana de muchas mujeres, quienes frecuentemente, se ven relegadas a ocupaciones con peores condiciones laborales y salarios más bajos. En ese sentido, para avanzar hacia la profesionalización plena de las mujeres en el ámbito laboral, es necesario adoptar un enfoque que abarque tanto las barreras estructurales como las culturales que limitan su desarrollo.

## **CAPÍTULO 2. Consideraciones metodológicas.**

En este capítulo se abordarán los siguientes ejes; el contexto de la investigación desde lo macroeconómico a lo microeconómico. Además, se presentará información porcentual analizando la participación de las mujeres en la industria incorporando datos cuantitativos.

Por otra parte, se realizará un mayor acercamiento hacia el objeto de estudio y se explicará el por qué del enfoque y el tipo de investigación seleccionados; entre otros aspectos importantes para el desarrollo de este trabajo.

### **2.1 El contexto de la investigación**

La industria argentina es un pilar importante de la economía del país, abarca muchos sectores, desde la agricultura y la ganadería hasta la producción de automóviles y tecnología. El país ha experimentado tanto períodos de crecimiento como de crisis.

En Argentina, la agricultura y la agroindustria son los dos sectores de mayor desarrollo productivo. Se dedican a la producción de cereales como la soja, el maíz y el trigo, así como la ganadería de carne vacuna, siendo áreas productivas y económicas de gran importancia tanto a nivel nacional como internacional. En tercer lugar, se encuentra la industria manufacturera, que abarca desde la producción de alimentos y bebidas hasta la fabricación de productos químicos, textiles, y maquinaria, entre otros.

Entre los desafíos importantes que enfrenta el país, cabe mencionar la falta de inversión en tecnología e innovación, la infraestructura obsoleta y la volatilidad económica. Estas condiciones obstaculizan su competitividad en el mercado global afectando su capacidad para generar empleo y crecimiento sostenible.

Si bien, durante el gobierno de Nestor Kirchner (2003-2007) se han fomentado políticas centradas al desarrollo industrial estimulando el consumo interno y promoviendo el desarrollo de las pymes; la economía ha experimentado una recuperación acelerada -por la cesación de pagos al FMI y el fomento a la industria a través de la inversión pública (Cheresky, 2004)-, la crisis de la pandemia COVID-19 e incluso desde algunos años previos, el país ha entrado en una profunda crisis económica marcada por la recesión, la escasez de empleo y la falta de políticas públicas que garanticen el crecimiento de las industrias nacionales.

Sin embargo, dentro de este contexto, Rafaela sigue destacando como un polo industrial y comercial importante de la región. Con su ubicación estratégica en el corazón de la Región, siendo un centro fundamental en términos económicos y comerciales del Mercosur, además de ser reconocida por su estrecha vinculación con la industria metalúrgica. La ciudad se encuentra en una posición clave para el desarrollo y la expansión de este sector, gracias a su acceso directo a importantes vías de comunicación terrestre que facilitan el transporte de materias primas y productos acabados.

La presencia de la industria metalúrgica en Rafaela se ve potenciada por su proximidad con otras regiones industriales importantes, como Rosario y Córdoba, lo que fomenta la integración de cadenas de suministro y la colaboración entre empresas del sector. Además, la conectividad de la ciudad con la ruta nacional bioceánica N° 19 la sitúa en una posición estratégica para el comercio internacional, permitiendo la exportación de productos metalúrgicos hacia mercados tanto del Atlántico como del Pacífico.

La infraestructura logística desarrollada en torno a Rafaela, junto con su ubicación privilegiada en el centro de la región productiva, la convierten en un punto de referencia para la instalación de **empresas metalúrgicas** y la atracción de inversiones en este sector. Asimismo, la presencia de instituciones educativas y centros de investigación en la ciudad contribuye al desarrollo de tecnologías innovadoras y procesos más eficientes en la industria metalúrgica local. En este contexto, Rafaela es un polo industrial dinámico y en constante crecimiento, con un papel fundamental en el impulso y la consolidación de la industria metalúrgica en la región.

La cámara de industriales metalúrgicos<sup>12</sup> de Rafaela tiene como finalidad promover y apoyar a las industrias metalúrgicas de Rafaela y la región, el objetivo es que la industria potencie su crecimiento y pueda desarrollarse en un contexto complejo. En la ciudad se encuentran las siguientes industrias metalúrgicas: Establecimiento Metalúrgicos Gays, Establecimiento Metalúrgico Rafaela, IMAI, Frío Raf SA, JIT Lubricación, Mahle Argentina SA, Metalúrgica Adrián Sanmartino, Metalúrgica Modenesi SH, Metalúrgica Silva, Motor Parts SA, Pron Radiadores, RG Frenos SRL, Rafaela Motores SA, RB Refrigeración SRL, VMC Refrigeración, VMG SA, BASSO S.A.

Hago aquí una observación personal acerca de la Cámara. Por la información que he podido recolectar a través del Centro Comercial e Industrial y la prensa local, esta cámara

---

<sup>12</sup> <https://ccirr.org.ar/w9/VerSeccion.aspx?i=11>

está presidida por una mujer. Si bien este hecho da cuenta de la presencia femenina en un puesto jerárquico dentro del sector, también me he informado acerca de su adhesión a la ley bases, en especial, aquellos puntos que promueven el empleo precario y, en la información documental disponible al momento de realizar este trabajo, tampoco he podido identificar una perspectiva de género en su gestión.

Es relevante mencionar en este punto que dicha ley es una iniciativa tomada por el gobierno actual de Javier Milei, presidente con una marcada tendencia neoliberal que vela por los intereses de los empresarios por sobre los intereses de los trabajadores.

En una entrevista Graciela Acastello<sup>13</sup> expresó:

*“Bajar las multas de las indemnizaciones por despido, incrementar los meses de los contratos a prueba, creo que son muchos ítems que podrían favorecer la toma de empleo y que darían un marco de mucha más estabilidad para los empresarios que los animaría a contratar más gente sin miedos”*

Teniendo en cuenta información extraída del cuarto censo industrial realizado en el año 2018<sup>14</sup> es posible afirmar que durante el período 2012-2018, el número de aperturas de empresas superó al de cierres, por lo que hubo un aumento de la cantidad de establecimientos industriales en la ciudad, aumentando de 496 a 540 unidades. Este crecimiento muestra la diversidad del perfil industrial de Rafaela, que abarca 22 de las 24 secciones industriales definidas por la Clasificación Nacional de Actividades Económicas. Los únicos sectores industriales ausentes en Rafaela son la elaboración de productos de tabaco, la fabricación de coque y de productos de refinación del petróleo.

La estructura industrial de Rafaela se destaca de otras ciudades por el predominio histórico de los sectores alimenticio y metalmecánico, que representan el 29.1% y el 32.8% del total, respectivamente. A estos les siguen en importancia las empresas dedicadas a la impresión y reproducción y los establecimientos productores de muebles y colchones . Si se consideran también las 52 empresas del sector de Software y Servicios Informáticos (SSI), este sector se posicionaría como el tercero más importante dentro de la estructura industrial de Rafaela.

---

<sup>13</sup> presidenta de la Cámara de Industriales Metalúrgicos de Rafaela,

<sup>14</sup> Fuente: <https://icedel.rafaela.gob.ar/node/174>

Teniendo en cuenta la ocupación promedio, ésta se redujo de 23,7 trabajadores por empresa en el 2012, a 21,6 en 2018, siendo el valor más bajo relevado desde el año 2000.

Por otra parte, la ocupación industrial da respuesta a una perspectiva de género dado que solo el 8,4% de los puestos de trabajo son ocupados por mujeres y, sobre el total de empresas locales, el 68,2% no tiene mujeres en su estructura de personal actual. En relación con la incorporación de personal en los años 2016- 2017 el 14% de las empresas aumentó su personal, este porcentaje es superior a las empresas que redujeron su personal con un porcentaje de 11% .

Más de la mitad de ingresos fueron jóvenes menores de 25 años, esta situación refleja la importancia de abordar políticas para fomentar el empleo juvenil por parte del sector industrial. La situación de las personas mayores a 45 años es diferente, debido a que menos del 5% de los puestos creados en el período fueron ocupados por personas adultas. Se puede notar una preferencia por incorporar varones debido a que solo el 21% de los puestos de trabajo fueron ocupados por mujeres.

Por último, el 55,8% de las empresas tomaron la decisión de excluir de la selección a aquellas personas sin titulación de nivel medio. Por lo que solo el 23% de los puestos creados en esos años han sido ocupados por personas sin título secundario.

## **2.2. El trabajo de campo: acercamientos al objeto de estudio**

La decisión de estudiar esta industria surgió debido a la escasez de investigaciones previas en este campo dentro de la localidad. Descubrí una gran oportunidad para profundizar en un terreno poco explorado y más aún desde una perspectiva de género, debido a que la industria metalúrgica fue históricamente una industria dominada por hombres. Quise comprender cómo las mujeres se desarrollan en este entorno y qué desafíos específicos enfrentan.

Para comenzar con esta investigación fui armando una red de contactos, mi primer acercamiento fue una amiga que trabaja en la **empresa A** , Marina, mi amiga, me facilitó contactos de sus compañeras del sector. Cada persona a la que contactaba y le realizaba la entrevista me facilitaba un contacto nuevo, permitiendo ampliar la red de entrevistadas. La idea de llevar adelante la investigación de esta manera, es tener una amplia variedad de perspectivas. Esta estrategia es conocida con el nombre “**bola de nieve**”<sup>15</sup> en el campo de la

---

<sup>15</sup> es un tipo de muestreo no probabilístico que se utiliza cuando los participantes potenciales son difíciles de encontrar o si la muestra está limitada a un subgrupo muy pequeño de la población.

metodología de la investigación en ciencias sociales, fue fundamental alcanzar la  **saturación teórica**<sup>16</sup>, es el momento en el que la información se repite, indicando que se alcanzó un nivel apropiado de comprensión del tema. La técnica bola de nieve fue muy útil en este entorno porque las mujeres que trabajan en esta industria son pocas y me permite un acceso más directo y personal a sus historias.

Es necesario mencionar en este punto que las entrevistadas me solicitaron que se respete la privacidad y confidencialidad; es por ello, que decidí usar nombres ficticios. La confidencialidad fue importante para que las mujeres se sientan protegidas a la hora de compartir sus vivencias incluyendo temas sensibles como la discriminación y el acoso laboral, que son temáticas claves para entender la perspectiva de género en la industria.

No obstante, no fue fácil obtener información de las empresas, dado que una organización del rubro, cuyo nombre no mencionaré, el gerente general accedió a brindarme una entrevista sin embargo no permitió el contacto directo con las trabajadoras. De todas formas, pude obtener información valiosa mediante otras fuentes y otras entrevistas. Este tipo de barreras tuve que afrontar como investigadora del rubro ya que al abordar temas de género en las industrias que son tradicionalmente masculinas subraya que es fundamental ser perseverante y creativa en la recolección de los datos e información.

En total, realicé quince entrevistas a mujeres que trabajan en puestos operativos y mandos medios en las empresas pertenecientes al sector metalúrgico de Rafaela. Este trabajo de campo reveló varios aspectos claves sobre la situación laboral de las mujeres en este sector, considerando como parte fundamental tener una mirada hacia la perspectiva de género para comprender e interpretar sus experiencias.

Tener una mirada hacia la perspectiva de género me permitió indagar y entender las desigualdades y dificultades que tienen las mujeres en este tipo de industrias; espero con este trabajo, poder aportar a un mejor entendimiento, así como también, intentar transformar de manera positiva en materia de inclusión y equidad de género dentro de este sector.

El 50% de las entrevistadas no tienen estudios superiores, dado que, no tienen otra alternativa de trabajo, esta situación influye indudablemente en la percepción de su labor y en el ambiente de trabajo. La mayoría de ellas, me comentaron su falta de motivación y su descontento con las tareas que deben realizar diariamente; al igual que su disconformidad con

---

<sup>16</sup> emerge como parte de un proceso analítico fundamental; más particularmente, como aquel punto crítico en el que el investigador no ha encontrado nuevos datos en los grupos o sujetos investigados.

el entorno en el que se desarrollan. Además, cabe resaltar la falta que tienen de oportunidades educativas y laborales, por lo que es necesario que se promuevan políticas de educación y acceso equitativo al mercado laboral en este sector.

Observé otras diferencias interesantes entre las entrevistadas; algunas de ellas son madres solteras y deciden trabajar en la industria porque es un trabajo que les permite tener un ingreso quinquenal para mantener a sus familias. Estas mujeres destacan la necesidad de mayor **flexibilidad laboral** para poder adaptar el trabajo a su vida cotidiana y planean jubilarse en este sector, lo que indica que, a pesar de las dificultades, ven en estos trabajos una estabilidad económica necesaria para su bienestar y el de sus hijos. Este contraste resalta la diversidad de experiencias y motivaciones entre las mujeres trabajadoras.

En el proceso y en la realización del trabajo de campo a partir del intercambio y las entrevistas; pude observar una clara segregación de género en los puestos laborales. En un primer momento, supuse que podría encontrar mujeres en posiciones jerárquicas. Sin embargo, descubrí que las mujeres ocupan cargos **administrativos** y **operativos**. Esta discriminación también se refleja en las búsquedas laborales, donde los requisitos para determinados puestos de encargados generalmente restringen la participación femenina. En esta situación se puede ver cómo se elige a los hombres y se limita el ingreso de las mujeres en este tipo de puestos.

La segregación de género en la industria metalúrgica afecta a la distribución de roles dentro de las organizaciones, además incide en la percepción del trabajo que realizan las mujeres. Generalmente, los trabajos de tipo operativos y administrativos en los que predominan son menos valorados y por ende, menos remunerados, en relación con los puestos de dirección tradicionalmente ocupados por hombres. Esta situación perpetúa la brecha salarial y el poder entre géneros, esto resalta la necesidad de implementar políticas de inclusión y equidad de género,

Históricamente, la industria metalúrgica fue dominada por hombres, lo que les ha facilitado una serie de contactos y una trayectoria profesional mayormente consolidada en este sector. Además, generalmente ocupan puestos de mayor responsabilidad y por ende, mejor remunerados, esto les ofrece una ventaja en términos del desarrollo de su carrera profesional y una mayor estabilidad económica. También, la percepción de que ciertos roles son "masculinos" determina las decisiones de contratación y promoción, favoreciendo y perpetuando la desigualdad de género en el lugar de trabajo.

Desde que empecé con este trabajo, estuve prestando más atención a las noticias, informes y búsquedas laborales relacionadas con este rubro. Por ejemplo, los informes de<sup>17</sup>ONU mujeres, de OIT<sup>18</sup> y IEDG<sup>19</sup> señalan que las barreras de género persisten y que aún falta un grán camino por recorrer en términos de equidad. Esta información es un gran insumo para este trabajo ya que me permitió reflexionar sobre lo importante que es reflexionar y visibilizar las desigualdades que enfrentan las mujeres en esta industria.

### 2.3 La entrevista en profundidad como técnica de investigación social

Elegí trabajar con la entrevista en profundidad porque desempeña un papel importante en las relaciones laborales Siguiendo el modelo propuesto por Taylor y Bogdan (1984). Las entrevistas van más allá de la recolección de datos, mediante esta técnica es posible establecer un diálogo profundo e indagar con la personas mediante la repregunta.

Las entrevistas en profundidad tienen una naturaleza más informal y abierta, dónde es posible expresar las ideas y experiencias libremente por parte de los entrevistados; a diferencia de las entrevistas de naturaleza estructuradas. Con las entrevistas en profundidad, se promueve un intercambio fluido entre el investigador y el entrevistado, este proceso permite explorar con mayor detenimiento al sujeto, teniendo en cuenta sus percepciones, opiniones y vivencias acerca del campo de estudio. En cambio, en las entrevistas de tipo estructuradas, el investigador debe seguir un cuestionario fijo y detallado, este tipo de entrevistas acota las respuesta limitándose a la obtención de información numérica y cuantificable.

Desde una perspectiva metodológica, el **enfoque cualitativo**<sup>20</sup> me brinda la oportunidad de comprender la realidad de las trabajadoras, me permite además adentrarme en su día a día considerando los aspectos emocionales, sociales y contextuales que inciden en sus experiencias laborales. Gracias a las charlas es que pude entender de una manera más holística la realidad de estas mujeres.

---

<sup>17</sup> aborda la brecha salarial y la segregación ocupacional; de Organización Internacional del Trabajo.

<sup>18</sup> Organización Internacional del Trabajo, es una entidad que funciona bajo la órbita de la Organización de las Naciones Unidas (ONU). Esta institución se encarga de analizar todo aquello vinculado al universo laboral, protegiendo los derechos de los trabajadores.

<sup>19</sup>Índice de Equidad de Género. Es una herramienta utilizada para medir las desigualdades entre hombres y mujeres en diversas áreas, como la educación, el empleo, la salud, la participación política, y otras dimensiones sociales y económicas.

<sup>20</sup> es un tipo de investigación que se centra en comprender fenómenos, comportamientos, experiencias y significados desde una perspectiva más profunda y subjetiva

Cuando empecé con el trabajo de investigación, me encontré con un panorama amplio y diverso dentro del campo de las relaciones del trabajo en función a la cantidad de temas para estudiar, partiendo de la naturaleza de los procesos de producción y las tecnologías utilizadas, hasta las relaciones laborales y la cultura organizacional; las entrevistas me permitieron comprender las complejidades y dinámicas propias de este sector. Este tipo de entrevistas tiene como finalidad la búsqueda de significados a través de la charla y el intercambio.

Como explican Taylor y Bogdan (1992), "la entrevista en profundidad es una conversación con un propósito" (p. 101), esto permite que el intercambio fluya y evolucione de acuerdo con las respuestas y reacciones del entrevistado, lo que resulta en una exploración más subjetiva y profunda de sus percepciones, opiniones y vivencias. Los autores dicen, además, que la entrevista en profundidad es especialmente útil para obtener una comprensión más completa y matizada de los sujetos de estudio. Al no estar limitadas por un formato estricto, estas entrevistas permiten a los investigadores descubrir aspectos y detalles que podrían no surgir en un contexto más estructurado. Según esta mirada, "el objetivo de la entrevista en profundidad es entender el mundo desde la perspectiva del entrevistado" (p. 102), lo cual se logra al establecer un ambiente de confianza y empatía, facilitando la apertura y sinceridad en las respuestas. En otras palabras, **la entrevista en profundidad proporciona un medio para explorar los significados y experiencias de los individuos de una manera que es difícil de lograr con métodos más estructurados y formales.**

Por último, este enfoque investigativo fortaleció la integridad de los testimonios dado que son muy relevantes para reconstruir las voces de las mujeres en la industria metalúrgica de Rafaela. Escuchar a las mujeres contar como sufren discriminación de género, disparidades salariales y obstáculos en cuanto al avance en sus carreras, fue muy impactante.

### **CAPÍTULO 3. Análisis de la situación de las mujeres en la industria metalúrgica rafaelinea.**

En este apartado se realiza el análisis propiamente dicho, para ello, es fundamental contar con las transcripciones de las entrevistas realizadas. Se establece un vínculo entre los testimonios recopilados y el marco teórico desarrollado. Para empezar se presentan características generales de las entrevistadas, luego se explica la situación actual de las mismas en relación con el acceso y la permanencia en sus puestos de trabajo y por último analizará las condiciones de trabajo tomando diferentes ejes importantes.

#### **3.1 ¿Quiénes son las trabajadoras de la industria metalúrgica rafaelinea entrevistadas?**

Durante este trabajo entrevisté a un total de quince trabajadoras de diferentes edades y realidades. Eran desde los veinte hasta los sesenta años. Tal como mencioné en el capítulo anterior, les garanticé confidencialidad y privacidad respecto a sus identidades .

La mitad de las entrevistadas tienen aproximadamente entre veinte y treinta años, muchas de ellas se enfrentan con el desafío de equilibrar su trabajo con sus responsabilidades familiares, la mayoría vive con su pareja y tienen hijos a su cargo. La otra mitad de este grupo son mujeres que están solteras.

Las primeras preguntas de la entrevista fueron a modo de presentación personal, en esta primera instancia les pregunté su nombre, edad, en qué empresa trabajan y cuanto tiempo llevan ocupando su puesto. A continuación, transcribo algunas respuestas de las entrevistadas, en particular, aquellas que me parecen más representativas para introducirlas.

Marina y Dana tienen 23 años. La primera trabaja en **empresa A** y, la segunda, en **empresa B** Las dos se desempeñan laboralmente en el sector operativo, en control de calidad, y están conformes con el trabajo que realizan, aunque me comentaron que se trata de un ámbito laboral predominantemente masculino.

*“Mi primera impresión fue positiva ya que necesitaba el trabajo, con el correr del tiempo me fui acostumbrando y fui naturalizando el ambiente machista.”* (Marina, Comunicación Personal, Abril 2024)

*“Yo por mi parte estoy haciendo cursos para poder probar en otro lado y seguir más arriba. Sino me moriré revisando válvulas y no quiero”*(Dana, Comunicación Personal, Abril 2024)

Martina, de 40 años, también trabaja en control de calidad, junto a Marina, en la empresa A . Pero, a diferencia de ella, además de trabajar en relación de dependencia, se ocupa del cuidado de sus dos hijos y está divorciada. El padre de sus hijos no se hace cargo económicamente de ellos y, por ese motivo, ella hace horas extras en la empresa. Está muy cansada de hacer las horas extras porque los horarios de trabajo son muy agotadores y casi no puede ver a sus hijos. Ella cuenta con la ayuda de su mamá, pero en la entrevista resalta esta situación como una injusticia: *“el hombre no tiene la mismas responsabilidades que las mujeres”*. Luego de relatar varias experiencias de incumplimiento por parte del padre de sus hijos, concluye que *“todavía falta mucho trabajo en materia de género”*.

Carina, de 60 años, es compañera de Martina y de Marina en la misma empresa y en el mismo puesto, solo que ella ya lleva 40 años de antigüedad en su trabajo. Lo que me llamó la atención de su testimonio, en particular, es que, a pesar de los años trabajados, no existieron para ella posibilidades de desarrollo profesional o de ascenso laboral dentro de la misma empresa.

*“Trabajo en la empresa A hace 40 años, es decir que tenía 20 años cuando ingresé, la empresa tenía otro nombre. Es una empresa liderada por hombres, las mujeres no tenemos oportunidad. Tener eso claro me sirvió para aguantar tantos años.”* (Carina, Comunicación Personal, Abril 2024)

Belén, Josefina, Alejandra y Fernanda realizan tareas administrativas en empresa B , todas ellas coinciden en que enfrentan muchas limitaciones en relación a su ascenso profesional, estas limitaciones, se la adjudican a su género. Belén, de 31 años, y con solo un año en la empresa, ya notó la falta de oportunidades para las mujeres y se sintió menospreciada por el supervisor, quien habitualmente utiliza un tono autoritario y despectivo. Josefina, con 10 años de experiencia, confirma este sentimiento de estancamiento.

*“No se si podría considerarse como un desafío, pero podría decirte que es muy triste que por ser mujeres no podamos ocupar otros cargos, si bien nadie nos lo dijo explícitamente, se siente eso, se percibe. Yo particularmente, hace muchos años que hago las mismas tareas.”* (Josefina, Comunicación Personal, Mayo 2024)

Si bien Josefina se dedicó mucho a la empresa, permaneció por muchos años en el mismo puesto, sintiendo que las oportunidades de ascenso solo son posibles para sus colegas masculinos, esta situación, resalta la desigualdad de género en el entorno laboral. Alejandra,

por su parte, lleva cinco años en empresa B y destaca la falta de políticas específicas para promover la igualdad de género, menciona que las mujeres tienen menos oportunidades de avanzar a roles de liderazgo.

*“No participé en ningún proyecto dentro de la industria. Creo que las mujeres somos innovadoras y tenemos buenas ideas pero no somos escuchadas.”* (Alejandra, Comunicación Personal, Mayo 2024)

Fernanda tiene 30 años y hace dos años que trabaja en empresa B, comentó que su primera impresión fue buena debido a que ingresó a la empresa en un momento en el que necesitaba trabajar y generar ingresos. En una primera instancia se desarrollaba como operaria pero con el tiempo y mucho esfuerzo pudo trasladarse a un puesto administrativo.

*Estaba en búsqueda activa de trabajo y vi que la consultora “conecta” buscaba personal para realizar control de calidad, era un puesto de base operativo. Tuve dos entrevistas y quedé seleccionada. Paralelamente estaba estudiando la carrera de Técnico Superior en Gestión de las Organizaciones en el Instituto del Profesorado. Con el paso del tiempo y mucha perseverancia puede obtener un puesto mejor, por lo que había estudiado mucho. Comencé haciendo legajos y otras tareas engorrosas, hoy en día cuento con una descripción de un puesto formal”.* (Fernanda, Comunicación Personal, Abril de 2024)

Estos testimonios son solo una pequeña parte de las realidades complejas que enfrentan las mujeres en la industria metalúrgica Rafaelina. Con este panorama lo que sigue es explorar con mayor profundidad como estas barreras de género afectan su acceso y permanencia. ¿Qué más se puede hacer para que estas trabajadoras encuentren su lugar en esta industria y puedan crecer en ella?

### **3.2 El acceso y permanencia de las mujeres en la industria metalúrgica rafaélina**

En mi investigación sobre el acceso y la permanencia de las mujeres en la industria metalúrgica de Rafaela, las mujeres entrevistadas hablaron sobre su ámbito laboral y las persistentes barreras de género existentes en el mismo. Estos testimonios están en línea con las discusiones sobre las disparidades de género presentes en el mercado del trabajo. Culturalmente las mujeres, suelen concentrarse en roles asociados con el **cuidado y el servicio**, mientras que los hombres ocupan predominantemente posiciones de **liderazgo** con mayor responsabilidad. Esta **“segregación ocupacional”** (Jiménez Vargas, 2017; Goren et

altres, 2018) se expone la falta de equidad en el acceso a oportunidades laborales así como también en la distribución de responsabilidades dentro de las organizaciones.

Cuando les pregunté cómo fue que ingresaron a trabajar en la industria metalúrgica, la mitad respondió que fue a través de una consultora externa y la otra mitad, que fue por recomendación. Marina y Fernanda, por ejemplo, enviaron su currículum vitae a Adecco y Conecta, respectivamente, luego, las llamaron para entrevistarlas.

*“No tuve que formarme, cuando ingresás te explican la historia de la fábrica y tenés que hacer un curso general de las hojas de procesos y te explican más o menos lo que tenés que hacer en el puesto. Siempre algún compañero te explica lo que tenés que hacer. Además te dan capacitaciones para el cuidado de la fábrica, y cuestiones para prevenir riesgos y accidentes en el trabajo.”* (Marina, Comunicación Personal, Abril de 2024)

En el caso de Fernanda, como anticipé en el apartado anterior de este capítulo, no le resultó fácil llegar a un puesto administrativo. Primero entró a la empresa como operaria, en el área de control de calidad y trabajaba mientras estudiaba la carrera de Gestión de las Organizaciones en la universidad. Actualmente, cumple con tareas administrativas, pero considera que no tiene posibilidades de un nuevo ascenso a pesar de que su salario ha mejorado.

Ella dice:

*“Posibilidades de ascenso no tuve, en cuanto a lo salarial sí ya que tengo dos años de antigüedad, además los sueldo se ajustan en función a la inflación”.* (Fernanda, Comunicación Personal Fernanda Abril 2024)

Es importante mencionar que si bien pudimos avanzar mucho como sociedad, aún convivimos en una cultura sexista que crea dificultades para que las mujeres puedan acceder y avanzar en sus carreras dentro de la empresa. Por ejemplo, cuando se exige experiencia previa en un puesto que no la requiere, cuando se solicitan títulos o formaciones desproporcionadas o cuando se imponen requisitos sobre determinadas capacidades físicas, lo que *“dificulta el acceso de las mujeres a un sector de actividad en el que se encuentran infrarrepresentadas”* (Fernanda, Comunicación Personal, Abril de 2024).

“La desigualdad de género en el empleo es mayor de lo que se pensaba” es una nota<sup>21</sup> publicada el 6 de marzo del año 2023 por la OIT en la que se expone:

*“Los desequilibrios de género en el trabajo no se limitan al acceso al trabajo. Aunque el empleo vulnerable está muy extendido tanto para mujeres como para hombres, el número de mujeres en ciertos tipos de puestos vulnerables es mucho mayor. Por ejemplo, es más probable que las mujeres trabajen en sus hogares o en los negocios de sus familiares, muchas veces sin remuneración, que en sus propios negocios. Esta vulnerabilidad también repercute en sus ingresos.*

*Las nuevas estimaciones desvelan nuevas perspectivas sobre la magnitud de las disparidades de género en los mercados de trabajo, subrayando lo importante que es mejorar el acceso de las mujeres al empleo y cambiar las diferencias de calidad de los puestos”*

En términos generales, la mayoría de las entrevistadas comentó que no tienen posibilidades de ascenso dentro de la empresa, por lo que ninguna de ellas considera que las empresas les facilite o garantice la posibilidad de crecimiento profesional.

*“En mi puesto de trabajo no existen posibilidades de crecimiento, esto se debe a que somos mujeres; las mujeres somos operarias. Los hombres son quienes pueden ascender.”* (Marina, Comunicación Personal, Abril de 2024)

*“Es muy difícil ascender. Primero tenés que tener muchos años de experiencia. Segundo, no seleccionan a cualquiera, por lo que escuché y ví que ponen a personas muy allegadas.”* (Dana, Comunicación Personal, Abril de 2024)

Cuando les pregunté sobre este tema la mayoría de las mujeres me comentó que ingresaron a la empresa mediante el contacto de otra persona o por alguna consultora y ninguna de ellas tuvo posibilidades de ascenso en su puesto. Además, un gran porcentaje, se dedica a realizar control de calidad, sin posibilidades de tener un puesto superior o de mayor jerarquía. A partir de sus relatos pude dar cuenta que están desprotegidas en este sector y que no hay una figura que sirva como intermediario - alguien de recursos humanos que medie por sus derechos- a quien acudir para defender sus intereses. .

---

<sup>21</sup> <https://news.un.org/es/story/2023/03/1519117>

Al ver que esta situación se repetía en cada entrevista, me di cuenta que la discriminación por género es un tema que viene desde hace años y que no se resuelve fácilmente, ya que para que esto ocurra es necesario no solo un cambio de cultura organizacional en todas las empresas metalúrgicas; sino un cambio de mentalidad de la sociedad en general respecto a la importancia de la equidad de género.

Según un informe del **Programa Igualar**<sup>22</sup> titulado “Informe sobre la participación de las mujeres en el trabajo, el ingreso y la producción “ correspondiente al primer trimestre del año 2023 se expone:

Las mujeres enfrentan mayores obstáculos para acceder a puestos de dirección y de toma de decisiones en el mundo del trabajo, el empleo y la producción, fenómeno conocido como **segregación vertical** o “techo de cristal”. Solo el 5,4% de las mujeres ocupadas están en cargos de dirección o jefatura mientras que en el caso de los varones dicho indicador alcanza el 8,5%. Esta brecha de 3,1 puntos porcentuales se incrementó en 0,5 puntos porcentuales con respecto al mismo período de 2022. (p, 8)

Si bien como sociedad hemos avanzado mucho en los últimos años en materia de género, la industria metalúrgica debería ser un tema a tratar en la agenda de las políticas públicas, debido a que hay un largo camino por recorrer en materia de género. La segregación laboral es transversal a todas las industrias y es preocupante que solo el 5,4% de las mujeres ocupadas, están en puestos de dirección.

Por otra parte, en el informe argumenta:

Al analizar la composición de la ocupación según rama de actividad, observamos que existe una marcada **segregación horizontal**, fenómeno también conocido como “paredes de cristal”. Esto responde a estereotipos de género según los cuales existen "trabajos de mujeres y LGBTI+" y "trabajos de varones". Esta desigualdad provoca que las mujeres sean relegadas a las ramas de actividad con menor remuneración. A modo de comparación, el salario promedio de la actividad de servicios de atención a persona mayores, donde la participación de las mujeres alcanza el 88%, es nueve veces menor que el del sector hidrocarburífero, en el que la tasa de mujeres es de apenas 22%. (p,9)

---

<sup>22</sup> El Programa Nacional para la Igualdad de Géneros en el Trabajo, el Empleo y la Producción "Igualar" tiene como propósito reducir las brechas y segregaciones estructurales de género que existen en el mundo del trabajo, el empleo y la producción desde una mirada interseccional y de derechos humanos.

### 3.3 Las condiciones laborales de las mujeres en la industria metalúrgica rafaelinea

En el marco teórico de este trabajo he definido el concepto de condiciones de trabajo como un conjunto de factores socio-técnicos y organizativos que afectan la relación salarial, la estructura de las empresas y la organización del trabajo y la producción. Es necesario tener en cuenta aspectos como la duración y organización del tiempo de trabajo, la naturaleza del proceso de trabajo y la gestión del mismo, esto puede modificarse de acuerdo a la estabilidad del empleo y si es precario o informal. Además, abarca el análisis de la ergonomía para asegurar que los elementos y herramientas de trabajo sean las adecuadas para las trabajadoras. La finalidad es promover la eficiencia, seguridad y salud de todas ellas.

En relación a la **naturaleza del proceso de trabajo** y la **gestión del tiempo**, en líneas generales, la mayoría de las entrevistadas han mencionado que los horarios que se manejan en las industrias de este tipo no les permite compartir con sus hijos, y que tener horarios rotativos es cansador, además mencionan la **falta de políticas de género**.

*“La empresa no tiene políticas de género, al tener horarios rotativos, para las chicas de control de calidad sería un gran beneficio tener horario flexible al menos un día a la semana, además de tener guardería. Los horarios rotativos con el tiempo cansa mucho, el cuerpo se acostumbra pero es cansador.”* (Melany Comunicación Personal Mayo 2024)

En este punto cabe resaltar que cuando les consulté sobre la **gestión del tiempo**, muchas de las mujeres entrevistadas confunden los conceptos de **flexibilidad laboral** y **horarios rotativos**, me parece interesante aclararlo. **La flexibilidad laboral** está centrada en las necesidades propias de las trabajadoras teniendo en cuenta sus elecciones personales, mientras que, los **horarios rotativos** están pensados para cubrir las necesidades operativas de la empresa en diferentes momentos del día.

Además considero importante tener en cuenta el concepto de “doble jornada” (Kandel 2006) dado que las mujeres además de su trabajo remunerado tienen responsabilidades domésticas. El caso de Martina por ejemplo, es madre de dos hijos y está separada de su pareja quien no le brinda ayuda económica; por lo que ella debe trabajar más cantidad de tiempo para poder compensar. Esta realidad es la que enfrentan muchas mujeres, quienes no solo cumplen con sus obligaciones laborales, sino que además deben asumir la mayor parte de las responsabilidades del hogar. Este doble rol implica un esfuerzo adicional y, como consecuencia, un cansancio acumulado que afecta su bienestar físico y emocional.

*“ La empresa no tiene políticas, en mi caso se me complicó muchos años porque yo tenía que trabajar y dejar a mis hijos con mi mamá. Ella me los cuidaba mientras trabajaba, cuando llegaba a mi casa estaba cansada y tenía que estar del mejor humor posible por mis hijos, los hijos son un trabajo. Sé que en otras empresas de otros rubros hay guarderías para que las empleadas puedan dejar a sus hijos mientras trabajan, al menos unas horas.”* (Carina, Comunicación Personal Abril de 2024)

*“No noté ningún cambio de esa índole, por lo menos no recuerdo nada de eso. Lo que puedo decirte es que sería bueno tener horarios flexibles porque sé de compañeras con hijos que se pierden actos escolares por estar trabajando”.* (Belén comunicación personal Mayo 2024)

*“Me gustaría que alguna vez se proponga la jornada flexible, facilita la tarea de las madres”* (Alejandra, Comunicación personal Abril de 2024)

*“En mi caso que soy madre, sería de gran ayuda que la jornada laboral sea flexible porque actualmente mi hijo se queda con mi mamá mientras yo trabajo, si bien mis horarios son rotativos, tengo muchas horas fuera de casa.”* (Micaléa, Comunicación Personal Mayo de 2024)

En estos casos se puede ver la realidad de muchas madres que al llegar de la empresa deben continuar trabajando cuando llegan a sus casas, criando a sus hijos. En sus relatos, es posible notar la falta de un organismo presente ya sea del área de RRHH o un representante sindical que pueda mediar entre el empleador y las empleadas para garantizar el beneficio de la **flexibilización laboral**, dicho beneficio les permitiría a las trabajadora encontrar un mayor equilibrio entre su vida personal y profesional.

Por otro lado, en cuanto a la **estructura de las empresas y la organización del trabajo y la producción**, otra entrevistada resaltó la diferencia en el tratamiento entre hombres y mujeres en el control de calidad. Ella explicó que las mujeres son responsables del control final de las válvulas, asegurándose de su calidad antes de que lleguen a los clientes. Sin embargo, observó que los errores cometidos por hombres en etapas anteriores rara vez son atribuidos a ellos, mientras que a las mujeres se les responsabiliza completamente, firmando reportes de defectos que no causaron.

*“Te comento para que entiendas el proceso de las válvulas, primero hay un chico encargado de hacer el asiento, otro chico se encarga de hacerle la cabeza a la válvula, otro*

*chico hace el copiador a la válvula; a mi me llega y yo tengo que medir, revisar y embalarla; por lo tanto, si hay algo mal, toda la responsabilidad es mía. Las mujeres estamos en control final, es decir, vemos las válvulas antes de que lleguen a las manos del cliente. Los hombres mandan las válvulas mal hechas y los errores son reportados solo en control final, nos hacen firmar un reporte en caso de que haya algún error, a nosotras no se nos puede escapar nada; el líder les cubre las macanas a ellos y a nosotras nos retan. Yo recibí un informe por una válvula que tenía un golpe, el informe lo firmamos las mujeres, quedó registrado en el legajo, al hombre se le puede escapar errores en las válvulas, a nosotras no nos perdonan nada. Me siento mal porque toda la responsabilidad recae en las mujeres y somos muchos los encargados del proceso de la válvula y siento que es injusto esa desigualdad porque solo se le llama la atención a las mujeres. Escuché una vez de un compañero que tiene un puesto mayor que las mujeres por las responsabilidades que tenemos, tendríamos que cobrar un sueldo más alto que el de los hombres, pero eso nunca va a pasar porque somos mujeres.”* (Marina, Comunicación Personal, Abril de 2024)

Además de las barreras estructurales, las mujeres también se enfrentan a **obstáculos culturales**. Debido a que se cree, como mencioné en la introducción, que ciertos trabajos son más adecuados para que los realicen los hombres, de acuerdo a su naturaleza física o técnica, lo que reduce las oportunidades de las mujeres para participar en todos los aspectos del trabajo.

*“Es importante que todos podamos hacer el mismo trabajo, por ejemplo hay mujeres a las que les gusta usar máquinas pero no tienen la posibilidad, por ser mujeres. Las mujeres solo podemos medir válvulas, revisarlas y evaluarlas. En términos profesionales, hay líderes que ni siquiera terminaron el secundario, lo hicieron después de que se lo exijan, pero esa es toda la formación que tienen.”* (Marina, Comunicación Personal, Abril de 2024)

Esta situación no solo limita las oportunidades de desarrollo profesional de las mujeres, sino que también refuerza estereotipos y desincentiva a las jóvenes a considerar una carrera en la industria metalúrgica. Estas barreras culturales se ponen de manifiesto en actitudes y comportamientos cotidianos que promueven la desmotivación de las trabajadoras, desde comentarios despectivos y bromas sexistas hasta la subestimación de sus habilidades físicas e intelectuales.

*“Los chistes machistas son moneda corriente en mi ámbito laboral, a mi siempre me preguntaban, por ejemplo, qué hice para “calzar” en un puesto administrativo, dando a entender que no tengo las capacidades para ocupar ese puesto.”* (Fernanda, Comunicación personal, Abril de 2024)

*“Los chistes más comunes son referidos a mi edad, chistes como que estoy vieja o que no sirvo por mi edad.”* (Martina, Comunicación personal, Abril de 2024)

Marina por ejemplo, comentó una situación que le ocurrió a una compañera, cuando un superior de control de calidad opinó sobre el cuerpo de una de ellas diciendo “no estás gorda” y luego la tocó. Marina se enojó mucho con esta situación ya que no hubo una sanción disciplinaria para esta persona porque además de ser hombre ocupa un lugar de jerarquía. En este caso se puede notar la existencia de una relación de poder, en muchos casos estas situaciones no se visibilizan para evitar la exposición de los trabajadores varones

También ha ocurrido que un compañero de trabajo le escribía mensajes privados “subidos de tono” por la red social Instagram a todas las mujeres que trabajan en la empresa. Cuando Marina decidió denunciar esta situación a su supervisor directo, éste le respondió que no era posible hacer nada al respecto porque no sucedió dentro del ámbito laboral.

*“Una compañera dijo que se sentía gorda y su líder le tocó la cola abusando de su poder; muchas compañeras lo vieron y lo denunciaron, luego lo echaron de la fábrica. Otra situación, un compañero les escribe por instagram a las compañeras diciéndole cosas indebidas, las acosaba pero como lo hacía fuera de su ambiente de trabajo nadie hizo nada.”* (Marina, Comunicación Personal, Abril de 2024)

Sumado a estas barreras culturales, también hay una falta general de políticas y prácticas inclusivas dentro de estas empresas. La ausencia de programas de capacitación y desarrollo que fomentan la igualdad de género, así como la falta de procesos efectivos para denunciar y abordar las situaciones de discriminación y acoso, continúan manteniendo un ambiente negativo de trabajo; principalmente para las mujeres que deben enfrentarse solas a estas situaciones y no tienen el apoyo adecuado de sus superiores o de la organización.

Todas estas situaciones se combinan creando un ambiente de trabajo en el cual las mujeres se sienten constantemente desafiadas y subestimadas. Estas experiencias reflejan que se necesita con urgencia un cambio tanto a nivel estructural como cultural. Crear conciencia y

realizar políticas de igualdad de género, es el camino hacia un cambio cultural que reconozca y valore las contribuciones de las mujeres en todos los niveles de la industria

Por último, con respecto a las **condiciones ergonómicas que afectan el bienestar y el desarrollo personal de los empleados**, Julieta (Comunicación Personal, Abril de 2024) mencionó la falta de recursos adecuados para realizar su trabajo, lo cual dificulta su desempeño y afecta su comodidad física. Dijo que le faltan las herramientas de trabajo y esa situación le provoca dolores en la espalda y malestar corporal resultado de las posiciones estáticas requeridas para cumplir con sus tareas rutinarias.

*“Cuando yo ingresé me dieron los elementos de protección necesarios, con el paso del tiempo esos elementos se rompían con el uso, pedí otra ropa de trabajo y no me la dieron, lo mismo pasó con los elementos de protección”* (Julieta, Comunicación Personal, Abril de 2024)

En esta cita se observa una falta de atención al cuidado personal de las empleadas, manifestado aquí por la falta de renovación de los insumos de protección laboral que no debería otorgarse simplemente al inicio de la relación contractual, sino a lo largo de todo el período de trabajo.

*Lo malo del trabajo es que muchas veces gastamos o se nos rompen los elementos de trabajo y no nos reponen, a veces sí pero hay que insistir mucho y eso no debería ser así.* (Marta, Comunicación personal, Mayo de 2024)

Marta tiene 30 años en la empresa y ha experimentado lo mismo que Julieta, en su relato se observa la falta de representación de un agente de Recursos Humanos o bien un profesional de Higiene y Seguridad que realice un seguimiento activo de las condiciones de la ropa, calzado y los elementos propios del puesto.

A partir de las entrevistas que realicé, siguiendo los ejes de **acceso y permanencia**, interpreto que lamentablemente muchas mujeres naturalizaron los comentarios sexistas por parte de sus compañeros varones, sumado a que no cuentan con un espacio de contención dónde puedan dar cuenta de ello. Por este motivo, la mayoría me pidió que se mantenga la confidencialidad de sus respuestas, muchas otras optaron por no hacer la entrevista por miedo a ser despedidas o desestimadas. Ellas aprendieron a vivir en un ambiente machista para conservar su trabajo, aun reconociendo que no se sienten a gusto con esa situación. Todo esto,

afecta sus condiciones laborales y además incrementa la segregación ocupacional antes mencionada.

Al terminar las entrevistas, cuando les pregunté si querían agregar algo, me comentaron que estaban muy cansadas, agotadas por la inestabilidad de los horarios laborales y sus rutinas -como el trabajo repetitivo que implica el control de calidad y el deterioro consecuente para el cuerpo-, y que esperaban a jubilarse para poder disfrutar de un tiempo de ocio personal o junto a sus familias, pero que temían que esa jubilación no les alcanzara.

### **3.4 Las posibilidades de profesionalización de las mujeres en la industria metalúrgica rafaquina**

Si bien en el capítulo uno se comenzó a hablar de las posibilidades de **profesionalización** de las mujeres, en este apartado se analizará cómo impacta en el mercado laboral a partir del trabajo de campo.

Durante las entrevistas, las mujeres compartieron sus historias y perspectivas, brindándome una visión de los desafíos que enfrentan a diario en sus lugares de trabajo. Sus testimonios revelan las barreras que limitan sus aspiraciones, y además sus percepciones sobre las oportunidades de desarrollo profesional. Estas experiencias personales me permitieron comprender en profundidad la realidad de las trabajadoras en esta industria.

En este punto, interpreté los testimonios de las entrevistadas en función de los conceptos de **división sexual del trabajo, techo de cristal y pared de cristal** que se utilizan para representar las **barreras invisibles que limitan el avance y la movilidad profesional de las mujeres**

Según Kandel (2006), las **políticas de promoción y desarrollo profesional** frecuentemente no consideran de la misma manera a las mujeres y a los hombres. Las mujeres quedan relegadas a roles secundarios o de menor jerarquía. Por otra parte, la falta de modelos femeninos en puestos de alta responsabilidad perpetúa la percepción de que las mujeres no pertenecen a esas posiciones.

Una entrevistada señaló que no hay políticas de promoción para las mujeres dentro de la empresa *“ya que las mujeres no tenemos posibilidades dentro de la empresa, hace poco había un puesto vacante de metrólogo, los requisitos para el puesto eran tener conocimientos*

*sobre excel y word, sin embargo, era solo para los hombres ya que a las mujeres no nos tomaron la entrevista” (Marina Comunicación personal, Abril de 2024).*

Con respecto a su desarrollo profesional, en general, no consideran que la empresa les ofrezca las suficientes capacitaciones como para obtener oportunidades de ascenso, profesionalización o de mejora salarial. Según Marina: *“No hay innovaciones dentro de la empresa”*. Para ella, *“un cambio interesante sería tener como jefa a una mujer, sin embargo, sé que eso no va a pasar porque la empresa A es de afuera, creo que es de Brasil. Los gerentes y quienes ocupan puestos importantes son hombres.”* (Marina, Comunicación Personal, Abril de 2024)

En conjunto, los testimonios de Belén, Josefina, Alejandra y Fernanda subrayan la necesidad urgente de abordar las desigualdades de género en la empresa B. Sus experiencias reflejan un deseo compartido de ver un cambio estructural que permita a las mujeres avanzar y ser reconocidas en el ámbito laboral por sus competencias y logros, rompiendo con las barreras históricas que las han limitado.

*“Nada de otro mundo, me gustaría que la empresa tenga un plan de carrera concreto, además que las personas que están en control de calidad tengan mayores libertades en cuanto a horarios ya que muchas tienen hijos y no tienen mucho tiempo libre para pasar con ellos, se me ocurre que estaría bueno que la empresa cuente con una guardería”* (Fernanda, Comunicación Personal, Abril 2024)

Cuando le pregunté a Belén (Comunicación Personal, abril de 2024) acerca del papel de las mujeres en la innovación dentro de la industria, su respuesta fue contundente. Comentó que, en su experiencia, *“no percibo que las mujeres sean vistas como innovadoras”*. Según Belén, esta percepción se debe a que *“cualquier proyecto que venga de una mujer no es tomado en cuenta”*, lo que evidencia una barrera significativa para el reconocimiento del aporte femenino en términos de creatividad y cambio dentro de su entorno laboral. Esta falta de valoración de las ideas y propuestas presentadas por mujeres limita su capacidad para destacarse como agentes de innovación en la industria.

*“No sé si podría llamarse un desafío, pero es muy desalentador que, simplemente por ser mujeres, no tengamos acceso a otros cargos. Aunque nadie lo dice de manera explícita, se siente, es algo que se percibe claramente. En mi caso particular, llevo muchos años*

*realizando las mismas tareas sin oportunidades de crecimiento".* (Josefina, Comunicación Personal, abril de 2024)

Cuando conversé con Alejandra sobre los desafíos que enfrentan las mujeres en esta industria, me dijo que, en general, estos tienen que ver con *“la eterna lucha que tenemos las mujeres para alcanzar puestos gerenciales”*. (Alejandra, Comunicación Personal, Abril 2024)

Las experiencias de Marina en empresa A y de Dana y Fernanda en empresa B señalan que ascender laboralmente dentro del sector metalúrgico es una tarea difícil y que han enfrentado muchos desafíos para su crecimiento profesional o para ascender a un puesto de mayor responsabilidad. Por su parte, Dana también mencionó que el ascenso suele depender de relaciones personales, mientras que Fernanda, aunque logró avanzar a un puesto administrativo, observa la ausencia de un plan de carrera estructurado y limitadas oportunidades de desarrollo profesional.

*“Cuando ingresé lo hice feliz porque necesitaba el trabajo, pero con el tiempo esa felicidad se fue, me di cuenta que trabajar en una metalúrgica no es sencillo porque hay que lidiar con comentarios machistas, opiniones sobre el cuerpo de las mujeres y opiniones sobre el trabajo que hacemos, no es fácil. Con el diario del lunes te puedo decir que no aconsejo trabajar en ese ambiente pero a veces no queda otra.”* (Betiana, Comunicación Personal Abril de 2024)

## **Conclusiones:**

Al iniciar esta investigación, mi interés principal fue analizar cuáles eran las condiciones laborales de las mujeres en el sector metalúrgico de la ciudad de Rafaela en el año 2024. En particular, me centré en el modo en que las mujeres acceden y permanecen en diferentes puestos laborales dentro del sector identificando posibles dificultades o barreras culturales y estructurales que pudieran dar cuenta de algún tipo de segregación ocupacional por género dentro de esta industria.

En cuanto al primer objetivo, he observado que las formas de acceso de las mujeres al sector metalúrgico son diversas. La mayoría de las trabajadoras ha ingresado a través de consultoras de empleo o por recomendación de familiares, lo que sugiere que las redes informales y los canales de reclutamiento son esenciales, pero también podrían reflejar una barrera para aquellas que no cuentan con conexiones en la industria.

Respecto al segundo objetivo, he notado que las dificultades que enfrentan las mujeres en el sector incluyen trabajar en un ambiente machista y la falta de validación por parte de sus compañeros hombres. Estos factores contribuyen a un entorno de trabajo excluyente que limita la integración y el desarrollo profesional de las mujeres. Aunque he detectado algunos beneficios, como el pago quincenal, este aspecto económico positivo no contrarresta completamente las barreras culturales y estructurales que las mujeres deben enfrentar para avanzar en sus carreras.

Finalmente, en relación con el tercer objetivo, he encontrado que más del 90% de las mujeres ocupan puestos en áreas operativas, especialmente en control de calidad, lo que indica una clara segregación ocupacional. Solo un pequeño porcentaje ocupa puestos administrativos, que, aunque importantes, no ofrecen las mismas oportunidades de crecimiento ni el mismo nivel de visibilidad dentro de la organización. Este patrón limita significativamente las posibilidades de ascenso y desarrollo profesional de las mujeres en la industria metalúrgica.

Comprender las desigualdades que aún persisten en materia de género dentro de este sector me ha permitido pensar mi futuro rol como Relacionista del Trabajo y he comprendido que es muy importante realizar en las empresas formaciones en materia de género para officiar como intermediario entre el empleador y las trabajadoras construyendo un espacio de escucha. Además, considero que es necesario desarrollar propuestas formativas, programas de mentoría y desarrollo profesional orientados a acortar esa distancia que existe entre

varones y mujeres en cuanto a la profesionalización, la promoción laboral y la mejora del ingreso salarial, en vistas a una futura jubilación en mejores condiciones.

A modo de reflexión metodológica, quisiera agregar que el trabajo de campo me resultó más difícil de lo que esperaba, porque no estaba preparada psicológicamente para escuchar esos testimonios tan fuertes, tan sentidos, llenos de angustia, de cansancio, de agotamiento, de resignación y desesperanza. Esos intercambios con las entrevistadas fueron, no obstante, enriquecedores, en el sentido de que permiten dar cuenta de que la lucha de las mujeres va más allá de las barreras que se pueden ver como, por ejemplo, en la ausencia de políticas inclusivas. Ese “techo de cristal”, por el cual las capacidades y logros de las mujeres son subestimados o ignorados, aún persiste y se intenta batallar desde una mirada de género.

Con el transcurso de las entrevistas observé que muchas cuestiones se repetían en los testimonios. Todo lo que decían desembocaba en el mismo lugar: las mujeres tenían que aguantar situaciones para conservar su trabajo, desde acosos hasta hostigamientos, dentro de una industria altamente masculinizada en la que no existen posibilidades de crecimiento ni oportunidades de acceso, porque la condición de género sigue siendo, en muchos casos, un factor excluyente.

La mayoría de las entrevistadas se dedican a tareas operativas en la parte de control de calidad, recayendo sobre ellas todos los errores previos cometidos por sus compañeros varones. Otro punto importante a destacar es que las mujeres se encuentran realizando una “doble jornada”, debido a que además de cumplir con su horario laboral, tienen que dedicarse a las tareas de cuidado y crianza de sus hijos, lo que genera un desequilibrio en la delegación de responsabilidades familiares. Es decir, todo recae sobre ellas.

Para abordar estas desigualdades, es fundamental que las empresas revisen y reformen sus políticas de recursos humanos para promover una mayor equidad de género. Esto incluye la implementación de programas de mentoría y desarrollo profesional específicamente diseñados para mujeres, la creación de políticas de igualdad salarial y la promoción de una cultura organizacional inclusiva que valore la diversidad de talentos y perspectivas.

Por último, la perspectiva de género es un campo que estoy explorando y me interesa seguir explorando en un futuro ya que considero que incide directamente en mi labor como relacionista del trabajo.

## Bibliografía

Brunel, S. Lopez, M. Moreno, N. (2012) Guía Sindical: Mujeres, trabajos y salud. [Archivo PDF].

<https://istas.net/descargas/GUIA%20SALUD.pdf>

Beauvoir, S. (1987). El segundo sexo. Buenos aires: siglo xx.

Kandel, E. Seminario relaciones de género- hoy [Archivo PDF].

<https://biblioteca.clacso.edu.ar/Argentina/fisyp/20140527110901/interiorester.pdf>

Cheresky, I. (2004). Cambio de rumbo y recomposición política en Argentina. Néstor Kirchner cumple un año de gobierno. *Observatoire des Ameriques*, 17, 1-8.

Coatz, D., & Schteingart, D. M. (2016). La industria argentina en el siglo XXI: entre los avatares de la coyuntura y los desafíos estructurales.

De la Torre, G., Di Carlo, E., Florido, A., Opazo, H., Ramírez, C., Rodríguez, P., ... & Tirado, J. (2011). Teoría fundamentada o grounded theory. *Universidad Autónoma de Madrid*.

Forni, F., Gallart, M. A., & Vasilachis, I. (1993). Métodos cualitativos II. La práctica de la investigación. *Centro Editor de América Latina, Buenos Aires*.

Gamba S (2011) Estudios de género/ perspectiva de género. Investigaciones y publicaciones. Observatorio de equidad de género.

Garassini, M. E., & Camilli, C. (Eds.). (2016). *La felicidad duradera: Estudios sobre el Bienestar en la Psicología Positiva* (Vol. 9). Editorial Alfa.

Gerbaldo, S. (2021). Un breve resumen de la conquista de los derechos laborales de las mujeres en la historia.

GÓMEZ, Cristina Aragón. Mujer y acceso al mercado de trabajo. *Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 2018.

Guzmán V. (2002) Las relaciones de género en un mundo global. Unidad de la Mujer. Serie Mujer y Desarrollo, 38. CEPAL: Santiago.

James, D. (1999). *Resistencia e integración: El peronismo y la clase trabajadora argentina, 1946-1976*. Siglo XXI Editores.

Kandel, E. (2006). *División sexual del trabajo ayer y hoy*. Buenos Aires: Editorial Dunken.

Kergoat D (2021). *La división sexual del trabajo. Reflexiones del feminismo, materialista Frances*.

Ministerio de las mujeres, géneros y diversidad (2023) “La participación de las mujeres en el trabajo, el ingreso y la producción” [Archivo PDF]

[https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/2020/08/informe-desigualdad\\_en\\_el\\_trabajo-i\\_gualar-1er\\_trimestre\\_2023-v4.pdf](https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/2020/08/informe-desigualdad_en_el_trabajo-i_gualar-1er_trimestre_2023-v4.pdf)

Monsserrat; Bahamonde Mujeres de acero (2021) “un programa para la inserción de soldadoras en el sector metalmecánico y metalúrgico” p 42

Neffa, J. C. (2015) Introducción al concepto de condiciones y medio ambiente de trabajo (CyMAT) Revista voces en el Fénix N° 46

NEFFA, Julio Cesar. Introducción al concepto de condiciones y medio ambiente de trabajo (CyMAT). 2015.

Neffa, Julio César. (1999). Actividad, trabajo y empleo: algunas reflexiones sobre un tema en debate. *Orientación y sociedad*, 1, 127-161. Recuperado en 27 de diciembre de 2023, de [http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1851-88931999000100007&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1851-88931999000100007&lng=es&tlng=es).

Pons, m. m. l., & Lan, d. industria y división sexual del trabajo. *reestructuración productiva e industria, en ciudades intermedias de argentina y brasil*, 105.

Roldán, Marta. ¿Globalización o Mundialización?, Flacso – Eudeba –Universidad Nacional de la Patagonia- Delegación Trelew, julio de 2000.

Stuven A. (2013). La mujer ayer y hoy: un recorrido de la incorporación social y política.

Superintendencia de Riesgos del Trabajo (2020), “Informe sobre la situación de género en el sistema de riesgos del trabajo”. Tercer trimestre de 2020. Disponible en: [https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/informe\\_sobre\\_la\\_situacion\\_de\\_genero\\_en\\_el\\_sistema\\_de\\_riesgos\\_del\\_trabajo\\_-\\_3\\_trim.\\_2020.pdf](https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/informe_sobre_la_situacion_de_genero_en_el_sistema_de_riesgos_del_trabajo_-_3_trim._2020.pdf)

Todaro R , Godoy L, Abramo L (2002) Desempeño laboral de hombres y mujeres: opinan los empresarios\*

Vaca Trigo, I. (2019) “Oportunidades y desafíos para la autonomía de las mujeres en el futuro escenario del trabajo.” Santiago: Cepal. Serie Asuntos de Género 154.

Vargas, P. J. J. (2017). La desigualdad de género en el mercado laboral. Revista de información laboral, 6, 1-10.

Weber, M. (1905). *La ética protestante y el espíritu del capitalismo*. [Editorial]. (Original work published 1905).

S.J. Taylor; R. Bodgan (1984). “La entrevista en profundidad”. Introducción a los métodos cualitativos de investigación. La búsqueda de significados. Barcelona: Paidós Ibérica

## **Anexos:**

En esta parte, se introducen las quince entrevistas realizadas. Cada una de las entrevistadas aporta su perspectiva respecto a su vida profesional y personal. A partir de sus relatos se exponen los desafíos que enfrentan estas mujeres día a día en su trabajo.

### **Primera entrevista**

**Se realizó esta entrevista de forma presencial el día 17 de abril.**

**¿Cómo te llamás? ¿Qué edad tenés? ¿A qué te dedicás?**

Mi nombre es **Marina** tengo 23 años soy operaria de control de calidad en la empresa A.

**¿En qué empresa trabajás? ¿Qué cargo ocupás en esa empresa? ¿Hace cuánto tiempo empezaste a trabajar ahí? ¿Recordás cuál fue tu primera impresión al momento de ingresar a la empresa?**

Actualmente estoy trabajando en la empresa A de la localidad de Rafaela, comencé a trabajar en el año 2021 (pandemia). Mi primera impresión fue positiva ya que necesitaba el trabajo, con el correr del tiempo me fui acostumbrando y fui naturalizando el ambiente machista.

**¿Cómo hiciste contacto con la empresa o cómo fue que hiciste para entrar a trabajar en la empresa? ¿Siempre ocupaste el mismo puesto?**

Ingresé porque mi novio mandó cv a una consultora Adecco en el año 2021 en pandemia , él me pasó el contacto para que envíe mi cv, la primera entrevista fue por teléfono, luego fui a la fábrica para una segunda entrevista.

Desde que ingresé siempre ocupé el mismo puesto. Hace 3 años que realizo las mismas tareas.

**En tu empresa, ¿existen posibilidades de crecimiento en tu puesto de trabajo o en otros vinculados al sector metalúrgico? ¿Tuviste oportunidades de acceder a ellas? ¿Qué requisitos son necesarios? ¿Tuviste que formarte? ¿En qué institución?**

No tuve que formarme, cuando ingresas te explican la historia de la fábrica y tenes que hacer un curso general de las hojas de procesos y te explican mas o menos lo que tenes que hacer en el puesto . Siempre algun compañero te explica lo que tenés que hacer

Además te dan capacitaciones para el cuidado de la fábrica, y cuestiones para prevenir riesgos y accidentes en el trabajo.

En mi puesto de trabajo no existen posibilidades de crecimiento, esto se debe porque somos mujeres; las mujeres somos operarias. Los hombres son quienes pueden ascender.

**¿Compartís tu ámbito de trabajo con más mujeres o con más hombres? ¿Cómo es el clima y el ambiente de trabajo? ¿Todos ganan lo mismo o de qué factores depende?**

Mi ámbito de trabajo es solo de mujeres, no estamos en contacto con hombres ya que trabajamos en una cabina cerrada, los hombres trabajan afuera. El 90% son hombres. Dentro de mi puesto de trabajo somos todas mujeres, tratan de no mezclarnos, solo vemos a los hombres en el caso de que la válvula tengan algún defecto.

No todos ganamos lo mismo, los hombres tienen mayores posibilidades de ascenso en las categorías salariales.

**Suponiendo que en la industria metalúrgica siempre suele haber más puestos de trabajo y posibilidades de ascenso para los hombres, ¿cuáles fueron los mayores desafíos que enfrentaste como mujer dentro de este ámbito? ¿Experimentaste discriminación de género de algún tipo en tu trabajo? (chistes o comentarios machistas, diferencias con respecto al sueldo percibido o a las tareas que desempeñas en tu puesto de trabajo o incluso en las posibilidades de acceso a otros puestos de trabajo y de profesionalización). Si puede dar algún ejemplo o anécdota. ¿Cómo te sentiste ante esas situaciones?**

Las mujeres estamos en control final, es decir, vemos las válvulas antes de que lleguen a las manos del cliente. Los hombres mandan las válvulas mal hechas y los errores son reportados solo en control final, nos hacen firmar un reporte en caso de que haya algún error, a nosotras no se nos puede escapar nada; el líder les cubre las macanas a ellos y a nosotras nos retan.

Yo recibí un informe por una válvula que tenía un golpe, el informe lo firmamos las mujeres, quedó registrado en el legajo, al hombre se les puede escapar errores en las válvulas, a nosotras no nos perdonan nada.

Me siento mal porque toda la responsabilidad recae en las mujeres y somos muchos los encargados del proceso de la válvula y siento que es injusto esa desigualdad porque solo se le llama la atención a las mujeres.

Escuché una vez de un compañero que tiene un puesto mayor que las mujeres por las responsabilidades que tenemos, tendríamos que cobrar un sueldo mas alto que el de los hombres, pero eso nunca iba a pasar porque somos mujeres.

**¿Notaste algún cambio en la cultura organizacional en términos de inclusión de género desde que te uniste a la empresa? (por ejemplo...) ¿La empresa tiene políticas específicas para promover la igualdad de género y diversidad? (por ejemplo maternidad, jornada laboral flexible, formación.**

Te comento para que entiendas el proceso de las válvulas, primero hay un chico encargado de hacer el asiento, otro chico se encarga de hacerle la cabeza a la válvula, otro chico hace el copiador a la válvula; a mi me llega y yo tengo que medir revisar y embalarla, por lo tanto si hay algo mal toda la responsabilidad es mía.

No hay políticas ya que las mujeres no tenemos posibilidades de acceso dentro de la empresa, hace poco había un puesto vacante de metrólogo, los requisitos para el puesto eran tener conocimientos sobre excel y word, sin embargo era solo para los hombres ya que a las mujeres no nos tomaron la entrevista

**Con respecto a tu desarrollo profesional, ¿cómo ha evolucionado tu carrera en la industria? ¿Tuviste oportunidades de ascenso o de mejora salarial? ¿Realizan capacitaciones dentro de la empresa? ¿Qué tipo de capacitaciones? ¿Cómo contribuye esta formación a tu situación laboral? ¿Cómo percibís las oportunidades de desarrollo profesional para las mujeres en comparación con los hombres en este sector?**

Son muy machistas en la fábrica, para lavarse las manos y no hacerse cargo de las cosas que pasaron en su turno dicen que todos los problemas que pasan, no suceden en su turno.

**¿Las mujeres son innovadoras dentro de la industria? ¿Participaste de algún proyecto de innovación dentro de la empresa?**

No hay innovaciones dentro de la empresa.

**¿Cuál te parece que puede ser la principal contribución en materia de género dentro del sector? ¿Qué cambios te gustaría ver en términos de igualdad de género y oportunidades profesionales?**

Un cambio interesante sería tener como jefa a una mujer, sin embargo sé que eso no va a pasar porque la empresa A es una empresa de afuera, creo que es de Brasil. Los gerentes y quienes ocupan puestos importantes son hombres.

Es importante que todos podamos hacer el mismo trabajo, por ejemplo hay mujeres a las que les gusta usar máquinas pero no tienen la posibilidad por ser mujeres, las mujeres solo podemos medir válvulas, revisarlas y evaluarlas.

En términos profesionales hay líderes que ni siquiera terminaron el secundario, lo hicieron después de que se lo exijan, pero esa es toda la formación que tienen.

Comentarios: Una compañera dijo que se sentía gorda y su líder le tocó la cola abusando de su poder, muchas compañeras lo vieron y lo denunciaron, luego lo echaron de la fábrica

Otra situación, un compañero les escribe por instagram a las compañeras diciéndole cosas indebidas, las acosaba pero como lo hacía fuera de su ambiente de trabajo nadie hizo nada.

## **Segunda entrevista**

**Se realizó esta entrevista de forma escrita el día 22 de Abril vía Whatsapp**

**¿Cómo te llamas? ¿Qué edad tenés? ¿A qué te dedicás?**

Me llamo **Dana**. Tengo 23 años. Soy operaria en empresa B

**¿En qué empresa trabajás? ¿Qué cargo ocupás en esa empresa? ¿Hace cuánto tiempo empezaste a trabajar ahí? ¿Recordás cuál fue tu primera impresión al momento de ingresar a la empresa?**

Soy operaria en calidad de inspección final. Hago inspección visual de las válvulas. Estoy trabajando hace 2 años y 7 meses. El lugar me gustó, el trabajo también, etc..

**¿Cómo hiciste contacto con la empresa o cómo fue que hiciste para entrar a trabajar en la empresa? ¿Siempre ocupaste el mismo puesto?**

Envíe currículums por consultora, si estoy trabajando en el mismo puesto.

**En tu empresa, ¿existen posibilidades de crecimiento en tu puesto de trabajo o en otros vinculados al sector metalúrgico? ¿Tuviste oportunidades de acceder a ellas? ¿Qué requisitos son necesarios? ¿Tuviste que formarte? ¿En qué institución?**

Es muy difícil ascender; primero tienes que tener muchos años de experiencia, segundo, no seleccionan a cualquiera, por lo que escuché y ví ponen a personas muy allegadas o por así decirlo alcahuetes.

**¿Compartís tu ámbito de trabajo con más mujeres o con más hombres? ¿Cómo es el clima y el ambiente de trabajo? ¿Todos ganan lo mismo o de qué factores depende?**

Si. Comparto mi ámbito laboral con mujeres y contados hombres entre ellos está mi jefe y el supervisor.

Hay un tema muy particular respecto al ambiente laboral. Cuando yo entré el gerente de empresa B me hizo como chiste de que "me estaba metiendo en un nido de víboras".. cosa que no es tan así

Nadie gana lo mismo porque existen distintas categorías. También hay una lucha constante sobre este tema ya que se niegan indirectamente en darte la categoría en tiempos correspondientes.."todo depende de la cara del cliente"..

**Suponiendo que en la industria metalúrgica siempre suele haber más puestos de trabajo y posibilidades de ascenso para los hombres, ¿cuáles fueron los mayores desafíos que enfrentaste como mujer dentro de este ámbito? ¿Experimentaste discriminación de género de algún tipo en tu trabajo? (chistes o comentarios machistas, diferencias con respecto al sueldo percibido o a las tareas que desempeñas en tu puesto de trabajo o incluso en las posibilidades de acceso a otros puestos de trabajo y de profesionalización). Si puede dar algún ejemplo o anécdota. ¿Cómo te sentiste ante esas situaciones?**

Tenemos una supervisora que es mujer y que estuvo en nuestro puesto antes pero bueno..es muy complicada la relación de algunas de las chicas por motivos de que no te deja hablar, te habla mal, no separa lo personal de lo laboral, etc.

**¿Notaste algún cambio en la cultura organizacional en términos de inclusión de género desde que te uniste a la empresa? (por ejemplo...) ¿La empresa tiene políticas específicas para promover la igualdad de género y diversidad? (por ejemplo maternidad, jornada laboral flexible, formación.**

O sea, cuando yo entre ya estaban los cambios..si hay mujeres en puestos de alto rango..y también hay flexibilidad de jornada cuando sos mamá recientemente o cuando lo necesites con justificación

**Con respecto a tu desarrollo profesional, ¿cómo ha evolucionado tu carrera en la industria? ¿Tuviste oportunidades de ascenso o de mejora salarial? ¿Realizan capacitaciones dentro de la empresa? ¿Qué tipo de capacitaciones? ¿Cómo contribuye esta formación a tu situación laboral? ¿Cómo percibís las oportunidades de desarrollo profesional para las mujeres en comparación con los hombres en este sector?**

Como te dije anteriormente es muy difícil escalar(por así decirlo). Y el salario es todo un tema de discusión y desacuerdo. Hace poco nos dieron un aumento pero que pasa..las paritarias abrieron a fin del año pasado y ellos patearon el asunto y recién hubo acuerdo hace poco. Obviamente nos tuvieron que pagar retroactivo de los meses de febrero y marzo y también abril...pero nos restaron 60mil que nos fueron dando de a puchitos como " Consuelo para la situación que estamos transitando ".. un desastre y una vergüenza

Yo por mi parte estoy haciendo cursos para poder probar en otro lado y seguir más arriba. Sino me moriré revisando válvulas y no quiero

**¿Las mujeres son innovadoras dentro de la industria? ¿Participaste de algún proyecto de innovación dentro de la empresa?**

Si. Hacen capacitaciones y pruebas...tienen que ver con el trabajo e información confidencial

**¿Cuál te parece que puede ser la principal contribución en materia de género dentro del sector? ¿Qué cambios te gustaría ver en términos de igualdad de género y oportunidades profesionales?**

No creo que se produzcan cambios.

### **Tercera entrevista:**

**¿Cómo te llamás? ¿Qué edad tenés? ¿A qué te dedicás?**

Me llamo **Fernanda**, trabajo en la empresa B, tengo 30 años y trabajo en un puesto administrativo.

**¿En qué empresa trabajás? ¿Qué cargo ocupás en esa empresa? ¿Hace cuánto tiempo empezaste a trabajar ahí? ¿Recordás cuál fue tu primera impresión al momento de ingresar a la empresa?**

Trabajo hace 2 años en la empresa y mi primera impresión fue buena.

**¿Cómo hiciste contacto con la empresa o cómo fue que hiciste para entrar a trabajar en la empresa? ¿Siempre ocupaste el mismo puesto?**

Estaba en búsqueda activa de trabajo y vi que la consultora “conecta” buscaba personal para realizar control de calidad, era un puesto de base operativo. tuve dos entrevistas y quedé seleccionada.

Paralelamente estaba estudiando la carrera de técnico superior en gestión de las organizaciones en el instituto del profesorado, con el paso del tiempo y mucha perseverancia puede obtener un puesto mejor, por lo que había estudiado mucho. Comencé haciendo legajos y otras tareas engorrosas, hoy en día cuento con una descripción de un puesto formal.

**En tu empresa, ¿existen posibilidades de crecimiento en tu puesto de trabajo o en otros vinculados al sector metalúrgico? ¿Tuviste oportunidades de acceder a ellas? ¿Qué requisitos son necesarios? ¿Tuviste que formarte? ¿En qué institución?**

Tengo entendido que no hay un plan de carrera, personalmente no tuve oportunidades.

**¿Compartís tu ámbito de trabajo con más mujeres o con más hombres? ¿Cómo es el clima y el ambiente de trabajo? ¿Todos ganan lo mismo o de qué factores depende?**

El ámbito de trabajo actual está conformado por un mix, hay mujeres y varones pero en los puestos operativos solo hay mujeres. No todos ganamos lo mismo, hay una escala salarial que depende de categorías.

**Suponiendo que en la industria metalúrgica siempre suele haber más puestos de trabajo y posibilidades de ascenso para los hombres, ¿cuáles fueron los mayores desafíos que enfrentaste como mujer dentro de este ámbito? ¿Experimentaste discriminación de género de algún tipo en tu trabajo? (chistes o comentarios machistas, diferencias con respecto al sueldo percibido o a las tareas que desempeñas en tu puesto de trabajo o incluso en las posibilidades de acceso a otros puestos de trabajo y de profesionalización). Si puede dar algún ejemplo o anécdota. ¿Cómo te sentiste ante esas situaciones?**

Si, los chistes machistas son moneda corriente en mi ámbito laboral, a mi siempre me preguntaban por ejemplo que hice para “calzar” en un puesto administrativo, dando a entender que no tengo las capacidades para ocupar ese puesto.

**¿Notaste algún cambio en la cultura organizacional en términos de inclusión de género desde que te uniste a la empresa? (por ejemplo...) ¿La empresa tiene políticas específicas para promover la igualdad de género y diversidad? (por ejemplo maternidad, jornada laboral flexible, formación.**

Desde que ingresé no sé de ninguna política, tal vez las haya y las desconozco: no sabría decirte eso con certeza.

**Con respecto a tu desarrollo profesional, ¿cómo ha evolucionado tu carrera en la industria? ¿Tuviste oportunidades de ascenso o de mejora salarial? ¿Realizan capacitaciones dentro de la empresa? ¿Qué tipo de capacitaciones? ¿Cómo contribuye esta formación a tu situación laboral? ¿Cómo percibís las oportunidades de desarrollo profesional para las mujeres en comparación con los hombres en este sector?**

Posibilidades de ascenso no tuve, en cuanto a lo salarial sí ya que tengo dos años de antigüedad, además los sueldo se ajustan en función a la inflación.

**¿Las mujeres son innovadoras dentro de la industria? ¿Participaste de algún proyecto de innovación dentro de la empresa?**

No participé en ningún proyecto.

**¿Cuál te parece que puede ser la principal contribución en materia de género dentro del sector? ¿Qué cambios te gustaría ver en términos de igualdad de género y oportunidades profesionales?**

Nada de otro mundo, me gustaría que la empresa tenga un plan de carrera concreto además que las personas que están en control de calidad tengan mayores libertades en cuanto a horarios ya que muchas tienen hijos y no tienen mucho tiempo libre para pasar con ellos, se me ocurre que estaría bueno que la empresa cuente con una guardería.

#### **cuarta entrevista:**

**¿Cómo te llamas? ¿Qué edad tenés? ¿A qué te dedicás?**

Mi nombre es **Martina** , tengo 40 años, trabajo una empresa metalúrgica

**¿En qué empresa trabajás? ¿Qué cargo ocupás en esa empresa? ¿Hace cuánto tiempo empezaste a trabajar ahí? ¿Recordás cuál fue tu primera impresión al momento de ingresar a la empresa?**

Trabajo en la empresa A de la localidad de Rafaela, soy operaria de control de calidad. Comencé a trabajar hace 5 años, mi primera impresión fue negativa porque no conté con ayuda la primera semana de trabajo

**¿Cómo hiciste contacto con la empresa o cómo fue que hiciste para entrar a trabajar en la empresa? ¿Siempre ocupaste el mismo puesto?**

Entré porque una conocida dejó mi cv al gerente de la empresa, yo estaba en búsqueda de trabajo y un día me llamaron para una entrevista. Hace 5 años que trabajo en el mismo puesto.

**En tu empresa, ¿existen posibilidades de crecimiento en tu puesto de trabajo o en otros vinculados al sector metalúrgico? ¿Tuviste oportunidades de acceder a ellas? ¿Qué requisitos son necesarios? ¿Tuviste que formarte? ¿En qué institución?**

Cuando ingresé tuve una “formación” por parte de una compañera que hacía varios años que estaba en el puesto, después de explicarme un poco lo que tenía que hacer, empecé a trabajar.

**¿Compartís tu ámbito de trabajo con más mujeres o con más hombres? ¿Cómo es el clima y el ambiente de trabajo? ¿Todos ganan lo mismo o de qué factores depende?**

Mi ámbito de trabajo lo comparto con más mujeres que hombres porque en control de calidad es lo más común, sin embargo en la fábrica en general hay muchos más hombres que mujeres.

**Suponiendo que en la industria metalúrgica siempre suele haber más puestos de trabajo y posibilidades de ascenso para los hombres, ¿cuáles fueron los mayores desafíos que enfrentaste como mujer dentro de este ámbito? ¿Experimentaste discriminación de género de algún tipo en tu trabajo? (chistes o comentarios machistas, diferencias con respecto al sueldo percibido o a las tareas que desempeñas en tu puesto de trabajo o incluso en las posibilidades de acceso a otros puestos de trabajo y de profesionalización). Si puede dar algún ejemplo o anécdota. ¿Cómo te sentiste ante esas situaciones?**

Los chistes más comunes son referidos a mi edad, chistes como que estoy vieja o que no sirvo por mi edad.

**¿Notaste algún cambio en la cultura organizacional en términos de inclusión de género desde que te uniste a la empresa? (por ejemplo...) ¿La empresa tiene políticas específicas para promover la igualdad de género y diversidad? (por ejemplo maternidad, jornada laboral flexible, formación.**

No noté cambios de tipo organizacional, los cambios que noté son por parte de las personas, los chicos jóvenes que ingresan son respetuosos, no se si se debe a la edad o al pensamiento pero prefiero trabajar con un chico joven que con un chico de mi edad.

**Con respecto a tu desarrollo profesional, ¿cómo ha evolucionado tu carrera en la industria? ¿Tuviste oportunidades de ascenso o de mejora salarial? ¿Realizan capacitaciones dentro de la empresa? ¿Qué tipo de capacitaciones? ¿Cómo contribuye esta formación a tu situación laboral? ¿Cómo percibís las oportunidades de desarrollo profesional para las mujeres en comparación con los hombres en este sector?**

Mi carrera no evolucionó, yo sé que me voy a jubilar haciendo lo mismo, el control de calidad es un trabajo cansador, mecánico y repetitivo. Es un trabajo que no es para cualquiera. Con respecto al sueldo, hay aumentos de vez en cuando. Capacitaciones no tuve, solo me enseñaron a cómo usar los elementos de protección en el trabajo, solamente eso.

**¿Las mujeres son innovadoras dentro de la industria? ¿Participaste de algún proyecto de innovación dentro de la empresa?**

Las mujeres no tenemos voz, al menos en mi experiencia, todo recae sobre nosotras y nadie nos pregunta una opinión.

**¿Cuál te parece que puede ser la principal contribución en materia de género dentro del sector? ¿Qué cambios te gustaría ver en términos de igualdad de género y oportunidades profesionales?**

Me gustaría que las mujeres podamos tener más participación en general en la empresa, con que nos escuchen me conformo. No se si esto responde a la pregunta.

#### **Quinta entrevista:**

**¿Cómo te llamás? ¿Qué edad tenés? ¿A qué te dedicás?**

Me llamo **Carina**, tengo 60 años, soy empleada metalúrgica.

**¿En qué empresa trabajas? ¿Qué cargo ocupás en esa empresa? ¿Hace cuánto tiempo empezaste a trabajar ahí? ¿Recordás cuál fue tu primera impresión al momento de ingresar a la empresa?**

Trabajo en la empresa A hace 40 años, es decir que tenía 20 años cuando ingresé, la empresa tenía otro nombre. Es una empresa liderada por hombres, las mujeres no tenemos oportunidad. Tener eso claro me sirvió para aguantar tantos años.

**¿Cómo hiciste contacto con la empresa o cómo fue que hiciste para entrar a trabajar en la empresa? ¿Siempre ocupaste el mismo puesto?**

Mi papá conocía al dueño, le pidió trabajo para mí y así fue que empecé, cuando yo ingresé, la empresa no se llamaba así, tenía otro nombre. Si bien hace muchos años que estoy, siempre ocupé el mismo puesto. Los únicos que podían ocupar otros puestos eran los hombres.

**En tu empresa, ¿existen posibilidades de crecimiento en tu puesto de trabajo o en otros vinculados al sector metalúrgico? ¿Tuviste oportunidades de acceder a ellas? ¿Qué requisitos son necesarios? ¿Tuviste que formarte? ¿En qué institución?**

No tuve posibilidades de crecimiento.

**¿Compartís tu ámbito de trabajo con más mujeres o con más hombres? ¿Cómo es el clima y el ambiente de trabajo? ¿Todos ganan lo mismo o de qué factores depende?**

El clima de trabajo es bueno, en general tengo mayor contacto con mujeres. Me llevo bien con todas y siempre trato de darles los mejores consejos por mi experiencia. No todos ganan lo mismo, eso depende de la antigüedad y de la categoría. Personalmente, no veo las horas de jubilarme. Quiero dedicarle tiempo a mis nietos.

**Suponiendo que en la industria metalúrgica siempre suele haber más puestos de trabajo y posibilidades de ascenso para los hombres, ¿cuáles fueron los mayores desafíos que enfrentaste como mujer dentro de este ámbito? ¿Experimentaste discriminación de género de algún tipo en tu trabajo? (chistes o comentarios machistas, diferencias con respecto al sueldo percibido o a las tareas que desempeñas en tu puesto de trabajo o incluso en las posibilidades de acceso a otros puestos de trabajo y de profesionalización). Si puede dar algún ejemplo o anécdota. ¿Cómo te sentiste ante esas situaciones?**

Muchas veces me sentí mal en el ambiente laboral, no me alcanzan los dedos de las manos para contar, tengo muchas anécdotas y muchos comentarios, casi todos dudando de mi capacidad por ser mujer.

**¿Notaste algún cambio en la cultura organizacional en términos de inclusión de género desde que te uniste a la empresa? (por ejemplo...) ¿La empresa tiene políticas específicas para promover la igualdad de género y diversidad? (por ejemplo maternidad, jornada laboral flexible, formación.**

La empresa no tiene políticas, en mi caso se me complicó muchos años porque yo tenía que trabajar y dejar a mis hijos con mi mamá. Ella me los cuidaba mientras trabajaba, cuando llegaba a mi casa estaba cansada y tenía que estar del mejor humor posible por mis hijos, los hijos son un trabajo.

Sé que en otras empresas de otros rubros hay guarderías para que las empleadas puedan dejar a sus hijos mientras trabajan, al menos unas horas.

**Con respecto a tu desarrollo profesional, ¿cómo ha evolucionado tu carrera en la industria? ¿Tuviste oportunidades de ascenso o de mejora salarial? ¿Realizan capacitaciones dentro de la empresa? ¿Qué tipo de capacitaciones? ¿Cómo contribuye esta formación a tu situación laboral? ¿Cómo percibís las oportunidades de desarrollo profesional para las mujeres en comparación con los hombres en este sector?**

No tuve oportunidades de ascenso. Comparando con épocas anteriores, pienso que actualmente las mujeres tienen mayores oportunidades de igual modo considero que el hombre por ser hombre tiene una gran parte del terreno allanado.

**¿Las mujeres son innovadoras dentro de la industria? ¿Participaste de algún proyecto de innovación dentro de la empresa?**

No hay innovación dentro de la industria.

**¿Cuál te parece que puede ser la principal contribución en materia de género dentro del sector? ¿Qué cambios te gustaría ver en términos de igualdad de género y oportunidades profesionales?**

Me gustaría que la sociedad sea más igualitaria, que no se mire si es hombre o mujer, que se mida a la persona por su capacidad.

#### **Sexta entrevista**

**¿Cómo te llamás? ¿Qué edad tenés? ¿A qué te dedicás?**

Me llamo **Belén**, tengo 31 años, me dedico a liquidar sueldos y a realizar tareas administrativas.

**¿En qué empresa trabajas? ¿Qué cargo ocupás en esa empresa? ¿Hace cuánto tiempo empezaste a trabajar ahí? ¿Recordás cuál fue tu primera impresión al momento de ingresar a la empresa?**

Trabajo en la empresa B, mi puesto es de auxiliar administrativa jr, hace 1 año que estoy en la empresa. Mi primera impresión fue positiva.

**¿Cómo hiciste contacto con la empresa o cómo fue que hiciste para entrar a trabajar en la empresa? ¿Siempre ocupaste el mismo puesto?**

Entré a la empresa gracias a que vi un anuncio en una consultora, mandé mi cv y a la semana me llamaron para una entrevista. Después tuve dos entrevistas más hasta que me avisaron que fui seleccionada. Si, siempre estuve en el mismo puesto.

**En tu empresa, ¿existen posibilidades de crecimiento en tu puesto de trabajo o en otros vinculados al sector metalúrgico? ¿Tuviste oportunidades de acceder a ellas? ¿Qué requisitos son necesarios? ¿Tuviste que formarte? ¿En qué institución?**

Nunca me explicaron nada sobre ese tema.

**¿Compartís tu ámbito de trabajo con más mujeres o con más hombres? ¿Cómo es el clima y el ambiente de trabajo? ¿Todos ganan lo mismo o de qué factores depende?**

Somos tres administrativas en la empresa, comparto más con mujeres y el ambiente de trabajo es bueno, nos llevamos bien y nos ayudamos siempre. No ganamos lo mismo porque estamos en diferentes categorías

**Suponiendo que en la industria metalúrgica siempre suele haber más puestos de trabajo y posibilidades de ascenso para los hombres, ¿cuáles fueron los mayores desafíos que enfrentaste como mujer dentro de este ámbito? ¿Experimentaste discriminación de género de algún tipo en tu trabajo? (chistes o comentarios machistas, diferencias con respecto al sueldo percibido o a las tareas que desempeñas en tu puesto de trabajo o incluso en las posibilidades de acceso a otros puestos de trabajo y de profesionalización). Si puede dar algún ejemplo o anécdota. ¿Cómo te sentiste ante esas situaciones?**

No tuve experiencias negativas por parte de mis pares, pero si por parte del supervisor. Cuando se tiene que comunicar con nosotras lo hace de una mala manera, levantando el tono de voz.

A mi no me afecta porque tengo una personalidad fuerte, pero mis compañeras son muy sensibles y se ponen mal.

**¿Notaste algún cambio en la cultura organizacional en términos de inclusión de género desde que te uniste a la empresa? (por ejemplo...) ¿La empresa tiene políticas específicas para promover la igualdad de género y diversidad? (por ejemplo maternidad, jornada laboral flexible, formación.**

No noté ningún cambio de esa índole, por lo menos no recuerdo nada de eso. Lo que puedo decirte es que sería bueno tener horarios flexibles porque sé de compañeras con hijos que se pierden actos escolares por estar trabajando.

**Con respecto a tu desarrollo profesional, ¿cómo ha evolucionado tu carrera en la industria? ¿Tuviste oportunidades de ascenso o de mejora salarial? ¿Realizan capacitaciones dentro de la empresa? ¿Qué tipo de capacitaciones? ¿Cómo contribuye esta formación a tu situación laboral? ¿Cómo percibís las oportunidades de desarrollo profesional para las mujeres en comparación con los hombres en este sector?**

Mi salario aumenta en función de la inflación, además estoy adherida al convenio de metalúrgicos.

**¿Las mujeres son innovadoras dentro de la industria? ¿Participaste de algún proyecto de innovación dentro de la empresa?**

no veo que las mujeres sean innovadoras porque cualquier proyecto que venga de una mujer no se toma en cuenta.

**¿Cuál te parece que puede ser la principal contribución en materia de género dentro del sector? ¿Qué cambios te gustaría ver en términos de igualdad de género y oportunidades profesionales?**

Me parece una buena implementación tener una guardería para las mujeres que tienen hijos.

### **Séptima entrevista**

**¿Cómo te llamás? ¿Qué edad tenés? ¿A qué te dedicás?**

Mi nombre es **Josefina** tengo 40 años, soy empleada en una empresa metalúrgica,

**¿En qué empresa trabajas? ¿Qué cargo ocupás en esa empresa? ¿Hace cuánto tiempo empezaste a trabajar ahí? ¿Recordás cuál fue tu primera impresión al momento de ingresar a la empresa?**

Trabajo en empresa B como empleada administrativa, empecé a trabajar hace 10 años

**¿Cómo hiciste contacto con la empresa o cómo fue que hiciste para entrar a trabajar en la empresa? ¿Siempre ocupaste el mismo puesto?**

Entré a trabajar en la empresa gracias a que mi hermana me consiguió una entrevista, empecé liquidando sueldos, hoy en día hago un poco de todo. Siempre ocupé el mismo puesto.

**En tu empresa, ¿existen posibilidades de crecimiento en tu puesto de trabajo o en otros vinculados al sector metalúrgico? ¿Tuviste oportunidades de acceder a ellas? ¿Qué requisitos son necesarios? ¿Tuviste que formarte? ¿En qué institución?**

De vez en cuando nos mandan correos con diferentes capacitaciones para que hagamos como por ejemplo capacitaciones de excel, o ingles. Cursos básicos pero necesarios.

**¿Compartís tu ámbito de trabajo con más mujeres o con más hombres? ¿Cómo es el clima y el ambiente de trabajo? ¿Todos ganan lo mismo o de qué factores depende?**

Comparto mi ámbito de trabajo con dos compañeras más. El día a día es bueno pero a veces discutimos por pavadas. No todas ganamos lo mismo, yo estoy ganando un poquito más por mi antigüedad.

**Suponiendo que en la industria metalúrgica siempre suele haber más puestos de trabajo y posibilidades de ascenso para los hombres, ¿cuáles fueron los mayores desafíos que enfrentaste como mujer dentro de este ámbito? ¿Experimentaste discriminación de género de algún tipo en tu trabajo? (chistes o comentarios machistas, diferencias con respecto al sueldo percibido o a las tareas que desempeñas en tu puesto de trabajo o incluso en las posibilidades de acceso a otros puestos de trabajo y de profesionalización). Si puede dar algún ejemplo o anécdota. ¿Cómo te sentiste ante esas situaciones?**

No se si podría considerarse como un desafío pero podría decirte que es muy triste que por ser mujeres no podamos ocupar otros cargos, si bien nadie nos lo dijo explícitamente, se siente eso, se percibe. Yo particularmente, hace muchos años que hago las mismas tareas.

**¿Notaste algún cambio en la cultura organizacional en términos de inclusión de género desde que te uniste a la empresa? (por ejemplo...) ¿La empresa tiene políticas específicas para promover la igualdad de género y diversidad? (por ejemplo maternidad, jornada laboral flexible, formación.**

No noté ese tipo de políticas desde que ingresé.

**Con respecto a tu desarrollo profesional, ¿cómo ha evolucionado tu carrera en la industria? ¿Tuviste oportunidades de ascenso o de mejora salarial? ¿Realizan capacitaciones dentro de la empresa? ¿Qué tipo de capacitaciones? ¿Cómo contribuye esta formación a tu situación laboral? ¿Cómo percibís las oportunidades de desarrollo profesional para las mujeres en comparación con los hombres en este sector?**

Mi carrera no ha evolucionado mucho debido a que sigo ocupando el mismo puesto desde hace 10 años. Como te dije anteriormente, el sueldo está sujeto a la categoría salarial y a la antigüedad.

**¿Las mujeres son innovadoras dentro de la industria? ¿Participaste de algún proyecto de innovación dentro de la empresa?**

No participé en ningún proyecto dentro de la industria.

**¿Cuál te parece que puede ser la principal contribución en materia de género dentro del sector? ¿Qué cambios te gustaría ver en términos de igualdad de género y oportunidades profesionales?**

No pretendo mucho, solo que existan las mismas posibilidades para todos, independientemente del género.

### **Octava entrevista:**

**¿Cómo te llamás? ¿Qué edad tenés? ¿A qué te dedicás?**

Mi nombre es **Alejandra**, tengo 50 años soy administrativa.

**¿En qué empresa trabajas? ¿Qué cargo ocupás en esa empresa? ¿Hace cuánto tiempo empezaste a trabajar ahí? ¿Recordás cuál fue tu primera impresión al momento de ingresar a la empresa?**

Trabajo en la empresa empresa B, realizando tareas administrativas, trabajo hace 5 años.

**¿Cómo hiciste contacto con la empresa o cómo fue que hiciste para entrar a trabajar en la empresa? ¿Siempre ocupaste el mismo puesto?**

El primer contacto lo realicé gracias a una publicación que vi en una consultora.

**En tu empresa, ¿existen posibilidades de crecimiento en tu puesto de trabajo o en otros vinculados al sector metalúrgico? ¿Tuviste oportunidades de acceder a ellas? ¿Qué requisitos son necesarios? ¿Tuviste que formarte? ¿En qué institución?**

No hay posibilidades de crecimiento en la empresa.

**¿Compartís tu ámbito de trabajo con más mujeres o con más hombres? ¿Cómo es el clima y el ambiente de trabajo? ¿Todos ganan lo mismo o de qué factores depende?**

Comparto mi ámbito de trabajo con más mujeres que hombres, tenemos buena relación, es un buen clima de trabajo.

**Suponiendo que en la industria metalúrgica siempre suele haber más puestos de trabajo y posibilidades de ascenso para los hombres, ¿cuáles fueron los mayores desafíos que enfrentaste como mujer dentro de este ámbito? ¿Experimentaste discriminación de género de algún tipo en tu trabajo? (chistes o comentarios machistas, diferencias con respecto al sueldo percibido o a las tareas que desempeñás en tu puesto de trabajo o incluso en las posibilidades de acceso a otros puestos de trabajo y de profesionalización). Si puede dar algún ejemplo o anécdota. ¿Cómo te sentiste ante esas situaciones?**

Los mayores desafíos, creo yo, es la eterna lucha que tenemos las mujeres para poder alcanzar puestos de tipo gerenciales. No experimenté discriminación.

**¿Notaste algún cambio en la cultura organizacional en términos de inclusión de género desde que te uniste a la empresa? (por ejemplo...) ¿La empresa tiene políticas específicas para promover la igualdad de género y diversidad? (por ejemplo maternidad, jornada laboral flexible, formación.**

Me gustaría que alguna vez se proponga la jornada flexible, facilita la tarea de las madres.

**Con respecto a tu desarrollo profesional, ¿cómo ha evolucionado tu carrera en la industria? ¿Tuviste oportunidades de ascenso o de mejora salarial? ¿Realizan capacitaciones dentro de la empresa? ¿Qué tipo de capacitaciones? ¿Cómo contribuye esta formación a tu situación laboral? ¿Cómo percibís las oportunidades de desarrollo profesional para las mujeres en comparación con los hombres en este sector?**

Creo que los hombres tienen mayores posibilidades que las mujeres solo por ser varones, creo que está la creencia general que las mujeres somos inferiores que los hombres.

**¿Las mujeres son innovadoras dentro de la industria? ¿Participaste de algún proyecto de innovación dentro de la empresa?**

No participé en ningún proyecto dentro de la industria. Creo que las mujeres somos innovadoras y tenemos buenas ideas pero no somos escuchadas.

**¿Cuál te parece que puede ser la principal contribución en materia de género dentro del sector? ¿Qué cambios te gustaría ver en términos de igualdad de género y oportunidades profesionales?**

Estaría bueno que se delimite un cupo de personal femenino en la industria, esa acción garantiza mayor equidad.

#### **novena entrevista:**

**¿Cómo te llamás? ¿Qué edad tenés? ¿A qué te dedicás?**

Mi nombre es **Betiana**, tengo 40 años, soy empleada, trabajo en relación de dependencia.

**¿En qué empresa trabajas? ¿Qué cargo ocupás en esa empresa? ¿Hace cuánto tiempo empezaste a trabajar ahí? ¿Recordás cuál fue tu primera impresión al momento de ingresar a la empresa?**

Trabajo en la empresa A , soy operaria y hago control de calidad. Empecé a trabajar hace 5 años. Mi primera impresión fue buena.

**¿Cómo hiciste contacto con la empresa o cómo fue que hiciste para entrar a trabajar en la empresa? ¿Siempre ocupaste el mismo puesto?**

Una amiga me pasó el número de la chica de Recursos Humanos porque justo necesitaban reemplazar a una persona por licencia por embarazo.

**En tu empresa, ¿existen posibilidades de crecimiento en tu puesto de trabajo o en otros vinculados al sector metalúrgico? ¿Tuviste oportunidades de acceder a ellas? ¿Qué requisitos son necesarios? ¿Tuviste que formarte? ¿En qué institución?**

No existen posibilidades de crecimiento, al menos nadie me lo comunicó.

**¿Compartís tu ámbito de trabajo con más mujeres o con más hombres? ¿Cómo es el clima y el ambiente de trabajo? ¿Todos ganan lo mismo o de qué factores depende?**

En términos generales hay mayor cantidad de hombres que de mujeres en la empresa, pero yo trabajo con mujeres en el control de las válvulas, es un trabajo designado para mujeres.

**Suponiendo que en la industria metalúrgica siempre suele haber más puestos de trabajo y posibilidades de ascenso para los hombres, ¿cuáles fueron los mayores desafíos que enfrentaste como mujer dentro de este ámbito? ¿Experimentaste discriminación de género de algún tipo en tu trabajo? (chistes o comentarios machistas, diferencias con respecto al sueldo percibido o a las tareas que desempeñas en tu puesto de trabajo o incluso en las posibilidades de acceso a otros puestos de trabajo y de profesionalización). Si puede dar algún ejemplo o anécdota. ¿Cómo te sentiste ante esas situaciones?**

Cuando ingresé lo hice feliz porque necesitaba el trabajo pero con el tiempo esa felicidad se fue, me di cuenta que trabajar en una metalúrgica no es sencillo porque hay que lidiar con comentarios machistas, opiniones sobre el cuerpo de las mujeres y opiniones sobre el trabajo que hacemos, no es fácil. Con el diario del lunes te puedo decir que no aconsejo trabajar en ese ambiente pero a veces no queda otra.

**¿Notaste algún cambio en la cultura organizacional en términos de inclusión de género desde que te uniste a la empresa? (por ejemplo...) ¿La empresa tiene políticas específicas para promover la igualdad de género y diversidad? (por ejemplo maternidad, jornada laboral flexible, formación.**

La cultura organizacional es trabajar y no hacer reclamos, la que pide algo se queda sin trabajo, eso le pasó a una compañera, sin previo aviso le llegó el telegrama de despido.

No creo que existan políticas que promuevan la igualdad de género, opino que es todo lo contrario.

**Con respecto a tu desarrollo profesional, ¿cómo ha evolucionado tu carrera en la industria? ¿Tuviste oportunidades de ascenso o de mejora salarial? ¿Realizan capacitaciones dentro de la empresa? ¿Qué tipo de capacitaciones? ¿Cómo contribuye**

**esta formación a tu situación laboral? ¿Cómo percibís las oportunidades de desarrollo profesional para las mujeres en comparación con los hombres en este sector?**

No percibo oportunidades de desarrollo.

**¿Las mujeres son innovadoras dentro de la industria? ¿Participaste de algún proyecto de innovación dentro de la empresa?**

Las mujeres seguramente podrían ser innovadoras, pero faltan los medios y las oportunidades para poder serlo.

**¿Cuál te parece que puede ser la principal contribución en materia de género dentro del sector? ¿Qué cambios te gustaría ver en términos de igualdad de género y oportunidades profesionales?**

Me gustaría que podamos ser escuchadas y comprendidas.

#### **décima entrevista:**

**¿Cómo te llamás? ¿Qué edad tenés? ¿A qué te dedicás?**

Me llamo Ariela tengo 25 años y soy administrativa de RRHH

**¿En qué empresa trabajas? ¿Qué cargo ocupás en esa empresa? ¿Hace cuánto tiempo empezaste a trabajar ahí? ¿Recordás cuál fue tu primera impresión al momento de ingresar a la empresa?**

Trabajo en la empresa B, soy administrativa de RRHH, hace un año que trabajo, empecé como pasante. Tuve una impresión positiva ya que es mi primer trabajo.

**¿Cómo hiciste contacto con la empresa o cómo fue que hiciste para entrar a trabajar en la empresa? ¿Siempre ocupaste el mismo puesto?**

Por medio de la facultad ingresé a la empresa, vi publicada una pasantía en la página de la facultad que era por tres meses, pasados esos meses quedé efectiva.

**En tu empresa, ¿existen posibilidades de crecimiento en tu puesto de trabajo o en otros vinculados al sector metalúrgico? ¿Tuviste oportunidades de acceder a ellas? ¿Qué requisitos son necesarios? ¿Tuviste que formarte? ¿En qué institución?**

No hay oportunidades de carrera, los puestos gerenciales son para los hombres. Varias veces pregunté por ese tema y no tuve una respuesta concreta. Las formaciones que hago las pago yo y veo a la empresa como un puente para conseguir un puesto superior en otra empresa de otro rubro.

**¿Compartís tu ámbito de trabajo con más mujeres o con más hombres? ¿Cómo es el clima y el ambiente de trabajo? ¿Todos ganan lo mismo o de qué factores depende?**

Mi ámbito de trabajo lo comparto con dos compañeras de trabajo, hacemos liquidaciones de sueldos. Ellas hacen más tiempo que están en la empresa, el ambiente de trabajo es bueno. Me gusta compartir el día a día con ellas.

**Suponiendo que en la industria metalúrgica siempre suele haber más puestos de trabajo y posibilidades de ascenso para los hombres, ¿cuáles fueron los mayores desafíos que enfrentaste como mujer dentro de este ámbito? ¿Experimentaste discriminación de género de algún tipo en tu trabajo? (chistes o comentarios machistas, diferencias con respecto al sueldo percibido o a las tareas que desempeñas en tu puesto de trabajo o incluso en las posibilidades de acceso a otros puestos de trabajo y de profesionalización). Si puede dar algún ejemplo o anécdota. ¿Cómo te sentiste ante esas situaciones?**

Personalmente no sentí discriminación, pero sé que las chicas que trabajan en control de calidad tienen que lidiar con comentarios fuera de lugar por parte de los hombres.

**¿Notaste algún cambio en la cultura organizacional en términos de inclusión de género desde que te uniste a la empresa? (por ejemplo...) ¿La empresa tiene políticas específicas para promover la igualdad de género y diversidad? (por ejemplo maternidad, jornada laboral flexible, formación.**

La empresa no tiene ese tipo de políticas.

**Con respecto a tu desarrollo profesional, ¿cómo ha evolucionado tu carrera en la industria? ¿Tuviste oportunidades de ascenso o de mejora salarial? ¿Realizan capacitaciones dentro de la empresa? ¿Qué tipo de capacitaciones? ¿Cómo contribuye**

**esta formación a tu situación laboral? ¿Cómo percibís las oportunidades de desarrollo profesional para las mujeres en comparación con los hombres en este sector?**

No tengo claro si es un ascenso, en mi caso empecé como pasante y actualmente estoy en planta permanente. Creo que los hombres tienen mayores posibilidades de crecimiento profesional. Se los considera más por ser hombres. No se si pasa en todos los rubros pero acá, si.

**¿Las mujeres son innovadoras dentro de la industria? ¿Participaste de algún proyecto de innovación dentro de la empresa?**

No participé en ningún proyecto.

**¿Cuál te parece que puede ser la principal contribución en materia de género dentro del sector? ¿Qué cambios te gustaría ver en términos de igualdad de género y oportunidades profesionales?**

Me gustaría que las mujeres ocupemos cargos de jerarquía y que tengamos personas a cargo. Las mujeres deberíamos tener una mayor presencia en las industrias.

#### **décima primera:**

**¿Cómo te llamás? ¿Qué edad tenés? ¿A qué te dedicás?**

Mi nombre es **Florencia** tengo 32 años y trabajo como operaria en el sector de control de calidad.

**¿En qué empresa trabajas? ¿Qué cargo ocupás en esa empresa? ¿Hace cuánto tiempo empezaste a trabajar ahí? ¿Recordás cuál fue tu primera impresión al momento de ingresar a la empresa?**

Trabajo en empresa B, estoy como operaria de control de calidad, hace 5 años. Mi primera impresión fue negativa porque tenía los comentarios de una prima que también trabaja en el sector. Ella me mencionó que los horarios en la empresa son poco flexibles y que hay que convivir con hombres.

**¿Cómo hiciste contacto con la empresa o cómo fue que hiciste para entrar a trabajar en la empresa? ¿Siempre ocupaste el mismo puesto?**

Mi primer contacto con la empresa fue gracias a mi prima, justo estaban buscando personal y me recomendó. Ella pasó mi cv y a la semana me llamaron. Si, desde que entré a trabajar estoy en el mismo puesto.

**En tu empresa, ¿existen posibilidades de crecimiento en tu puesto de trabajo o en otros vinculados al sector metalúrgico? ¿Tuviste oportunidades de acceder a ellas? ¿Qué requisitos son necesarios? ¿Tuviste que formarte? ¿En qué institución?**

No se si existen posibilidades de crecimiento, no conozco a alguien que haya podido cambiar de puesto. Nosotras en el control revisamos las válvulas y nos acostumbramos a eso.

**¿Compartís tu ámbito de trabajo con más mujeres o con más hombres? ¿Cómo es el clima y el ambiente de trabajo? ¿Todos ganan lo mismo o de qué factores depende?**

Mi puesto de trabajo lo comparto con más mujeres que hombres porque es control de calidad pero en la fábrica hay más hombres que mujeres. Por ejemplo, a nosotras nos inspeccionan las válvulas los hombres y nos dicen si tenemos que corregir algo.

Jamás se me ocurrió pensar que yo podía ocupar ese puesto por ejemplo porque nunca vi a una mujer.

**Suponiendo que en la industria metalúrgica siempre suele haber más puestos de trabajo y posibilidades de ascenso para los hombres, ¿cuáles fueron los mayores desafíos que enfrentaste como mujer dentro de este ámbito? ¿Experimentaste discriminación de género de algún tipo en tu trabajo? (chistes o comentarios machistas, diferencias con respecto al sueldo percibido o a las tareas que desempeñas en tu puesto de trabajo o incluso en las posibilidades de acceso a otros puestos de trabajo y de profesionalización). Si puede dar algún ejemplo o anécdota. ¿Cómo te sentiste ante esas situaciones?**

Creo que el mayor desafío es convivir en un ambiente lleno de hombres. No sé qué más podría agregar.

**¿Notaste algún cambio en la cultura organizacional en términos de inclusión de género desde que te uniste a la empresa? (por ejemplo...) ¿La empresa tiene políticas específicas para promover la igualdad de género y diversidad? (por ejemplo maternidad, jornada laboral flexible, formación.**

No.

**Con respecto a tu desarrollo profesional, ¿cómo ha evolucionado tu carrera en la industria? ¿Tuviste oportunidades de ascenso o de mejora salarial? ¿Realizan capacitaciones dentro de la empresa? ¿Qué tipo de capacitaciones? ¿Cómo contribuye esta formación a tu situación laboral? ¿Cómo percibís las oportunidades de desarrollo profesional para las mujeres en comparación con los hombres en este sector?**

No tuve oportunidades de ascenso, creo que los hombres tienen mayores posibilidades en relación a las mujeres.

**¿Las mujeres son innovadoras dentro de la industria? ¿Participaste de algún proyecto de innovación dentro de la empresa?**

No participé en ningún proyecto.

**¿Cuál te parece que puede ser la principal contribución en materia de género dentro del sector? ¿Qué cambios te gustaría ver en términos de igualdad de género y oportunidades profesionales?**

Me gustaría que después de unos años se pueda solicitar crecer en el puesto.

#### **décima segunda:**

**¿Cómo te llamás? ¿Qué edad tenés? ¿A qué te dedicás?**

Mi nombre es **Micaela** y tengo 37 años. Soy mamá de Joaquin, emprendedora y trabajo en una empresa del rubro metalúrgico.

**¿En qué empresa trabajas? ¿Qué cargo ocupás en esa empresa? ¿Hace cuánto tiempo empezaste a trabajar ahí? ¿Recordás cuál fue tu primera impresión al momento de ingresar a la empresa?**

Trabajo en la empresa A, mi puesto es el de operaria de control de calidad, hace 3 años. Mi impresión fue positiva porque significaba un ingreso fijo mensual para mi familia.

**¿Cómo hiciste contacto con la empresa o cómo fue que hiciste para entrar a trabajar en la empresa? ¿Siempre ocupaste el mismo puesto?**

Hacia meses estaba en búsqueda de algo fijo, una amiga me mandó una búsqueda que aparecía en “Quiero trabajo ya”. Si, siempre ocupé el mismo puesto.

**En tu empresa, ¿existen posibilidades de crecimiento en tu puesto de trabajo o en otros vinculados al sector metalúrgico? ¿Tuviste oportunidades de acceder a ellas? ¿Qué requisitos son necesarios? ¿Tuviste que formarte? ¿En qué institución?**

Cuando ingresé dos compañeras me explicaron lo que tenía que hacer en mi puesto de trabajo, al día siguiente me comentaron sobre los elementos que tenía que usar para protegerme por cualquier cosa que pase.

**¿Compartís tu ámbito de trabajo con más mujeres o con más hombres? ¿Cómo es el clima y el ambiente de trabajo? ¿Todos ganan lo mismo o de qué factores depende?**

Mi ámbito de trabajo lo comparto con mujeres, el clima de trabajo es bueno, son buenas compañeras de trabajo. Tengo entendido que no todas ganamos lo mismo.

**Suponiendo que en la industria metalúrgica siempre suele haber más puestos de trabajo y posibilidades de ascenso para los hombres, ¿cuáles fueron los mayores desafíos que enfrentaste como mujer dentro de este ámbito? ¿Experimentaste discriminación de género de algún tipo en tu trabajo? (chistes o comentarios machistas, diferencias con respecto al sueldo percibido o a las tareas que desempeñas en tu puesto de trabajo o incluso en las posibilidades de acceso a otros puestos de trabajo y de profesionalización). Si puede dar algún ejemplo o anécdota. ¿Cómo te sentiste ante esas situaciones?**

Si, experimenté algunos comentarios de compañeros de trabajo, en mi caso los dejo pasar porque necesito el trabajo y lo quiero cuidar. Trato de hacer la mía.

**¿Notaste algún cambio en la cultura organizacional en términos de inclusión de género desde que te uniste a la empresa? (por ejemplo...) ¿La empresa tiene políticas específicas para promover la igualdad de género y diversidad? (por ejemplo maternidad, jornada laboral flexible, formación.**

En mi caso que soy madre, sería de gran ayuda que la jornada laboral sea flexible porque actualmente mi hijo se queda con mi mamá mientras yo trabajo, si bien mis horarios son rotativos, tengo muchas horas fuera de casa.

**Con respecto a tu desarrollo profesional, ¿cómo ha evolucionado tu carrera en la industria? ¿Tuviste oportunidades de ascenso o de mejora salarial? ¿Realizan capacitaciones dentro de la empresa? ¿Qué tipo de capacitaciones? ¿Cómo contribuye esta formación a tu situación laboral? ¿Cómo percibís las oportunidades de desarrollo profesional para las mujeres en comparación con los hombres en este sector?**

No tuve oportunidades de ascenso, seguramente mis respuestas no son las que vos quieres escuchar. Yo sé que las mujeres tenemos menos oportunidades que los hombres porque lo veo día a día pero yo soy una agradecida por el lugar que tengo hoy en día y siempre procuro cuidarlo.

**¿Las mujeres son innovadoras dentro de la industria? ¿Participaste de algún proyecto de innovación dentro de la empresa?**

No participé en ningún proyecto.

**¿Cuál te parece que puede ser la principal contribución en materia de género dentro del sector? ¿Qué cambios te gustaría ver en términos de igualdad de género y oportunidades profesionales?**

Me gustaría tener flexibilidad horaria para poder estar más tiempo con mi hijo.

### **décima tercera**

**¿Cómo te llamás? ¿Qué edad tenés? ¿A qué te dedicás?**

Me llamo **Melany**, tengo 26 años. Soy empleada administrativa.

**¿En qué empresa trabajas? ¿Qué cargo ocupás en esa empresa? ¿Hace cuánto tiempo empezaste a trabajar ahí? ¿Recordás cuál fue tu primera impresión al momento de ingresar a la empresa?**

Trabajo en la empresa A, mi cargo es el de auxiliar administrativa, en el área de administración y compras. Empecé a trabajar hace un año y medio aproximadamente.

**¿Cómo hiciste contacto con la empresa o cómo fue que hiciste para entrar a trabajar en la empresa? ¿Siempre ocupaste el mismo puesto?**

Mandé mi cv a la empresa, después de 6 meses mas o menos, me llamaron desde recursos humanos para tener una entrevista. Si, siempre ocupé el mismo puesto.

**En tu empresa, ¿existen posibilidades de crecimiento en tu puesto de trabajo o en otros vinculados al sector metalúrgico? ¿Tuviste oportunidades de acceder a ellas? ¿Qué requisitos son necesarios? ¿Tuviste que formarte? ¿En qué institución?**

En mi puesto sí, nos dieron algunas capacitaciones gratuitas, teníamos que verlas y ver si podíamos replicar algo de lo que nos enseñaron en las tareas diarias. A mi no me sirvió de mucho porque te enseñaban a digitalizar la información y en la empresa no hay tantos avances respecto a ese tema.

**¿Compartís tu ámbito de trabajo con más mujeres o con más hombres? ¿Cómo es el clima y el ambiente de trabajo? ¿Todos ganan lo mismo o de qué factores depende?**

Mi lugar de trabajo lo comparto con mujeres, tenemos buena relación, siempre charlamos y nos llevamos bien.

**Suponiendo que en la industria metalúrgica siempre suele haber más puestos de trabajo y posibilidades de ascenso para los hombres, ¿cuáles fueron los mayores desafíos que enfrentaste como mujer dentro de este ámbito? ¿Experimentaste discriminación de género de algún tipo en tu trabajo? (chistes o comentarios machistas, diferencias con respecto al sueldo percibido o a las tareas que desempeñas en tu puesto de trabajo o incluso en las posibilidades de acceso a otros puestos de trabajo y de profesionalización). Si puede dar algún ejemplo o anécdota. ¿Cómo te sentiste ante esas situaciones?**

No experimenté discriminación pero he escuchado comentarios de chicas que si han sufrido discriminación. Lo que noto es que no hay posibilidades de crecimiento en los puestos.

**¿Notaste algún cambio en la cultura organizacional en términos de inclusión de género desde que te uniste a la empresa? (por ejemplo...) ¿La empresa tiene políticas específicas para promover la igualdad de género y diversidad? (por ejemplo maternidad, jornada laboral flexible, formación.**

La empresa no tiene políticas de género, al tener horarios rotativos, para las chicas de control de calidad sería un gran beneficio tener horario flexible al menos un día a la semana, además

de tener guardería. Los horarios rotativos con el tiempo cansan mucho, el cuerpo se acostumbra pero es cansador.

**Con respecto a tu desarrollo profesional, ¿cómo ha evolucionado tu carrera en la industria? ¿Tuviste oportunidades de ascenso o de mejora salarial? ¿Realizan capacitaciones dentro de la empresa? ¿Qué tipo de capacitaciones? ¿Cómo contribuye esta formación a tu situación laboral? ¿Cómo percibís las oportunidades de desarrollo profesional para las mujeres en comparación con los hombres en este sector?**

Yo ingresé hace poco a la empresa, todavía no tuve mejora salarial, no tengo conocimiento si realizan capacitaciones pero en lo personal no creo tener posibilidades de desarrollo.

**¿Las mujeres son innovadoras dentro de la industria? ¿Participaste de algún proyecto de innovación dentro de la empresa?**

Las mujeres serían innovadoras en la industria si son escuchadas, en el contexto actual de la empresa no creo que suceda. Falta una persona que vele por los intereses de las trabajadoras. Falta una persona que proponga y promueva los proyectos de innovación.

**¿Cuál te parece que puede ser la principal contribución en materia de género dentro del sector? ¿Qué cambios te gustaría ver en términos de igualdad de género y oportunidades profesionales?**

Un poco lo que te comenté antes es lo que pienso,

**décima cuarta:**

**¿Cómo te llamás? ¿Qué edad tenés? ¿A qué te dedicás?**

Mi nombre es **Julieta**, tengo 29 años y una hija. Soy operaria de control de calidad en la empresa A.

**¿En qué empresa trabajas? ¿Qué cargo ocupás en esa empresa? ¿Hace cuánto tiempo empezaste a trabajar ahí? ¿Recordás cuál fue tu primera impresión al momento de ingresar a la empresa?**

Trabajo en la empresa A como operaria hace 3 años.. Mi primera impresión fue buena, la verdad yo necesitaba trabajar para mantener a mi hija ya que su papá no se hace cargo de los gastos.

**¿Cómo hiciste contacto con la empresa o cómo fue que hiciste para entrar a trabajar en la empresa? ¿Siempre ocupaste el mismo puesto?**

Dejé de estudiar porque quedé embarazada de mi hija y cuando nació me puse a buscar trabajo. Mi trabajo en ese momento era el de buscar trabajo, vi un anuncio y mandé mi curriculum a un correo. Yo empecé a trabajar en el 2021 y estoy en el mismo puesto.

**En tu empresa, ¿existen posibilidades de crecimiento en tu puesto de trabajo o en otros vinculados al sector metalúrgico? ¿Tuviste oportunidades de acceder a ellas? ¿Qué requisitos son necesarios? ¿Tuviste que formarte? ¿En qué institución?**

Si hablamos de crecimiento sí, osea, no sé, yo estoy trabajando y me siento bien en el puesto, me pagan las horas extras y la antigüedad.

Cuando yo ingresé me dieron los elementos de protección necesarios, con el paso del tiempo esos elementos se rompían con el uso, pedí otra ropa de trabajo y no me la dieron, lo mismo pasó con los elementos de protección.

**¿Compartís tu ámbito de trabajo con más mujeres o con más hombres? ¿Cómo es el clima y el ambiente de trabajo? ¿Todos ganan lo mismo o de qué factores depende?**

En mi trabajo somos muchas chicas, de diferentes edades, el clima es bueno, nos llevamos bien y nos ayudamos, yo particularmente tengo más afinidad con algunas chicas pero en general, es buen ambiente.

Creo que sí, todas ganamos lo mismo, la verdad nunca pregunté eso. Puede variar por la cantidad de años.

**Suponiendo que en la industria metalúrgica siempre suele haber más puestos de trabajo y posibilidades de ascenso para los hombres, ¿cuáles fueron los mayores desafíos que enfrentaste como mujer dentro de este ámbito? ¿Experimentaste discriminación de género de algún tipo en tu trabajo? (chistes o comentarios machistas, diferencias con respecto al sueldo percibido o a las tareas que desempeñás en tu puesto de trabajo o**

**incluso en las posibilidades de acceso a otros puestos de trabajo y de profesionalización). Si puede dar algún ejemplo o anécdota. ¿Cómo te sentiste ante esas situaciones?**

Se comenta entre las compañeras que siempre quieren cambiar de trabajo porque lo que cansa mucho es que los horarios van cambiando y nos pagan por quincenas, eso no te da mucha estabilidad; además se complica el tema de la organización.

**¿Notaste algún cambio en la cultura organizacional en términos de inclusión de género desde que te uniste a la empresa? (por ejemplo...) ¿La empresa tiene políticas específicas para promover la igualdad de género y diversidad? (por ejemplo maternidad, jornada laboral flexible, formación.**

No conozco ninguna política, desde que ingresé todo es igual.

**Con respecto a tu desarrollo profesional, ¿cómo ha evolucionado tu carrera en la industria? ¿Tuviste oportunidades de ascenso o de mejora salarial? ¿Realizan capacitaciones dentro de la empresa? ¿Qué tipo de capacitaciones? ¿Cómo contribuye esta formación a tu situación laboral? ¿Cómo percibís las oportunidades de desarrollo profesional para las mujeres en comparación con los hombres en este sector?**

Mi carrera no tuvo avances, yo ingresé haciendo control de calidad y sigo en la misma, soy una agradecida con la empresa por la oportunidad que me dieron de trabajar y trato de cumplir con lo que me piden siempre.

**¿Las mujeres son innovadoras dentro de la industria? ¿Participaste de algún proyecto de innovación dentro de la empresa?**

Participé de charlas que nos dan de vez en cuando en la empresa o de capacitaciones para mejorar la producción, no se si eso es innovar pero está bueno formar parte.

**¿Cuál te parece que puede ser la principal contribución en materia de género dentro del sector? ¿Qué cambios te gustaría ver en términos de igualdad de género y oportunidades profesionales?**

No sé responder esta pregunta.

**décima quinta:**

**¿Cómo te llamás? ¿Qué edad tenés? ¿A qué te dedicás?**

Me llamo **Marta**, tengo 60 años, 4 hijas y soy empleada metalúrgica.

**¿En qué empresa trabajas? ¿Qué cargo ocupás en esa empresa? ¿Hace cuánto tiempo empezaste a trabajar ahí? ¿Recordás cuál fue tu primera impresión al momento de ingresar a la empresa? }**

Trabajo en la empresa A, hace 30 años, mi primera impresión fue positiva, después de pasar mucho tiempo y conocer a la gente de ahí eso fue cambiando.

**¿Cómo hiciste contacto con la empresa o cómo fue que hiciste para entrar a trabajar en la empresa? ¿Siempre ocupaste el mismo puesto?**

Mi contacto con la empresa fue gracias a que me recomendó un amigo de la familia. Buscaban gente y yo necesitaba trabajo. En ese momento yo recién había tenido a mi segunda hija y necesitaba el trabajo porque me había separado de mi pareja. Me vino como anillo al dedo el trabajo.

**En tu empresa, ¿existen posibilidades de crecimiento en tu puesto de trabajo o en otros vinculados al sector metalúrgico? ¿Tuviste oportunidades de acceder a ellas? ¿Qué requisitos son necesarios? ¿Tuviste que formarte? ¿En qué institución?**

Si se podía crecer en la empresa, pero solo los hombres podían, las mujeres siempre están en control de calidad. Yo una vez planteé un aumento y me suspendieron (hace muchos años). Es una empresa muy dura para trabajar.

**¿Compartís tu ámbito de trabajo con más mujeres o con más hombres? ¿Cómo es el clima y el ambiente de trabajo? ¿Todos ganan lo mismo o de qué factores depende?**

Mi ámbito de trabajo lo comparto con más mujeres, si, nos llevamos muy bien todas. Hacemos un lindo equipo de trabajo.

Lo malo del trabajo es que muchas veces gastamos o se nos rompen los elementos de trabajo y no nos reponen, a veces si pero hay que insistir mucho y eso no debería ser así.

**Suponiendo que en la industria metalúrgica siempre suele haber más puestos de trabajo y posibilidades de ascenso para los hombres, ¿cuáles fueron los mayores desafíos que**

**enfrentaste como mujer dentro de este ámbito? ¿Experimentaste discriminación de género de algún tipo en tu trabajo? (chistes o comentarios machistas, diferencias con respecto al sueldo percibido o a las tareas que desempeñas en tu puesto de trabajo o incluso en las posibilidades de acceso a otros puestos de trabajo y de profesionalización). Si puede dar algún ejemplo o anécdota. ¿Cómo te sentiste ante esas situaciones?**

Si, imagínate que en 30 años se vive de todo, mucha discriminación hay. Muchas situaciones injustas, de violencia verbal y nadie nos defiende a nosotras. Esas cosas pasan en la diaria y nadie las ve, o se hacen los que no ven. Pero si, viví de todo.

**¿Notaste algún cambio en la cultura organizacional en términos de inclusión de género desde que te uniste a la empresa? (por ejemplo...) ¿La empresa tiene políticas específicas para promover la igualdad de género y diversidad? (por ejemplo maternidad, jornada laboral flexible, formación.**

A mi me tocó trabajar con distintas generaciones, distintas edades, lo que noto es que la empresa se puede modernizar pero no va a cambiar, ya es así, lo que veo positivo es que las chicas de hoy piden por sus derechos, no se quedan calladas ante las injusticias, eso me parece positivo.

**Con respecto a tu desarrollo profesional, ¿cómo ha evolucionado tu carrera en la industria? ¿Tuviste oportunidades de ascenso o de mejora salarial? ¿Realizan capacitaciones dentro de la empresa? ¿Qué tipo de capacitaciones? ¿Cómo contribuye esta formación a tu situación laboral? ¿Cómo percibís las oportunidades de desarrollo profesional para las mujeres en comparación con los hombres en este sector?**

No tuve oportunidades de ascenso, en general se las daban a los hombres, Considero que los hombres tienen más oportunidades, porque son hombres.

**¿Las mujeres son innovadoras dentro de la industria? ¿Participaste de algún proyecto de innovación dentro de la empresa?**

Yo creo que las nuevas generaciones son chicas con nuevas ideas y con energía para pensar alternativas, en mi caso ya estoy cansada y estoy esperando la jubilación.

**¿Cuál te parece que puede ser la principal contribución en materia de género dentro del sector? ¿Qué cambios te gustaría ver en términos de igualdad de género y oportunidades profesionales?**

Me gustaría que las chicas jóvenes tengan ganas de trabajar y creo que es importante darles la posibilidad de crecer en la empresa.