



Área de Género, Sociedad y Políticas

Maestría en Género, Sociedad y Políticas

**Análisis de Brechas de Género en el contexto
productivo hidrocarburífero del municipio de
Barrancabermeja (Colombia)
Trabajo final**

Autora: Ana María Sierra Santos

Director de Tesis: Freddy Jesús Ruiz Herrera

**Tesis para optar por el grado académico de Magíster en
Género, Sociedad y Políticas**

Fecha: (26/04/2018)

Agradecimientos

El presente trabajo no sería posible sin la colaboración desinteresada de muchas personas convocadas por el tema, que creyeron en la importancia y pertinencia de dar a conocer el inequitativo y particular mundo laboral de las mujeres en una zona como Barrancabermeja.

El primer cómplice fue mi tutor, Freddy Ruiz, quien me tuvo una paciencia enorme y continuamente me alentó a proseguir el empinado camino. A él todo mi aprecio, consideración y agradecimiento por las horas dedicadas a la distancia y los pocos cafés que alcanzamos a compartir. A mi colega y amiga Diana Estupiñán por animarme a asumir el reto de tratar un tema un tanto alejado a mi profesión como abogada, por compartir sus contactos que me abrieron la puerta en la zona, lo mismo que sus conocimientos, revisiones, anotaciones y aportes los viernes por la tarde.

Al Centro de Estudios Regionales del Magdalena Medio por compartir amablemente la información que tenían disponible sobre el tema de manera detallada y por facilitarme el uso de su sistema de georeferenciación.

A todas y cada una de las personas que me permitieron entrevistarlas y que participaron en los grupos focales; sin ellas ningún dato habría tenido el valor de contar la historia que esconden las cifras. A Oliverio, Natalia y Laura por su inmensa ayuda en el trabajo de campo, a Natividad por acogerme como en casa, a Julián por las consultas. Otro agradecimiento especial a Luisa Gallón por sus revisiones y a Natalia Arbeláez por dar el toque final al documento.

Sin olvidar a mi familia, motor de mi existencia. Gracias por creer en mí y en mi cuento. Cualquier iniciativa de transformación social sería insulsa si no empieza por casa.

Resumen

Las brechas de género en el mercado laboral del municipio colombiano de Barrancabermeja tienen causas subyacentes que se relacionan de manera directa con la división sexual del trabajo y la concepción patriarcal del Estado, las instituciones y los entes privados. Esta investigación combinó el método cualitativo y cuantitativo para dar cuenta de ellas, perfilar sus características, indicar la presencia de los fenómenos de techo de cristal y segregación ocupacional, vincular sus particularidades a una economía de enclave petrolero y proponer alternativas para su disminución en el marco de la institucionalidad de una política pública municipal.

Palabras clave:

Empleo, discriminación sexual, división sexual del trabajo, brecha salarial de género, industria petrolera.

JEL: J08, J16, J21, J53.

ABSTRACT

Gender gaps in the labor market of the Colombian municipality of Barrancabermeja have underlying causes that are directly related to the sexual division of labor and the patriarchal conception of the State, institutions and private entities. This research combined the quantitative and qualitative method to account for them, profile their characteristics, indicate the presence of glass ceiling and occupational segregation phenomena, link their particularities to an oil enclave economy and proposes alternatives for their reduction in the framework of the institutionalism of a municipal public policy.

Key words: employment, sexual discrimination, sexual division of labor, gender wage gap, oil industry.

JEL: J08, J16, J21, J53.

Tabla de Contenido

División sexual del trabajo en el centro de la brecha laboral de género	1
¿Es el modelo económico excluyente para las mujeres?: una aproximación conceptual desde la discusión teórica	1
La Brecha Salarial de Género.....	5
La División sexual del trabajo.....	7
Discriminación Horizontal.	9
Discriminación Vertical.	10
Condiciones del ámbito interno contribuyen a la brecha.	11
La Brecha Salarial de Género en el mundo: aproximación desde el estudio de casos.	13
La brecha y la discriminación: dos caras de una misma moneda.....	17
Caracterización del Mercado Laboral de Barrancabermeja: Una Mirada con Perspectiva de Género	20
Oro negro en Colombia	20
El Petróleo en Barrancabermeja: Una revisión desde sus inicios hasta hoy.	21
Ubicación y contexto socio económico de Barrancabermeja.....	24
Demografía de Barrancabermeja	29
Dinámica laboral de Barrancabermeja	32
La oferta laboral en Barrancabermeja.	33
Las mujeres, el trabajo y el hogar: balance imperfecto.....	40
La brecha salarial de Género.....	41
Perspectivas de mediano plazo de Barrancabermeja.....	43
Género, petróleo y territorio	44
Las voces del territorio	44
El método.	44
Resultados del Trabajo de Campo.....	47
Análisis de los resultados del trabajo de campo.....	51
Relaciones de causalidad y temas conexos.	75
Acciones institucionales y sociales (elementos de transformación o continuidad).....	80
Abrir oportunidades para cerrar brechas	86
A qué apuntarle para la disminución de brechas	87

Mecanismos para la implementación de medidas.	91
Conclusiones y recomendaciones generales.....	94
Referencias	96

Lista de figuras

Figura 1. Localización de Barrancabermeja, Santander en Colombia.....	24
Figura 2. Ubicación de Barrancabermeja.....	25
Figura 3. Localización del Magdalena Medio en Colombia.....	27
Figura 4. Pirámide poblacional Barrancabermeja, Santander.....	30
Figura 5. Evolución demográfica de Barrancabermeja (1978-2017).....	31
Figura 6. Estructura mercado laboral según sexo. Barrancabermeja, 2013.....	34
Figura 7. Proporción de ocupadas y ocupados por sector económico, Barrancabermeja 2013....	36
Figura 8. Tasa de ocupación según sexo y grupo etareo. Barrancabermeja, 2013	38
Figura 9. Tasa de desempleo según sexo y grupo etareo. Barrancabermeja, 2013.....	38
Figura 10. Promedio de ingresos por nivel educativo.....	39
Figura 11. Diagrama de flujo.....	49
Figura 12.Caracterización de las diferencias entre hombres y mujeres en el mercado laboral de Barrancabermeja (Causas).	52
Figura 13. Temas conexos y transversales.....	76
Figura 14. Interrelación de las diferencias entre hombres y mujeres en el mercado laboral de Barrancabermeja	77

Lista de tablas

Tabla 1. Brechas de género en el mercado laboral de Barrancabermeja. 2013	35
Tabla 2. Tasa global de participación de hombres y mujeres	37

Lista de Anexos

Anexo 1. Preguntas guía entrevista semiestructurada.

Anexo 2. Matriz análisis grupos focales.

Anexo 3. Cuadro sinóptico GF

Anexo 4. Matriz transcripción de entrevistas

Anexo 5. Cuadro comparativo percepción participantes.

Anexo 6. Hallazgos entrevistas

Anexo 7. Perspectivas de mediano plazo en Barrancabermeja

División sexual del trabajo en el centro de la brecha laboral de género

Al considerar la división sexual del trabajo, es pertinente reconocer los efectos salariales existentes en la sociedad, debido a las relaciones inequitativas que se generan entre aquellos que los perciben y aquellas que no. A continuación se presenta un referente del marco teórico del debate, en el cual, se circunscriben los postulados de la economía feminista como enfoque crítico del modelo económico que reproduce estereotipos de género, donde se analizan la libertad de las elecciones y preferencias laborales de las mujeres y se aborda el concepto de empoderamiento como condición para la reducción de la brecha laboral de género, la cual limita la situación de equidad en el acceso, ascenso y permanencia de las mujeres en el mundo del trabajo remunerado.

¿Es el modelo económico excluyente para las mujeres?: una aproximación conceptual desde la discusión teórica

Bajo el esquema de la racionalidad utilitarista del *homo economicus*, la mayoría de personas en el mundo, los hombres en especial, sostienen a sus familias mediante el trabajo remunerado (Kabeer, 2015). De ahí que la supervivencia de los individuos dependa de su acceso a ingresos y recursos mediante su fuerza de trabajo, cuando no ostentan capitales o rentas (Quiroga Díaz, 2009). La demanda de mano de obra barata y flexible del mercado utiliza identidades laborales construidas a partir de las relaciones de género (Cortez 2005 p. 29, en Quiroga Díaz, 2009, p.80) dadas en cada cultura.

De esta manera el crecimiento económico de un país está en función del aumento en la producción y definición de precios de la actividad económica dentro de un período determinado. Esta medición no tiene en cuenta los “bienes y servicios que se producen a través del trabajo doméstico no remunerado para el consumo y el uso de la familia, incluidos los que reproducen la fuerza de trabajo "económicamente activa" de manera diaria y generacional” (Kabeer, 2016, p.298), lo cual afianza la tendencia a subestimar dentro de los datos estadísticos, la contribución de la mujer a la producción (Beneria, 1981). Lo anterior refleja una paradoja: mientras que, por un lado, el trabajo de cuidado no remunerado, que realizan en su mayoría las mujeres en el mundo,

se encuentra excluido de la contabilidad del crecimiento económico de los países, por el otro, éste es esencial para que se produzca la actividad económica misma.

Sobre estas bases “se asienta el concepto tradicional de economía, dando lugar a procesos de injusticia estructural” (Quiroga Díaz, 2009), por cuanto naturalizan la división sexual del trabajo en la que se manifiesta la relación de poder asimétrica entre hombres y mujeres, en donde las mujeres históricamente soportan la peor parte al ser: 1) El trabajo de reproducción invisibilizado, 2) El costo de oportunidad alto por su doble jornada laboral y 3) La inequidad en el retorno palpable al ocupar puestos “feminizados” dentro del mercado laboral con su consiguiente brecha de género.

El enfoque económico predominante (de la escuela neoclásica) postula la auto selección, basada en la orientación de los agentes en el mercado de trabajo, presentes también en la teoría del capital humano, que reconoce como meros datos el aporte de las mujeres en la reproducción de la clase trabajadora y que tampoco llega a considerar que los agentes económicos, que en efecto no tienen igual acceso y oportunidades (Gines. s.f.), tampoco tienen igual acceso a la “elección”, supuesto de los neoclásicos.

Al analizar la elección como acceso a recursos y logros importantes para las mujeres en el campo laboral, se abre un debate frente a si la brecha refleja los resultados de las elecciones que frente al trabajo se plantean, o si se trata de un asunto de discriminación. Para resolver este enigma, es necesario revisar si las mujeres en diversos contextos están en total libertad de elegir, como plantea el enfoque de capital humano, o si por el contrario esa selección, que afecta su participación en el mercado de trabajo, está permeada por condicionantes propios del sistema patriarcal, como postula la economía feminista.

Desde el punto de vista del método, Lips plantea que “ni las inversiones ni los resultados pueden ser evaluados de manera neutral al género y la noción subyacente del modelo de elecciones racionales hechas con el telón de fondo de un campo de juego neutral al género es defectuosa” (Lips, 2013). La misma autora logra demostrar que los asuntos relativos al género empapan la mayoría de supuestos de los esquemas metodológicos base para analizar la Brecha Salarial de Género (BSG) mediante su deconstrucción. (Lips 2012 en (Stockdale & Nadler, 2012). Por último,

la anterior aseveración se complementa con la afirmación de Hopkins y Duggan sobre los postulados de Folbre al comentar que: "el género, al igual que la clase, define grupos de individuos capaces de coordinar acciones políticas y económicas, que pueden restringir las opciones de las mujeres o representar resistencia a tales restricciones" (Hopkins & Duggan, 2011).

Así, la discriminación parece estar entrelazada con patrones de trabajo y comportamientos de género (Lips, 2013) como es la "elección" que realizan las mujeres, sobre la cual amplia literatura expone diversos aspectos, a saber: frente al campo de estudios García-Aracil (2008), Gamboa & Zuluaga (2013), Brynin & Perales (2016), O'Neil, Hopkins, & Bilimoria (2008); con relación al tipo de vinculación, por ejemplo medio tiempo, horario flexible, cargo con menor responsabilidad, trabajo domiciliario Domínguez V. & Brown G. (2013), autoempleo Patrick, Stephens, & Weinstein (2016), Cuberes & Teignier, (2016), y Javdani (2015); desde el punto de vista del sector económico de inserción laboral Steinmetz (2012), Lee (2014); desde los niveles de competencia en cargo y sector Niederle & Vesterlund (2007); partiendo de las diversas preferencias en los cargos directivos Adams & Funk (2012); y, el clásico, la preferencia del trabajo de cuidado no remunerado (doméstico) en Kabeer (2016).

Comprender la Brecha Salarial de Género –BSG- implica el reconocimiento de las limitantes del modelo, como la necesidad de elucidación de muchas de las variables "explicativas" del capital humano, e invita a acoger una orientación más comprensiva (Lips, 2013). Al respecto, tanto Folbre (2009) como Rubery (2009), apuntan que para realizar un cálculo sobre las ventajas de diversas combinaciones de mercados y otras instituciones económicas, el análisis de la reproducción y la producción resultan imperativas (Folbre (2009) y Rubery (2009), en (Hopkins & Duggan, 2011), de cara a lograr un escenario completo.

Respondiendo a la necesidad de acoger una orientación más comprensiva como invita Lips (2013), ese otro enfoque ha sido el adoptado dentro de la economía feminista que pone de presente la relación de subordinación de las mujeres en el contexto de los medios de producción. Ésta corriente toma el concepto de la economía social y solidaria al ocuparse de las condiciones que hacen posible la vida, dentro de las cuales la racionalidad productiva conlleva a reemplazar el valor de uso de las cosas por el valor de su contribución para la reproducción de la vida. De igual forma,

prioriza el examen desde los contenidos de la demanda laboral (ya no la oferta) de tal suerte que se revise la idiosincrasia del empleador frente a las expectativas en los atributos de sus trabajadores, lo mismo que las instituciones no neutrales sobre las que se soportan estas creencias (Lips, 2013).

Es así como, para la economía feminista, la división sexual del trabajo mantiene la subordinación de las mujeres en un círculo vicioso, por lo que Gines (s.f.) critica el esquema capitalista y se interesa por el relacionamiento de las mujeres con los elementos del mercado (capital cargos, salarios, calificaciones, etc.).

Parte de los cambios propuestos por la economía feminista se asientan en la idea de que, siendo la división sexual del trabajo una construcción cultural (como el género) y, por tanto, susceptible de ser modificada, esta podría transitar hacia su desaparición, con especial consideración al acceso de las mujeres al trabajo remunerado, tiene influencia directa en su posibilidad de tomar decisiones, mejorar su capacidad de negociación, definición de la inversión de su sustento, tanto dentro del hogar como fuera de él. Por esta razón el trabajo remunerado se convierte en pieza fundamental del empoderamiento femenino, y de género, en la expresión más general del concepto.

Este empoderamiento, que se entiende en términos de capacidad de ejercer agencia, es un elemento colectivo de transformación, que proviene del plano individual femenino. Definido por Kabeer (1997) como la “capacidad de un actor de afectar el patrón de resultados” se resalta la capacidad de elegir como elemento clave del empoderamiento. Esta libertad de elección conlleva implícitas unas condiciones que la posibiliten y hagan frente a los vicios en la toma de decisiones, que han sido tenidas en cuenta en estudios sobre las “elecciones” que realizan las mujeres en el plano laboral, como la crítica que realiza Georgina Waylen sobre los supuestos subyacentes a la elección racional (Waylen, 2000).

Resulta ser el empoderamiento entonces, tanto un medio como un fin en sí mismo para conseguir capacidades y conocimientos tradicionalmente vetados a las mujeres y en el plano de lo laboral, la punta de lanza para lograr su autonomía económica. Al mismo tiempo, según Kabeer (2016), las mujeres podrán acceder a recursos y oportunidades en reglones de trabajo que se

registren en el sistema de cuentas nacionales, como aportes al PIB, en la medida en que el aporte al crecimiento económico atribuible al mismo no sea vedado para ellas. El reto radica en la medición y disponibilidad de datos para verificar el empoderamiento de las mujeres (Hanmer & Klugman, 2016).

La Brecha Salarial de Género.

Por otra parte, y efecto de las condiciones en que las mujeres acceden al trabajo remunerado, diversas fuentes alrededor del mundo han concluido que la mujer como colectivo soporta el mismo sesgo: el pago inequitativo (Badel & Peña, 2010). La BSG, refiere a la diferencia de remuneración entre hombres y mujeres, pero abarca también la diferencia en los retornos al ejercer ese trabajo y sobre todo las condiciones bajo las que se realiza la labor (Islam & Amin, 2015) & (Peetz, 2015). La participación de la fuerza de trabajo es un aspecto relevante a la hora de determinar la brecha salarial de género, debido a la participación casi universal de los hombres opuesta a la menor proporción de mujeres, lo que en una predicción significaría el aumento de la brecha en 50% en cada percentil si las tasas de participación de las mujeres crecieran cerca de un 100% (Badel & Peña, 2010, p.171).

Se distingue en la literatura entre la desigualdad en la remuneración por igual trabajo, que se da cuando hombres y mujeres realizan la misma labor y las mujeres son peor pagadas (brecha interna); y la desigualdad en la remuneración por trabajo de igual valor, en donde personas en distintas ocupaciones realizan un trabajo de igual valor, pero el pago para las mujeres es inferior al de los hombres. (Peetz, 2015, p.355). Sin embargo, en ambos casos la brecha afecta de manera negativa a las mujeres.

Lo anterior puede atribuirse a las múltiples barreras que enfrentan las mujeres para el acceso, permanencia y ascenso laboral, las condiciones de dichos puestos de trabajo cuando los consiguen y fenómenos de discriminación vertical y horizontal como son el techo de cristal y la segregación laboral, los cuales se encuentran estrechamente vinculados entre sí.

Así pues, el trabajo remunerado de las mujeres enfrenta obstáculos asociados a la jerarquía patriarcal que las lleva a encontrar trabajos menos estables, sin seguridad social¹, en la base de la pirámide y peor pagados que los de los hombres; en parte debido al sistema tradicional que impregna las instituciones, la separación entre producción y reproducción y la naturalización de lo reproductivo como una responsabilidad femenina.

Analizando las causas antes expuestas que explicarían estas barreras, la economía feminista enfatiza en el reconocimiento de las normas e instituciones de género para indicar que estas manifiestan, reproducen y perpetúan los preceptos culturales que las crean y dan asidero, por lo cual no son neutrales al género, sino por el contrario marcan un patrón que determina y moldea conductas, actitudes y roles atribuidos al imaginario de lo que es un hombre y una mujer en una sociedad determinada en un tiempo preciso. La evidencia ha permitido elaborar teorías que explican la existencia de instituciones de género que lejos de ser neutrales “imponen un pesado sistema patriarcal” (Pearse & Connell, 2016. pág 30). Por lo tanto, según Kabeer (2016), las instituciones son "portadoras de género" al reproducir y mantener los roles de género.

La formalidad de estas normas y prácticas, que reproducen nociones preconcebidas de masculinidad y feminidad, ha sido sostenida por una parte de los académicos que aceptan el estado de derecho como una institución formal (Branisa, Klasen, Ziegler, Drechsler, & Jütting, 2014). Sin embargo, el consenso evoluciona alrededor de la informalidad de estas instituciones (Kabeer, 2016) (Pearse & Connell, 2016) (Oduro & van Staveren, 2015, p.1), como valores intangibles compartidos, orientados a largo plazo, no escritos, pero dominantes, que marcan los significados relevantes de género dentro de las familias, la vida pública, económica y social, como el experimentado "club de caballeros" cuando las mujeres se enfrentan al techo de cristal. Indistintamente, tanto normas, prácticas e instituciones formales como informales están presentes en las sociedades afectando negativamente la participación laboral de las mujeres.

¹ “La seguridad social es el conjunto armónico de entidades públicas y privadas, normas y procedimientos y está conformado por los regímenes generales establecidos para pensiones, salud, riesgos laborales, subsidio familiar y los servicios sociales complementarios que se definen en la ley. Este es un sistema que cubre eventualidades como la de alteración a la salud, incapacidad laboral, desempleo, vejez y muerte, para cuya protección se establecieron los sistemas de Salud, Pensiones, Riesgos Laborales y de Subsidio Familiar”. Tomado de <http://www.mintrabajo.gov.co/empleo-y-pensiones/empleo/subdireccion-de-formalizacion-y-proteccion-del-empleo/que-es-la-seguridad-social>

Así, el efecto perverso de la influencia de estas instituciones radica en el comportamiento y las preferencias de hombres y mujeres mediante la provisión de modelos que se asimilan en vez de cuestionarse en la vida cotidiana (Branisa et al., 2014). Por lo tanto, las instituciones de género atentan contra la igualdad de género al ser específicamente una restricción de la mujer (Pearse & Connell, 2016) sobre sus oportunidades y capacidades, pero que también son enfrentados por los hombres en el conjunto inverso de expectativas, como cuando no está “bien visto” que un hombre ejerza labores de crianza y cuidado del hogar, o se le impide manifestar abiertamente sus emociones o no se espera que elija carreras u oficios tradicionalmente feminizados.

El contenido de estas normas está directamente relacionado con el momento y el lugar en que se dan estas instituciones. Como parte de la característica cíclica de las tradiciones, las costumbres y las prácticas culturales se insertan en un contexto y son susceptibles de cambio. Las feministas apuntan a la transformación de las instituciones asimétricas dominantes para construir sociedades inclusivas para las mujeres, desde el cambio total del sistema o desde la transformación desde dentro.

Para ello, Oduro & Van Staveren han identificado los tres ejes de las instituciones informales de género, las cuales deben ser abordadas: división del trabajo por género, modelos asimétricos de recompensas, y oportunidades asimétricas para hombres y mujeres (Oduro & van Staveren, 2015, p. 15). Este enfoque se aleja de la teoría de la actuación racional, pues no se parte de la idea absoluta de que las personas, consideradas en su diferencia, realicen decisiones conscientes como grupo, sino más bien como individuo, siempre y cuando tengan el poder económico para hacerlo. De igual forma, se trata de un marco analítico que se ocupa más de las relaciones entre hombres y mujeres.

La División sexual del trabajo.

Ahora bien, las identidades laborales referidas a la división sexual del trabajo implican una profunda asimetría en la repartición de roles, aspiraciones y responsabilidades entre hombres y mujeres, e impacta directamente en los retornos obtenidos por unos y otras en el ejercicio de sus actividades remuneradas.

El trabajo no remunerado del cuidado, realizado en su amplia mayoría por las mujeres alrededor del mundo, mantiene la clase trabajadora que aporta al Producto Interno Bruto (PIB), sin embargo, éste no aparece en las cuentas nacionales, y por tanto no es reconocido, ni pagado. “La invisibilización del aporte del trabajo reproductivo a la economía de mercado pone de manifiesto las limitaciones de la noción actual de trabajo” (Quiroga Díaz, 200, p.82) y cuestiona el modelo económico imperante.

En justicia, los retornos del trabajo remunerado de las mujeres deberían reflejarse en la democratización del trabajo reproductivo no remunerado dentro del hogar, especialmente en la distribución de responsabilidades y asignaciones con sus pares masculinos o adultos capaces en el hogar. Sin embargo, la reubicación no ocurre, originando lo que se conoce como la doble jornada laboral de las mujeres (Roncolato, 2016) (Esquivel, 2011). Incluso, cuando la reubicación ocurre, es asumida por otra mujer en la familia, lo que permite entrever tanto las intrincadas características de la feminización del trabajo reproductivo, como la distancia que el rol de masculinidad tiene con él (Roncolato, 2016, p.314). Este doble papel está marcado entonces por la necesidad y / o expectativa de las mujeres de proveer para ellas mismas y sus hijos, además de las largas horas de trabajo no remunerado (Oduro & van Staveren, 2015, p.15).

Por lo tanto, el impacto de la flexibilidad laboral, los arreglos en el hogar y las políticas de conciliación para las mujeres, que "benefician" a las mujeres, perpetúan la concepción de la mujer como cuidadora natural, lo cual afecta la brecha salarial de género. Se ha proporcionado una prueba de los diferenciales entre hombres y mujeres sobre el retorno de los salarios a la flexibilidad (horarios) y su explicación se basa en la autoridad y autonomía en el trabajo -incluso dentro de la misma empresa y ocupación- (Winder, 2009).

Como se decía, el trabajo no remunerado impone una carga de trabajo horaria amplia sobre el tiempo de las mujeres, limitando su disponibilidad para ingresar al mercado laboral (costo de oportunidad) de manera regular. Sobre el particular Kabeer (2016) reflexiona sobre la disposición y voluntariedad de las mujeres para realizar el trabajo del cuidado no remunerado, en la medida en que, aun cuando algunas los encuentren de acuerdo con los usos y costumbres de su sociedad, no es posible afirmar que todas las mujeres, dada la oportunidad, optarían por este trabajo.

La división sexual del trabajo, entonces, otorga a los hombres el dominio de lo público, en donde se encuentra el mercado, que es visible y valorado, mientras que a las mujeres les adjudica el ámbito de lo privado, del trabajo reproductivo no remunerado. Adicional a lo anterior, esta repartición inequitativa de roles, funciones y expectativas ocasiona que cuando por distintos motivos las mujeres deciden incursionar en el mercado remunerado, esta se realice a través de actividades asociadas al cuidado que, al ser naturalizadas como actividades femeninas, no son reconocidas ni salarial, ni simbólicamente de manera justa. (Quiroga Díaz, 2009). De tal suerte que se puede afirmar que las brechas laborales de género encuentran en gran medida sus causas en la división inequitativa del trabajo reproductivo.

Discriminación Horizontal.

Una de las expresiones amplias de la división sexual del trabajo se refleja en la segregación ocupacional. Estudios han reiterado que:

La segregación ocupacional es el factor explicativo más relevante de la brecha salarial de género, cuyos efectos son sólo ligeramente disminuidos por la presencia de la globalización, y que los diversos aspectos de la economía global influyen de forma independiente la brecha salarial de género (Gauchat, Kelly, & Wallace, 2012).

La segmentación del empleo es también una de las consecuencias laborales de la brecha de género. Esta discriminación horizontal, manifiesta la "estratificación generalizada de la estructura de oportunidades" (Kabeer, 2016, p.305), que implica el confinamiento de las mujeres a ciertos sectores del mercado y actividades, identificadas en su mayoría con sus roles de género, lo cual es una extensión de las labores del ámbito privado en la dicotomía que representa la división sexual del trabajo.

Esta segregación implica a menudo que las mujeres son sistemáticamente colocadas en puestos de carga flexible, poco remunerados y de baja responsabilidad, revelando lo que los académicos han llamado el efecto de suelo pegajoso (Furno, 2016). Lo que también implica que los ascensos de las mujeres no son tan probables como los de los hombres (Booth, Francesconi, & Frank, 2003).

Por otra parte, la brecha salarial entre los géneros se explica por la sobrerrepresentación de las mujeres en las ocupaciones y sectores baja categoría (Peetz, 2015)& (Javdani, 2015, p.532).

En cuanto a la brecha salarial entre hombres y mujeres en los distintos sectores (privado / público), se explica indistintamente en los bajos cuantiles por las diferencias en las características salariales, no así en las esferas de altos salarios donde la brecha es inexplicable tanto en el sector público como privado (Barón & Cobb-Clark, 2010). Ello reitera que la brecha es más marcada en los altos cargos mientras que las diferencias entre quienes menos devengan son menos ostensibles.

De tal suerte que, la segmentación resulta no sólo injusta, desde la perspectiva del cumplimiento de derechos, sino que también revela un fracaso en el mercado a través de los costos de mantener el *statu quo* (Buchely, 2013).

Discriminación Vertical.

De otra parte, el efecto de techo de cristal explica la discriminación vertical que implica la representación inferior de las mujeres en los cuantiles de salarios altos de la distribución de salarios que agudiza la escalada de la distribución (Javdani, 2015). En consecuencia, la brecha salarial es más pronunciada en la parte superior de la distribución de los salarios y "refleja la discriminación en el mercado de trabajo y no sólo la desigualdad en el mercado laboral" (Cotter, Hermsen, Ovadia, & Vanneman, 2001, p.657), por lo que en lugar de ser una barrera para un individuo, basado en sus atributos personales para aspirar a un puesto de alto rango, el techo de cristal impide el avance de las mujeres como un colectivo (Joyce, 1990).

Un enfoque teórico completo sobre el efecto techo de cristal es el de Cotter et al. (2001), donde describen la medición del fenómeno como una cuestión exclusiva de género, lo que implica que las desventajas de género tienen dos características esenciales: son más fuertes en la parte superior de la escalera y empeoran a medida que se desarrollan las carreras de las mujeres. También incluyen una lista de aspectos que podrían causar que el techo de cristal, los cuales se podrían aplicar al espectro más amplio de discriminación laboral (Cotter et al., 2001, p. 657). En esta

misma dirección, Eyring y Stead también compilan una lista de estereotipos sociales que refuerzan el fenómeno (Eyring & Stead, 1998). Finalmente, Cotter et al, proponen cuatro criterios dentro de los cuales circunscribir el efecto² (Cotter et al., 2001, p.657). Los autores citan una serie de trabajos que describen las barreras para el ascenso de las mujeres a las posiciones jerárquicas más altas, donde incluyen las redes sociales y el interés (el club de caballeros), la idea de que las mujeres tienen bajas aspiraciones, el conflicto trabajo Vs. familia, y practicas desventajosas para el reclutamiento de las posiciones altas, ya que se basan en mecanismos informales (Cotter et al., 2001, p.674).

Ahora bien, cuando existen condiciones adversas de desarrollo social, se profundizan las diferencias salariales entre hombres y mujeres, y hay pruebas de que el techo de cristal y la segregación ocupacional siguen siendo características de calificación y condición del trabajo por género.

Condiciones del ámbito interno contribuyen a la brecha.

Desde la perspectiva del capital humano, la educación, la edad y la experiencia juegan un papel fundamental en las retribuciones de empleo esperadas. En la actualidad, la educación de la mujer ha superado, en la mayoría de los casos, la de los hombres, pero no ha sido suficiente la experiencia que ha acompañado a este proceso o carece de documentación (Badel & Peña, 2010). Por lo tanto, es necesario abordar las variables "*no observables*" que representan las razones atribuidas a la esfera interna para que la brecha persista, que los estudios estandarizados no explican.

Así, el bajo grado de escolaridad (Mussida & Picchio, 2014a), tener hijos pequeños (Cebrián & Moreno, 2015), vivir en pareja (Sayers, 2012) y disponer de medios de subsistencia no relacionados con el trabajo de las mujeres son factores inhibidores de la participación laboral de las mujeres y contribuyentes a la BSG, lo mismo que elementos religiosos y culturales, edad y estado civil (De Giusti & Kambhampati, 2016).

² Para verificar los cuatro criterios completos ver "El efecto techo de cristal", Volumen 80 de las Fuerzas Sociales, Número 2, diciembre de 2001, páginas 655-682

Las variables de composición familiar indican que la presencia y el número de niños u otros dependientes están relacionados con el ensanchamiento de la brecha. Por lo tanto, la "penalidad de la maternidad" explica la brecha salarial entre las madres y las no madres (Gafni & Siniver, 2015). En algunos casos, los niños y niñas representan un aumento de casi la mitad de la brecha (Erosa, Fuster, & Restuccia, 2016). Además, los dependientes no sólo afectan los salarios de la madre (disminuyéndolos), sino que los padres tienden a recibir una prima salarial (Cukrowska-Torzewska & Lovasz, 2016), que refuerza la división sexual del trabajo.

Sumado a lo anterior, si una mujer tiene pareja, en ocasiones también influye en el trabajo. Sayers se refiere a la hipótesis de la “asimetría marital” como los efectos desiguales del matrimonio para cada uno de los sexos, lo que lleva a una brecha salarial residual que evidencia el peso de la noción preconcebida del sostén de familia masculino y la cuidadora de la mujer (Sayers, 2012). Este sexismo social causa sesgos en el entorno profesional que afectan las decisiones de los empleadores sobre la contratación, promoción y primas de las mujeres.

De otra parte, hay otros elementos de interés no incorporados en los enfoques mencionados. Por ejemplo, la culpa como un ingrediente para preferir los puestos de baja remuneración, o de responsabilidad mínima, por parte de las mujeres con grandes cargas familiares que buscan un trabajo por razones más ambiciosas que sólo proveer para el hogar, como quienes persiguen carreras de alto perfil en la política, en el sector privado o internacional. Frente a esta mera inferencia, las experiencias documentadas han analizado si la naturaleza de las mujeres evita el riesgo y la falta de inclinación hacia la competencia, sugiriendo que las mujeres son menos competitivas que los hombres y también están menos dispuestas a asumir riesgos, contribuyendo a esta brecha de género en el emprendimiento (Bönte & Piegeler, 2013). No obstante lo anterior, la evidencia no es concluyente, por lo tanto, estas preconcepciones de la naturaleza de las mujeres deben ser observadas individualmente para cada caso y considerar otras variables (composición y necesidades del hogar, crianza, etc.) para proponer un enfoque general.

Revisar la esfera interna de las variables no observables permitirá tener una radiografía clara y específica por contexto de estas causas de BSG que permitirá abordarlas con políticas a la medida más efectivas que las iniciativas hasta el momento impulsadas para reducir la brecha.

El enfoque que se ha seguido es el de la teoría de economía feminista que involucra elementos de Kabeer en su concepción de las instituciones como impregnadas de género y la raíz de la BSG en la distribución inequitativa de roles y responsabilidades al interior del hogar como expresión de la división sexual del trabajo, en donde la salida radica en el poder de agencia de las mujeres para promover las transformaciones necesarias para la disminución y eventual cierre de la brecha. "Así parecería que es a la capacidad de las mujeres movilizar colectivamente que debemos mirar si los cambios en actitudes sociales se deben traducir en progreso concreto en igualdad de género" (Kabeer, 2016).

La brecha salarial de género –BSG- en el mundo: aproximación desde el estudio de casos.

La mejora de las tasas de participación y de las condiciones generales para el acceso de las mujeres al trabajo se enfrenta a la persistente brecha salarial entre los géneros como recordatorio constante de los obstáculos para el empoderamiento económico de las mujeres. Las brechas laborales de género han sido estudiadas recientemente en todo el mundo, siendo la brecha salarial de género la más representativa, tangible y prolifera de ellas.

Incluso cuando la BSG no es un fenómeno universal, en la medida en que no se presenta con características idénticas en cada escenario, sí constituye un hecho en cada economía con variaciones en el ritmo, la intensidad y las compensaciones en función de las características del contexto. En general, la brecha es resistente a pesar de las iniciativas legislativas y políticas. De la misma manera, incluso cuando la BSG tenía una trayectoria decreciente en las últimas décadas, ahora se está estancando. Diversos métodos han demostrado la forma de “U” de la BSG, ya que es menor en el centro de las distribuciones salariales que los extremos, así como su relación con la baja regulación de proximidad. La literatura revisada reveló que existe una brecha que afecta a las mujeres en el tiempo invertido en el trabajo no remunerado, incluso cuando están activas en el mercado. Esta brecha de uso de tiempo se relaciona con la brecha salarial de género, que afecta los ingresos de las mujeres.

De hecho, Europa, como América Latina, exhibe una persistente brecha salarial de género que tiene sus propias características dependiendo de la región y otras especificidades que implican

diferentes enfoques para su definición y mecanismos para abordarla (Christofides, Polycarpou, & Vrachimis, 2013). En el estudio “Diferenciales salariales por género y región en Colombia: Una aproximación con regresión por cuantiles”, Galvis encontró una brecha regional dentro de la brecha salarial, revelando una mayor brecha salarial en las regiones periféricas con respecto a las grandes ciudades -Bogotá, Cali, Medellín, Manizales y Pereira- (Galvis, 2010). Incluso, las restricciones a la discriminación son más plausibles en los mercados de trabajo densamente poblados que son más competitivos, como Hirsch demuestra para el caso alemán al encontrar una menor brecha de salario inexplicable entre hombres y mujeres en las grandes áreas metropolitanas (por lo tanto, más pobladas) que en las rurales (Hirsch, König, & Möller, 2013).

Los estudios de caso en todo el mundo han demostrado la existencia de la brecha salarial entre los géneros, pero algunos estudios atribuyeron sus causas a características no observables (Christofides et al., 2013), (Grönlund & Magnusson, 2016), (Barón & Cobb-Clark, 2010), (Galvis, 2010), (Aguilar & Flórez, 2016), (Hoyos, Ñopo, & Peña, 2010) & (Siobhan Austen, Jefferson, & Ong, 2014), ya que los métodos utilizados no explicaron completamente la BSG.

Como en la investigación de Galvis para la muestra colombiana, Aguilar & Vera no encontró explicación de la brecha salarial por atributos observables en Santander, medidos por el método de descomposición de cuantiles (Galvis, 2010) & (Aguilar & Flórez, 2016). Por otro lado, el análisis de Badel & Peña concluye que la brecha se imputa principalmente a las asimetrías de género en las recompensas (de las características del mercado de trabajo) y no a las diferencias en la distribución de las características del mercado *per se* (Badel & Peña, 2010).

Por lo tanto, se deduce un componente de discriminación, pero no lo demuestra el método de –Blinder- Oaxaca-, ya que después de controlar diversas combinaciones de características sociodemográficas y relacionadas con el trabajo, la BSG permanece en gran parte sin explicación, situándose entre el 13 y el 23 por ciento (Hoyos et al., 2010).

Bork (2014) ha probado con éxito la interacción de las instituciones no neutrales al género con la brecha salarial de género. Con la realización de un estudio sobre el efecto de las actitudes culturales en la provisión de servicios de cuidado infantil, la fecundidad, la oferta de trabajo

femenino y la brecha salarial entre los géneros, utilizando datos cruzados, su investigación muestra que la fecundidad, la participación laboral de las mujeres y la provisión de servicios de cuidado infantil se correlacionan positivamente entre sí, mientras que la brecha salarial de género parece estar correlacionada negativamente con estas variables (Borck, 2014). De la misma manera, las mujeres se encuentran en desventaja en la inserción laboral debido a construcciones de género que establecen limitaciones intrínsecas que perfilan comportamientos, selecciones y expectativas de las mujeres, y restricciones formales imponen leyes y reglas de mercado (Sanchís, & Katzkowicz, 2014).

Las brechas salariales de género se profundizan cuando se presentan condiciones adversas de desarrollo social. En el caso mexicano se ha demostrado que las políticas de austeridad implementadas por el Estado amplían la brecha de género, contribuyendo a extender el trabajo no remunerado dentro del hogar, generalmente a cargo de las mujeres (Girón & Correa, 2016). Esta doble jornada repercute en las horas de trabajo remunerado y afecta las oportunidades en el mercado de trabajo, lo que refuerza el poder de toma de decisiones de las mujeres y la salud de los niños dentro del hogar (Majlesi, 2016). Carrillo, Gandelman y Robano, analizaron la brecha salarial de género en América Latina, utilizando datos de la región urbana de 12 países, demostrando la existencia de suelos pegajosos y techos de vidrio, donde las condiciones de mayor pobreza y desigualdad reflejaban una brecha más amplia a la baja. Mientras que los países menos pobres y más igualitarios exacerbaban la brecha en el extremo superior (Carrillo, Gandelman, & Robano, 2014). Además, al analizar la relación entre la estructura económica de la India, que revela un crecimiento económico constante y la actividad económica de las mujeres, caracterizada por una disminución persistente de las tasas de participación de las mujeres en las últimas dos décadas, y no el crecimiento económico per se, lo que es relevante para las mujeres (Lahoti & Swaminathan, 2016).

La BSG ha tenido una trayectoria decreciente en las últimas décadas y se está estancando. Por ejemplo, en España la BSG ha disminuido de 1995 a 2002 (Moral-Arce, Sperlich, Fernández-Saínz, & Roca, 2012). Bangladesh es también un ejemplo documentado en el que la brecha salarial de género se ha identificado como decreciente (1999-2009) con la aplicación de la educación femenina y la igualdad salarial como un impulso para reducir la brecha, especialmente en la parte

inferior de la distribución salarial (Ahmed & McGillivray, 2015). En consonancia con el hecho de que los Estados de bienestar más grandes y más activos han aumentado la representación de las mujeres en puestos directivos, existe la tendencia a reducir la brecha salarial entre hombres y mujeres (Maume & Ruppanner, 2015), sin embargo, esta reducción se ha detenido (Mandel & Semyonov, 2014). Un estudio de investigación institucional examinó la evolución de la BSG en Colombia entre tres períodos (1994-1998; 2000-2001; y 2002-2006), encontrando una caída en la BSG del primero al segundo y un alto del segundo al tercero (Hoyos et al., 2010). En Austria, por su parte, la existencia de la brecha salarial entre los géneros se verificó con una moderada tendencia a la reducción (2002-2007), debido en parte a una mejora en las características no observadas y a la absorción calificada de los trabajadores que contribuyeron al aumento de la asistencia educativa femenina (Böheim, Himpele, Mahringer, & Zulehner, 2013) en ese país.

En Australia, los últimos estudios de 2010 a 2015 han abordado la cuestión de las brechas salariales de género, revelando rasgos sobre la intersección de la segregación de género dentro de los sectores como explicación de la brecha (Barón & Cobb-Clark, 2010), la resiliencia de la brecha a pesar de las iniciativas legislativas y políticas (McGrath-Champ & Jefferson, 2013), y la brecha de riqueza de género como la diferencia para hombres y mujeres en la propiedad de activos (Siobhan Austen, Jefferson y Ong, 2014) & (S. Austen, Ong, Bawa, & Jefferson, 2015). Badel y Peña también reflexionan sobre la participación de la fuerza de trabajo como un aspecto relevante a la hora de determinar la brecha salarial de género, debido a la participación casi universal de hombres opuesta a la menor proporción de mujeres e incluso predice un aumento de la brecha en 50 % en cada percentil si las tasas de participación crecieron cerca de un 100% (Badel & Peña, 2010).

En Brasil, se confirma la existencia de la brecha en forma de “U”, extendiéndose en la parte superior e inferior de la descomposición del percentil, demostrando el techo de cristal y el efecto de suelo pegajoso como un fenómeno estable durante los últimos cincuenta años (Freitas, 2015). Las regulaciones de salario mínimo de algunos países (como Colombia), podría actuar como un resultado de igualación de género a la forma de “U” de la BSG, que es inferior en el centro de las distribuciones salariales que los extremos (Hoyos et al., 2010). Por ejemplo, en España la BSG tiene forma de “U” y en comparación con otros países europeos es el más grande en los percentiles

de salarios bajos (Moral-Arce et al., 2012). También en el caso colombiano, Badel & Peña comprobaron el efecto de techo de cristal, encontrando que no sólo se presenta este fenómeno, sino también lo que denominan "efecto de suelo de arenas movedizas", ya que la brecha es más amplia en los percentiles más altos y más bajos (Badel & Peña, 2010).

La BSG se ensancha en contextos de baja regulación de proximidad: La proximidad de mercado o la baja regulación en la proximidad de dominios masculinos perpetúa la discriminación de las mujeres en recompensas y oportunidades (Peetz, 2015). Por ejemplo, en Alemania, un estudio reconoció las variaciones de la BSG de acuerdo con las características de los establecimientos, destacando que las empresas con menos brecha son aquellas que operan bajo proximidad al mercado, protegidas por convenios colectivos y con consejos operativos (Heinze & Wolf, 2010). Deben tenerse en cuenta las diferencias en el mercado privado y público con respecto a la diferencia en las causas de la brecha, así como la respectiva extensión y ritmo, para diseñar políticas de igualdad apropiadas, como por ejemplo la prohibición del "secreto de pago" (pay secrecy), lo cual tiene un efecto positivo demostrado en la reducción de las brechas salariales para las mujeres con estudios (Kim, 2015), contribuyendo así a la ruptura del techo de cristal. La existencia de sindicatos también debe ser tomado en la ecuación. Una razón probable de la reducción de la brecha salarial de género en los sectores sindicalizados podría deberse a la atracción de mujeres con altas cualificaciones que buscan beneficios marginales (Cho & Cho, 2011).

La brecha y la discriminación: dos caras de una misma moneda

Las brechas laborales de género han sido estudiadas recientemente en todo el mundo, siendo la brecha salarial la más representativa, tangible y prolifera de ellas. Europa, América del Norte y Australia han avanzado más en la investigación de la BSG, determinando aristas, características y elementos que lo constituyen. África, Asia y América Latina también lo han estudiado analizando sectores y características específicas. Incluso cuando la BSG no es un fenómeno universal, como no se presenta con características idénticas en cada escenario, es un hecho en cada economía con variaciones en ritmo, intensidad y compensaciones dependiendo de las características del contexto. Estudios de caso en todo el mundo han demostrado la existencia de la brecha salarial de género,

sin embargo, diversos estudios atribuyeron sus causas a características no observables, por lo que se deben considerar nuevos métodos para explicar la brecha y poder diseñar políticas mejor ajustadas para luchar contra la BSG.

La inclusión de los estudios informales en el análisis de la BSG es relevante ya que las discusiones entre los grupos sociales y colectivos contribuyen a iluminar los fenómenos a través de sus experiencias tierra a tierra y la interacción continua con el objeto de estudio que aterriza los enfoques teóricos y formales en la investigación iniciativas de acción.

El reconocimiento de que las instituciones no son neutras en cuanto a género, sino que son portadoras de género que reproducen y mantienen roles de género, debe constituir una diferencia para la toma de decisiones, el diseño de políticas y revisión del sistema meritocrático como regla "neutral" para el acceso y la promoción en el trabajo. La invisibilidad de la contribución de la mujer a la economía a través de su trabajo reproductivo y de cuidado a través de la división sexual del trabajo constituye no sólo una injusticia, sino una imperfección del modelo económico que merece mayor consideración. Desde el punto de vista del desarrollo, esta brecha impide el avance real de más de la mitad de la población mundial, que son las mujeres.

Las características internas que actúan como barreras para la igualdad de remuneración de las mujeres, como exponente de la disminución de todas las mujeres del cumplimiento de sus derechos laborales, revelan tanto la restricción como la penalización de las opciones de las mujeres hacia la participación laboral. La culpabilidad como una característica determinante de la elección de las mujeres para trabajar en el mercado tiene una variedad de oportunidades de investigación para perseguir.

La discriminación es tanto causa como consecuencia de la BSG al estar unida en un círculo vicioso. La discriminación horizontal y vertical se identifican como las consecuencias más directas de la BSG. La segregación ocupacional es el resultado de la ilusión del aumento de las tasas de participación laboral de las mujeres, y el techo de vidrio es el último obstáculo para el adelanto de las mujeres. Por último, hay que abordar la propia perspectiva de las mujeres sobre lo que causa la brecha, ya que la jerarquía superior de las creencias de las mujeres podría alentar la eliminación

de las barreras estructurales, por un lado, o reforzar la ideología meritocrática que preserva los techos de cristal (Cech & Blair-Loy, 2010).

Caracterización del Mercado Laboral de Barrancabermeja: Una Mirada con Perspectiva de Género

Con el interés de contextualizar el entorno socioeconómico del municipio Barrancabermeja, como factores relevantes del proceso de identificación de las brechas salariales por género, en un primer momento se señala la importancia del petróleo para el municipio de Barrancabermeja a la vez que lo ubica dentro de la economía regional y nacional; la siguiente sección busca trazar un panorama del municipio citando indicadores demográficos y laborales para dar pistas sobre la dinámica laboral de las mujeres en el municipio. Por último, se mencionarán perspectivas de desarrollo a mediano plazo del municipio de Barrancabermeja y la región del Magdalena Medio.

Oro negro en Colombia

Colombia es un país de renta media alta (PRMA) en la última década ha presentado avances importantes en materia de desarrollo, crecimiento económico, reducción de pobreza y generación de empleo (Cancillería del Gobierno de Colombia, (s.f)).

El sector de hidrocarburos es un renglón fundamental de la economía colombiana que ha contribuido al mejoramiento de los indicadores macroeconómicos al aportar aproximadamente al 31% de los ingresos totales del país, lo que corresponde al 5.5% del PIB nacional y en cuanto a la balanza comercial, el sector del petróleo y sus derivados representa aproximadamente el 55% del total de las exportaciones del país y el 30% de la inversión extranjera directa de Colombia (Agencia Nacional de Hidrocarburos, 2015).

La producción petrolera en Colombia (85%) se localiza en 5 departamentos (Meta, Casanare, Santander, Arauca y Boyacá) y 41 municipios (Asociación Colombiana de Petróleo, 2017), entre ellos Barrancabermeja. En este municipio se concentran tres negocios de la cadena de valor petrolera: explotación, refinación y transporte, lo que hace que su dinámica económica y social tenga particularidades bien definidas respecto a otros entornos territoriales.

Concretamente el contexto petrolero genera migraciones poblaciones por recursos, acelerada demanda de servicios públicos, necesidad de presencia y capacidad de instituciones locales, aumento en el costo de vida como resultado de la inyección de capital en un territorio (boom), violencia basada en género y conflictos socio-ambientales, entre otros (United Nations Development Programme, 2012).

Por otra parte, el sector de hidrocarburos aporta a la economía del país y más específicamente a los municipios petroleros, mediante regalías, sistema general de participaciones, impuestos (industria y comercio, predial pagaderos directamente a las administraciones municipales), inversiones sociales y compensaciones ambientales (Asociación Colombiana de Petróleo, 2017).

El Petróleo en Barrancabermeja: Una revisión desde sus inicios hasta hoy.

En lo que en la actualidad se conoce como el municipio colombiano de Barrancabermeja, en 1536 se descubrió el poblado denominado Latora, en donde los indígenas utilizaban el crudo que emanaba del subsuelo con fines medicinales (Santiago, 1986). A partir de 1918 la Concesión otorgada a la petrolera estadounidense Tropical Oil Company-TROCO, inició la explotación del crudo, con la producción inicial del Pozo Infantas II, en el Campo Cira- Infantas, que en sus inicios producía 42 barriles diarios (Redacción El Tiempo, 2008).

La industria del petróleo fue atrayendo personal foráneo, aun cuando no se contaba con la infraestructura de servicios demandada. Según Santiago (1986), la cantidad de personas que venía de otras zonas del país ascendía a mil, mientras que los extranjeros no eran más de cien para 1921.

Según cifras del Departamento Nacional de Estadística (DANE), para 1928 Barrancabermeja tenía una población de 8,685 personas, de las cuales 6,804 eran hombres, mientras que para 1938 la población total casi se dobló ascendiendo a 15,401 personas, manteniendo la mayor proporción de hombres (9,433) (Serrano, 2013). El rápido crecimiento poblacional no se dio por nacimientos sino por migraciones y se hizo aparejado a la industria petrolera, que se componía en su mayor parte de hombres solos. La mayoría de mujeres que llegaron se asume lo hicieron para ejercer la

prostitución (Serrano, 2013, p.8) en “la ciudad de las tres pes, Putas, Plata y Petróleo” (Restrepo, 1999).

Ahora bien, aunado al negocio de la explotación (extracción), se requirió la conversión del crudo en material combustible, por lo que para 1922 se inicia la operación formal de la refinería de la TROCO. Una vez establecidos los pozos y la refinería en Barrancabermeja se construyó un oleoducto que permitiera el transporte y la exportación del petróleo, el cual se entregó en marzo de 1926. El año siguiente se desarrolló una segunda línea aumentando la capacidad de 30,000 a 58,000 barriles por día.

Como lo señala Santiago (1986), esto último termina de consolidar el atractivo de Barrancabermeja, cuyas posibilidades de trabajo en el sector implicaba unos mejores sueldos, se impulsa la creación de empresas y se amplía la base de tributación para el Estado.

El campo Cira-Infantas alcanzó su máxima producción en los años 40 cuando se producían 60 mil barriles de crudo por día. En 1951 pasó a manos del Estado por cuenta de la Reversión de Mares, que también le dio vida a la entonces Empresa Colombiana de Petróleos, hoy Ecopetrol S.A. (Redacción El Tiempo, 2008).

Luego de su auge para la década de los noventa y ante la disminución en la producción del campo, a través de un contrato de colaboración firmado entre Ecopetrol y Occidental Andina, se logra la reactivación del campo.

De los 5 mil barriles que se producían al inicio del proyecto en el año 2005, a 2008 se lograron extraer 15 mil barriles diarios (Redacción El Tiempo, 2008), cifra que para 2016 fue de 40 mil barriles (Ecopetrol, 2017).

Según la Comisión Regional de Competitividad – Santander Competitivo, el Proyecto para la Modernización de la Refinería en Barrancabermeja surge a raíz de buscar responder a la meta de producción de Ecopetrol de 1,3 barriles de petróleo por día - BP/D a 2020 mediante el mejoramiento de la calidad de procesos de producción (pasar de un esquema de conversión media

del 75% a un esquema de conversión profunda de 95%) y de la instalación de la capacidad para el procesamiento de crudos pesados que la refinería no transforma y que el país demanda, como el Diesel de bajo azufre, el cual es importado actualmente. Con el proyecto, la refinería se pasaría de procesar 250.000 barriles por día (B/D) a 300.000 B/D. La proyección en el pico más alto del proyecto generaría 4.000 puestos de trabajo. Durante 2011 el proyecto generó 1.250 puestos de trabajo, (Huertas, 2011, p.32), mientras que para 2016, el presidente de Ecopetrol anunció que se han generado en promedio de 29.535 empleos (El Tiempo, 2016).

Al iniciar el 2018, el proyecto se encuentra suspendido debido a la poca liquidez de Ecopetrol por baja de precio del crudo en el mercado internacional³ y los altos costos de la Refinería de Cartagena S.A -REFICAR, lo que ha impactado negativamente la economía del municipio.

Alrededor de USD 67.294.751,01 se invirtieron (hoteles, restaurantes, oficinas y edificios de vivienda) desde el 2010 a 2015 ante la expectativa del Proyecto de Modernización de la Refinería de Barrancabermeja (PMRB). Sin embargo, la realidad es que existen 80 grandes empresas bajo la ley de reestructuración empresarial y que han despedido parte de su personal, además de 75 empresas liquidadas en 2015 y 695 en 2014. (W radio, 29 feb 2016). Mientras que en 2012 se aprobaron 201 mil metros cuadrados para construcción, en 2015 tan sólo se llegó a 39,215 mts² y la contratación de Ecopetrol con empresas de Barrancabermeja se redujo un 43% entre 2014 y 2015 (W radio, 2016), afectando gravemente la dinámica económica del municipio.

De tal forma que, la suspensión del PMRB tiene implicaciones negativas para la economía del municipio y genera un malestar social⁴, no sólo por la no generación de empleo en la industria, sino porque frena el dinamismo de la economía dado que hay menos capital circulante en la ciudad

³ La estatal registró una pérdida neta de US\$1.342.530.282,64 el año pasado, que contrasta con los US\$1.927.994.616,42 de utilidad de 2014. Tomado de: <https://www.bnamericas.com/es/noticias/petroleoygas/ecopetrol-suspende-modernizacion-de-refineria-barrancabermeja> consultado 27/06/2017

⁴ Las solicitudes ciudadanas, del gobierno municipal y de la Unión Sindical Obrera siguen manifestándose a Ecopetrol de cara a seguir adelante con el PMRB. Incluso en el mes de octubre de 2017 el Concejo Municipal convocó a un cabildo abierto en el que participarían sectores sociales, económicos y políticos para analizar las implicaciones de la suspensión del Proyecto y definir el lanzamiento de un paro cívico. (El Tiempo, 2017)

vía demanda de alimentación, hospedaje, salud, entretenimiento, entre otras, y por ende, se deja de necesitar personal en otros sectores, convirtiéndose en un círculo vicioso.

Ubicación y contexto socio económico de Barrancabermeja.

El municipio de Barrancabermeja se encuentra ubicado al oeste del departamento de Santander a 120 kilómetros de su capital Bucaramanga y a 403 km de Bogotá la capital colombiana, en el corazón de la región media del río Grande de la Magdalena, la cual está en medio de 4 ejes de desarrollo nacional: El altiplano cundiboyacense; Antioquia y el eje cafetero; La costa atlántica; y los Santanderes incluyendo la zona de frontera.

La ciudad de Barrancabermeja cuenta con una ubicación estratégica en el país, se consolida con la presencia del aeropuerto "Yariguies", un Terminal de fluvial de Transportes, y vías de acceso terrestres que la conectan (ver Figura 1) con Bucaramanga y Bogotá, lo mismo que con los departamentos circunvecinos.

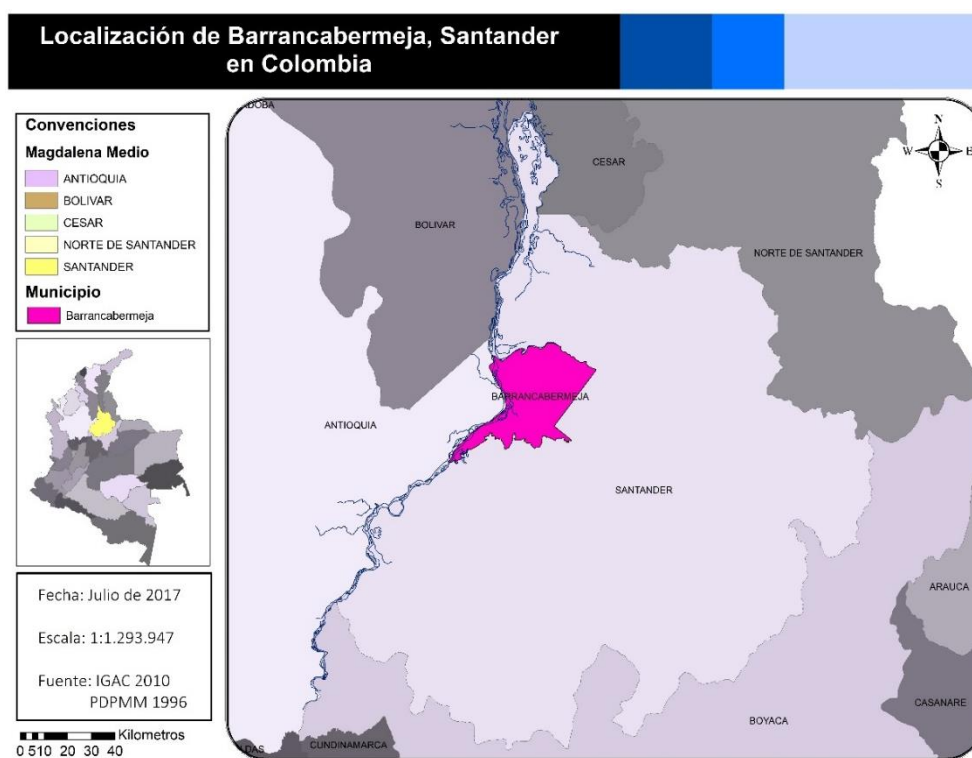


Figura 1. Localización de Barrancabermeja, Santander en Colombia.

Por: ((CER), 2017)

Barrancabermeja se encuentra a una altura sobre el nivel del mar de 75.94 Metros, su temperatura promedio es de 27.6° C, tiene una extensión de 1.154 kilómetros cuadrados sobre una planicie. Limita al Norte, el Municipio de Puerto Wilches; al Sur, los Municipios de Puerto Parra, Simacota y San Vicente de Chucurí; al Oriente, el Municipio de San Vicente de Chucurí y Girón; y al Occidente el río Magdalena .

La división política de Barrancabermeja se compone de siete comunas y seis corregimientos, junto con el área de la primera refinería del país.

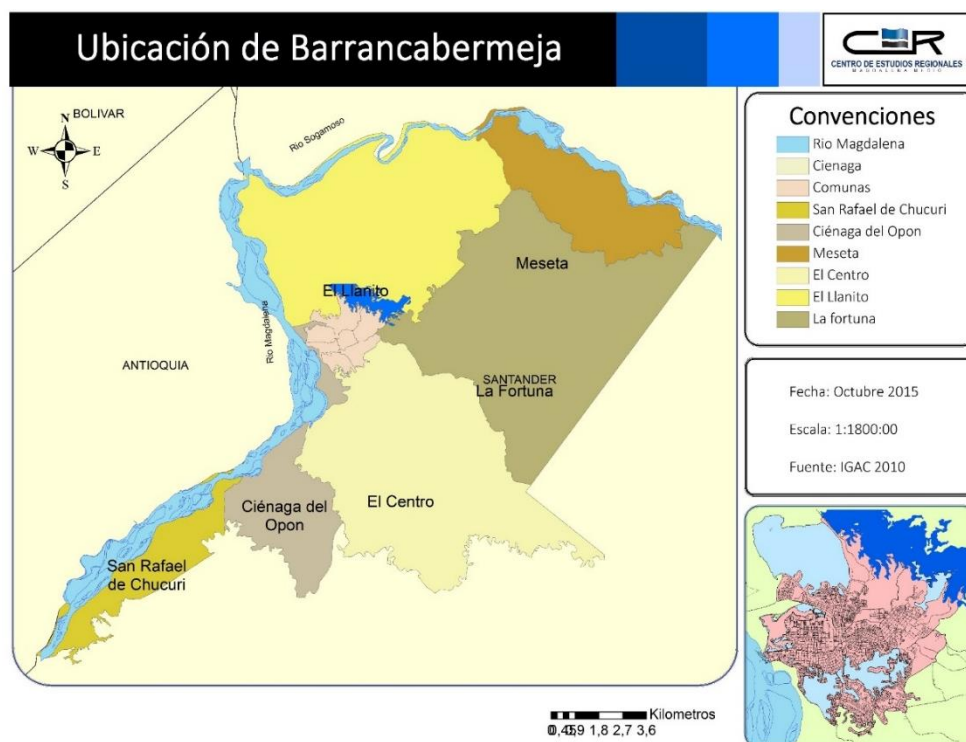


Figura 2. Ubicación de Barrancabermeja.

Por: ((CER), 2015)

La idiosincrasia del pueblo barramejo está dictada por su pertenencia a la región del Magdalena Medio⁵. Es una cultura ribereña bastante influenciada por

⁵ Esta región varía su composición según la fuente (Centro de Estudios Regionales del Magdalena Medio, Programa de Desarrollo y Paz del Magdalena Medio, Empresa Colombiana de Petróleos, por citar unos ejemplos). En principio la conforman 32 municipios de 5 departamentos (Cesar, Santander, Bolívar, Antioquia y Boyacá). Ha habido iniciativas para constituirla en Departamento de Colombia: <http://www.vanguardia.com/historico/15100-el-magdalena-medio-iun-nuevo-departamento>

La industria de hidrocarburos que ocupa el primer lugar y le da un distintivo especial a esta región por ser el renglón de la economía que juega un papel fundamental en el desarrollo territorial, teniendo en cuenta que, en Barrancabermeja, se refina más del 70% del petróleo del país” (PNUD, 2014, p.5).

La producción petrolera del Magdalena Medio se realiza en campos de gran importancia como Cira – Infantas (Barrancabermeja), Casabe, Yariguí - Cantagallo, Palagua, entre otros y algunas de las empresas que se encuentran en actividades de exploración y producción en la región incluyen Ecopetrol, Petrosantander, Petróleos del Norte, Mansarovar Energy, ExxonMobil, Occidental de Colombia, Petro Andean, Shell, Colpan y Hocol. De los cinco departamentos, el mayor productor es el departamento de Santander, en donde se encuentra Barrancabermeja, seguido del departamento de Boyacá (PNUD, 2014, p.18).

El segundo renglón de la economía del Magdalena Medio (ver figura 3) se encuentra el cultivo de palma de aceite, seguido por la ganadería (PNUD, 2014). Esto implica poca diversidad en el uso del suelo y escasa distribución equitativa de riqueza, a lo largo de la región media del Río Magdalena.

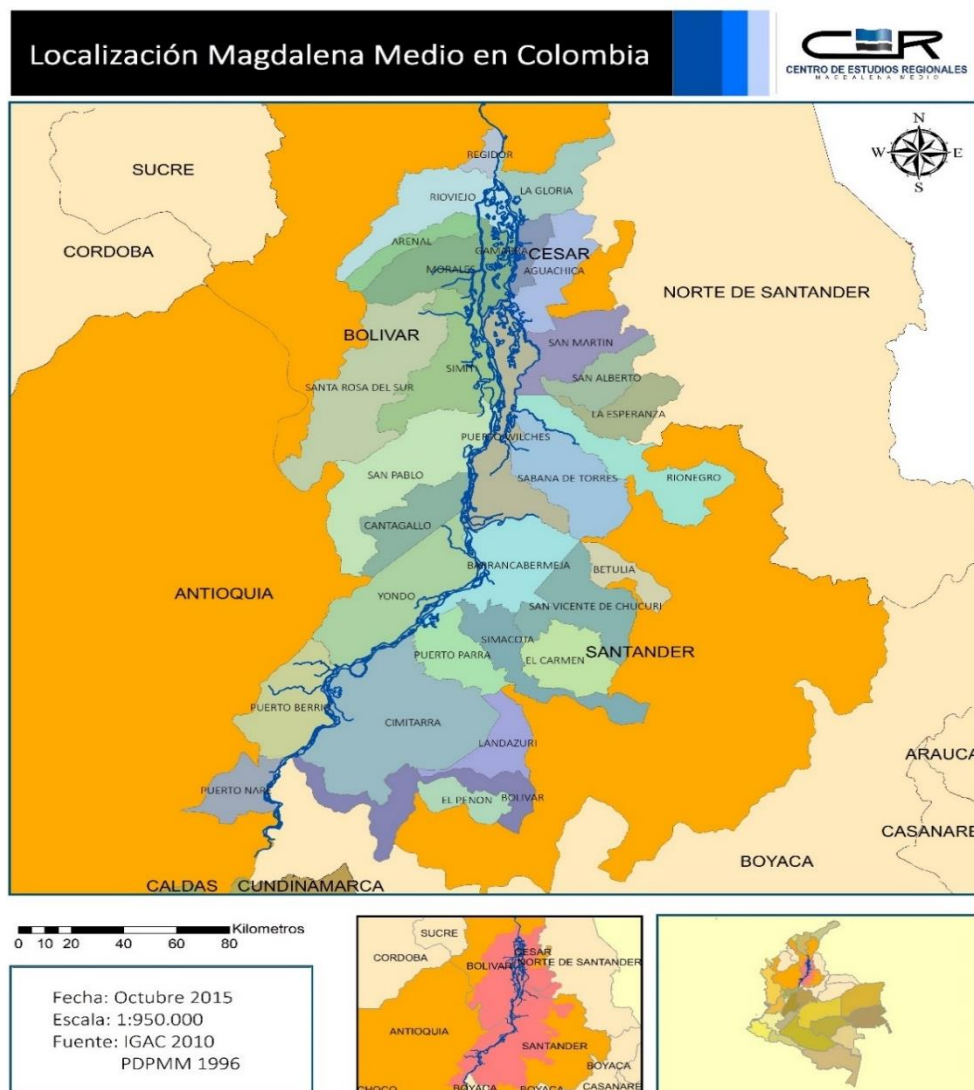


Figura 3. Localización del Magdalena Medio en Colombia

Por: (CER, 2015)

Barrancabermeja está catalogada como la sexta economía municipal del país (Almario, 2013) y según el -DANE, el municipio aporta el 35% del valor agregado del departamento de Santander (Competitics, p.1). Para el 2014, Santander aportó el 8,05 del PIB Nacional, lo que significó un

PIB per cápita de USD \$10,012⁶, el cual ubicó al departamento en el más alto nivel de desarrollo según el Índice Departamental de Competitividad⁷ (Ruiz, et al, 2017).

La industria petrolera corresponde a un 30% de la economía de Barrancabermeja, lo que significa un aporte de USD 437.415.881,56 anuales (Consejo Privado de Competitividad & Universidad del Rosario (CEPEC), 2017, p.1). Así, el valor de los flujos de bienes y servicios entre la industria del petróleo y el resto de la economía están reflejados en la correlación con los sectores de construcción (44%), el metalmecánico (16%) y de transporte en gran medida, lo mismo que el comercio, como economía emergente (Consejo Privado de Competitividad & Universidad del Rosario (CEPEC), 2017, p.1).

Respondiendo al modelo económico de mercado, las cifras de las empresas en Barrancabermeja muestran un comportamiento igual al precio del crudo, en donde la producción está incentivada por el aumento en el precio del bien. Así, la caída en el precio del crudo que para el año 2014 fue de 6,4%, tuvo impacto directo en la disminución de facturación de las empresas en un 23%, desestimuló la creación de empresas (ej. De 2013 a 2014 la tasa de constitución de empresas cayó en un 3,2%), e incluso la tasa de liquidación de empresas varió a la baja en un 20% de 2013 a 2014 (Consejo Privado de Competitividad & Universidad del Rosario (CEPEC), 2017, p.1 y 2). Lo que implica menos dinero circulando en el municipio y puestos de trabajo.

Lo anterior en un contexto en el que, según informes regionales del Banco de la República y el Departamento Nacional de Estadística, en Barrancabermeja se había reportado una inversión acumulada de USD17.496.635,26 de 2010 a 2014 por la expectativa de rentabilidad a partir del Proyecto de Modernización de la Refinería (Consejo Privado de Competitividad & Universidad del Rosario (CEPEC), 2017, p. 2).

⁶ Para el presente documento se realizó la conversión de pesos colombianos según la tasa de noviembre 2017 en donde cada dólar equivalía a 2,972 pesos.

⁷ El consejo Privado de Competitividad definió el Índice Departamental de Competitividad aplicado a 26 departamentos del país, que evalúa la competitividad territorial a partir de diez pilares, agrupados en tres factores: i) Condiciones básicas, ii) eficiencia y iii) sofisticación e innovación (Consejo Privado de Competitividad, 2016). De manera que se calcularon para la última versión 94 variables. (Ruiz, et al, 2017).

Por tanto, el sector petrolero es el principal motor de la economía, en tanto que su inversión genera mayor circulación de dinero, lo mismo que demanda bienes y servicios, aun cuando no sea el mayor empleador (CER, 2013). Así, el sector de servicios y de comercio se ubican en las primeras posiciones de generación de empleo con el 32.2% y 18.7%, respectivamente, mientras que el sector industria que incluye la refinería, el subsector metalmecánico y el textil llega solo al 13,1% (Centro de Estudios Regionales del Magdalena Medio, CER, 2013).

Demografía de Barrancabermeja

Los datos para el municipio de Barrancabermeja se obtienen de fuentes oficiales del nivel nacional como el Departamento Nacional de Estadística (DANE) y el Sistema de Identificación de Potenciales Beneficiarios de Programas Sociales (SISBEN). En el nivel regional los datos con los que se cuenta son propios del Centro de Estudios Regionales del Magdalena Medio cuya base son las dos Encuestas de Hogares aplicadas en 2011 y 2013. Si bien existen estos esfuerzos por dotar a la región de cifras, los mismos no se corresponden con la fuerte intervención social y económica del territorio, por lo que documentos los como los boletines del CER y el de Huertas (2011) representan una alta importancia en términos del análisis actual del contexto.

Según las proyecciones del Censo 2005 del DANE, para 2017 Barrancabermeja aglomeró 191.616 habitantes de los cuales el 49,4% son hombres y el 50,6 % son mujeres. Las personas se han ubicado principalmente en la cabecera urbana (90.5%), encontrando que, al desagregar según sexo las mujeres se ubican más en zona urbana (52,9%), en contraposición, los hombres se ubican en mayor medida en zona rural (51%) (Centro de Estudios Regionales del Magdalena Medio, CER, 2014).

Ahora bien, como se ve en la figura 4, el municipio está en transición demográfica dado que la forma de la pirámide poblacional no se concentra en la base sino en hombres y mujeres entre los 10 y los 40 años que representan el 48% del total de la población. Otro dato interesante de la gráfica es que muestra que, a partir de los 35 años, las mujeres representan la mayoría numérica, siendo el rango entre 45 y 49 el de mayor diferencia.

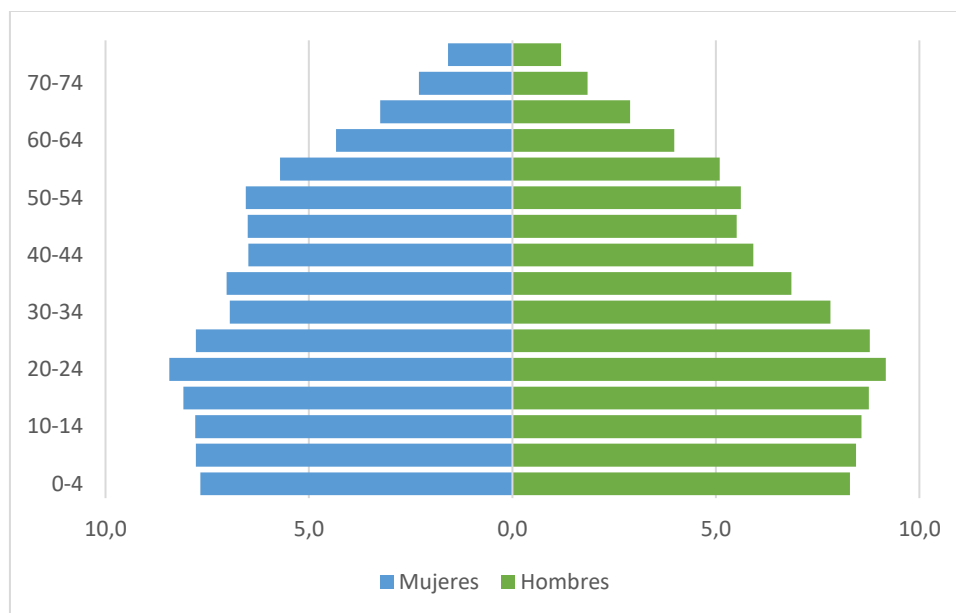


Figura 4. Pirámide poblacional Barrancabermeja, Santander.
Fuente: Elaboración propia. Por: (DANE, 2015)

Barrancabermeja ha tenido dos tipos de organización de su asentamiento poblacional. Por un lado, la base del desarrollo tradicional en la zona del puerto y comercio, que en la actualidad crece moderadamente y la segunda, el área de desarrollo petrolero hacia la periferia (Serrano, 2013). Según la Encuesta Hogares 2013, la zona rural del municipio cuenta con 18 mil personas que corresponde al 9,7% de la población barrameja, mientras que la zona urbana representa el 90,3%, con 174 mil personas ubicadas allí (CER, 2013).

El SISBEN en Colombia, clasifica a la población de acuerdo con sus condiciones socioeconómicas con el fin de focalizar la inversión social en vía a una distribución hacia quienes más lo necesitan. Su base de datos arroja información poblacional que contribuye a formar el panorama sobre la situación demográfica y dinámica laboral del municipio de Barrancabermeja.

Según el SISBEN la población total en Barrancabermeja para el 2017 asciende a 275.526 personas, de ellas 187.626 son mujeres y 87.900 hombres. Como se evidencia, existe una mayor cantidad de personas en este sistema de información que en DANE; este cálculo demuestra que, para el caso de Barrancabermeja, “la población censal excluye a la población que se vincula de manera temporal a la vida de un espacio geográfico, ya sea por razones de trabajo, estudio, turismo

y otras actividades, es decir, excluye las llamadas poblaciones flotantes” (Huertas, 2011, p.25). Así las cosas, los datos DANE muestran una población de 191.616, mientras que la cifra SISBEN podría indicar que población flotante aumenta esa cifra en 83.910 personas afectando la provisión de servicios en el municipio.

Ahora bien, aun cuando Barrancabermeja reporta avances en temas sociales, presentando un mejor escenario frente a necesidades básicas insatisfechas que en el panorama nacional (de 1993 a 2005 la pobreza medida por NBI pasó de 29,48% a 22,33% ubicándose por debajo de la pobreza a nivel nacional (27,78%)), (CER, 2013) es necesario tomar las cifras con reserva, en la medida en que al desagregar los datos para ciertos grupos poblacionales, la realidad no es tan alentadora.

La relación de masculinidad, que por lo general es menor y cercana a 1, superó esta cifra en Barrancabermeja en el período de 1990 hasta 2005. Sin embargo, en las mediciones realizadas por el CER tanto para 2011 como para 2013 y la proyección DANE a 2017, observan el sutil predominio demográfico femenino por lo que la presencia de ambos sexos se ha equiparado en los últimos años, como se puede observar en la siguiente gráfica:

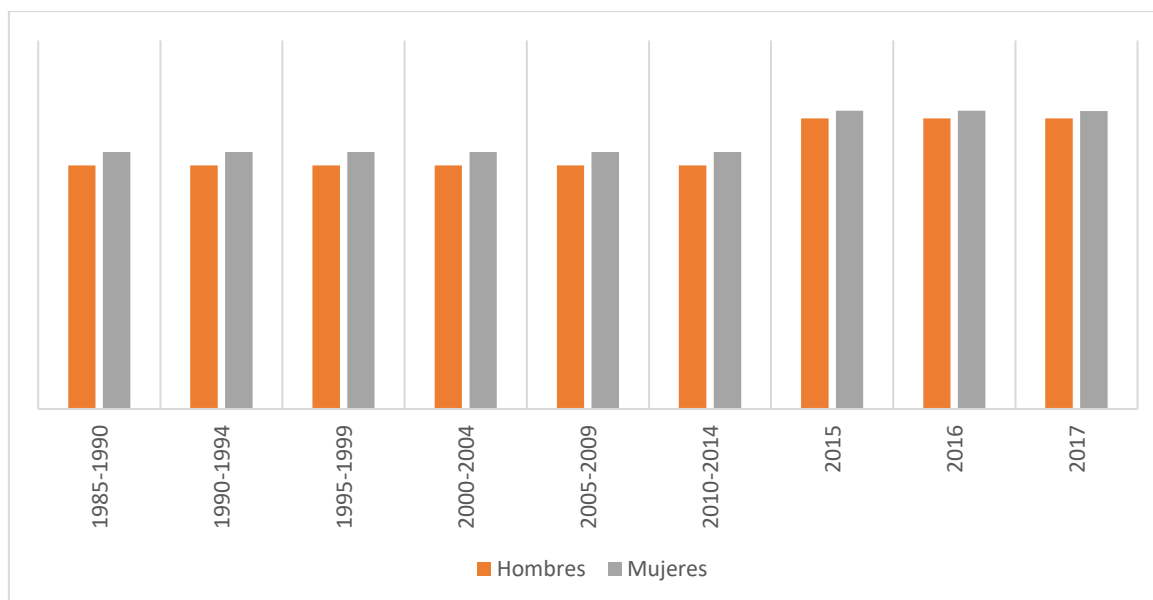


Figura 5. Evolución demográfica de Barrancabermeja (1978-2017)

Fuente: DANE, 2005

La relación de infantes por mujer en Barrancabermeja muestra que cada vez las mujeres tienen menos hijos e hijas (De hecho, esta variable ha disminuido entre 1985 y 2011 en un 39% aproximadamente, mientras en el país ha disminuido en cerca de un 33% para el mismo periodo. (Huertas, 2011 p.21)) debido, posiblemente, a la escolaridad de las mujeres, a la decisión de posponer el embarazo, la utilización de los métodos anticonceptivos y al alto índice de mortalidad infantil (13,88x mil nacidos vivos (Consejo municipal de Barrancabermeja, 2016)), por lo que, de una parte explica que la pirámide poblacional se ensanche en las edades productivas y se reduzca en la base.

La otra cara de la moneda se observa al analizar los datos de la Secretaría local de Salud de Barrancabermeja, que indica que en el 2014 la tasa de embarazo adolescente fue del 15.6%, lo que significa que 687 adolescentes entre los 12 y 18 años fueron madres (Consejo municipal de Barrancabermeja, 2016), lo cual, siguiendo el análisis de Huertas (2011) preocupa no sólo porque la tendencia general apunta al aumento, sino que además del embarazo adolescente, Barrancabermeja presenta altas tasas de incidencia frente al VIH/SIDA y otras enfermedades de transmisión sexual (ETS) por lo que la salud de la población joven en el municipio se ve comprometida. El embarazo adolescente (EA), es una de las principales trampas de la pobreza, pues aumenta el riesgo de que las jóvenes embarazadas mueran durante el parto y disminuye las posibilidades de estas menores para continuar en el sistema educativo, lo que a su vez redundaría en la escasa posibilidad de encontrar un empleo de calidad y se expongan a contraer VIH u otras ETS, por lo que quedan atrapadas en el círculo de la pobreza.

Dinámica laboral de Barrancabermeja

Según Lora & Parada (2016), el criterio para definir la clasificación del mercado de trabajo parte en un primer nivel de la edad, como determinante de la capacidad para trabajar. Es decir que para Colombia las personas en edad de trabajar (PET) son los mayores de 12 años para la zona urbana y mayores de 10 en la zona rural. De las PET se desprenden dos clasificaciones adicionales: aquellos que ejercen o buscan ejercer una actividad económica (PEA), o si por el contrario (no quieren o no pueden) son Población Económicamente Inactiva (PEI). En este último grupo se

incluye a las amas de casa, invisibilizando, en esta estructura, su aporte a la economía y al mantenimiento de la fuerza productiva.

La Población Económicamente Activa (PEA) indica la oferta laboral en un territorio en un tiempo determinado. La PEA se descompone entre Ocupados y Desempleados. De los Ocupados hay una proporción que corresponde a los subempleados, bien sea por tiempo, por competencias o por ingresos.

Esta es la estructura de mercado laboral que utilizan las fuentes oficiales del estado en sus mediciones y sobre la cual se realizan los cálculos y proyecciones para un segmento de la población.

La oferta laboral en Barrancabermeja.

Ahora bien, desde el punto de vista de la mano de obra disponible, como se puede observar en la siguiente figura, de la población total, el 84,1%, es decir 162 mil, se encuentra en edad de trabajar –PET-, de los cuales el 48,8% se encuentran en el mercado laboral (PEA) y el 51,2% restante es inactivo, estudia, es jubilado, es ama de casa, es incapacitado permanentemente o realiza actividades no laborales – población económicamente inactiva: PEI- (Centro de Estudios Regionales del Magdalena Medio, CER, 2013, p.22).



Figura 6. Estructura mercado laboral según sexo. Barrancabermeja, 2013

Por: Elaboración propia con base en Encuesta Hogares 2013-CER.

La figura anterior muestra los principales indicadores laborales para Barrancabermeja en 2013 desagregados por sexo, se encuentra una marcada brecha de género en la participación en el mercado de trabajo, con una diferencia de 23,9 puntos porcentuales (p.p) en la Tasa Global de Participación (TGP). Esto quiere decir, que mientras 4 de cada 100 mujeres en edad de trabajar está ocupada o busca trabaja, 6 hombres presionan el mercado.

Ahora, al revisar la tasa de ocupación encontramos que la brecha es de 22.6 p.p perjudicando a las mujeres, sumado la tasa de informalidad en las mujeres, es casi el doble que para el caso de los varones. En cuanto a la tasa de desempleo la brecha es de 6.4 p.p una vez más, afectando a las mujeres.

La tabla siguiente además de exponer las brechas señaladas anteriormente, muestra la desagregación según zona y estrato socioeconómico. Frente a la TGP la brecha se ensancha en lo rural (40,9%) frente a lo urbano (23%), mientras que en los estratos 5 y 6 (28,8%) se presenta más amplia que en los más bajos (23,7%).

Tabla 1. Brechas de género en el mercado laboral de Barrancabermeja. 2013

	Total	Urbano	Rural	Estrato 5 y 6	Estrato 1-4
Brecha TGP	23,9	23	40,9	28,8	23,7
Brecha TO	22,6	21,1	38,6	32,95	21,35
Brecha Subempleo	1,3	0,6	12,1		
Brecha Desempleo	6,4	5,6	20,9		

Fuente: Elaboración propia a partir de datos Encuesta Hogares urbano-rural del municipio de Barrancabermeja 2013.

Lo anterior permite afirmar que las mujeres se insertan menos en el mercado laboral. Ésta menor inclusión, sobre todo en las mujeres adultas, implica no acceder a prestaciones sociales para su vejez, lo que a su vez podría significar que deben dedicarse a labores de cuidado del hogar, de adultos mayores y de menores y contar con un proveedor (a), ya sea pareja o hijos e hijas, lo cual se convierte en un círculo vicioso.

Sumando a lo anterior y teniendo en cuenta que el Trabajo Doméstico no Remunerado (TDNR) en Colombia aún no se contabiliza en las cuentas nacionales, la situación es más crítica para las mujeres. De los 82.924 inactivos, el 41.3% (34.217) realizan TDNR; de estas 34 mil personas, el 94.9% son mujeres. Esto implica que en el municipio de Barrancabermeja hay menos mujeres que están en capacidad y disponibilidad de ejercer actividades económicas productivas (Lora & Prada, 2016, p.13) por diversas causas, además que la ocupación de las mujeres generada en la economía del cuidado se hace invisible, al ser catalogadas como Población Económicamente Inactiva, como se decía anteriormente.

La brecha de género en la Tasa de Ocupación – TO-, al igual que en la TGP, es más amplia en lo rural (38,6) comparada con lo urbano (21,1), lo mismo que en su análisis por estrato, donde la TO en los estratos 5 y 6 (32,95) está por encima de los estratos 1 a 4 (21,35). La conclusión, en todos los casos de análisis es que se presenta una mayor ocupación en hombres que en mujeres.

Por su parte la tasa de subempleo, que refleja el porcentaje de la fuerza de trabajo que se declara subempleada, bien sea por tiempo, por competencias o por ingresos (Lora & Prada, 2016, p.9 y 13), muestra una brecha total de 1,3 entre hombres y mujeres, pero al desagregar por zona, la diferencia es abismal, mientras que los hombres en lo urbano están 0,6 p.p menos subempleados que las mujeres, en la esfera urbana asciende la diferencia al orden de 12,1.

Frente al desempleo, la brecha en la zona rural de 20,9 p.p, en donde la proporción de la fuerza de trabajo femenina cesante es del 38,6% en tanto que para los varones es de 17,7% (Centro de Estudios Regionales del Magdalena Medio, CER, 2013, p.23). Esto pone a Barrancabermeja lejos de alcanzar la meta de los objetivos de desarrollo del milenio para 2015, en donde se buscaba que la brecha no superara los tres puntos porcentuales. Los datos anteriores muestran que, las brechas de género para los indicadores analizados reflejan la desventaja comparativa de las mujeres frente a los hombres en el mercado laboral, al puntuar ellas por debajo de ellos en los indicadores positivos (Participación y Ocupación) y al revés en los negativos (Subempleo y Desempleo).

Ahora bien, la participación laboral de las mujeres por sector económico las ubica en sectores de cuidado y enseñanza de jóvenes y adultos mayores, por ello su representación en el sector educación (73,4%), servicios (59,7%) y comercio (49,4%); mientras que las actividades donde menos participan son transporte (7,0%), Minería (13,6%) e industria (13,9%) (Centro de Estudios Regionales del Magdalena Medio, CER, 2013).

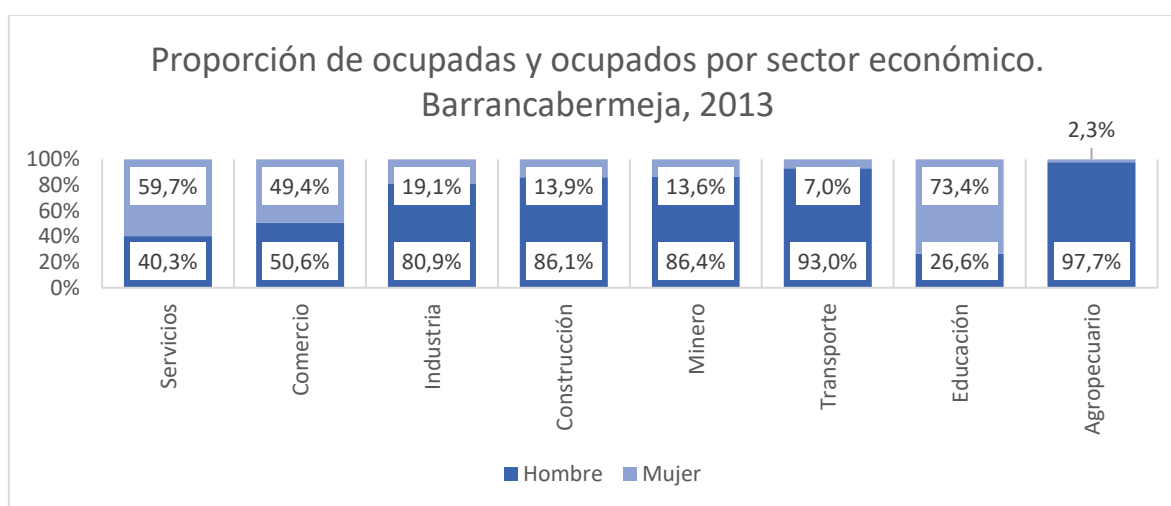


Figura 7. Proporción de ocupadas y ocupados por sector económico, Barrancabermeja 2013.

Por: Elaboración propia con datos (CER, 2013)

Hasta el momento se sabe que las mujeres participaban menos que los hombres en el mercado de trabajo de Barrancabermeja para 2013, sin embargo, cuando se revisa la variación porcentual de la TGP en la tabla siguiente, se encuentra que si bien el punto más alto de participación para ambos sexos esta entre los 30 y 39 años, la disminución en la participación es notablemente negativa para las mujeres a partir de allí. Por ejemplo, en el rango etario de 50 a 59 años, mientras que los hombres disminuyen su participación en un 14%, las mujeres lo hacen en un 49%. El extremo se evidencia en el rango de 70 años y más donde la disminución es de 282% frente a 702% respectivamente.

Tabla 2. Tasa global de participación de hombres y mujeres

Rangos de edad	Hombres	Mujeres	Variación Hombres	Variación mujeres
De 10 a 19 años	12,7	8,6		
De 20 a 29 años	77,4	51,5	84%	83%
De 30 a 39 años	93,5	58,3	17%	12%
De 40 a 49 años	89,7	55	-4%	-6%
De 50 a 59 años	78,7	36,9	-14%	-49%
De 60 a 69 años	48,8	17,5	-61%	-110%
De 70 años y más	12,8	2,2	-282%	-702%

Fuente: Elaboración propia a partir de datos Encuesta Hogares urbano-rural del municipio de Barrancabermeja 2013.

Al analizar la tasa de ocupación como se ve en la figura siguiente, se evidencia que las mujeres jóvenes y las mujeres adultas están menos ocupadas, lo que demuestra la difícil inserción en el mercado. Pero además, si se analizan entre grupos etarios la proporción de mujeres en todos los rangos es menor; preocupa los rangos entre los 20 y 29 y 30 y 39 dado que es la edad de mayor productividad.

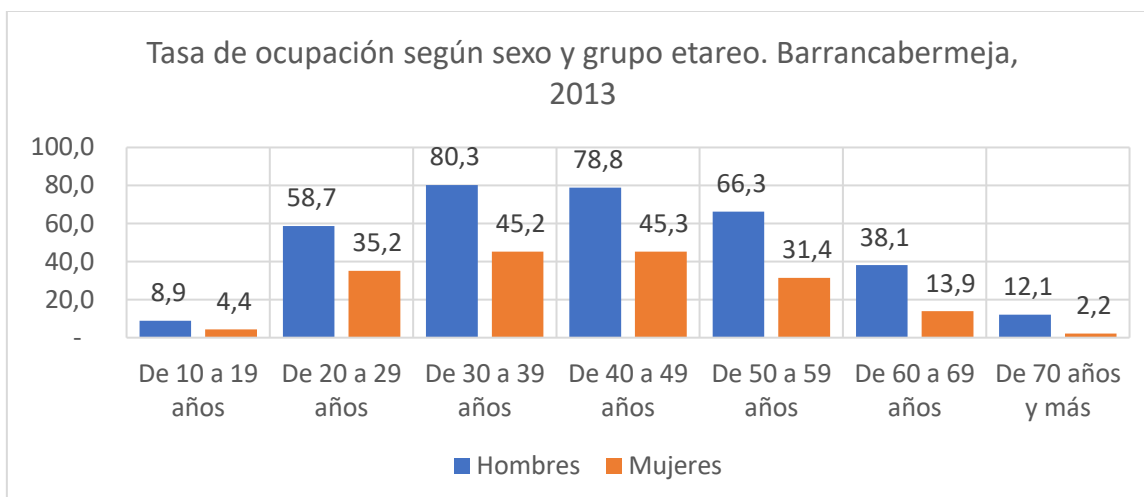


Figura 8. Tasa de ocupación según sexo y grupo etareo. Barrancabermeja, 2013

Fuente: Elaboración propias con base (CER, 2013)

Frente al desempleo y su relación con el grupo etario, se evidencia una mayor brecha de género en el grupo de 30 a 39 años (8,2 p.p), seguido de los grupos entre 20 a 29 años (7,6 p.p) y 40 a 49 años (5,6 p.p) (CER, 2013). Interesa que a partir de los 50 años la brecha es positiva para las mujeres, no obstante, esto podría sugerir que su vinculación es en actividades de cuidado y trabajo doméstico remunerado (Centro de Estudios Regionales del Magdalena Medio, CER, 2013).

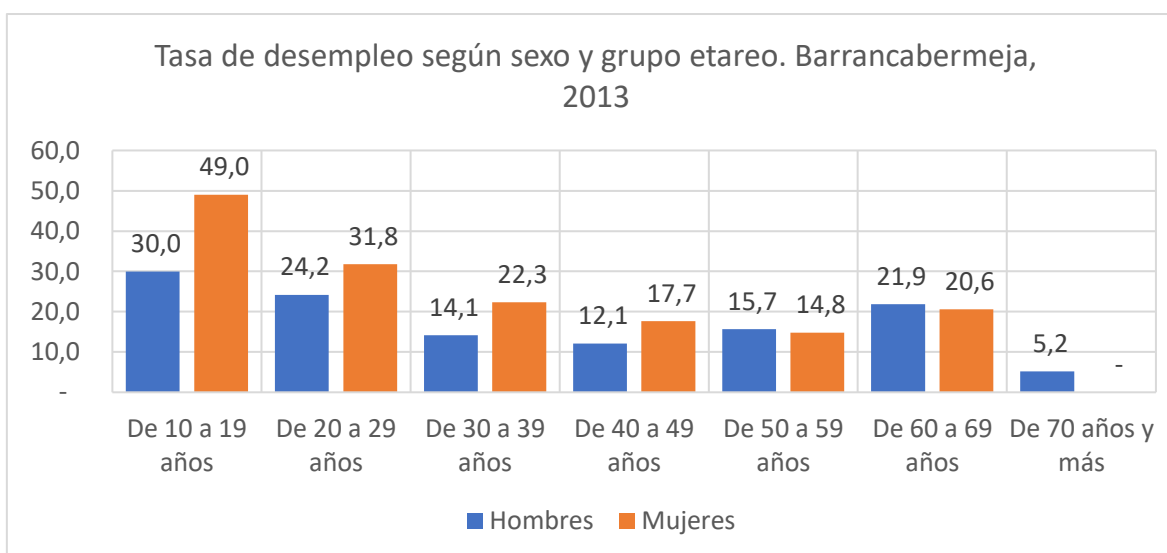


Figura 9. Tasa de desempleo según sexo y grupo etareo. Barrancabermeja, 2013

Fuente: Elaboración propia con base en (CER, 2013)

Ahora bien, frente a la relación que existe entre educación y empleo, Huertas apunta que “entre mayor es el nivel educativo de la población, mayor será el costo de oportunidad que tiene que asumir si su opción es quedarse en casa” (2011, p.41). Esta hipótesis se corrobora con el hecho que, de las 7.545 mujeres desocupadas, el 15,1% de ellas cuentan con estudios superiores, frente a 10,9% de los hombres.

No obstante, para Barrancabermeja, producto de la existencia del sector de hidrocarburos, la figura siguiente muestra una distorsión en los ingresos con respecto a otros mercado de trabajo, en donde, los mayores ingresos son percibidos en aquellas personas con nivel de técnico.

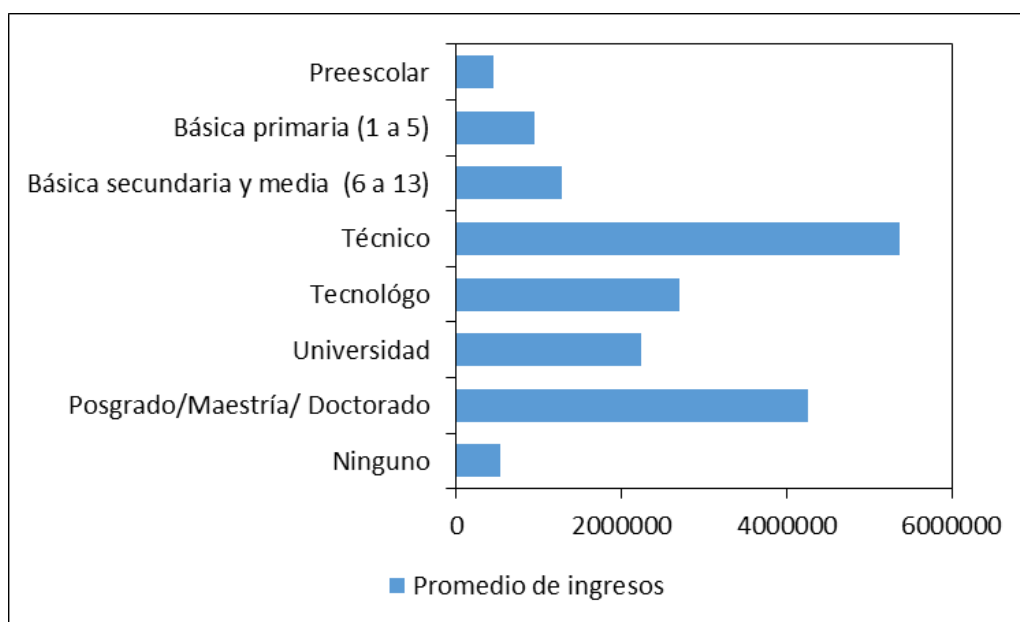


Figura 10. Promedio de ingresos por nivel educativo.

Por: Observatorio de Mercado Laboral - Encuesta de Hogares urbano – rural del municipio de Barrancabermeja 2013 –EHB_2013.

Ahora bien, observó Huertas que a partir de la aplicación del modelo de MINCER para 2011, la escolaridad y la experiencia tiene relación directa con el ingreso de los pobladores de Barrancabermeja, pero evidenciando un peso mayor en cuatro veces de la escolaridad sobre la experiencia (Huertas, 2011, p. 48).

Las mujeres, el trabajo y el hogar: balance imperfecto.

Los hombres en Colombia y Barrancabermeja ocupan, en su mayoría, la jefatura del hogar. Sin embargo, la proporción y el número absoluto de mujeres jefes de hogar es considerable, toda vez que en Barrancabermeja hay a 2011, 18.423 hogares en los que la mujer es jefe que equivalen a un 33,4%, proporción que aumenta levemente a 34% en 2013 (Centro de Estudios Regionales del Magdalena Medio, CER, 2013).

Lo anterior resulta relevante al considerar que en los hogares de jefatura femenina las mujeres son las principales (si no las únicas⁸) aportantes, mientras que, en hogares de jefatura masculina, generalmente puede contar con un ingreso adicional generado por la pareja. Estos datos guardan relación con el promedio de personas por hogar (3,3) siendo levemente mayor el número cuando el jefe de hogar es hombre a cuando es mujer. (Huertas, 2011 p.33), lo cual podría atribuirse, aunque no absolutamente, a la carga de cuidado que asumen las mujeres en los hogares.

El trabajo reproductivo que realizan las mujeres implica entonces un costo de oportunidad en la medida en que les impide insertarse en mayor medida en el mercado laboral y cuando lo hacen, por lo general ocupan cargos de menor rango y responsabilidad, o en sectores de menor remuneración. El Boletín de género 2 del CER (2015, p.3) encontró como se mencionó anteriormente que, por sector económico, de acuerdo a la Encuesta de Hogares 2013, la participación de las mujeres estaba concentrada principalmente en actividades de poco riesgo, relacionadas con servicios; comercio y educación.

Adicionalmente, indica que el costo de oportunidad para las mujeres madres es evidente en la medida en que tienen mayor número de hijos y habitan en la ruralidad (Centro de Estudios Regionales del Magdalena Medio, CER, 2015, p.4), lo cual demuestra una penalidad por maternidad que se acentúa en la periferia.

⁸ Si se suma el número de hogares en los que la mujer es jefe de hogar y están separadas o divorciadas, son viudas o solteras; se tiene que 14.073 hogares que equivalen al 76,4% con jefatura de hogar femenina, tienen en la mujer como la única responsable de llevar la obligación económica de los hogares. (Huertas, p.32)

En cuanto a lo que la teoría llama “trabajador adicional” para referirse al ingreso extra en un hogar, éste se cumple cuando el provisor principal es hombre, pues cuando la mujer es jefe de hogar en su mayoría es única proveedora⁹.

Los anteriores datos evidencian brechas de género en el mercado laboral en el municipio de Barrancabermeja, pero a diferencia de los análisis econométricos de la brecha salarial, que da cuenta de la situación, pero no llega a determinar las causas, el análisis inicial de la situación del mercado laboral desagregado por sexo permite lanzar unas primeras hipótesis. Como se ha planteado en el capítulo precedente, la división sexual del trabajo estaría en el centro de la discusión.

La brecha salarial de Género.

Haciendo ahora un zoom en la brecha salarial de género, el Centro de Estudios Regionales del Magdalena Medio condujo un estudio sobre los datos de la Encuesta Hogares Barrancabermeja 2013 (EHB), teniendo en cuenta los trabajadores y trabajadoras formales (asalariados) entre el rango de edad de 18 a 65 años, el cual pretendía determinar si las diferencias salariales por género en el Municipio de Barrancabermeja para el año 2013 podrían atribuirse a prácticas discriminatorias en contra de la mujer dentro del mercado laboral.

El documento utiliza tanto la descomposición de Blinder-Oaxaca, como la de cuantiles de Melly, para analizar la brecha del logaritmo natural del salario por hora de los trabajadores asalariados (Centro de Estudios Regionales del Magdalena Medio, CER, 2015b). En este estudio, como en los mencionados en el capítulo 1, si bien los cálculos econométricos logran identificar y caracterizar las brechas salariales, no llegan a explicarlas, entre otras porque se calculan con éstos métodos los retornos de salarios en función de la inversión en capital humano (educación y

⁹ Cuando la jefa de hogar es mujer y está ocupada (51,7% de los casos), solo en el 28,4% de los casos cuenta con el apoyo del esposo para contar con un ingreso adicional y en el 26,8% de los casos cuenta con el apoyo de los hijos. Mientras que cuando el jefe de hogar es hombre en el 68,9% de los casos cuenta con el apoyo de su esposa para generar ingreso extra y en el 36,6% de los casos cuenta con el apoyo de los hijos. (Huertas, p.40, 2011).

experiencia), dejando fuera factores no observables que afectan las condiciones diferenciadas en que hombres y mujeres acceden al mercado laboral.

Frente a los hallazgos específicos de BSG para Barrancabermeja, la cual es entendida “como el diferencial del salario del hombre y el salario percibido por la mujer- es evidente y significativa a lo largo de la distribución” (CER, 2015, pg. 27), de ingresos por cuantiles, en donde el promedio de salarios devengados por las mujeres es inferior al de los hombres (CER, 2015, pg. 28). Esto no sólo implica que hay una brecha en cada cuantil revisado, sino que esta se mantiene a cruzar la media de ingresos de hombres y mujeres, siendo menor la de las mujeres.

El CER considera que la brecha aumenta conforme aumentan los salarios, al hacer el cálculo por hora trabajada, por lo que en el cuarto cuantil (que corresponde a los más altos ingresos) la diferencia salarial entre hombres y mujeres presenta su máxima expresión, lo cual también coincide con la distribución de salarios con base en nivel educativo, en donde la brecha es más amplia para los niveles superiores, aunque los hombres devengan más que las mujeres en todos los niveles (CER, 2015, pg. 29). Esto podría explicarse por el fenómeno de techo de cristal por el que menos mujeres ascienden a posiciones mejor remuneradas.

Ahora bien, al desagregar los salarios por sector económico y género, y se compara con los años de escolaridad y horas semanales laboradas, el estudio encontró que “ante el mismo nivel de escolaridad, los hombres perciben en promedio el doble de los salarios percibidos por las mujeres, lo cual es una brecha salarial importante” (CER, 2015, pg.29). Es decir, las mujeres en la industria deben estudiar más para ganar lo mismo que un hombre que tiene menos años de formación.

Es necesario resaltar que el estudio enfatiza que “la evidencia no es concluyente para ratificar que existe evidencia de discriminación salarial por género en el Municipio de Barrancabermeja” (CER, 2015b) en virtud de factores como el tamaño de participación por género y sector, valores atípicos en la distribución de ingresos. Sin embargo, lo que indica esto no es que no exista la brecha (cuya existencia ha sido ampliamente probada), sino que no se pudo atribuir a un fenómeno

discriminatorio, en términos económicos. Por lo tanto, el análisis de las variables no observables dentro de los modelos econométricos cobra importancia a la hora de identificar las causas de la brecha y plantear estrategias de superación de la misma.

Perspectivas de mediano plazo de Barrancabermeja

De cualquier manera, en una perspectiva de mediano plazo el municipio deberá hacer frente a la crisis petrolera, por la descolgada de precios de crudo en el mercado internacional, por lo que las oportunidades para el restablecimiento económico de Barrancabermeja se encuentran ahora en la construcción del Puerto Multimodal sobre el río Magdalena, donde se espera el aprovechamiento el potencial logístico del puerto Impala, lo mismo que el dragado del río Magdalena, la Hidroeléctrica de Hidrosogamoso, así como la construcción de la Vía a Yuma y la Ruta del Sol que auguran mayor conectividad del puerto petrolero con el país (ver anexo 7).

Por último y teniendo en cuenta lo anterior, una apuesta hacia el empoderamiento económico de las mujeres para el municipio debe apuntar hacia la diversificación económica y al autoempleo valiéndose de las oportunidades que los diversos sectores económicos presentan para ello en el territorio en la actual coyuntura.

Género, petróleo y territorio

El presente capítulo busca corroborar la existencia de las brechas laborales de género encontradas en el capítulo precedente para dotarlas de características con las voces de personas clave seleccionadas en razón a su conocimiento del tema y relación con el territorio, desde las entidades técnicas, las empresas del sector de hidrocarburos, los sindicatos, la comunidad y la oferta laboral. Lo anterior con el ánimo de establecer la relación entre los hallazgos en términos de la brecha salarial de género y la industria del sector de hidrocarburos en el municipio de Barrancabermeja.

Las voces del territorio

Con el propósito de presentar el proceso mediante el cual se busca revalidar la existencia de las brechas laborales de género, a continuación, se describe el método utilizado para el levantamiento de información en campo, se señalan los resultados obtenidos por cada una de las herramientas utilizadas y por último se realiza un análisis de la información conseguida.

El método.

El siguiente apartado recoge la información obtenida durante el trabajo de campo realizado en Barrancabermeja en febrero de 2018, bajo el método cualitativo en donde se utilizaron dos herramientas de recolección de información: la entrevista semi estructurada y los grupos focales. Siguiendo a Anderson (2015), el abordaje utilizado para el paradigma cualitativo sería el de investigación/ acción, en la medida en que se planea dejar sentadas una serie de propuestas superadoras (recomendaciones de acción prácticas) a las situaciones provenientes del paradigma cuantitativo, lo mismo realizar un estudio práctico local, el cual incluye la indagación grupal e individual. Sin embargo, no establece algunas de las características señaladas por Mertens en el diseño participativo, en la medida que no abarca la implementación de las recomendaciones que se realicen, como indica el abordaje práctico de esta metodología (Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, 2010). Esto último implicaría una fase posterior de trabajo en territorio.

Así las cosas, la recolección de datos desde el enfoque cualitativo aplicado a personas, según Hernández (2010) busca identificar “los conceptos, percepciones, imágenes mentales, creencias, emociones, interacciones, pensamientos, experiencias, procesos y vivencias manifestadas en el lenguaje de los participantes”, con el objetivo de analizarlos y comprenderlos, y de esta manera convertir los datos en información. Por tal motivo, las herramientas metodológicas elegidas para recolectar la información se ajustan a estos fines.

Según Janesick (1998 en Sampieri 2010), la entrevista logra no solamente la comunicación entre entrevistador y entrevistado, sino que apunta hacia la “construcción conjunta de significados” (p. 422), por lo cual las entrevistas semi estructuradas aplicadas buscaron orientar la conversación, mediante una serie de preguntas guía (Anexo 1: preguntas guía entrevista semiestructurada), hacia la descripción de la situación laboral en Barrancabermeja durante los últimos diez años con el foco en el sector de hidrocarburos, teniendo en cuenta la coyuntura de crisis de los precios del crudo y la absorción diferenciada de mano de obra femenina y masculina, pasando por la indagación sobre variables de edad, formación académica y procedencia (territorialidad). Se preguntó de manera directa sobre la percepción del/la entrevistado(a) frente a la existencia de la brecha salarial en el sector, sus posibles causas e indicación de casos que la referenciaran. Así mismo se indagó sobre los mecanismos institucionales y de las empresas para evitar la brecha y promover la igualdad de oportunidades laborales para hombres y mujeres, validando la percepción sobre la importancia del tema para la industria y para el/la mismo(a) entrevistado(a). Por último, se pidió compartir algunas recomendaciones según los y las actrices llamadas a actuar en el territorio dentro de esta temática. De igual manera se pudo “introducir preguntas adicionales para precisar conceptos u obtener mayor información sobre los temas deseados” (Sampieri, 2010, p.422).

Por otra parte, los grupos focales, buscaron generar relacionamiento entre los y las participantes a partir de las dinámicas grupales, con el fin de analizar su interacción (Sampieri, p. 425), ya que la unidad de análisis en este escenario es el grupo en sí mismo. El número y características de los/las participantes por grupo obedecen a los objetivos propios de la investigación, la metodología de trabajo y problema de la indagación (Krueger y Casey, 2008 en Sampieri, 2010 p.426).

Así, al tratarse de cuestiones del día a día con posibilidad de encontrar alguna emoción fuerte (no pretendido) se definió hacer grupos mixtos de 6 personas para lograr mantener el contenido dentro de las recomendaciones de Creswell (2005 en Sampieri, p.425), hacer sesiones manejables y donde se pudieran diferenciar las visiones de hombres y mujeres frente a la problemática.

Por lo anterior, los grupos focales realizados buscaron contrastar los hallazgos estadísticos en materia de brechas (de los capítulos precedentes), mediante la utilización de la técnica de árbol de problemas, a través de un esquema realizado en un ejercicio participativo en el cual se retoma la necesidad o problema priorizado en un instrumento definido y se establece como problema central, principal, o focal. Para este caso, el problema definido fue ‘Existencia de diferencias entre hombres y mujeres en el mercado laboral de Barrancabermeja en el sector de hidrocarburos’.

Como variables dinamizadoras de la construcción de preguntas en cada grupo se indagó por el ingreso (absorción), permanencia (estabilidad o movilidad horizontal, tipo de cargos en los que se vinculan hombres y mujeres), ascenso (movilidad vertical) y salario. Este ejercicio se realiza mediante la técnica de la visualización, a través del uso de tarjetas (Rodríguez, 2015).

Así, los participantes del grupo focal aportaron desde su propia experiencia con una mirada de lo micro y buscaron visualizar las relaciones de causa y efecto del problema identificado en el contexto de los hidrocarburos del municipio de Barrancabermeja (Rodríguez, 2015).

Ahora bien, como diseño de presentación de resultados para los grupos focales se utilizó la imagen del árbol de problemas resumido en una tabla indicativa de causas, efectos y soluciones clasificadas según las categorías abarcativas encontradas (Anexo 2: matriz de análisis Grupos Focales). Estas temáticas son las categorías macro a partir de las cuales se clasificó la información (Anexo 3: Cuadro sinóptico Grupos Focales). Para las entrevistas se organizó la información en una matriz que organizó las preguntas tipo (Anexo 4: Matriz transcripción de entrevistas) y permitió identificar temáticas de tendencia o excepcionalidad, lo cual produjo un primer listado en bruto. A partir de ello se clasificó la información y se organizó en un diagrama de flujo (Figura 11) para señalar las condiciones de ingreso y tránsito de la mujer en mercado laboral de hidrocarburos.

Por su parte, el plan de análisis para la información obtenida implicó, en un primer momento, el análisis desde lo descriptivo (Miles Y Huberman, en Anderson 2015) buscando jerarquizar la información a través de un cuadro sinóptico de fusión de los hallazgos de las entrevistas y los grupos focales, la identificación de temáticas generales abarcativas (ubicadas en la parte superior del cuadro sinóptico) (Figura 12 Cuadro sinóptico categorías abarcativas) ; y señalar semejanzas y diferencias a través de un cuadro comparativo (Anexo 5: Cuadro comparativo percepción participantes). En un tercer momento, desde lo explicativo, se elaboró una “telaraña” causal donde se establecieron las relaciones de causa-efecto y la se identificaron temas conexos (Figura 14).

Como parte del diseño metodológico de investigación/ acción implica la total colaboración de los participantes en la detección de necesidades (Sandín, 2003 en Sampieri, 2010, p. 510) y por ende alternativas de solución, parte de éste análisis pondrá el foco en las recomendaciones realizadas por los participantes voluntarios de la investigación sobre cómo superar las brechas laborales.

Resultados del Trabajo de Campo.

Para la presente investigación se buscó entrevistar personas según criterios de diversidad (participación de hombres y mujeres, trabajadores(as) del sector, sindicatos, juntas de acción comunal, empresas operadoras, empresas contratistas), relacionamiento indirecto con la temática (entidades técnicas generadoras de información, instituciones públicas) y residencia/ conocimiento del municipio. Frente a la cobertura de la naturaleza del negocio de hidrocarburos, las entrevistas se hicieron a personas con relación a la refinería (producción) y al negocio del transporte (oleoducto). En total se realizaron 18 entrevistas semi estructuradas (9 hombres y 9 mujeres) cumpliendo con los perfiles descritos.

Así mismo se realizaron dos grupos focales mixtos de seis participantes cada uno, durante el mes de febrero de 2018, en dos veredas del Corregimiento El Centro de Barrancabermeja, foco del sector de hidrocarburos al encontrarse allí el campo Cira-Infantas, por lo que en materia de ubicación del negocio del petróleo en Barrancabermeja se tiene cubierto el sector de explotación.

Teniendo en cuenta el tamaño de Barrancabermeja y el círculo en que se desenvuelven las personas relacionadas con el sector, buscando proteger su confidencialidad y garantizar el anonimato de las fuentes para evitar posibles conflictos no se incluye dentro del documento de investigación el detalle de sus perfiles.

Resultados de las entrevistas semi estructuradas

A partir de la realización de entrevistas semi estructuradas de manera personal y telefónica, siguiendo un cuestionario abierto, se transcribieron en una matriz (Anexo 4: Análisis de entrevistas) permitiendo hacer un cruce por pregunta, de tal manera, se lograron establecer tendencias e identificar excepciones y temas conexos.

Con base en la lectura matricial de las respuestas se identificaron algunos temas repetitivos e ideas complementarias, presentadas en el siguiente listado en bruto:

- ✓ Lugar que ocupan las mujeres en la industria
- ✓ Educación, experiencia y riesgo del cargo como variables determinantes de ingresos
- ✓ Barreras de Acceso de las mujeres en la industria
- ✓ Mujer como problema para la industria
- ✓ Brecha salarial Vs. escalafón
- ✓ División sexual del trabajo previene y determina el ingreso de las mujeres a la industria
- ✓ Acoso sexual como tema transversal para acceso, permanencia y ascenso
- ✓ Institucionalidad propia y su necesidad de operar
- ✓ Necesidad de trabajar como factor de aceptación de condicionantes laborales
- ✓ Incumplimiento de la Ley
- ✓ Ascenso y techo de cristal
- ✓ Adopción de rasgos masculinos como asimilación de cargos operativos
- ✓ Físico/ cuerpo de la mujer: entre la fuerza y la belleza
- ✓ Trato hacia la mujer en la industria
- ✓ ¿Quién debe impulsar el tema?
- ✓ Impactos de la crisis del petróleo
- ✓ ¿Este tema le importa a la industria?

Al clasificar estas temáticas se establecieron categorías y temas en donde se ahondó en virtud de las vivencias de las personas poniendo de presente nuevas temáticas y relaciones entre las mismas. A partir de estas categorías y su relacionamiento se elaboró el siguiente diagrama de flujo.

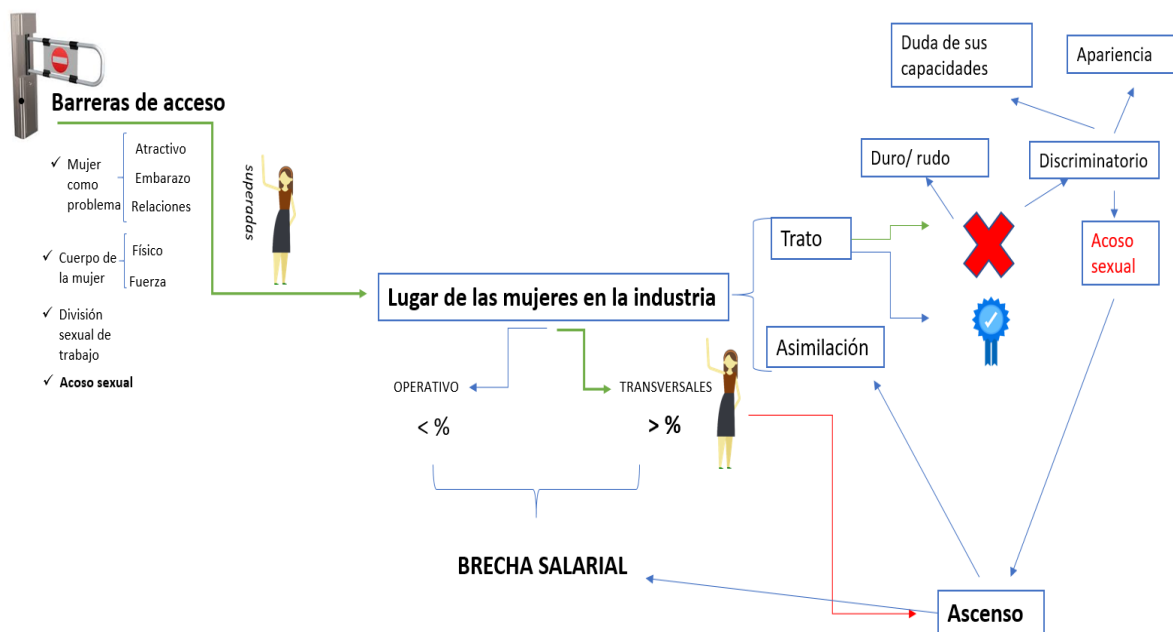


Figura 11. Diagrama de flujo

Por: Elaboración propia.

El punto de partida del diagrama obedece a las barreras de acceso al mercado laboral de los hidrocarburos para las mujeres, dentro de la cual se ubica la categoría de mujer como problema, en virtud de su atractivo para los hombres, el embarazo, y las relaciones entre colegas, también se encuentra el cuerpo de la mujer en atención a las consideraciones que sobre su aspecto (apariencia física/belleza) y fuerza se realizaron; la división sexual del trabajo, en función a los comentarios sobre su rol y capacidades y habilidades asociados a lo femenino vs. lo masculino; y por último, la categoría transversal de acoso sexual como una problemática reiterativa, naturalizada y generalizada.

Aparentemente, una vez la mujer logra vencer de alguna manera estas barreras se enfrenta a un choque cultural que se refleja en el trato duro (expresiones agresivas y malas palabras) y discriminatorio en el lugar de trabajo (bien sea por decir que no es lugar para las mujeres o por

señalar sus atributos físicos), -con las excepciones de rigor- y al proceso de asimilación que transforma su lenguaje y sus formas o la lleva a optar por el silencio.

Así, de las entrevistas se desprende que, una vez en el mercado de trabajo, la mujer se inserta en mayor proporción en los cargos de labores transversales que complementan las labores *core* de la industria. Esto tiene un impacto en el cálculo global de la brecha salarial en la medida en que: 1) hay mayor mano de obra masculina en la industria y 2) las actividades mejor pagas son aquellas directamente relacionadas con el quehacer de la industria en donde pocas mujeres se ubican.

Por otra parte, las respuestas de los y las participantes permiten inferir que las mujeres dentro de la industria tienen una movilidad vertical reducida, no porque los mecanismos de postulación y reclutamiento tengan algún sesgo de género per sé, sino originado en prácticas y usos invisibilizados que no permiten equidad en los ascensos.

Resultados de los grupos focales.

El ejercicio de árbol de problemas aplicado a los dos grupos focales permitió revelar los condicionantes de la situación de las mujeres frente al trabajo en Barrancabermeja desde la perspectiva de los y las trabajadoras de la industria participantes.

A partir de este insumo, las respuestas fueron clasificadas en 4 variables predeterminadas (guías de la conversación), donde cada una se desagrega en categorías según los hallazgos del ejercicio como se puede observar en el Anexo 2: Matriz de análisis Grupos Focales.

La primera variable responde a las causas relacionadas con el bajo ingreso de las mujeres al sector de hidrocarburos (acceso). La segunda indaga por la dificultad de las mujeres a la movilidad vertical dentro de la industria (ascenso). La tercera da cuenta de la segmentación por género del mercado indagando por los factores generadores de dificultades en la movilidad horizontal y permanencia en los cargos para las mujeres (segmentación y permanencia). La última de las variables responde al interés específico de esta investigación al preguntar por la percepción en la equidad en el ingreso (salario).

Ahora bien, las respuestas sobre las causas en la primera variable (acceso) se agruparon en 5 categorías, agrupando las respuestas de los grupos focales, como se puede observar en el listado de abajo:

- 1) Sistema de valores y creencias patriarcales (machismo),
- 2) Acoso sexual
- 3) Barreras invisibles (discriminación de las empresas)
- 4) Procesos de selección no transparente
- 5) Necesidad de sustento

Frente a la segunda variable (ascenso), las impresiones de los grupos focales se concentraron en una sola categoría: Cultura machista.

Por su parte la tercera variable (segmentación y permanencia) incluye las categorías de:

- 1) Simbólico/ práctico
- 2) Formación
- 3) Acoso sexual

Por último, la variable salario se organiza desde las diferencias por:

- 1) Empresa contratante
- 2) Tipo de labor/vinculación.

Análisis de los resultados del trabajo de campo.

A partir de la clasificación de temáticas halladas en los resultados de las entrevistas y grupos focales se reorganizaron las dos fuentes de información para seguir un único esquema de análisis, a partir de un cuadro sinóptico (Figura 12) describiendo cada temática y contrastando la percepción con la teoría y los datos estadísticos.

En un segundo momento, la interpretación se basó en señalar semejanzas y diferencias (Anexo 5: Cuadro comparativo percepción participantes) con el fin de contrastar las ideas y lugares desde dónde se producen (varias miradas frente a un mismo punto).

Una vez establecido lo anterior, el tercer y último momento para el análisis de resultados, desde el enfoque explicativo, buscó establecer las relaciones de causa-efecto de la problemática y la identificación de temas nuevos, conexos o transversales. Para ello se hizo uso de las herramientas anteriormente diseñadas de modo que convergieran en una mirada sistémica para explicar mejor la situación (Figura 14: Telaraña causal).

Categorías abarcativas para el análisis.

Como se indicó anteriormente, el primer paso de análisis desde lo descriptivo parte de jerarquizar la información a través de un cuadro sinóptico en donde se traducen las inquietudes de las personas participantes y se identifican temáticas generales abarcativas (ubicadas en la parte superior del cuadro sinóptico), que son desarrolladas y soportadas por las intervenciones mismas, como se puede observar a continuación.

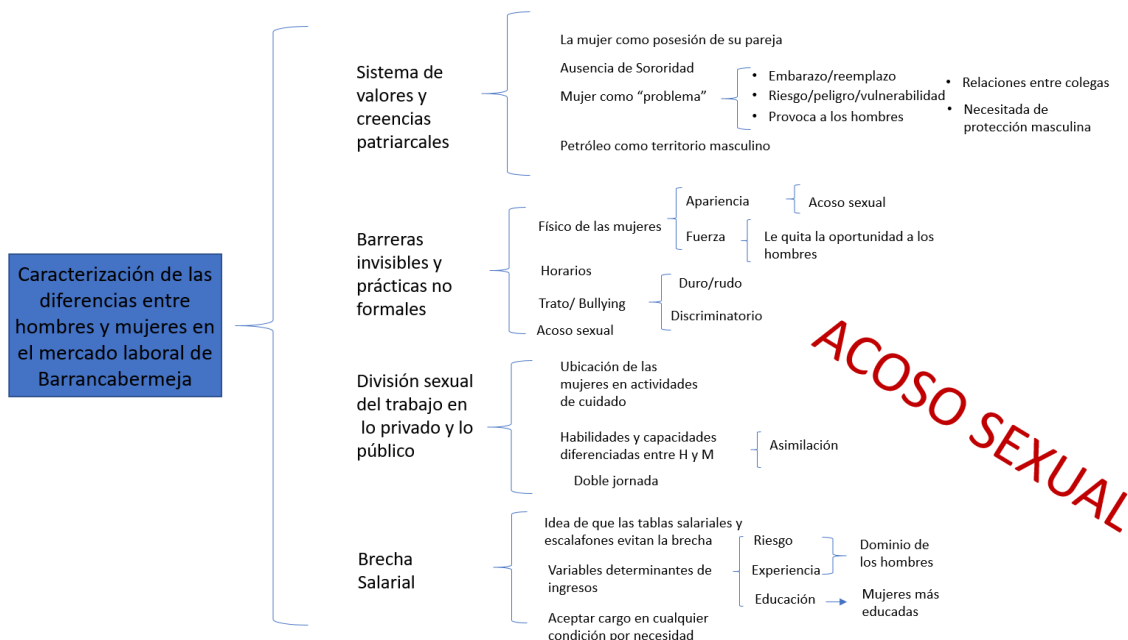


Figura 12. Caracterización de las diferencias entre hombres y mujeres en el mercado laboral de Barrancabermeja (Causas).

Por: Elaboración propia.

Sistema de valores y creencias patriarcales.

Como se puede observar en la figura 12, la primera de las temáticas abarcativas encontradas es el *sistema de valores y creencias patriarcales*. Esta temática da cuenta de las causas de las brechas laborales desde la esfera del comportamiento, expectativas y modos de vida tanto personal como colectivo de los/as individuos, soportado en conceptos como la mujer como posesión de su pareja, la ausencia de sororidad, la percepción de la mujer como “problema” en el sector y, la otra cara de la moneda, el petróleo como territorio masculino.

La idea arraigada de la mujer como posesión de su pareja es manifestada por algunos de los hombres participantes de la investigación al expresar su temor a ser abandonados o reemplazados por su pareja cuando ingresan al mercado laboral: “me da una patada después de que la ha sacado uno del barro” (Participante Grupo Focal; comunicación personal, 2018). Esta idea también implica el asentamiento de este temor también en la posibilidad de que la mujer llegue a ser su par o superior en la industria y por ende adquiera mayor poder de decisión en el hogar aparejado a el mayor ingreso: “Mi mujer puede ser máximo peluquera, sino uno pierde el año” (Participante Grupo Focal; comunicación personal, 2018).

Lo anterior, pone de presente la afectación de las relaciones personales, en especial las de pareja, en las posibilidades de una mujer con limitados recursos propios pueda acceder a la educación superior que le permitiría aspirar al mercado laboral en el sector. Reafirma esta concepción las ideas compartidas por algunas mujeres participantes de grupo focal (GF) al reconocer que ellas han podido superarse al convencer a sus parejas (por diversos medios) de permitirles estudiar y/o de que apoyen económicamente esta iniciativa.

Esta idea restringe la libertad de las mujeres, las hace dependientes de su pareja y en el fondo genera y mantiene relaciones de pareja inequitativas en donde ellas tienen poco poder de negociación, tal y como lo identifica la economía feminista.

De igual forma, la ausencia de sororidad se evidencia en la decidida crítica de las mujeres participantes de GF en el reconocimiento de que “las mujeres nos damos muy duro entre nosotras

mismas y que esa solidaridad que no tenemos y que siempre estamos buscando echándonos dedos la una con la otra, en cambio ellos no” (Participante Grupo Focal; comunicación presencial, 2018), lo cual es un efecto del patriarcado al establecer un *statu quo* en donde el empoderamiento colectivo de las mujeres funge como una amenaza al sistema.

Otra de las ideas puestas de presente bajo esta temática es la de la percepción de la mujer como “problema” en el sector, básicamente construida por los y las participantes de los dos grupos y algunas entrevistas sobre tres pilares. El primero: las mujeres se embarazan y la empresa debe conseguir reemplazo para su licencia y permitirle la lactancia.

Tienen esa percepción de que la mujer esa que el sexo problema por el tema de todo lo que tiene que ver que la carga laboral, que las mujeres de pronto no tienen la capacidad que tiene el hombre para desenvolverse en diferentes labores, que el tema de los embarazos y todos los problemas que se puedan suscitar la lactancia y eso. (Entrevista N°17; comunicación personal, 2018);

Adicionalmente, si la mujer está en labores de operación el reemplazo debe darse en el momento en que notifica a la empresa de su estado de gravidez, por tanto, se amplía el plazo de separación del cargo y de ser requerido un reemplazo. Así, la posibilidad de la maternidad se ha identificado como una barrera de acceso por algunos/as participantes en las labores que implican algún tipo de riesgo, y que por lo general se llevan a cabo en campo o en laboratorio. Una entrevista señala la preferencia de una empresa contratista por contratar madres cabeza de hogar, lo cual, permite inferir que, implica una disminución en el riesgo de embarazo de la trabajadora.

Otra arista de este tema tiene guarda relación con las circunstancias del embarazo, pues si se da como resultado de una relación entre colegas se observa además como un problema en el ámbito de trabajo:

Las mujeres le generan problemas en el sentido de que muchas mujeres ya sea dentro de su mismo hogar salen embarazadas o la mayoría salen embarazadas en el mismo rol del trabajo

entonces eso le implica a ellos un problema laboral (Entrevista No.8; comunicación presencial 2018).

El segundo es el riesgo, el peligro y la vulnerabilidad de las mujeres, lo cual soporta ideas sobre la segmentación laboral en donde las mujeres “por su propio bien y seguridad” no deben acceder a estos puestos, ya que pueden resultar lastimadas” (Participante Grupo Focal; comunicación personal, 2018). Los hombres participantes de GF identificaron un caso:

Las mujeres son más vulnerables al peligro, y como en la industria hay inseguridad latente se aumentan los riesgos para las mujeres. Ejemplo: mujer manejando volqueta a las 3 am se queda varada en carretera corre peligro de que la roben y violen. (Participantes Grupo Focal; comunicación personal, 2018).

Las entrevistas revelaron consideraciones en el mismo sentido: “ellas tienen una parte muy vulnerable que es muy apetecida por los hombres”. (Entrevista N°8; comunicación personal, 2018), “y a nivel operativo sí, la mayoría de los cargos se les entregan a hombres debido a que se exponen a riesgos más difíciles de sortear” (Entrevista N°2; comunicación telefónica, 2018), lo cual demuestra que el imaginario sobre la feminidad se traslada del mundo privado al de mercado restringiendo las posibilidades de acceso de las mujeres al trabajo y que cuando lo hacen lo hacen en condiciones en que:

Evidentemente pareciera que se estuviera extrapolando una tendencia de las acciones del hogar al trabajo, en términos por ejemplo incluso, porque son las mujeres las encargadas del relacionamiento de los temas sociales y no necesariamente de ciertas actividades más brutas, operativas (Entrevista N°4; comunicación telefónica, 2018).

Por su parte, para las mujeres es también claro que esta condición incide negativamente en su inserción laboral en campo, toda vez que: “Mi jefe prefiere hombres que mujeres por los puestos de riesgo y se cree que las mujeres no tenemos habilidades para manejar zonas de riesgos” (Participante Grupo Focal; comunicación presencial, 2018), sin que ellas, como supuestas sujetas de protección sientan que requieren estas consideraciones:

Las mismas mujeres en las veredas nos han dicho: no es qué, y ¿para las mujeres qué trabajo? Si siempre que nos vienen a ofrecer solo es obrero y ya, hombre ¿y nosotras? Entonces ya ha venido digamos ingresando un poco mujeres y han demostrado que efectivamente pues pueden. (Entrevista N°10; comunicación personal, 2018).

Sin duda la mayoría de las personas participantes en la investigación asumen una postura de protección incapacitante hacia la mujer, por el hecho de ser mujer no puede o no está capacitada para ejercer cargos de peligro y riesgo. Por el contrario, siendo la excepción, algunas voces de mujeres resaltaron que se trata de darles la oportunidad y probar, pues ellas mismas están dispuestas a asumir retos e integrar el mercado laboral de una forma menos tradicional “toda la vida he pensado que a las mujeres que no nos quedan grande nada” (Entrevista N°11; comunicación personal, 2018).

Este es el caso de una profesional que relata su experiencia de recién llegada a la industria:

El oleoducto estaba rodeado de guerrilla y paramilitares y todo, por eso ellos decían que yo duraba 8 días. Yo recorrí todos los sitios y luego me dieron una chalupa por el río Magdalena y nos decían “8 días” y pues, pasaron 23 años. Entonces ellos mismos me contaban que decían eso que la capacidad de trabajo que yo tenía y como solucionaban la situaciones y las enfrentaba que los había dejado calladitos. Entonces el hombre piensa que nosotros no somos capaces de muchas cosas y nosotras si somos capaces de muchas cosas porque tenemos la capacidad, la disciplina y la perseverancia para hacerlo (Entrevista N°18; comunicación personal, 2018).

El tercer pilar identificado dentro del concepto de la mujer como problema es la provocación sexual del personal femenino sobre el masculino. Se ha considerado que, sobre todo en labores de campo, donde la mayoría del personal lo componen los varones, la presencia de mujeres tiende a romper el equilibrio:

La señora tomó la decisión de que no recibía más mujeres porque eran la distracción de los hombres, algunas de manera física y otras solamente de manera ocular, pero era la distracción,

la gente se salía de los sitios de trabajo para venir a contemplar al género femenino que se encontraba muchas veces en la oficina. (Entrevista N°8; comunicación personal, 2018).

De igual manera: “A veces uno peca por los prejuicios. A veces las solteras van a otra cosa, a buscar novio, coqueteo” (Entrevista N°2; comunicación telefónica, 2018) y estas ideas preconcebidas, generalizadas y no racionalizadas en primer lugar culpan a la mujer, en segundo dibujan al hombre como incapaz de autocontrol y en últimas perjudican el ingreso laboral de las mujeres.

Lo anterior revela la manera en que se considera tanto a hombres como mujeres en un nivel muy primario e instintivo al:

Satanizar de pronto en los campos el hecho de que si hay mujeres, entonces todos los hombres como si fuera una cosa de animales, como que traen una mujer en calor, un perrito, como la perrita que está en calor. Entonces no la podemos traer porque todos los hombres van detrás (Entrevista N°10; comunicación personal, 2018).

Sobre el tema vale la pena plantear la idea de que, si una mujer causa extrañeza en un campo petrolero, tal vez los efectos se mitigarían si se permitiera el ingreso a más mujeres de manera que las presiones se bajen y se naturalice su presencia como en la sociedad y el comportamiento sea más adecuado.

Además, como consecuencia de este peligro de la mujer como provocación, están los casos de relaciones entre trabajadores que al ser descubiertos afectan directa y discriminatoriamente el empleo de la mujer:

Está prohibido el involucrarse en relaciones de pareja en la empresa, expresamente por el código de ética que firmamos al ingresar. Y se ha sabido de casos de parejas que han estado, normalmente despiden a la mujer, no despiden al hombre (Entrevista N°10; comunicación personal, 2018).

Así,

Se han presentado muchos casos que la mujer accede a dejarse digamos dejarse enredar por aquellos hombres y tener relaciones al interior del entorno laboral y eso hace que escándalos que pronto se han suscitado hacen que el empleador no tenga en cuenta a la mujer (Entrevista N°17; comunicación personal, 2018).

Ahora bien, el último concepto que retrata la temática de valores y creencias del sistema patriarcal es entender el petróleo como territorio masculino, toda vez que los trabajos de fuerza requeridos (esfuerzo físico) son los cargos que absorben la mayor cantidad de mano de obra y son ocupados por los hombres. Esta es la idea generalizada: “El trabajo en la industria requiere fuerza y la mujer no la tiene” (Participante Grupo Focal; comunicación presencial, 2018). Por ello:

En los cargos de mano de obra no calificada principalmente la tendencia es a que la contratación está dirigida hacia los hombres porque son cargos que tienen una historia de que son labores que ameritan fuerza, flexibilidad, trabajar en alturas y pues se ha concebido que el hombre por su naturaleza está más preparado (Entrevista N°7; comunicación personal, 2018).

Así la fuerza física es el atributo determinante en este tipo de labor:

Allá en el campo es mucho más duro, allá es “venga mamita usted se metió en esto entonces hágale mija, eche llave, demuestre su fuerza, demuestre por qué está aquí”, así me decían, ellos necesitan allá (en oficinas) la otra parte, nosotras cuando estamos en el campo necesitamos que ellos nos ayuden por la fuerza (Entrevista N°5; comunicación telefónica, 2018).

Eso ha hecho que se mantenga la idea generalizada, como se decía arriba cuando se hablaba de los cargos de riesgo, de que “la industria del petróleo no es una industria para mujeres, no porque no sean capaces sino por la fuerza, yo por ejemplo jamás vi en una broca a una mujer, los hombres que trabajan allá tiene una fortaleza física gigante” (Entrevista N°11; comunicación personal, 2018).

Ahora bien, esta característica también desprende la resistencia de que las mujeres ingresen a los cargos masculinos, pues “piensan que las mujeres van a desbancar a los hombres ¿o qué?”

(Entrevista N°3; comunicación telefónica, 2018), y resienten el ingreso de las mujeres a su terreno: “ellos hay unos que te tratan muy bien, otros que no te tratan muy bien porque ellos sienten que uno de pronto le está quitando la oportunidad a un hombre porque uno no tiene fuerza” (Entrevista N°5; comunicación telefónica, 2018). Un caso que se comentó mostró que las asociaciones y gremios hicieron paro en el Corregimiento del Centro en 2017 para evitar el ingreso de una mujer (la única persona que había pasado la prueba para el cargo). La presión fue tal que el empresario optó por contratar un hombre para evitar problemas. Por ello, el ego de los hombres es un factor que no se debe pasar por alto en los procesos de irrupción de las mujeres en mercados masculinizados.

Sin embargo, las mujeres siguen luchando sus espacios y enfrentando los estereotipos: “a mí me tocaba porque venían los otros y decían que yo no era capaz, que yo no servía, que no tenía la fuerza, entonces yo tenía que demostrar que sí era posible, que yo sí era también que podía” (Entrevista N°16; comunicación personal, 2018).

Barreras invisibles y prácticas no formales.

Ahora bien, la segunda temática abarcativa identificada es la de *barreras invisibles y prácticas no formales*, que como se veía en el primer capítulo frente a las instituciones de género, el efecto perverso de la influencia de estas radica en el comportamiento y las preferencias de hombres y mujeres mediante la provisión de modelos que se asimilan en vez de cuestionarse en la vida cotidiana (Branisa, Klasen, Ziegler, Drechsler, & Jütting, 2014). Además de la temática abarcativa anterior de mujer como problema, se quiere poner el foco en estas barreras invisibles y prácticas no formales frente a otro aspecto del cuerpo de las mujeres (habiendo ya considerado su fuerza) y es la apariencia física de las mujeres. De igual forma temas como el horario y trato hacia las mujeres que pueden desincentivar su participación en el mercado de los hidrocarburos, lo mismo que el acoso sexual.

En materia de contratación a las mujeres por su físico, que guarda relación con la categoría de mujer como provocación para los hombres que se veía arriba, hay opiniones en contrario. De los

grupos focales y entrevistas se extrae la ventaja que tienen las mujeres por su atractivo físico y juventud (probablemente en conexidad con las denuncias de acoso sexual) para acceder al empleo.

Le dije el gerente, le conté y le dije “¿Ud. sí se ha ido a dar un paseíto por donde están todas esas niñas de HS? Puras reinas de belleza, eso les deben hacer casting quién sabe de qué manera” (...) bueno yo solo le cuento que me ha impresionado el volumen de mujeres tan alto, tan jóvenes y tan bonitas, eso tiene algo que ver (Entrevista N°11; comunicación personal, 2018).

Mientras que en algunas entrevistas se estableció que la preferencia (también discriminatoria) era hacia las mujeres menos agraciadas, pues llamaban menos la atención y por ende generaban menos problemas (de los tipos anteriormente descritos):

Tengo una compañera que está en un campo y ella decía, ella lo decía así: “yo sé que como yo era feíta, porque estaba muy gordita la ingeniera nunca se preocupaba por mí, incluso al punto de que a mí sí me dejó vivir en la casa de los hombres” (Entrevista N°10; comunicación personal 2018).

Incluso, como solución a manera de chiste en el primer grupo focal, un hombre sugirió que “se contrataran solo mujeres feas”. Lo anterior evidencia una discriminación de una u otra manera contra la mujer y específicamente contra su cuerpo y apariencia.

La paradoja es mayor si se considera que el cuerpo de la mujer, desde el punto de vista del aspecto físico (belleza), es considerado como un inconveniente para trabajos de la industria, pero este mismo cuerpo, visto desde su capacidad y habilidad física para ejercer trabajos de fuerza es considerado inferior. Esto plantea el interrogante de si la problemática realmente radica en el cuerpo de las mujeres.

Ahora, frente al tiempo disponible de las mujeres para trabajar y los horarios, como se decía anteriormente, la literatura ha identificado que el trabajo no remunerado impone una carga de trabajo horaria amplia sobre el tiempo de las mujeres, limitando su disponibilidad para ingresar al

mercado laboral (costo de oportunidad) de manera regular. Ahora, cuando, como comentaba una participante de GF que argumentaba que el jefe ponía horarios permitiendo a los hombres ganar más que las mujeres, se observa pues una afectación en los ingresos de las mujeres, en donde la variable es el momento en que debe realizar sus actividades.

El último de los aspectos encontrados en el trabajo de campo frente a las barreras invisibles para las mujeres corresponde al trato a la mujer en los espacios de trabajo en campos masculinizados. Si bien una mujer entrevistada, que ejerce actividad principal de la industria, manifestó de manera categórica no haber sido víctima de discriminación, tanto ella, como las mujeres de los grupos focales y la administrativa de empresa operadora encontraron molestias en el uso del lenguaje por parte de sus compañeros. De lo que se extrae de las entrevistas, este bullying se refleja básicamente en dos aspectos.

Por una parte, existe un trato abiertamente discriminatorio con comentarios ofensivos a su calidad de mujer, como: “me decían: si ve, no deberíamos trabajar con mujeres, las mujeres no tienen fuerza, ellas no saben, las mujeres sólo sirven es para cuidar niños y para irse a pintar las uñas” (Entrevista N°5; comunicación telefónica, 2018). Por otra parte, el trato de discriminación disfrazada de confianza excesiva que empalaga el lenguaje ejemplificado en casos como: “me dicen “tal cosa mi amorcito”, cuando llegaban y me decían “mi amor” yo les decía “yo no soy su amor”” (Entrevista N°5; comunicación telefónica, 2018) que abiertamente molesta a las mujeres, pero que la mayoría de las veces tratan de ignorar:

No presto atención porque no puede uno vivir molestándose por cada comentario machista que hacen, que realmente son muchos, ya uno no tendría paz y vida porque en serio son muchos, o sea ya es “oiga, como está de bonita, que buena mano tiene ese man” (Entrevista N°10; comunicación personal, 2018).

La situación es verdaderamente preocupante, pues la naturalización de estos comportamientos afecta de manera directa a las mujeres y puede influir en sus relacionales laborales, muchas veces sin que ellas mismas sean conscientes de ello: “Con la boca todo lo que quieran, no les para uno

bolas, pero en cuestión de que le falten a uno al respeto con las manos, que lo empiecen a tocarlo a uno hasta allá no” (Entrevista N°13; comunicación telefónica, 2018).

Ahora, en los pocos casos en los cuales las mujeres fungen como superiores “sí aparece como esa discriminación pero como la mujer ya está “ranqueada” en un cargo superior a esas personas, entonces se saben poner y se saben comportar y su puesto es valorado” (Entrevista N°14; comunicación telefónica, 2018). Es decir, en las relaciones laborales en donde la mujer no es la subordinada,

los hombres pareciera que no se toman esos atrevimientos por el respeto a la posición que ocupa la mujer.

Por último, si bien el acoso sexual se evidenció como una categoría transversal en todo el mercado laboral, pues aparece como condicionante para el acceso y la permanencia (renovación de contratos) de las mujeres, el volumen de testimonios que la ubican como barrera de acceso motivó su clasificación en esta categoría. De los grupos focales se extrajo que, aparentemente, para renovación de contratos a las mujeres se les piden favores sexuales, lo cual, supuestamente, es una práctica común que se ve mucho en cargos de vigilancia y administrativos, lo mismo que en el caso de meseras y campamenteras, incluso llegaron a afirmar que “si sigue más de 3 meses es que es moza de alguno” (Participante Grupo Focal; comunicación personal, 2018), con lo cual retratan lo generalizado y de conocimiento público que es esta situación, lo mismo que la estigmatización que tienen en la industria las mujeres que no rotan¹⁰: “lastimosamente las mujeres que logran prosperar es porque ellas solamente saben que lo hicieron a parte de su conocimiento, su idoneidad y su capacidad” (Entrevista N°8; comunicación personal, 2018).

¹⁰ En la industria de hidrocarburos es muy común la rotación para la mano de obra no calificada, bajo la idea de dar mayor participación laboral a la comunidad.

Así, no tanto en el ascenso sino como para darle una estabilidad y sostenerla en el empleo en donde se desmitifica su labor, su función, su idoneidad y se pasa a hacer un requerimiento de otro tipo o de favores de índole personal y sexual pero que van intrínsecamente ligados con el tema del ambiente y del trabajo (Entrevista N°7; comunicación personal, 2018).

Dejando de lado sus capacidades, habilidad, formación y experiencia, para los casos de mano de obra calificada. Para los eventos de la mano de obra no calificada aquella mujer que realmente no tenga un título profesional o no tenga un perfil definido, sino obreras, esas son las víctimas más apetecidas porque no tienen más para dónde coger entonces ellas son las que caen en esas garras de algunos de los compañeros hombres tienen ese cargo para eso (Entrevista N°8; comunicación personal 2018), por lo que, pareciera, se explota la necesidad de estas mujeres.

La percepción del origen y continuidad del temas del acoso en los y las participantes varía hacia una bifurcación. Para algunos/as “a ellas las tienen muy marginadas, son víctimas de muchas personas que ostentan o fungen tener algún poder de algún rango y como primera instancia las someten a unas prebendas sexuales o eróticas para poder acceder a laborar” (Entrevista N°8; comunicación personal, 2018), mientras que para otros(as) “por muchas razones, muchas de ellas son las mujeres que pagan de esa manera y no les importa, o sea, se ofrecen por eso, pero también viene de ambos lados” (Entrevista N°11; comunicación personal, 2018).

Ahora, si bien en algunos casos se han presentado denuncias, y la oficina del Ministerio del Trabajo en Barrancabermeja tramita varios casos de acoso, la mayor cantidad de los casos queda en el subregistro, como relatan algunas entrevistas:

Tuve la oportunidad de conocer dos investigaciones en la industria, una de un jefe de x y otro del jefe del área y, a él lo demandaron y a uno de ellos lo echaron de la empresa porque extorsionaban a las mujeres pues debían tener sexo con ellos antes de que las contrataran, de manera que eso es común en el sector, eso existía (Entrevista N°11; comunicación personal 2018),

Nos ha golpeado muy duramente y las que no han sido golpeadas pues han quedado como sometidas ahí en un silencio eterno porque hay algo muy sutil y muy escondido y muy callado y muy restringido, nadie, ninguna mujer denuncia ni dice nada, pero si sabemos que hay mucho acoso laboral, acoso sexual (Entrevista N°16; comunicación personal, 2018).

Posiblemente el temor a las represalias y la poca fe en la operatividad de las instituciones y rutas de atención hacen que las mujeres permanezcan en silencio aun cuando es de conocimiento público la situación que se vive. “Yo creo que el temor es válido porque si denuncian algún hecho, el que lo hace sabe eso soy yo, entonces tengo que sacar a esa vieja de acá porque está hablando” (Entrevista N°16; comunicación personal, 2018). Algunas comentan su caso en los sindicatos, pero de ahí no pasa:

Por denuncias y no puedo confirmar, no tengo las evidencias, pero por denuncias de las mismas trabajadoras que han tenido la oportunidad de afiliarse, nos ha manifestado que ingresan bajo condiciones y las condiciones son que el patrono favores sexuales y muchas ocasiones y favores que tienen que ver con eso no sé la parte familiar de pronto con las hijas (Entrevista N°17; comunicación personal, 2018).

Otra de las características del acoso es que se da de manera directa (personal) o por intermedio de otra persona, donde la llamada a cumplir los favores sexuales es una familiar de la trabajadora, por lo general su hija:

Las mujeres que entrevistamos en ese momento nos decían que habían sufrido mucho acoso laboral y sexual entonces los ingenieros les dicen usted quiere surgir, entonces me lo tiene que dar... y eso quedó grabado, en la industria eso es algo muy común, o me gustó su hija, présteme su hija, es un sector muy rudo (Entrevista N°1; comunicación personal, 2018).

División sexual del trabajo de lo privado a lo público.

Siguiendo con los temas abarcativos, como se apuntó en el primer capítulo, las identidades laborales que refieren a la división sexual del trabajo, implican una profunda asimetría en la

repartición de roles, aspiraciones y responsabilidades entre hombres y mujeres e impacta directamente en los retornos obtenidos por unos y otras en el ejercicio de sus actividades remuneradas.

En mi opinión pienso que eso tiene que ver también mucho con la naturaleza de la mujer porque pues sabemos que culturalmente la mujer se ha pensado que es la que está en la casa criando hijos y le ha tocado dar ese paso en forma metódica a través de los años e irse ganando el espacio poco a poco (Entrevista N°7; comunicación personal, 2018).

Según los hallazgos del trabajo de campo se tiene que, en efecto, se consideran habilidades y capacidades diferenciadas entre hombres y mujeres, por lo que los hombres ocupan las labores de riesgo y fuerza y las mujeres las labores de relacionamiento, seguimiento, que requieran de habilidades blandas, más finas, según la asignación de roles que hace el constructo social que se asocian a la feminidad y masculinidad.

Lo anterior tiene su correspondencia directa en el tipo de formación a la que acceden las mujeres y por consiguiente a la labor que realizan dentro del sector:

Veo que ellas se han ido insertando pero más en los cargos de obra calificada, sobre todo en cargos como seguridad y salud en el trabajo o las HSE o las HSQ ahí ve uno un buen número de mujeres. En los cargos técnicos y tecnólogas y en los cargos administrativos, ahí se insertan con mayor facilidad, cuando son administradoras de contrato, cuando son gestoras sociales, cuando son técnicas de laboratorio, mantenimiento y como te decía, en seguridad (Entrevista N°7; comunicación personal, 2018).

Así el grueso de las actividades ejecutadas por las mujeres obedece a mano de obra calificada en mandos medios, donde se ubican:

Por ejemplo, los temas de HSE, los temas ambientales, los temas sociales, los temas de comunicación y los temas de atención, mira por ejemplo que sí es la población femenina, en términos de lo que es la atención. Cuando digo atención es la parte administrativa o sea lo que

tiene que ver con contratos, seguimiento a contratos, con el tema de proveeduría sí es muy dado al tema mujer (Entrevista N°9; comunicación personal, 2018).

Esto se corresponde con los datos que muestran la brecha de género en la participación en el mercado de trabajo de Barrancabermeja, en el sector industrial, donde se encuentra la refinería, 19,1% de mujeres frente a un 80,9% de hombres y en el de minas y canteras donde se encuentran los campos petroleros, se tiene una participación de 13,6% de mujeres frente 8,4% de hombres (Centro de Estudios Regionales del Magdalena Medio, CER, 2013). Así se evidencia que la proporción de mujeres que absorbe la industria es bastante menor a la de los hombres y en ello coinciden cifras y percepciones: “Es una industria que contrata más hombres, entonces el 99% sino más de los cargos operativos en la industria, por lo menos donde yo trabajo, son hombres” (Entrevista N°10; comunicación personal, 2018).

De otra parte, las carreras con más alto posicionamiento en la industria (ingeniería de petróleos, ingeniería química y geología son estudiadas y ejercidas en mayor medida por hombres, quienes obtienen mejores retornos que otros tipos de carreras mayormente estudiados por mujeres como trabajo social: “el tema de la ingeniería al final lo que uno ve es lo que te decía, en términos de la producción y lo que está asociado con la extracción, el transporte y la refinación es muy masculino” (Entrevista N°9; comunicación personal, 2018).

Esto, a simple vista sugiere una segmentación en el mercado laboral y un traslado de la división sexual del trabajo del ámbito privado al mercado, al ubicarse las mujeres principalmente en actividades de cuidado.

Si tú ves en qué cargos hay más mujeres pues efectivamente en los cargos que se han asociado o en las profesiones y disciplinas que se han asociado más a mujeres, como los temas de psicología que están en RRHH como los temas de trabajo social, en relaciones con la comunidad, se considera que pues es más de mujeres porque pues es de ser agradable, ameno, tranquilo, buena gente, entonces pues eso es lo que hace la mujer (Entrevista N°10; comunicación personal, 2018).

El problema radica entonces en que estas actividades, al ser naturalizadas como actividades femeninas, no son reconocidas ni salarial, ni simbólicamente de manera justa (Quiroga Díaz, 2009, p.80).

Esta ubicación laboral implica no sólo el confinamiento de las mujeres a ciertos sectores del mercado y actividades, identificadas en su mayoría con sus roles de género, lo cual es una extensión de las labores del ámbito privado en la dicotomía que representa la división sexual del trabajo, sino que además es una talanquera para su relacionamiento y ampliación de oportunidades laborales pues:

Hay muchas capacitaciones que les hacen a ellos que les hacen a ellas y de pronto algunas no lo hacen porque restan el tiempo porque prefieren ir a asistir a su casa a sus labores a la otra labor que tenemos que cumplir y entonces renuncian a estas cosas (Entrevista N°16; comunicación personal, 2018).

Así pues, la doble jornada que se desprende de esta división sexual del trabajo en lo privado, atribuyéndole a las mujeres las actividades de cuidado, impide la cabal participación de ellas en el mercado de trabajo y condiciona la forma en que lo hacen, bajo el entendido de que “nosotras llegamos del trabajo a ejercer la otra labor que es la de mamá, así llegue usted cansada usted tiene que hacer con sus hijos que tareas que otra cosa...nosotros ejercemos una labor súper importantísima”. (Entrevista N°5; comunicación telefónica, 2018), “por eso ellas se sustraen de toda participación, porque van al trabajo y regresan a sus casas a atender a sus hijos, a seguir la vida doméstica” (Entrevista N°16; comunicación personal, 2018). Eso podría significar que a las actividades de trabajo doméstico no remunerado ejercidas por las mujeres inactivas (94.4%) se les suma el trabajo realizado por las activas en su doble jornada, agravando la incidencia de la división sexual del trabajo para las mujeres, con el costo de oportunidad que ello implica.

Sin embargo, la formación y su relación con los cargos a ejercer dentro de la industria merece una mirada más detallada para llegar a conclusiones absolutas. Las consideraciones que aquí se presentan son relativas al tipo de cargo (operativo en actividad *core* o de áreas transversales), la cualificación de la mano de obra (y dentro de ella el tipo de formación), la edad, la experiencia y

la antigüedad del/la trabajador/a, el tamaño de la empresa, la formalización del empleo y al estado civil, edad y número de hijos (Aguilar & Flórez, 2016).

En la industria de hidrocarburos se distingue la mano de obra formada y la mano de obra no formada, tú lo sabes, en la mano de obra no formada la mayoría de los cargos son masculinos. Casi que en la mano de obra no formada te estoy hablando por ejemplo de obreros de patieros y un sector en el que ha logrado vincular la mujer que es en el tema de vigilancia pero digamos que no, ahí la representación femenina es muy poca (Entrevista N°9; comunicación personal, 2018).

Las mujeres se vinculan por lo general haciendo aseo, atendiendo casino o camarería.

Los Ingresos como tema ignorado.

Si bien, como se decía en el capítulo 1, el tema de la brecha salarial de género ha sido la brecha más ampliamente documentada y analizada en el mundo, los análisis econométricos tan solo llegan a comprobarla (sin explicarla), como lo hicieron para Santander los estudios de Aguilar & Flórez y para Barrancabermeja el informe del Centro de Estudios Regionales del Magdalena Medio. Sin embargo, la necesidad de esclarecimiento de las variables no observables (todo lo que no se contemple en capital humano) motivó en gran medida la presente investigación. Por ello, más allá de constatar o no si la BSG se da en el sector de hidrocarburos, interesa conocer la opinión de las personas frente a la misma.

En este sentido, las entrevistas, que incluían una pregunta específica sobre el tema permiten entrever que el concepto de BSG no está en el imaginario colectivo en Barrancabermeja y que cuando se interioriza lo hace en términos de identificar únicamente la brecha interna, que según la literatura consiste en la desigualdad en la remuneración por igual trabajo, que se da cuando hombres y mujeres realizan la misma labor y las mujeres son peor pagadas (Peetz, 2015, p.355). Esto revela una de las principales problemáticas al investigar el tema, pues al no existir un concepto unívoco frente a la BSG, lo que se comprobó con el trabajo de campo es que se invisibiliza. Los factores constitutivos de brecha son observados y reconocidos por los y las participantes, sin embargo, no son nombrados como BSG.

De igual manera se encontró que, la idea de que el escalafón y la tabla salarial evita y hace inexistente la brecha ha hecho carrera en la percepción tanto de entrevistados/as como los grupos focales, salvo para entidades técnicas de generación de conocimiento, quienes se remitieron al documento del CER11 para corroborar su existencia. Esto ratifica lo que se apuntaba anteriormente, pues la BSG se relaciona únicamente con el comparativo de hombre y mujer en un mismo cargo y no con el comparativo de promedios diferenciados por sexo, que es lo que analizan los modelos econométricos en realidad y a lo que la literatura alude como brecha global.

Aún examinando la brecha interna, a estas afirmaciones habría que analizarles variables de tipo de empresa, pues en la que no exista la tabla salarial y el salario sea a convenir, como indicaron algunos/as, la situación podría cambiar. Se sabe que para la empresa operadora más grande en el territorio y sus contratistas la tabla salarial debe aplicarse. Sin embargo, sobre las demás empresas el indicio es que no existe esta disposición.

La existencia de la tabla salarial en efecto es una de las recomendaciones que entrega la literatura para hacerle frente a la BSG, sobre todo en los cargos medios en donde esta se ensancha por su forma de “U” invertida. Sin embargo, aparentemente la brecha encontrada en el mercado laboral general en Barrancabermeja podría extrapolarse al sector de hidrocarburos en la medida en que como se vio, las mujeres ocupan en su mayoría los cargos medios de profesionales, dentro de los cuales las mujeres ocupan los puestos con menor remuneración. Este tipo de brecha se describe como la desigualdad en la remuneración por trabajo de igual valor, en donde personas en distintas ocupaciones realizan un trabajo de igual valor, pero el pago para las mujeres es inferior al de los hombres. (Peetz, 2015, p.355).

Acá vale la pena revisar el valor diferencial otorgado a las actividades propias de la industria (*core*) vs. al de las actividades transversales. Por el tipo de labor que realizan las mujeres en mayor medida (labores transversales que complementan las labores *core* de la industria) se impacta en el cálculo global de la brecha salarial en la medida en que: 1) hay mayor mano de obra masculina en

¹¹ Centro de Estudios Regionales del Magdalena Medio. 2015. Discriminación Salarial por Género en Barrancabermeja. Una aproximación por regresión por cuantiles. Barrancabermeja.

la industria y 2) las actividades mejor pagas son aquellas directamente relacionadas con el quehacer de la industria en donde pocas mujeres se ubican. El problema de la brecha podría estar entonces relacionado con el lugar en que las mujeres se ubican, realizando actividades menos valoradas, reconocidas y pagadas, como se puede inferir de las siguientes entrevistas:

La mujer aún no ha logrado escalar como esos puestos laborales estratégicos por decirlo en términos de la producción, en cambio sí la mujer hace un papel muy fuerte y muy importante en áreas transversales por ejemplo como comunicación, el tema social, el tema ambiental, por ejemplo, la mayoría de líderes de HSE o líderes ambientales son mujeres. Mientras que la mayoría de líderes de producción, es decir en términos ya relacionados con la extracción del hidrocarburo o su transporte o su refinación está ligado al tema de los hombres (Entrevista N°9; comunicación presencial, 2018).

Las mujeres están en cargos administrativos, en cargos pues más dados a los de más de administración, de recursos humanos y esto, más de oficina y de pronto en el área ambiental hay hombres y mujeres y en el área social pues que casi todas somos mujeres y el resto pues te cuento que pues si hay algunas ingenieras, pero el porcentaje es muy pequeño (Entrevista N°10; comunicación presencial, 2018).

Ahora, frente a las variables por las cuales se fija el ingreso, se tiene que lo que en principio es regla general de mercado laboral, para Barrancabermeja, por la presencia del sector de hidrocarburos se distorsiona en la medida en que el sector ofrece salarios ampliamente mayores que otros segmentos del mercado y “en donde los mayores ingresos son percibidos en aquellas personas con nivel de técnico” (Centro de Estudios Regionales del Magdalena Medio, CER, 2013).

Con esta salvedad puesta de presente, de las entrevistas se extrae que en la industria se tienen en cuenta con un valor relativo diferenciado la formación, la experiencia y el riesgo. Así, en las mujeres pesa más la formación y en los hombres la experiencia por el tipo de cargo al que acceden (mujeres áreas transversales y hombres operativos de riesgo y fuerza).

Efectivamente en los hombres no necesariamente se mira eso, se mira es la experiencia, cuántos años lleva como cuñero, como obrero, como soldador y la experiencia influye mucho. Cosa que

no ocurre con las mujeres, a las mujeres sí se le exige la formación académica, el título bien sea técnica, tecnóloga o profesional (Entrevista N°7; comunicación personal, 2018).

Esto refleja los hallazgos de la Encuesta Integrada de Hogares 2013 en términos de que las mujeres deben estudiar más para ganar igual que un hombre con menos años de formación.

De igual manera, el trabajo de campo permitió observar que otra de las variables determinantes de ingreso se asocia con el tipo y tamaño de la empresa, lo mismo que el tipo de vinculación (por obra o indefinido) y labor a desempeñar.

Un aspecto conexo identificado en el trabajo de campo es la aceptación de cargos en cualquier condición por la necesidad: por ser mujer, siendo cabeza de hogar cojo cualquier puesto. Lo anterior también se evidenció en entrevistas:

Muchas por las necesidades que tienen en su casa, la mayoría son madres cabeza de familia ahí son acosadas por algunos jefes, llámense capataces, llámense supervisores, ingenieros, todos aquellos que fungen tener algún espacio para poderlas sostener allí y ellas tienen que acceder nuevamente a sus pretensiones sexuales como pago o gratificación de ese favor para que las sostengan unos días más (Entrevista No.8; comunicación personal, 2018).

Esto desborda los objetivos de la investigación, sin embargo, no sorprende la relación de la necesidad de ingreso con el acceso en cualquier condición.

Comparativo.

Siguiendo con el plan de análisis de la información, la interpretación que se realiza en este punto se basa en señalar semejanzas y diferencias (a través de un cuadro comparativo) con el fin de contrastar las ideas y lugares desde dónde se producen (varias miradas frente a un mismo punto).

Para lograrlo, se diseñó una matriz (Anexo 5: Cuadro comparativo percepción participantes) que cruzará estos temas emergentes clasificados en el Anexo 6 (Hallazgos entrevistas), con la caracterización de los perfiles participantes en las entrevistas, que se había realizado para organizar

la información de participantes y asignarles un número de identificación a cada uno con el fin de preservar su anonimato en la presentación de resultados de la investigación.

Así esta matriz de comparación encuentra una, dos o más posturas por tema y mapea el perfil de la fuente. Se diligenció ubicando el número de la cita que corresponde a la postura señalada por tema dependiendo del perfil de la fuente. Esto permite la identificación de las características de las personas asociada a una u otra postura y aporta datos interesantes al análisis cualitativo, vía validación de la fuente, mediante la observación de incidencia (repetición de la postura y/o del perfil) de la que se podría establecer una tendencia.

Ahora bien, antes de describir los hallazgos del instrumento, vale la pena recordar los perfiles de las personas entrevistadas en la medida en que se observa que la mayor participación de mujeres coincide con la realidad de la industria: ellas están ubicadas en actividades transversales de empresa operadora (comunicación, gestión social) y hay una representación de una en los otros sectores (empresa contratista, entidades técnicas y públicas, y sindicatos) salvo juntas de acción comunal, en donde no se obtuvo participación de ninguna mujer. Por su parte los hombres están distribuidos en todos los sectores de clasificación de perfiles (de a 1) y repiten (de a 2) en las entidades técnicas y públicas.

Así las cosas, este análisis comparativo permite establecer que, para el caso de la categoría de la ubicación de la mujer dentro de la industria, la postura que marca tendencia es el reconocimiento de que lo hacen en actividades transversales que vienen del rol del cuidado. Se resalta en este punto que la percepción de esta postura tiene gran incidencia en los perfiles de empresa operadora tanto de hombres en actividad *core* como mujeres en actividad transversal, lo mismo que la institucionalidad y las entidades técnicas. Las voces que se manifiestan en contrario (las mujeres se ubican en actividades *core* de la industria) reconocen la excepcionalidad de esta situación para casos muy puntuales, pero no como generalidad.

En cuanto a las variables determinantes de ingresos, la tendencia está en la postura de que existen diferencias entre hombres y mujeres, expresado tanto para las mujeres de actividad transversal de la empresa operadora como las entidades técnicas (hombres y mujer) y los hombres de la institucionalidad, aun cuando hay voces que se manifiestan en contrario. Esto podría guardar

relación con la vivencia de la situación al interior (mujeres actividades transversales de la industria), al conocimiento desde los estudios realizados en el territorio (las entidades técnicas) y a las conversaciones y denuncia informales que se dan en el ámbito público encargado de manejar la temática de empleo).

Al preguntar por las barreras de acceso para las mujeres en la industria las opiniones están divididas entre la inexistencia de las mismas por la estandarización de procesos y la discriminación justificada por la falta de capacidad para ejercer algunos cargos (fuerza, riesgo), el temor de quitarles cargos a los hombres, y en general considerar a la mujer como problema para la industria. Aquí quienes sostienen la primera posición pertenecen a la industria, mientras que la segunda es mantenida por mujeres de actividad transversal de la industria y las entidades técnicas. Podría decirse que si bien dentro de lo formal existe un procedimiento regular que explícitamente no excluye a las mujeres, sin embargo, existen barreras invisibles e informales que afectan negativamente su ingreso y permanencia, que son reconocidas por quienes han estudiado el tema de mercado laboral y quienes han vivido esta exclusión.

Los hallazgos de las entrevistas ubicaron como tema emergente dentro de las barreras de acceso la percepción de la mujer como problema para la industria. El instrumento comparativo permite ver que tiene alta incidencia la percepción de la mujer como provoca hombres, las relaciones entre colegas y la posibilidad de embarazo. Esta última revela también una posición en contra (el embarazo no es problema ni barrera) sostenida por hombres de la industria tanto de operadora en actividad *core*, como contratista en actividad transversal.

Frente a la existencia de la brecha salarial, hay una repetida opinión de que la existencia de las tablas salariales y escalafones la evitan, sobre todo al interior de la industria, mientras que para las entidades técnicas (principalmente), la institucionalidad y algunas voces femeninas de la industria es evidente que existe, máxime si se tiene en cuenta que no todas las empresas de hidrocarburos que operan en Barrancabermeja aplican estas tablas.

Sobre la división sexual del trabajo sin duda la mayoría de entrevistados(as) en todos los sectores coinciden en que las mujeres ejercen cargos en la industria asociados a su rol privado del

cuidado. Algunas opiniones que indican que las mujeres están comenzando a ocupar cargos masculinizados coincidiría con lo que se decía sobre el lugar que ocupa la mujer en la industria y estos casos vendrían siendo la excepción y no la regla.

Una de las temáticas más comentadas en las entrevistas es la de acoso sexual, por lo que su existencia en la industria de hidrocarburos se establece sin discusión. Acá las percepciones revisadas fueron frente al factor generador de la conducta y en este sentido la tendencia indica que al parecer es un elemento para el ingreso y renovación contractual (permanencia) en la que los hombres lo exigen (acosan), mientras que tan solo dos personas situaron la “culpa” en la mujer como quien se ofrece, o peor, pierden la oportunidad de empleo por no acceder.

Frente a la existencia de una institucionalidad propia (política pública, mesa u órgano dentro de la administración pública que se encargue de regular y monitorear el tema) el comparativo permite observar que para la misma institucionalidad entrevistada no existe o no opera, mientras que las entidades técnicas y la comunidad (JAC) manifiestan que es ineficiente. Otro tema que se clasificó y que es conexo a este el de incumplimiento de la ley laboral, cual solo es mencionado por la comunidad para decir que no existe.

Frente a la necesidad de trabajar como factor determinante de la aceptación de cargos en cualquier condición para las mujeres es una preocupación manifestada por la comunidad y los sindicatos (que hace eco con lo encontrado en los grupos focales). La situación podría explicarse porque es la JAC donde se encuentra la oferta de mano de obra y los sindicatos como protectores de aquellos(as).

Frente al fenómeno del techo de cristal, las mujeres de empresa operadora en cargo de actividad transversal son enfáticas en su existencia, lo mismo que las entidades técnicas y sindicato (mujer), mientras que tan solo tres voces (hombre actividad *core*, mujer actividad *core* y hombre sindicalista) declaran que las mujeres ascienden igual que los hombres y que no perciben discriminación en este sentido.

Finalmente, frente al trato hacia la mujer en la industria (que actúa como barrera) la tendencia oscila entre el trato abiertamente discriminatorio y la discriminación camuflada en micromachismos.

Relaciones de causalidad y temas conexos.

Como tercer y último momento para el análisis de resultados, desde el enfoque explicativo, se establecen las relaciones de causa-efecto de la problemática, lo mismo que la identificación de temas nuevos, conexos o transversales. Para ello se hará uso de las herramientas anteriormente diseñadas de modo que converjan en una mirada sistémica para explicar mejor la situación.

Así pues, a partir del cuadro sinóptico (Ver figura 12: Caracterización de las diferencias entre hombres y mujeres en el mercado laboral de Barrancabermeja (Causas)) construido para presentar los resultados del trabajo de campo relacionados directamente con la problemática establecida en el ejercicio de árbol de problemas para los grupos focales y categorías halladas en las entrevistas, se busca establecer la relación de causalidad para las distintas temáticas abarcativas analizadas y sus componentes.

De igual manera se tendrá en cuenta las comparaciones derivadas del ejercicio precedente para revisar el peso relativo de cada categoría y el consenso (o no) frente a su existencia.

Adicional a ello se construyó un nuevo cuadro sinóptico que diera cuenta de temas nuevos, conexos o transversales sobre los cuales no se profundizó por no ser objeto del análisis de la presente investigación, pero que sin duda aportan elementos de contexto para la problemática bajo estudio, como se puede observar abajo.



Figura 13. Temas conexos y transversales.

Por: Elaboración propia.

Ahora bien, como se puede observar en la “telaraña” causal (figura 14) que se presenta abajo, las temáticas abarcativas tienen un tipo más grande para destacar. Las categorías en negrilla se resaltan debido a la multiplicidad de actores que la señalan, indicando prácticamente una total o mayoritaria coincidencia de los actores sobre este punto. Las palabras encerradas en cuadrícula azul son las temáticas abarcativas señaladas anteriormente, mientras que las que están encerradas en un óvalo son causa de más de dos situaciones y, finalmente, las que están encerradas en una cuadrícula naranja son temas conexos. Por su parte las flechas, que señalan la relación causa-efecto entre categorías son de dos tipos. Aquellas que tienen una sola punta indican que de la categoría de la que salen es causa de la categoría a la que apuntan. Las flechas de doble punta señalan una relación de círculo vicioso entre una y otra categoría al ser a la vez causa y efecto entre ellas mismas.

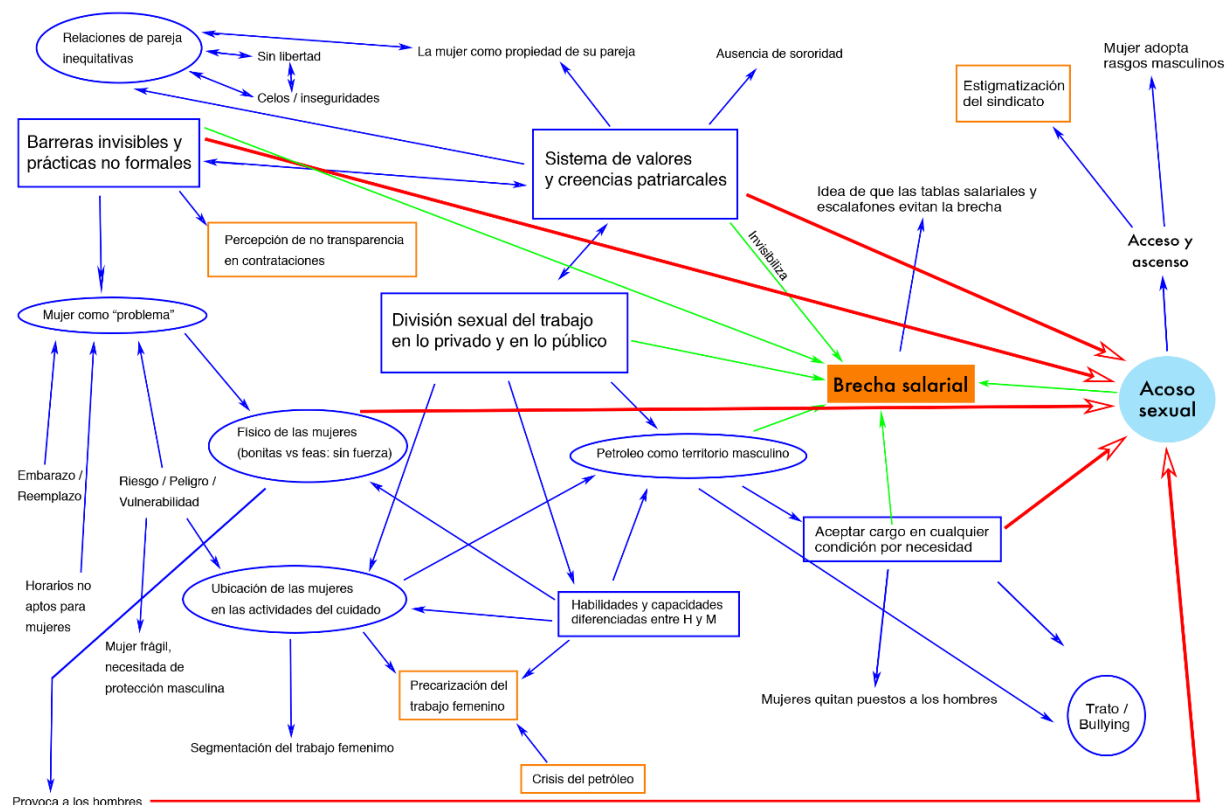


Figura 14. Interrelación de las diferencias entre hombres y mujeres en el mercado laboral de Barrancabermeja

Por: Elaboración propia.

Partiendo del centro de la gráfica se tiene como causa estructural de la problemática central de investigación y temas abarcativos al sistema de valores y creencias patriarcales que en general valora en demasía los roles y funciones atribuidas a lo masculino en detrimento de lo femenino. Este sistema implica una distribución de poder inequitativo que privilegia a los hombres y priva a las mujeres de recursos. El sistema se asienta en bases culturales y como tal está sujeto a condiciones de tiempo, modo y lugar que lo dota de características particulares sin perder su naturaleza de universalidad.

Una de las manifestaciones del sistema patriarcal parte de la propiedad, que, para no entrar en discusiones sobre el capital, se enfocará en señalar a la mujer como propiedad de su pareja, en la medida en que las relaciones inequitativas que soportan este imaginario se traducen en barreras para que la mujer se forme e ingrese al mercado laboral, bien sea por inseguridad o celos de su

compañero, lo cual redundo en restricciones en la libertad de las mujeres. Pese a los grandes avances que han hecho las mujeres para cualificarse (son la mayoría de la matrícula de educación superior), no sorprende que las actitudes del macho alfa continúen restringiendo el camino hacia su superación, sobre todo para mujeres con menos control sobre recursos propios o sumidas en un esquema de hombre proveedor/ mujer cuidadora.

La siguiente temática que se identifica, desprende y a la vez soporta el sistema patriarcal en una relación de causa y efecto mutuo es precisamente la división sexual del trabajo en lo privado y lo público. Como se veía, la división sexual del trabajo define y mantiene en roles y funciones claramente separadas a los hombres y a las mujeres, correspondiéndose las actividades femeninas con el trabajo reproductivo y por tanto reclusándose al ámbito privado del cuidado y las masculinas al trabajo productivo del mercado que se ejerce desde lo público. Esta separación genera una jerarquía de poder en donde las actividades de cuidado y por ende quien las ejerce, queda subordinada a quien ejerce el rol productivo. Esto sumado a la rudeza del trabajo en campo y a la masiva absorción de mano de obra masculina en el sector, que en un primer momento pobló La Tora, el petróleo ha sido considerado tradicionalmente como territorio masculino.

Esto último ha generado que las mujeres acepten cargos en y bajo cualquier condición por necesidad, en donde no se libran del trato discriminatorio vía bullying directo o disfrazado de halagos (acoso verbal).

Lo que interesa de los hallazgos del trabajo de campo es observar cómo esas actividades de cuidado han transitado al ámbito del mercado segmentando la participación de las mujeres en labores menos visibles y por ende en menor medida reconocidas y valoradas en el sector de hidrocarburos. Lo anterior es así porque el mismo sistema reconoce habilidades y capacidades diferenciadas entre hombres y mujeres tanto en positivo, como cuando se reconoce que la mujer es más organizada, más responsable, más dada al trabajo fino, de seguimiento y atención al detalle, como en negativo, como cuando la falta de fuerza física le cierra las puertas, no sólo para el trabajo pesado en sí mismo, sino para las actividades conexas (como por ejemplo la soldadura, campo en que hoy algunas mujeres han empezado a incursionar, pero que anteriormente era reservado únicamente a los hombres).

Así, el cuerpo de las mujeres las afecta en triple vía: 1) como barrera para el acceso por no tener fuerza, carecer de atributos físicos que llamen la atención de su empleador hombre, tener el potencial de quedar embarazada, 2) o que su aspecto sea considerado problemático por ser provocativo para los hombres; 3) o como víctima de acoso sexual directo o por interpuesta persona como condición para su ingreso y permanencia.

Lo anterior, junto con la concepción de la mujer como el sexo débil y por ende frágil y necesitada de protección masculina, en la medida en que es vulnerable y por tanto no se le debería otorgar un cargo de riesgo o donde corra algún peligro, o que conlleven horarios difíciles soportado en el sistema de valores y creencias del sistema patriarcal, constituyen barreras invisibles y prácticas no formales que adoptan las instituciones, en este caso las empresas empleadoras que afectan la empleabilidad de las mujeres por el aparejamiento de la mujer con la idea de problema, máxime cuando se percibe que las mujeres buscan ingresar a un campo de dominio masculino, donde al integrarse al sector, están quitándole puestos a los hombres.

De igual forma, un tema conexo identificado que se inserta en este tipo de barreras es la percepción de no transparencia en las contrataciones, el cual tan solo se nombrará en este documento sin entrar a ahondar en ello.

Tanto el acoso sexual como la ausencia de sororidad, han sido identificados como temas transversales a la problemática y ambos tienen asiento en el sistema de valores y creencias patriarcales. La sororidad por su parte plantea un ejercicio de unidad femenina que reconoce la diversidad entre mujeres pero que identifica el yugo que comparten en sus sociedades por el hecho de ser mujeres y llama a hermandad entre mujeres para lograr el empoderamiento colectivo que produzca transformaciones culturales. La ayuda entre mujeres es la reacción a un sistema que las discrimina, invisibiliza sus aportes al desarrollo desde la labor del cuidado y genera barreras de todo tipo para la realización material y efectiva de sus derechos.

Los datos del trabajo de campo encontraron evidencia en que la ausencia de la misma (sororidad) actúa en contra de las mujeres en los escenarios de acceso y calidad del trabajo, lo cual también se relaciona con otro tema conexo encontrado que es la precarización del trabajo de las

mujeres relacionado con la informalidad, lo cual en este documento únicamente señalaremos no es propia del sector en principio, ya que se trata de una industria bastante formalizada y que puede obedecer más es a la crisis por la baja en los precios del petróleo.

Otro de los temas conexos que surgieron es el de la estigmatización del personal sindicalizado, sin distinción de sexo, como una barrera en el acceso o la renovación contractual.

Como característica de la situación que se vive una vez las mujeres ingresan al sector es la masculinización de sus formas y la adopción de rasgos de rudeza en su trato, en un proceso de asimilación que las lleva a “no dejarse” y a adaptarse al entorno.

Por su parte el tema que más preocupa y llama la atención por la intensidad de su denuncia (16 entrevistas de 18 lo mencionan y está registrado en los 2 grupos focales realizados) es el acoso sexual. Según la telaraña causal todas y cada una de las temáticas abarcativas, que además son causas estructurales del problema, inciden en su causación, bien sea de manera general, o a través de una categoría específica. Así este tema evidentemente sugiere un estudio de mayor profundidad que sobrepasa el alcance del presente estudio, pero que sin duda constituye un factor a tener en cuenta en el análisis de brechas laborales de género.

Por último, todas estas características, representadas especialmente en los temas abarcativos, conllevan a la existencia y permanencia de la brecha salarial de género, aun cuando la percepción es que, en el sector, al existir escalafones y tablas salariales, la misma se evita.

Acciones institucionales y sociales (elementos de transformación o continuidad)

El Estado colombiano ha suscrito compromisos internacionales en pro de la igualdad de oportunidades en temas laborales entre hombre y mujeres, Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100) Convenio relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor (OIT), ratificado por el Estado Colombiano en 07 junio 1963, lo mismo que ha promulgado Leyes de no discriminación

contra las mujeres y emitido sentencias en donde se justifica la existencia de las acciones afirmativas¹².

El departamento de Santander, por su parte adoptó mediante Ordenanza Departamental No. 28 de 2010 la Política Pública de Mujer y Equidad de Géneros, incluyendo una línea de acción sobre “trabajo digno y remuneración equitativa”, en donde el objetivo principal es el de “promover las condiciones y medidas necesarias para que en Santander, las mujeres en su diversidad, gocen del reconocimiento y garantía de sus derechos económicos y patrimoniales, y participen en condiciones de igualdad y equidad en la economía del Departamento” (Barreto Gama, Prieto, Gutiérrez, & Carreño, 2010). Dentro de las acciones previstas a implementar existen unas tendientes a facilitar el ingreso de las mujeres a campos de trabajo considerados tradicionalmente masculinos (contrarrestar la discriminación horizontal), actividades de corresponsabilidad para balancear las cargas de cuidado al interior del hogar, promoción de la legislación laboral, emprendimientos para la autonomía económica y participación en el mercado laboral con equidad salarial (Barreto Gama et al., 2010).

En el nivel municipal la institucionalidad de Barrancabermeja ha creado instrumentos y mecanismos en materia laboral frente a la protección de la mano de obra local, constituyendo comités y espacios para hacer seguimiento a temas laborales y formulando políticas públicas, en donde el tema de género ha estado bastante ausente.

El Acuerdo No, 005 de 6 de junio de 2008 (política pública de empleo), estipula el favorecimiento y defensa de la mano de obra local especialmente de los sectores urbano y rural con mayores índices de desocupación laboral (Aguirre Parada, 2010). Dentro de las acciones realizadas (entre 2008 y 2010) para la implementación de la política de empleo del municipio se encuentran: acuerdos con empresarios para priorizar la contratación de la mano de obra local, formar y certificar la mano de obra local de acuerdo a las necesidades, y fortalecer la plataforma de información del Servicio Público de Empleo (Aguirre Parada, 2010), en ninguna de las cuales se ha visibilizado o contemplado de manera particular la mano de obra femenina:

¹² Ver Ley 823 de 2003, Sentencia C-082/99.

Pues la verdad no veo como esta política haya incidido en nada con el tema mujer, incluso cuando hablo con funcionarias y funcionarios dicen “no es que estamos tratando de hacer una asociacioncita de mujeres porque es que se encuentran bastantes recursos a nivel nacional para mujeres” pero lo ven como para enseñarles a tejer o a bordar o a hacer yogures y ya, no veo que haya como una mayor trascendencia en lo que se piensa con la mujer, realmente no veo que exista como una política que fomente esa igualdad esa equidad (Entrevista N°10; comunicación personal, 2018)

No había un capítulo de género que recuerde o que por lo menos lo hubiéramos trabajado es que esa Política Pública (PP) de empleo, el acuerdo 005 de 2008 que fue el que manejamos en su momento. Desconozco si en esta alcaldía lo hayan modificado, no sé. Lo que sé es que no han vuelto a sesionar, sesionaron hasta el año pasado. El primer año de gobierno de Darío sí sesionaron comité de PP de empleo hasta cierto punto y después se pararon las cosas, sé que cambiaron el decreto de territorialidad pero no sé hasta qué punto. Que yo recuerde no había componente de género, había componentes de defensa de la mano de obra local, o sea la PP de empleo de la ciudad es eso, ese es el único objetivo, defensa de la mano de obra local (Entrevista N°15; comunicación personal, 2018).

Frente al tema de género en el municipio, la versión a la que se tuvo acceso para revisar en este estudio¹³ de Política Pública para la Mujer y Equidad de Género incluye a su vez una línea de Trabajo Digno y Remuneración Equitativa (en línea con la política pública departamental) que propone acciones de formación para el trabajo, capacitación en legislación laboral, corresponsabilidad, no discriminación, alternativas productivas, comerciales y de ingreso, inserción en campos de trabajo considerados tradicionalmente masculinos, aplicación de legislación laboral favorable a las mujeres y prevención de acoso laboral (Gutiérrez, Moreno, Mantilla, & Yañez, 2014, pg. 52). Este plan decenal de igualdad de oportunidades no incluye de manera específica estrategias de equidad salarial.

Sobre el proceso de adopción de este documento por parte del concejo municipal una voz del territorio (Entrevista N°16; comunicación personal, 2018) en particular relata que tuvo dificultades

¹³ Versión entregada por la Fundación Coherencia a la administración municipal en 2014.

en la medida en que, para el año 2010, el alcalde electo se comprometió a estudiar la posibilidad de formular la política pública, se inició el proceso, pero a la hora de estudiar el presupuesto, la política pública no fue aprobada. Durante la siguiente campaña a la alcaldía, el alcalde electo se comprometió a desarrollar la política pública para las mujeres, sin embargo, a la hora de abordar el tema, dijo que se iba a formular una nueva política pública. Después de varios debates, el alcalde aceptó aprobar la política existente y la creación de la secretaría de la mujer. Al revisar el plan de desarrollo municipal se notó que se integró la PP al PDM, pero ninguna de las propuestas de las organizaciones de mujeres. Se realizaron varios debates y se llegó al acuerdo de revisar y ajustar la PP, se ajustó de acuerdo con la nueva Ley del Proceso de Paz¹⁴ para incorporar el enfoque de género. Se pasó a mirar el tema del presupuesto y quedó en un 5% del presupuesto municipal; ni hacienda ni jurídica aceptaron y se estancó la aprobación. Planeación aprobó la política pese a tener datos desactualizados, pero rechazó la creación de la Secretaría de la mujer y no le puso presupuesto a la política. Quedó a cargo de Desarrollo Económico y el presupuesto quedó en que no podía ser inferior a todos los valores que sumaba la inversión de mujeres en Barrancabermeja. Finalmente, la Política Pública se aprobó en julio de 2017, sin embargo, no se ha realizado ninguna rendición de cuentas, quedó únicamente aprobada, no quedaron ni implementación ni acciones. Este primer trimestre del año se impulsará la comisión de las mujeres de la mesa¹⁵, para comenzar a hacer agenda y programas para las próximas elecciones de alcalde, asignar presupuesto y acciones a la política y comprometer a los y las próximos(as) candidatos(as).

Adicionalmente, existe un comité de política pública de equidad y género en la Alcaldía Municipal de Barrancabermeja, que bien podría tratarse del Consejo Consultivo de Mujeres, pues al parecer no se tiene muy clara su denominación ni se conoce ampliamente su trabajo:

Nadie le hace seguimiento a eso, ellas se reúnen y se reúnen, pero nadie sabe cómo está avanzando, no se oyen públicamente como son los resultados, en qué han beneficiado a esa población del género femenino, pero de que está formado, está formado el comité y tienen unas cabezas que lideran eso (Entrevista No.8; comunicación personal, 2018).

¹⁴ Acuerdos del Gobierno Nacional con la Guerrilla de las Farc en la Habana.

¹⁵ La entrevista puede referirse al Consejo Consultivo de Mujeres, pero no es concluyente.

Por otra parte, en el municipio se reconoce la existencia de un espacio institucional donde se tratan los temas de empleo sin que se llegue a toma acción frente a la problemática laboral de las mujeres, aun cuando se ha llegado a conocer, argumenta una persona entrevistada (Entrevista N°7; comunicación personal, 2018), que en Barrancabermeja años atrás existió un espacio, era una mesa laboral que buscaba atender principalmente todos los temas del sector hidrocarburos que eran los que más presentaban algún conflicto, el tema de trabajo digno y decente, de promover todas esas buenas prácticas. La mesa era tripartita (asistencia obligatoria), también iban invitados como el ORMET¹⁶, las cajas de compensación, el CER, allí se elaboraba el plan de acción previamente delimitado con el Ministerio del Trabajo dependiendo pues de la naturaleza del territorio, hay unos puntos que vienen desde el Plan Nacional de Desarrollo: Paz, Equidad y Educación.

Lo que se ha hecho en la subcomisión es como mostrar un panorama sobre eso como estudios, como exposiciones sobre el panorama de la empleabilidad en la mujer y eso, eso es lo que yo puedo decir sobre el tema. Pero acciones concretas no, algunas personas fueron a exponer lo que estaba pasando, era más una ilustración del panorama de las mujeres en el territorio. Además, advierte que no existen herramientas en la ley que vinculen a las empresas con esta problemática.

En este espacio se ventila la problemática del acoso sexual, sin que llegase a tomarse algún tipo de medida:

“Cuando estaba en el comité de empleo ese tema lo tocaban mucho. No se hacía, se decía. Como el municipio tiene un comité de equidad de género que lo maneja la Secretaría de desarrollo entonces pedían que sesionáramos conjuntamente el comité de PP de empleo y el comité de género y mencionaban casos pero eran casos, no eran estadísticas, eran puras quejas, casos aislados. Pero de todas maneras cuando un ya escucha eso repetitivamente es porque algo está pasando, algo sucede, que sí hay algún tipo de discriminación hacia lo mujer” (Entrevista N°15; comunicación personal, 2018).

Barrancabermeja cuenta con una incipiente institucionalidad para atender los temas de las brechas laborales de género en el municipio, lo cual demuestra algunos logros de incidencia de las organizaciones de mujeres, pero también da pistas sobre el largo camino que aún queda por

¹⁶ Observatorio Regional de Mercado de Trabajo

recorrer para reducirlas. El concurso de diversos actores está a la orden de día lo mismo que la necesidad de visibilizar la problemática, contar con más y mejores cifras, fortalecer los órganos de control y seguimiento, dotar de herramientas y presupuesto la política pública, entre otras acciones son condiciones para comenzar a apostarle a la disminución y eventual desaparición de las diferencias de género en el mercado laboral de Barrancabermeja que impactan de manera negativa a las mujeres.

Abrir oportunidades para cerrar brechas

El presente capítulo busca generar insumos sobre lineamientos de política pública que permitan visibilizar, mitigar y revertir la situación de desventaja que viven las mujeres de Barrancabermeja con respecto de la materialización de sus derechos laborales. Para hacerlo se recogerán las propuestas de solución planteadas por los grupos focales en el ejercicio de árbol de problemas, lo mismo que las recomendaciones aportadas por las personas entrevistadas y se revisarán algunas bases que ofrece la literatura adaptadas a la realidad de las necesidades del municipio.

No obstante lo anterior, sea este el espacio para plantear unas reflexiones en torno a algunos hallazgos que justifican que las recomendaciones previstas se den en el marco de la institucionalidad existente, aun cuando se ha podido deducir que opera con grandes dificultades.

En primer lugar, existe una necesidad imperante de definir la brecha, formar un concepto que sea ampliamente conocido y reconocido, especialmente por aquellos actores involucrados en el mercado laboral, por lo que el paso número uno a seguir indiscutiblemente tiene que ver con un aspecto de visibilidad de la problemática. En segundo lugar, y siguiendo con la línea del reconocimiento, se requiere socializar ampliamente los avances institucionales en el tema y que los distintos estamentos conversen entre sí. En el desarrollo del presente documento se obtuvo información parcial y de fuente diversa lo que dificultó la construcción de un relato único y coherente frente a la institucionalidad pública en torno a los temas laborales y de género. En tercer lugar, se hace un llamado urgente a abordar de manera seria y decidida el tema del acoso sexual en el municipio, bajo una política de tolerancia cero.

Estos puntos de partida conciernen al gobierno local como primera autoridad en el municipio, pero también involucra a empresas, sindicatos, academia, comunidad y organizaciones de mujeres y sociales vía por la responsabilidad compartida que tienen.

De tal suerte, se plantearán recomendaciones tanto para la revisión de las políticas públicas existentes en el municipio, con énfasis en la de mujer y género, como los mecanismos para hacerla

efectiva, resaltando la necesidad de entender que cada actor involucrado es corresponsable en la búsqueda de una sociedad más igualitaria en donde las brechas de género tiendan a desaparecer.

Teniendo en cuenta los hallazgos y el análisis del capítulo precedente en donde se revisaron las causas estructurales de las brechas laborales de género, las propuestas que se presentan a continuación se organizan en líneas que abarcan tanto el contenido, partiendo de las apuestas que ha hecho el municipio a través el Plan de Igualdad de Oportunidades, como la sostenibilidad (que incluye transversalización y presupuesto), aclarando que estos elementos no son taxativos y lo que pretenden es dinamizar conversaciones serias y a profundidad al respecto para lograr una toma de decisiones acertada en la materia.

A qué apuntarle para la disminución de brechas

Frente al contenido, como se mencionó, es necesario examinar las causas estructurales identificadas. En este sentido, es de resaltar que el Plan de Igualdad de Oportunidades -PIO¹⁷ como ruta de implementación de la política pública ha acertado en la incorporación de acciones de formación para el trabajo, capacitación en legislación laboral, corresponsabilidad, no discriminación, alternativas productivas, comerciales y de ingreso, inserción en campos de trabajo considerados tradicionalmente masculinos, aplicación de legislación laboral favorable a las mujeres y prevención de acoso laboral (Gutiérrez, et al. 2014, pg. 52), con las cuales hacerle frente. Adicionalmente esto hace eco a las recomendaciones de las personas participantes en la investigación, por lo cual tiene un alto grado de pertinencia desde el punto de vista de beneficiarios(as) y ejecutores(as) de la política.

Así, el PIO busca contrarrestar la segregación ocupacional (discriminación vertical), en donde se reconoce el peso de influencia de factores no económicos (cultura y las tradiciones) en la selección de formación que determinan el lugar de la mujer en la industria (Deutsch, Morrison, Piras, & Ñopo, 2002), mediante inserción en campos de trabajo considerados tradicionalmente masculinos, lo cual también valdría la pena revisar si se plantea a la inversa (inserción de hombres

¹⁷ Versión Fundación Coherencia 2014.

en campos feminizados) con el fin de otorgar valor y retribución de las formaciones en función de su aporte a la sociedad y no desde quien lo ejerce.

La manera de lograrlo guarda relación con los gustos y preferencias de las mujeres para elegir un ámbito de formación, al igual que la disponibilidad de la oferta educativa presente en el territorio y las oportunidades de acceder a campos educativos fuera de la cobertura local en universidades acreditadas de alta calidad. Así, en la medida en que exista una opción real de ingresar a ámbitos de formación mejor remunerados, a través de becas de sostenimiento y matrícula financiadas por ejemplo por regalías, ciencia y tecnología o por incentivos a la producción, se comenzará a equilibrar la balanza salarial.

De igual manera el PIO reconoce la necesidad de apostarle a la autonomía económica de las mujeres, no únicamente desde el empleo, sino desde alternativas productivas propias que les permitan la toma de decisiones y compatibilizar tiempos con carga de cuidado (por lo que propone acciones para buscar alternativas productivas, comerciales y de ingreso). Sin embargo, hace bien en plantear así mismo estrategias de corresponsabilidad que permitan redistribuir tareas de cuidado y romper el esquema de división sexual del trabajo que a la vez contrarresten en el posible efecto de perpetuar la carga de cuidado en las mujeres cuando existen medidas de flexibilización laboral.

Probablemente la redistribución equitativa de los roles de cuidado al interior de los hogares sea una de las acciones que presente mayores retos en su implementación. Al respecto, experiencias en el mundo han planteado estrategias como el teletrabajo y los horarios flexibles que permiten a trabajadores y trabajadoras atender los dos frentes (público y privado), pero que si no van de la mano de un trabajo con hombres sobre nuevas masculinidades terminan perpetuando esta carga para las mujeres al ser ellas las únicas que hagan uso de estas alternativas.

Así mismo, para atacar la brecha laboral en este aspecto, sería altamente deseable establecer la provisión de servicios de cuidado en el mercado (Badel & Peña, 2010), como guarderías, sala de lactancia, ruta de empleados que puede proveer la empresa, aparejado con la garantía de licencia de maternidad y paternidad amplia que garantice el retorno de la licencia en igual calidad, con procesos de empalme claros y eficientes con el personal de reemplazo.

De otra parte, el PIO contempla actividades de formación y divulgación de la legislación en temas clave, partiendo de la base de la necesidad de información y empoderamiento de las mujeres como individuos y colectivos. En este punto es clave involucrar a funcionarios y funcionarias que hacen parte de la ruta de empleabilidad para sensibilizar frente a las condiciones de empleo diversas que enfrentan las mujeres, en aras de ir disminuyendo las barreras institucionales. En este tema el trabajo mancomunado con las empresas, no sólo en el área de talento humano, es indispensable para empezar a incorporar cambios dentro de las mismas, al igual que procurar la capacidad instalada en periodistas locales en equidad de género para poder comunicar desde un enfoque de género.

De igual forma, el PIO ha determinado acciones frente al acoso laboral, que se recogió en su categoría de acoso sexual dentro de los hallazgos del trabajo de campo como un tema muy grave tanto por su alta incidencia, como barrera al acceso y permanencia en el mercado laboral en el municipio. La comunidad ha expresado su desesperanza con respecto a encontrar una solución, por ser una práctica muy arraigada en la cultura y naturalizada. Sin embargo el llamado es para la institucionalidad y las empresas para mejorar los canales de denuncia y atención a las víctimas, lo mismo que una verdadera penalización del delito y aplicación de medidas sancionatorias desde lo privado (terminación unilateral de contrato, ingreso a una lista negra de agresores, etc..) y un acompañamiento y respaldo a las víctimas en su proceso de identificación y denuncia por parte de los sindicatos.

Ahora bien, aun cuando las acciones anteriores tendrían incidencia en las variables no observables que escapan del análisis de los modelos econométricos para disminuir la BSG, es necesario incluir de manera específica en el plan decenal de igualdad de oportunidades algunas estrategias puntuales encaminadas hacia la equidad salarial.

Para ello el punto de partida no es otro sino el de poder establecer un diagnóstico pormenorizado que dé cuenta de las características de la fuerza laboral y las competencias de las mujeres que cruce información con aspectos como maternidad, número de hijos, estado civil, movilidad laboral,

horarios, causales específicas de subempleo por sexo, proveniencia de la mano de obra, edad, sector económico, tipo y tamaño de la empresa, entre otros.

Esto permitiría en cierta medida contribuir a lo que anota la literatura de economía feminista con respecto a la transformación de criterios por los que se evalúan los sistemas económicos, que tradicionalmente privilegian la medida de crecimiento (PIB) sobre la de inequidad (GINI y Atkinson) e ignoran los aportes del trabajo de cuidado no remunerado (Hopkins & Duggan, 2011). Al respecto vale la pena cuestionar la pregunta del Censo DANE frente a la jefatura del hogar en familias biparentales cuando ambos son proveedores, pues primero, asume (y mantiene) como regla la división sexual del trabajo y segundo, no indaga por quien asume las actividades del cuidado de manera específica, perdiendo información indispensable para el análisis de repartición de cargas en el hogar.

Si bien Barrancabermeja cuenta con algunas cifras propias gracias al Centro de Estudios Regionales del Magdalena Medio (que permitieron el análisis de datos en la presente investigación), aún se requiere más información desagregada por sexo, para hacer el cruce de variables públicas con datos propios de la demanda laboral y que esta información sea continuamente actualizada, publicitada y contrastada con otros escenarios con el ánimo de aprender de experiencias exitosas.

En este punto el aporte del sector privado es indispensable para la toma de una radiografía real que permita un comparativo entre sectores, cargos, formaciones, tipo de vinculación, regiones y partes de la cadena de valor, entre otros, que permita la toma de decisiones frente a la disminución de brechas de género.

Otra posibilidad a estudiar es el establecimiento acciones afirmativas laborales como la cuota de género en las empresas, ligado a la determinación de sexo (femenino) en la convocatoria, la remoción de fotografía, sexo, estatura y peso en los formatos de hoja de vida, la vinculación a programas tipo sello de equidad laboral Equipares, la revisión de perfiles laborales para priorizar la escogencia de mujeres en los cargos de mano de obra no calificada que no necesariamente requieran de fuerza, los incentivos (tributarios o de otro tipo) para la vinculación de mujeres, y

programas de becas y créditos blandos para mujeres en formaciones masculinizadas y/o mejor remuneradas, entre otras, como se apuntó más arriba.

Con respecto a los escalafones y tablas salariales es importante revisar su efectiva aplicación en las empresas que la adoptan, lo mismo que promover su incorporación en todo el sector privado, tanto para las empresas del sector hidrocarburos como las otras, revisando y corrigiendo la valoración que se le da a las actividades de soporte o transversales sin las cuales se podría desarrollar la actividad principal (*core*) de la industria.

Mecanismos para la implementación de medidas.

De otra parte, teniendo en cuenta que como se explicó en el capítulo anterior, la Política Pública de Mujer y Equidad de Género para el municipio de Barrancabermeja ya fue adoptada, las recomendaciones con respecto a la sostenibilidad de la misma se enfocan en dotar de capacidad al ente ejecutor y esto se da, por lo menos en tres vías que pretenden ampliar los escenarios que ya existen en el municipio y en ningún momento desconocerlos en su esfuerzo.

La primera, estableciendo un Mecanismo Institucional de Adelanto para las Mujeres –MAM - sólido, como lo ha establecido la Declaración de Beijín¹⁸, con un mandato claro, personal idóneo y suficiente, recursos adecuados y reconocimiento interno. Para lograrlo no basta la designación del tema a una persona dentro de una dependencia, sino que implica la labor de todo un equipo interdisciplinario ubicado en el estamento más alto posible, conocedor del tema, que se trace una ruta de trabajo que incluya la ejecución de la Política Pública de Mujer y Equidad de Género, pero que no se circunscriba únicamente a ella. Este equipo debe mantener interlocución directa con alcalde(sa) y manejar un presupuesto propio, sobre el cual rinda cuentas.

El MAM, tendría a su cargo 1) la incorporación transversal de la perspectiva de género en las políticas sectoriales del municipio, lo mismo que 2) lograr el diseño de instrumentos adecuados

¹⁸ Se han creado en casi todos los Estados Miembros mecanismos nacionales para el adelanto de la mujer orientados, entre otras cosas, a diseñar, fomentar, aplicar, ejecutar, vigilar, evaluar, estimular y movilizar el apoyo de políticas que promuevan el adelanto de la mujer.

que faciliten la implementación de la política pública de mujer y equidad de género y su transversalización y mecanismos de seguimiento, monitoreo de las y evaluación en conjunto con el Consejo Consultivo de Mujeres. Así mismo, 3) deberá diseñar un sistema de incentivos (postulación a premios, reconocimientos, mayor asignación presupuestal para su dependencia, asensos, etc.) que genere compromiso en funcionarios e implementadores. De igual manera, se encargará del 4) diseño de indicadores que permitan identificar las brechas y monitorear su comportamiento, mediante mecanismos de medición como la Encuesta Integrada de Hogares y la Encuesta de Uso de Tiempo, entre otras de carácter local en asocio con el Centro de Estudios Regionales- CER y el Observatorio Regional de Mercado de Trabajo –ORMET-. Lo anterior sin dejar de lado 5) la visibilidad del tema como parte de la pedagogía de género con mensajes clave y muestras de avances.

La segunda vía, apunta a dotar al ente ejecutor (municipio en este caso) de capacitación específica en temas de equidad de género, contando con datos adecuados (como mínimo desagregados por sexo) y un apoyo político y legitimidad insuficiente, por lo que los temas de equidad de género deberán incluirse de manera transversal en el plan de desarrollo y el plan operativo anual de inversiones y hacerse muy visible en la rendición de cuentas y estrategia de medios del municipio.

Como tercera medida, la acción del gobierno como ejecutor responsable de las iniciativas de equidad de género debe acompañarse de un colectivo ciudadano con quien interlocute y con quien realice trabajo conjunto para la implementación, seguimiento, monitoreo y evaluación de la política pública. Este Consejo Consultivo de Mujeres debe tener participación de representantes de mujeres de todos los sectores, sesiones periódicas, capacitación continuada, y acceso a información de implementación (tanto técnica como financiera y contractual) para emitir recomendaciones de peso. Para lograrlo, la previsión de recursos que faciliten como mínimo su reunión no es un asunto menor.

Así pues, este ejercicio institucional debería ir aparejado con el fortalecimiento del colectivo social de mujeres del municipio, en la medida en que son estas organizaciones y redes en donde está el conocimiento primario de la situación de las mujeres lo que permite la generación de

intercambios de experiencias y conocimientos entre las mujeres, así como “plantear alternativas de trabajo conjunto para el logro de objetivos comunes, para la promoción de la agenda de género (agenda de mujeres) y movilizarse ante hechos particulares que resulten de su interés” (Chaparro, 2017, p.3). Así las organizaciones y redes de mujeres son las interlocutoras clave para unir los esfuerzos institucionales con las vivencias de las mujeres desde sus expresiones organizativas, que deberían incluir los comités de género de las juntas de acción comunal.

Por último, para el caso concreto de la institucionalidad laboral, es indispensable que se fortalezca la Mesa de Asuntos Laborales del Municipio (subcomisión de asuntos laborales) como un espacio de diálogo y articulación para la implementación de la política pública de mujer y género en su línea de acción Trabajo Digno y Remuneración Equitativa, lo mismo que para analizar la situación laboral de las mujeres en asocio con la academia y concretamente el Observatorio Regional de Mercado Laboral. Para empezar, podría este espacio darse a la tarea de fortalecer la ruta de empleabilidad, identificando brechas, vacíos e implementando acciones concretas, lo mismo que continuar con la preparación para el empleo en otros sectores emergentes (logística, turismo, transporte) preguntándose por la inclusión de la mano de obra de las mujeres.

Conclusiones y recomendaciones generales

Asumiendo la discusión teórica planteada por Kabeer, quien puso la división sexual del trabajo en el centro de la discusión sobre la brecha laboral y evidenció que las instituciones no son neutrales al género, se estableció una línea base del municipio de Barrancabermeja en términos de indicadores laborales desagregados por sexo y cruce de variables que permite evidenciar brechas de género.

La investigación realizada verifica la existencia, a partir de fuentes secundarias de la brecha salarial de en el territorio, sin embargo, este hallazgo contrasta con la percepción colectiva, tanto de hombres y mujeres, sobre su existencia y definición.

Al explorar las relaciones laborales, por género en la industria petrolera y afín, de Barrancabermeja, se logró identificar que el fenómeno Techo de Cristal -discriminación vertical- como el de segregación laboral femenina – discriminación horizontal -, soportados ambos por la división sexual toda vez que, por una parte define los sectores en que la mujer se inserta en el mercado y de otro, la doble jornada incide negativamente en sus posibilidades de ascenso. El papel de la industria en el tramado social, como una institución no neutral al género refleja valores y prácticas informales, intangibles y compartidas, orientadas a largo plazo e invisibles que mantienen la jerarquía patriarcal y afectan de manera particular la autonomía económica de las mujeres, dificultando su empoderamiento.

La presencia del sector de hidrocarburos en el territorio genera una adecuación del tejido social en dependencia de la industria al buscar participación laboral y de bienes y servicios. Lo precedente indiscutiblemente tiene implicaciones en el trabajo de las mujeres, llegándose a evidenciar una masiva contratación de mano de obra masculina para actividades directas de la actividad hidrocarburífera, mientras que las mujeres en su mayoría, participan laboralmente desde los servicios o ingresan al sector petrolero a ejercer roles relacionados con el imaginario de lo femenino.

Los resultados del presente trabajo permitieron desarrollar propuestas sobre lineamientos de política pública para visibilizar, mitigar o revertir la situación de desventaja que viven las mujeres en Barrancabermeja con respecto de la materialización de sus derechos laborales a partir de los instrumentos existentes en el territorio de tal manera que se transformen y fortalezcan.

Se recomienda extender y profundizar el análisis de la relación entre las categorías mercado de trabajo, industria de hidrocarburos, territorio y género, procesos dentro de los cuales es importante contar con unos puntos de partida como son los datos sobre uso del tiempo (EUT) y otros mecanismos que permitan contabilizar el aporte del trabajo del cuidado a la economía de los países a través del sistema de cuentas nacionales, para trabajar sobre un sistema óptimo de compensaciones. En este mismo sentido, las cifras y análisis de las mismas desagregadas por sexo, actualizadas y disponibles que den cuenta de la situación de las mujeres en el municipio, por lo que se insta a aplicar con regularidad y en la misma época (para contar con datos comparables y que muestren el comportamiento histórico de las cifras) instrumentos como la Encuesta Hogares, además de los análisis propios a los datos de las empresas.

Por otra parte, podría impulsarse la construcción de un ranking de empresas que mida la BSG con el objetivo de reconocer y promocionar a aquellas que muestran una disminución e incentivar la toma de decisiones en pos de su eliminación.

De manera categórica, es imprescindible la sensibilización en torno al fenómeno del acoso sexual (desde su esfera de vulneración de derechos, entre ellos los laborales) en todas sus formas, de tal manera que se identifique y denuncie; lo mismo que fortalecer las instituciones y rutas de atención, y endurecer la sanción social, de la empresa (despidos, registro en hoja de vida del agresor) y penales.

Finalmente, realizar apuestas concretas hacia el autoempleo y el desarrollo de sectores que diversifiquen la economía de enclaves petroleros como el de Barrancabermeja, para impulsar la autonomía económica de las mujeres sin dependencia a un solo sector, en donde se reconozcan los sesgos de género y se tomen medidas para revertirlos.

Referencias

- Adams, R. B., & Funk, P. (2012). Beyond the glass ceiling: Does gender matter? *Management Science*, 58(2), 219-235. <https://doi.org/10.1287/mnsc.1110.1452>
- Agencia Nacional de Hidrocarburos. (2015). Indicadores & Estrategias del Sector de Hidrocarburos -2015. Recuperado a partir de <http://www.anh.gov.co/Sala-de-Prensa/Documents/Colombia%20Genera%202015.pdf>
- Aguilar, A. C., & Flórez, M. A. F. (2016). Diferencias salariales por género en el departamento de Santander - Colombia. *APUNTES DEL CENES*, 35(61), 267-302. <https://doi.org/10.19053/22565779.3891>
- Aguirre Parada, A. M. (2010). Evaluación de la Política Pública de Empleo de Barrancabermeja. Universidad Industrial de Santander, Bucaramanga.
- Ahmed, S., & McGillivray, M. (2015). Human capital, discrimination, and the gender wage gap in Bangladesh. *World Development*, 67, 506-524. <https://doi.org/10.1016/j.worlddev.2014.10.017>
- Almarío, M. (2013). Barrancabermeja es la sexta economía del país: DANE. *www.vanguardialiberal.com*. Recuperado a partir de <http://www.vanguardia.com/santander/barrancabermeja/221040-barrancabermeja-es-la-sexta-economia-del-pais-dane>
- Anderson, J. (2015). Taller Metodológico y de preparación de tesis. Programa Regional de Género y políticas Públicas, FLACSO.
- Asociación Colombiana de Petróleo. (2017). Desarrollo socio - económico de los municipios petroleros: una comparación frente a sus vecinos no petroleros. Informe especial. *www.acp.com.co*: Asociación Colombiana de Petróleo. Recuperado a partir de <https://acp.com.co/web2017/es/asustos/economicos/69-informe-economico-especial-agosto-2017/file.html>
- Austen, S., Ong, R., Bawa, S., & Jefferson, T. (2015). Exploring recent increases in the gender wealth gap among Australia's single households. *Economic and Labour Relations Review*, 26(1), 3-28. <https://doi.org/10.1177/1035304614556040>
- Austen, Siobhan, Jefferson, T., & Ong, R. (2014). The Gender Gap in Financial Security: What We Know and Don't Know about Australian Households. *Feminist Economics*, 20(3), 25-52. <https://doi.org/10.1080/13545701.2014.911413>
- Badel, A., & Peña, X. (2010). Decomposing the Gender Wage Gap with Sample Selection Adjustment: Evidence from Colombia. *Descomponiendo la brecha salarial de genero con ajuste de sesgo de selección: el caso colombiano.*, 25(2), 169-191.
- Barón, J. D., & Cobb-Clark, D. A. (2010). Occupational Segregation and the Gender Wage Gap in Private- and Public-Sector Employment: A Distributional Analysis*. *Economic Record*, 86(273), 227-246. <https://doi.org/10.1111/j.1475-4932.2009.00600.x>

- Barreto Gama, J., Prieto, P., Gutiérrez, A. N., & Carreño, D. (2010). Política Pública de Mujer y Equidad de Géneros del Departamento de Santander. Plan decenal de Igualdad de Oportunidades PPMYEGS-PIO- 2010-2019. Recuperado a partir de <http://historico.equidadmujer.gov.co/mecanismos/Documents/santander/Gobernaci%C3%B3n%20de%20Santander/Politica-publica-mujer-equidad-genero-santander.pdf>
- Beneria, L. (1981). Conceptualizing the Labor Force: The Underestimation of Women's Economic Activities. *The Journal of Development Studies*, 17(3), 10-28. <https://doi.org/10.1080/00220388108421795>
- Böheim, R., Himpele, K., Mahringer, H., & Zulehner, C. (2013). The gender wage gap in Austria: eppur si muove! *Empirica*, 40(4), 585-606. <https://doi.org/10.1007/s10663-012-9203-x>
- Bönte, W., & Piegeler, M. (2013). Gender gap in latent and nascent entrepreneurship: driven by competitiveness. *Small Business Economics*, 41(4), 961-987. <https://doi.org/10.1007/s11187-012-9459-3>
- Booth, A. L., Francesconi, M., & Frank, J. (2003). A sticky floors model of promotion, pay, and gender. *European Economic Review*, 47(2), 295-322. [https://doi.org/10.1016/S0014-2921\(01\)00197-0](https://doi.org/10.1016/S0014-2921(01)00197-0)
- Borck, R. (2014). Adieu Rabenmutter—culture, fertility, female labour supply, the gender wage gap and childcare. *Journal of Population Economics*, 27(3), 739-765. <https://doi.org/10.1007/s00148-013-0499-z>
- Branisa, B., Klasen, S., Ziegler, M., Drechsler, D., & Jütting, J. (2014). The Institutional Basis of Gender Inequality: The Social Institutions and Gender Index (SIGI). *Feminist Economics*, 20(2), 29-64. <https://doi.org/10.1080/13545701.2013.850523>
- Brynin, M., & Perales, F. (2016). Gender wage inequality: The de-gendering of the occupational structure. *European Sociological Review*, 32(1), 162-174. <https://doi.org/10.1093/esr/jcv092>
- Buchely, L. (2013, diciembre). Overcoming Gender Disadvantages. *Social Policy Analysis of urban middle-class women in Colombia*. *Revista de Economía Del Rosario* (Universidad Del Rosario), 16(2), 313-340.
- Cancillería del Gobierno de Colombia. ((s.f)). Recuperado a partir de <http://www.cancilleria.gov.co/international/politics/cooperation>
- Carrillo, P., Gandelman, N., & Robano, V. (2014). Sticky floors and glass ceilings in Latin America. *The Journal of Economic Inequality*, 12(3), 339-361. <https://doi.org/10.1007/s10888-013-9258-3>
- Cebrián, I., & Moreno, G. (2015). The Effects of Gender Differences in Career Interruptions on the Gender Wage Gap in Spain. *Feminist Economics*, 21(4), 1-27. <https://doi.org/10.1080/13545701.2015.1008534>
- Cech, E., & Blair-Loy, M. (2010). Perceiving Glass Ceilings? Meritocratic versus Structural Explanations of Gender Inequality among Women in Science and Technology. *Social Problems*. Recuperado a partir de <https://www.scopus.com.ezproxyegre.uniandes.edu.co:8843/record/display.uri?eid=2-s2.0-77954886235&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&st1=0037-7791&nlo=&nlr=&nls=&sid=B978EE8C1C296D813422F3E1C4F08BAB.euC1gMODexYIPkQec4u1Q%3a1490&sot=b&sdt=cl&cluster=scopubyr%2c%222010%22%2ct&sl=15&s=ISSN%280037-7791%29&relpos=9&citeCnt=23&searchTerm=#>

(CER), C. d. (2015). *Archivo de mapas socioeconómicos*.

(CER), C. d. (2017). Archivo de mapas socioeconómicos. *Observatorio de mercado laboral*.

CER. (19 de Noviembre de 2015). *Centro de Estudios Regionales*. Obtenido de

<http://cer.org.co/index.php/resultados/cartografia/121-megaproyectos>

CER. (2015). *Centro de Estudios Regionales*. Obtenido de Localización del Magdalena Medio en Colombia:

<http://cer.org.co/index.php/resultados/cartografia/120-localizacion-magdalena-medio-en-colombia>

Centro de Estudios Regionales del Magdalena Medio, CER, O. de M. L. (2013). Encuesta a Hogares Barrancabermeja

2013. Centro de Estudios Regionales del Magdalena Medio, CER. Recuperado a partir de

<http://cer.org.co/index.php/resultados/desarrollo-territorial/185-escenarios-economicos-de-barrancabermeja-2032>

Centro de Estudios Regionales del Magdalena Medio, CER, O. de M. L. (2014). Boletín de género. Barrancabermeja,

Santander: Centro de Estudios Regionales del Magdalena Medio, CER. Recuperado a partir de

<http://cer.org.co/index.php/observatorios/mercadolaboralobs/demografia/73-boletin-de-genero>

Centro de Estudios Regionales del Magdalena Medio, CER, O. de M. L. (2015a). Boletín de Género 2. Centro de

Estudios Regionales del Magdalena Medio, CER. Recuperado a partir de

<http://cer.org.co/index.php/observatorios/mercadolaboralobs/demografia/110-boletin-de-genero-2>

Centro de Estudios Regionales del Magdalena Medio, CER, O. de M. L. (2015b). Discriminación Salarial por Género

en Barrancabermeja Una aproximación por regresión por cuantiles. Barrancabermeja, Santander: Centro de Estudios Regionales del Magdalena Medio, CER.

Chaparro, R. (2017, diciembre). Claves para el Fortalecimiento y Articulación de Redes de Mujeres “Mejorar la

Participación de las Mujeres en Escenarios de Decisión”. Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo-PNUD-.

Cho, D., & Cho, J. (2011). How do labor unions influence the gender earnings gap? A comparative study of the US

and Korea. *Feminist Economics*, 17(3), 133-157. <https://doi.org/10.1080/13545701.2011.582472>

Christofides, L. N., Polycarpou, A., & Vrachimis, K. (2013). Gender wage gaps, ‘sticky floors’ and ‘glass ceilings’ in

Europe. *Labour Economics*, 21, 86-102. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2013.01.003>

Consejo municipal de Barrancabermeja. Por medio del cual se adopta el Plan de Desarrollo del municipio de

Barrancabermeja “Barrancabermeja Incluyente, Humana y Productiva” 2016-2019, Pub. L. No. Acuerdo 05 de 25 de mayo de 2016 (2016).

Consejo Privado de Competitividad, & Universidad del Rosario (CEPEC). (2017). Índice Departamental de

Competitividad 2017.

Cotter, D. A. ., Hermsen, J. M. ., Ovadia, S. ., & Vanneman, R. . (2001). The glass ceiling effect. *Social Forces*, 80(2),

655-682.

- Cuberes, D. ., & Teignier, M. (2016). Aggregate effects of gender gaps in the labor market: A quantitative estimate. *Journal of Human Capital*, 10(1), 1-32.
- Cukrowska-Torzewska, T., & Lovasz, A. (2016). Are children driving the gender wage gap?: Comparative evidence from Poland and Hungary. *Economics of Transition*, 24(2), 259-297. <https://doi.org/10.1111/ecot.12090>
- DANE. (2015). *DANE*. Obtenido de Demografía y población: <https://geoportal.dane.gov.co/midaneapp/pob.html>
- De Giusti, G., & Kambhampati, U. S. (2016). Women's Work Choices in Kenya: The Role of Social Institutions and Household Gender Attitudes. *Feminist Economics*, 22(2), 87-113. <https://doi.org/10.1080/13545701.2015.1115531>
- Domínguez V., L., & Brown G., F. (2013). Diferencias de género en la elección del sitio de trabajo en un contexto de crisis. *Revista de la CEPAL*, (111), 83-102.
- Ecopetrol. (2017). El campo La Cira Infantas logró una producción de 40 mil barriles por día. Recuperado a partir de <http://www.ecopetrol.com.co/wps/portal/es/ecopetrol-web/nuestra-empresa/sala-de-prensa/boletines-de-prensa/boletines-2017/boletines-2017/campo-la-cira-infantas-produce-40-mil-barriles>
- El Tiempo. (2016). Sigue detenida la modernización de refinería en Barrancabermeja. www.eltiempo.com. Recuperado a partir de [www.eltiempo.com http://www.eltiempo.com/colombia/otras-ciudades/sigue-parada-modernizacion-de-refineria-en-barrancabermeja-28586](http://www.eltiempo.com/colombia/otras-ciudades/sigue-parada-modernizacion-de-refineria-en-barrancabermeja-28586)
- Erosa, A., Fuster, L., & Restuccia, D. (2016). A quantitative theory of the gender gap in wages. *European Economic Review*, 85, 165-187. <https://doi.org/10.1016/j.eurocorev.2015.12.014>
- Esquivel, V. (2011). Sixteen Years after Beijing: What Are the New Policy Agendas for Time-Use Data Collection? *Feminist Economics*, 17(4), 215-238. <https://doi.org/10.1080/13545701.2011.616947>
- Eyring, A., & Stead, B. A. (1998). Shattering the Glass Ceiling: Some Successful Corporate Practices. *Journal of Business Ethics*, 17(3), 245-251. <https://doi.org/10.1023/A:1017986811704>
- Freitas, A. A. (2015). Gender wage inequality measured using quantile regression: The impact of human, cultural and social capital. *Revista Mexicana de Ciencias Políticas y Sociales*, 60(223), 287-316.
- Furno, M. (2016). Decomposition and wage inequality. *International Review of Applied Economics*, 30(2), 188-209. <https://doi.org/10.1080/02692171.2015.1085004>
- Gafni, D., & Siniver, E. (2015). Is there a motherhood wage penalty for highly skilled women? *B.E. Journal of Economic Analysis and Policy*, 15(3), 1353-1380. <https://doi.org/10.1515/bejeap-2013-0191>
- Galvis, L. A. (2010). Diferenciales salariales por género y región en Colombia: Una aproximación con regresión por cuantiles. *Revista de Economía del Rosario*, 14(2), 1-59.
- Gamboa, L. F., & Zuluaga, B. (2013). Is There a Motherhood Penalty? Decomposing the Family Wage Gap in Colombia. *Journal of Family and Economic Issues*, 34(4), 421-434. <https://doi.org/10.1007/s10834-012-9343-y>

- García-Aracil, A. (2008). College Major and the Gender Earnings Gap: A Multi-country Examination of Postgraduate Labour Market Outcomes. *Research in Higher Education*, 49(8), 733-757. <https://doi.org/10.1007/s11162-008-9102-y>
- Gauchat, G., Kelly, M., & Wallace, M. (2012). Occupational Gender Segregation, Globalization, and Gender Earnings Inequality in U.S. Metropolitan Areas. *Gender & Society*, 26(5), 718-747. <https://doi.org/10.1177/0891243212453647>
- Girón, A., & Correa, E. (2016). Post-Crisis Gender Gaps: Women Workers and Employment Precariousness. *Journal of Economic Issues*, 50(2), 471-477. <https://doi.org/10.1080/00213624.2016.1179049>
- Grönlund, A., & Magnusson, C. (2016). Family-friendly policies and women's wages – is there a trade-off? Skill investments, occupational segregation and the gender paygap in Germany, Sweden and the UK. *European Societies*, 18(1), 91-113.
- Gutiérrez, B., Moreno, G., Mantilla, & Yañez, S. (2014). La Política Pública de Mujer y Equidad de Género en el municipio de Barrancabermeja, Municipio de Barrancabermeja- Fundación Coherencia.
- Hanmer, L., & Klugman, J. (2016). Exploring Women's Agency and Empowerment in Developing Countries: Where do we stand? *Feminist Economics*, 22(1), 237-263. <https://doi.org/10.1080/13545701.2015.1091087>
- Heinze, A., & Wolf, E. (2010). The intra-firm gender wage gap: a new view on wage differentials based on linked employer–employee data. *Journal of Population Economics*, 23(3), 851-879. <https://doi.org/10.1007/s00148-008-0229-0>
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2010). Metodología de la investigación (5a ed.). México: Mc Gra Hill.
- Hirsch, B., König, M., & Möller, J. (2013). Is there a gap in the gap? Regional differences in the gender pay gap. *Scottish Journal of Political Economy*, 60(4), 412-439. <https://doi.org/10.1111/sjpe.12017>
- Hopkins, B. E., & Duggan, L. S. (2011). A feminist comparative economic systems. *Feminist Economics*, 17(3), 35-69. <https://doi.org/10.1080/13545701.2011.582847>
- Hoyos, A., Ñopo, H., & PEÑA, X. (2010). The Persistent Gender Earnings Gap in Colombia, 1994-2006. BID. Recuperado a partir de <https://publications.iadb.org/bitstream/handle/11319/1802/The%20Persistent%20Gender%20Earnings%20Gap%20in%20Colombia%2c%201994-2006.pdf?sequence=1>
- Huertas, O. (2011). Dinámica demográfica de la ciudad de Barrancabermeja. Demografía y mercado laboral 2011. Barrancabermeja, Santander: Centro de Estudios Regionales del Magdalena Medio, CER. Recuperado a partir de <http://cer.org.co/index.php/observatorios/mercadolaboralobs/demografia/55-dinamica-demografica-de-la-ciudad-de-barrancabermeja>
- ISAGEN. (2016). Informe de gestión 2016. ISAGEN. Recuperado a partir de <https://www.isagen.com.co/SitioWeb/delegate/documentos/nosotros/informes-de-gestion/informe-gestion-2016.pdf>

- Islam, & Amin. (2015). Women Managers And The Gender-Based Gap In Access To Education: Evidence From Firm-Level Data In Developing Countries. *Feminist Economics*, 27.
- Javdani, M. (2015). Glass ceilings or glass doors? The role of firms in male-female wage disparities. *Canadian Journal of Economics*, 48(2), 529-560. <https://doi.org/10.1111/caje.12135>
- Kabeer, N. (2016). Gender Equality, Economic Growth, and Women's Agency: the "Endless Variety" and "Monotonous Similarity" of Patriarchal Constraints. *Feminist Economics*, 22(1), 295-321. <https://doi.org/10.1080/13545701.2015.1090009>
- Lahoti, R., & Swaminathan, H. (2016). Economic Development and Women's Labor Force Participation in India. *Feminist Economics*, 22(2), 168-195. <https://doi.org/10.1080/13545701.2015.1066022>
- Lee, Y. J. (2014). The feminine sector: Explaining the overrepresentation of women in the nonprofit sector in the USA. *International Journal of Social Economics*, 49(7), 556-572.
- Lips, H. (2013). The Gender Pay Gap: Challenging the Rationalizations. *Perceived Equity, Discrimination, and the Limits of Human Capital Models. Sex Roles*. Recuperado a partir de <https://www.scopus.com.ezproxyegre.uniandes.edu.co:8843/record/display.uri?eid=2-s2.0-84873523832&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&st1=The+Gender+Pay+Gap%3a+Challenging+the+Rationalizations.+Perceived+Equity%2c+Discrimination%2c+and+the+Limits+of+Human+Capital+Models&st2=&sid=B978EE8C1C296D813422F3E1C4F08BAB.euC1gMODexYlPkQec4u1Q%3a1720&sot=b&sdt=b&sl=141&s=TITLE-ABS->
- Lora, E., & Prada, S. (2016). Técnicas de Medición Económica, Metodología y Aplicaciones en Colombia [en línea]. Recuperado a partir de <http://www.icesi.edu.co/medicion-economica-Colombia-Eduardo-Lora-Sergio-Prada>
- Majlesi, K. (2016). Labor market opportunities and women's decision making power within households. *Journal of Development Economics*, 119, 34-47. <https://doi.org/10.1016/j.jdeveco.2015.10.002>
- Mandel, H., & Semyonov, M. (2014). Gender Pay Gap and Employment Sector: Sources of Earnings Disparities in the United States, 1970–2010. *Demography*, 51(5), 1597–1618. <https://doi.org/10.1007/s13524-014-0320-y>
- Maume, D. J., & Ruppanner, L. (2015). State liberalism, female supervisors, and the gender wage gap. *Social Science Research*, 50, 126-138. <https://doi.org/10.1016/j.ssresearch.2014.11.005>
- McGrath-Champ, S., & Jefferson, T. (2013). Gender and pay equity in a global knowledge organisation. *Economic and Labour Relations Review*, 24(1), 97-123. <https://doi.org/10.1177/1035304612474216>
- Ministerio del Trabajo de la República de Colombia. (s.f.). Mintrabajo. Recuperado el 16 de abril de 2018, de <http://www.mintrabajo.gov.co/empleo-y-pensiones/empleo/subdireccion-de-formalizacion-y-proteccion-del-empleo/que-es-la-seguridad-social>
- Moral-Arce, I., Sperlich, S., Fernández-Saínz, A. I., & Roca, M. J. (2012). Trends in the Gender Pay Gap in Spain: A Semiparametric Analysis. *Journal of Labor Research*, 33(2), 173-195. <https://doi.org/10.1007/s12122-011-9124-7>

- Niederle, M., & Vesterlund, L. (2007). Do women shy away from competition? Do men compete too much? *Quarterly Journal of Economics*, 122(3), 1067-1101.
- Oduro, A. D., & van Staveren, I. (2015). Engendering Economic Policy in Africa. *Feminist Economics*, 21(3), 1-22.
<https://doi.org/10.1080/13545701.2015.1059467>
- O'Neil, D. A., Hopkins, M. S., & Bilimoria, D. (2008). Women's Careers at the Start of the 21st Century: Patterns and Paradoxes. *Journal of Business Ethics*, 80(4), 727-743.
- Patrick, C., Stephens, H., & Weinstein, A. (2016). Where are all the self-employed women? Push and pull factors influencing female labor market decisions. *Small Business Economics*, 46(3), 365-390.
<https://doi.org/10.1007/s11187-015-9697-2>
- Pearse, R., & Connell, R. (2016, enero 2). Gender Norms and the Economy: Insights from Social Research. *Feminist Economics*, 22(1), 30-56.
- Peetz, D. (2015). Regulation distance, labour segmentation and gender gaps. *Cambridge Journal of Economics*, 39(2), 345-362. <https://doi.org/10.1093/cje/beu054>
- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, PNUD. (2014). Diagnóstico Socioeconómico del Magdalena Medio. Estrategia territorial para la gestión equitativa y sostenible del Sector de Hidrocarburos.
- Quiroga Díaz, N. (2009). Economías feminista, social y solidaria. Respuestas heterodoxas a la crisis de reproducción en América Latina. *Solidary, Social and Feminist Economies: Heterodox Responses to the Crisis of Reproduction in Latin America.*, (33), 77-89.
- Redacción El Tiempo. (2008). Hace 90 años se halló en Santander el primer pozo petrolero en el país.
www.eltiempo.com. Recuperado a partir de <http://www.eltiempo.com/archivo/documento/CMS-4133244>
- Restrepo, L. (1999). *La Novia Oscura*. Bogotá, D.C: Grupo Editorial Norma.
- Rodríguez Vergara, C. A. (2015). Documento Metodológico Taller I Formulación Política Pública municipio de Pto Nare.
- Roncolato, L. (2016, mayo). The Feminization U in South Africa: Economic Structure and Women's Labor Force Participation. Article in Press, Surafrica. Recuperado a partir de
<https://www.scopus.com/inward/record.uri?eid=2-s2.0-84966700370&partnerID=40&md5=744b767c466ef42781a24a9381ac400b>
- Sanchís, N., & Katzkowicz, N. (2014). Argentina: obstáculos para la inserción laboral equitativa y el empoderamiento económico de las mujeres. PNUD/AECID. Recuperado a partir de
<http://americalatinagenera.org/newsite/index.php/es/centro-de-recursos?title=Argentina%3A+obst%C3%A1culos+para+la+inserci%C3%B3n+laboral+equitativa+y+el+empoderamiento+econ%C3%B3mico+de+las+mujeres&search=enviado&keyword=&autor=&pais=&anio=&open=cri3228>

- Santiago, M. Á. (1986). *Crónica de la Concesión de Mares*. Empresa Colombiana de Petróleos. Colombia: Empresa Colombiana de Petróleos.
- Sayers, R. C. (2012). The Cost of Being Female: Critical Comment on Block. *Journal of Business Ethics*, 106(4), 519-524. <https://doi.org/10.1007/s10551-011-1017-4>
- Serrano, J. E. (2013). *Industria y ciudad. Crecimiento urbano de Barrancabermeja, 1926 – 1936* (Vol. Volumen 18 – 1).
- Steinmetz, S. (2012). Institutional constraints on cross-national differences in occupational sex segregation. En S. Steinmetz (Ed.), *The Contextual Challenges of Occupational Sex Segregation: Deciphering Cross-National Differences in Europe* (pp. 143-210). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften. Recuperado a partir de http://dx.doi.org/10.1007/978-3-531-93056-5_6
- Stockdale, M. S., & Nadler, J. T. (2012). Paradigmatic Assumptions of Disciplinary Research on Gender Disparities: The Case of Occupational Sex Segregation. *Sex Roles*, 68(3-4), 207-215. <https://doi.org/10.1007/s11199-012-0228-1>
- United Nations Development Programme. (2012). *UNDP's Strategy for Supporting Sustainable and Equitable Management of the Extractive Sector for Human Development*. Recuperado a partir de http://www.undp.org/content/dam/undp/library/Poverty%20Reduction/Extractive%20Industries/StrategyNote_ExtractiveSector.pdf
- W radio. (2016, febrero 29). ¿Qué pasó con la modernización de la Refinería de Barrancabermeja? [radio news]. Recuperado a partir de <http://www.wradio.com.co/multimedia/graficos/que-paso-con-la-modernizacion-de-la-refineria-de-barrancabermeja/20160229/recurso/3071123.aspx>
- Waylen, G. (2000). *Gendered Political Economy and Feminist Analysis*. Palgrave Macmillan UK. Recuperado a partir de http://link.springer.com.aure.unab.edu.co/chapter/10.1057/9780230373150_2
- Winder, K. L. (2009). Flexible Scheduling and the Gender Wage Gap. *The B.E. Journal of Economic Analysis & Policy*, 9(1), 26.

Anexos

Anexo 1. Preguntas entrevistas

- Información debe diligenciarse por el entrevistador a partir de una charla introductoria
- 1. NOMBRE Y APELLIDO.
- 2. Sexo: _____
- 3. Entidad en la que labora o área con la que comúnmente se relaciona _____
 - a. SECTOR
 - i. Agropecuario
 - ii. Industrial
 - 1. Pequeña Empresa _____
 - 2. Mediana Empresa _____
 - 3. Gran Empresa _____
 - 4. Famiempresa _____
 - iii. Servicios Empresariales
 - 1. Gremio
 - 2. Sindicatos
 - 3. Otros
 - iv. Construcción
 - v. Seguridad
 - vi. Educación
 - vii. Entidades del Estado (Alcaldía, Departamento, Nación).
- 4. Número personas que trabajan en la empresa
 - a. Entre 0 y 5
 - b. Entre 6 y 20
 - c. Entre 21 y 50
 - d. Entre 51 y 100
 - e. Más de 100
- 5. ¿Cuál es su opinión de la situación laboral de los últimos años en Barrancabermeja?, (marcar el énfasis en la dinámica petrolera).
- 6. ¿Cuál cree que es la proporción de trabajadores _____ en las diversas actividades asociadas a la industria petrolera?
 - a. Según su genero _____
 - b. Su formación académica _____
 - c. Rangos de edad _____
 - d. Origen de la mano de obra _____
- 7. ¿Salarialmente, cree usted que en los diferentes eslabones y empresas asociadas a la industria petrolera existen diferencias en el pago a hombres y mujeres por el mismo trabajo en Barrancabermeja? Si ___ No ___
- 8. ¿Porque cree sucede esa situación?
- 9. ¿Conoce casos donde existan brechas salariales por género?

10. ¿Existen políticas públicas o empresariales que mejoren la equidad entre hombres y mujeres en materia de Salarios y oportunidades?
11. ¿Cree que este es un tema importante para la industria?
12. ¿Para usted es importante?, por qué?
13. ¿Quiénes deberían encargarse de este tema en las empresas? ¿Comunidad? ¿A nivel regional o local?
14. Finalmente, que recomendaciones deberían seguirse en este tema en Barrancabermeja.

Anexo 2. Matriz de análisis Grupos Focales

No.	Variable	Categoría	Causas	Efectos	Soluciones
1	Acceso	Machismo (sistema de valores y creencias patriarcales)	*Yo por eso a la mía no la dejo trabajar, porque se consigue mozo (hombre)*, *La mayoría de los hombres son muy machistas*, [Ojo con el caimán petrolero, o Bruno, el que se come la mujer de uno. Temor de los hombres a perder a su mujer. Relaciones donde se restringe la libertad.	Peleas entre esposas y mozas	Buscar la igualdad, hablar con esposo, hijos para que vean que todo es por igual
			Las mujeres nunca somos escuchadas y tienen miedo de ser rechazadas		Como mujer empoderarse en el hogar para superarse y salir adelante. Perder el miedo al esposo o el miedo a quedarse sola.
			Se cree que las mujeres no tenemos habilidades para manejar zonas de riesgos		
			Mi jefe prefiere hombres que mujeres por los puestos de riesgo		Mas sensibilización y cambio de la cultura
			Las mujeres son más vulnerables al peligro, por lo que en la industria que hay inseguridad latente se aumentan los riesgos para las mujeres. Ej mujer manejando volqueta a las 3 am se queda varada en carretera. Peligro de hurto y violación	Segmentación del mercado. Hace que sigan existiendo mitos sobre los cargos entre hombres y mujeres	
			Las mujeres le quitan oportunidades laborales a los hombres. Las asociaciones y gremios hicieron paro en el Centro para evitar el ingreso de una mujer (la única persona que había pasado la prueba para para operador de carga.	Sindicatos no hacen paro por una mujer	Realizar reuniones con la USO, la alcaldía y los copetroleros

			El empresario optó por contratar un hombre.		
			Hombre hace la guerra a la mujer para que no entre. Ego de ellos hombres se ve herido cuando mujer les gana en las pruebas. También existen hombres que apoyan a la mujer.		
			Si una mujer entabla una relación con colega es más gravoso para ella. Ej. A guarda de seguridad que la echaron por tener relaciones sexuales con colega (él mantuvo su puesto)	Divorcios por relaciones con compañeros	Deberían contratar a las feas, con las bonitas es siempre un problema.
			Falta de sororidad	Generación de dinero en la industria por encima de la solidaridad. enemistad entre compañeras, discordia	que exista unión entre mujeres. Charlas sobre saber actuar y saber imponerse. Pelear por nuestros derechos. Que desde la mujer empoderada se puede lograr motivar a las personas para que salgan a estudiar.
			división sexual del trabajo	Descuido del hogar por la mujer solo por ganar poco dinero	
		Acoso Sexual	A las mujeres les solicitan favores sexuales para acceder a los cargos. Abuso de autoridad.	Naturalización de la práctica sexual para acceder y permanecer en los cargos (para las mujeres)	No hay soluciones para e acoso sexual... "que las mujeres no pidan trabajo".
			¿Le preguntan a uno cómo se va a portar?		Comenzar desde los cargos bajos para evidenciar el acoso sexual y desde ahí castigar este tipo de conductas
			Caso EL Centro: a los hombres jóvenes los invitan las mujeres empresarias (que prestan servicios a subcontratistas)		

			El jefe coloca horario a los hombres que permite ganar mejor que las mujeres	La diferencia de horarios no permite que las mujeres ganen más	
			Discriminación en el físico (bonitas sobre feas). Se selecciona a las mujeres por el físico o recomendadas. No se mira el perfil		"contratar solo mujeres feas"
			Siempre tienen preferencia por los hombres sin tener en cuenta la experiencia	Los hombres entran a trabajar ún sin tener experiencia y al entrar a ocupar la vacante dentro d ela misma empresa se capacitan.	Empresa incluya en manual de convivencia el tema de la igualdad entre hombres y mujeres y que lo haga cumplir.
			Para lo único que no piden experiencia es para los oficios varios		Las empresas tienen que pedir obreros y obreras y socializarlo con la comunidad
		Discriminación de las empresas (barreras invisibles)	*Prosegur no quería contratar mujeres para evitar problemas con la compañía con muchos hombres*	Le están quitando la oportunidad a la mujer de tener experiencia en un camo petrolero o de poder trabajar	Que nos den la oportunidad de realizar los mismos trabajos que los hombres
			Las mujeres se solicitan sólo para perfiles bajos	quedar con los mismos cargos poque no nos permiten seguir. segmentación del mercado laboral de hidrocarburos según el género.	
			A las mujeres nos creen incapaces y nos hacen limitar. Nos creen incapaces para laborar en la empresa. Nosotras mismas al decir que no somos capaces y sentimos miedo.	Hace que una mujer no se supere	Superar el miedo y la dependencia de la mujer a su esposo
			Para ingresar a una empresa y levar las hojas de vida nos hacen el feo (mujeres) y nos dejan de últimas. Asojuntas cobra por e puesto de		Empresas que miren el perfil sin discriminar

			campamentera, camarería, patiero.		
		Procesos de selección no transparente	Las mismas petroleras traen a los empleados y más que todo son hombres		
			La rosca. Preferencias con el personal	No tener en cuenta a las personas que tienen experiencia	Bolsas de empleo más transparentes. Que pasen todas las hojs de vda que cumplen el perfil. Control para la contratación de personal, más transparencia. Desde la alcaldía realiar reuniones que permitan dar cuenta de la rosca y el prestigio a los hombres
			Amistades que permiten el acceso directo al puesto		
		Necesidad de ingreso (trabajar)	Por ser mujer, siendo cabeza de hogar cojo cualquier puesto	Se genera informalidad. Las mujeres venden empanadas, tintos o se emplean como domésticas en casas.	
2	Ascenso (movilidad vertical)	Cultura machista	Evitar que la mujer se capacite y ascienda por encima de su pareja. *Mi mujer puede ser máximo peluquera, sino uno pierde el año, le dan una patada*, *Después se vuelve ingeniera y gana más que uno y va a querer mandar más que yo*. Hombres no aceptan que mujeres ocupen cargos más altos que ellos		
			Hay excepciones. Las mujeres se capacitan y van ascendiendo. Ej. Caso de asistente de Company man que luego se volvió copany man ella (son ingenieros de petróleos o geólogos)		
			Cuando las mujeres son dueñas de empresa (caso Centro), ella pone la inteligencia y e		

			trabajo y el hombre la plata.		
3	Segmentación	Simbólico /práctico	Mujeres más capacitadas en lo administrativo/ se cree que las mujeres solo tienen capacidades en lo administrativo. Los hombres son los únicos que pueden desarrollar algunos cargos		Mayores oportunidades para estudiar para las mujeres. Más estudio especializado en la industria. Beca para mujeres, créditos. Mayor capacitación para las mujeres.
			Trabajos de fuerza requeridos (esfuerzo físico) son la mayoría de cargos y son ocupados por los hombres. El trabajo en la industria requiere fuerza y la mujer no la tiene		que se identifique en la industria los perfiles en los que no se requiere necesariamente fuerza y que se de prelación a las mujeres para el acceso a estos cargos.
	Permanencia y movilidad horizontal	Simbólico	El trato hacia las mujeres es diferente el trabajo	Caso: a una HC la apuñaló el hombre al que ella reportó que había llegado al trabajo, luego de que ella le diera varios chances de modificar la conducta. Si HS fuera hombre probablemente no discute su autoridad	
		Por formación	La rotación es relativa al cargo. La no calificada tiene una rotación más alta que la calificada. Hay alta rotación en la operación.	Hay mayor estabilidad para cargos de manejo y confianza	
		Acoso Sexual	Para renovación de contratos a las mujeres se les piden favores sexuales. Se ve mucho en cargos de vigilancia y administrativos. Meseras y campamenteras se les solicitan favores sexuales. Si sigue más de 3 meses es que es moza de alguno		

			[si entra abriendo las piernas, es la tética del man"]		
4	Salario	Diferencias salariales por empresa	Las tablas salariales evitan la brecha salarial. Algunos cargos tienen *salario a convenir*	La diferencia salarial depende sea regional o convencional (en general sin diferencia de género)	
		Diferencias salariales por tipo de labor		A labor contratada se gana más, pero hay menor estabilidad	
				Coyuntura: a las mujeres venezolanas las estigmatizan como prostitutas. Les pagan la mitad por indocumentadas (caso puesto verduras)	

Anexo 3. Cuadro sinóptico resultados GF

Grupos Focales

Caracterización de las diferencias entre hombres y mujeres en el mercado laboral de Barrancabermeja

Sistema de valores y creencias patriarcales

La mujer como posesión de su pareja

Ausencia de Sororidad

Mujer como "problema"

Embarazo/reemplazo

Riesgo/peligro/vulnerabilidad

Provoca a los hombres

Necesitada de protección masculina

Petróleo como territorio masculino

Barreras invisibles y prácticas no formales

Físico de las mujeres (bonitas vs. Feas)

Horarios

Trato/ Bullying

División sexual del trabajo en lo privado y lo público

Ubicación de las mujeres en actividades de cuidado

Habilidades y capacidades diferenciadas entre H y M

Ingresos...

Idea de que las tablas salariales y escalafones evitan la brecha

Aceptar cargo en cualquier condición por necesidad

Anexo 4. Matriz transcripción de entrevistas

Entrevista 1

5. ¿Cuál es su opinión de la situación laboral de los últimos años en Barrancabermeja?, (marcar el énfasis en la dinámica petrolera).

Pues digamos que alrededor del tema no podría decir mucho... el CER ha hecho estudios sobre mercado de trabajo, pero sin especial énfasis petrolero. El Boletín de dinámica laboral busca identificar creación y destrucción del empleo, y de dentro de ese boletín participa la industria en dos sectores específicos... en un grupo petrolero sector industrial) refinación= y otro que es el de extracción. De 2011 para acá se viene revisando el tema. Los empleos que ha generado el sector son fluctuantes: están por encima de 7 mil todo el tiempo. Esos boletines tienen una publicación trimestral, pero hay información mes a mes. Hay picos en la contratación derivado de proyectos específicos, los últimos años en el sector de extracción, porque la refinería ha venido haciendo un ejercicio desactualización de su planta con miras a empezar el proyecto de modernización de la refinería. Los últimos dos años que coincide con la crisis del precio del petróleo se ve que digamos el cambio o disminución paulatina mes a mes, debido a que, no fue que despidieran gente, sino que no volvieron a contratar, entonces digamos que uno ve que es muy fluctuante. En los boletines se ve que el principal cambio siempre tiene que ver con la industria, los otros sectores no varían mucho, se mantienen. Otra cosa que se puede ver en el boletín frente a ese sector específico es que son casi todos hombres los que contratan allí y dos, si bien no nos dan información del salario sí nos dicen el nivel de cualificación y ese se construye con el cargo y el valor del sueldo. Uno lo que alcanza a identificar, sin hacer análisis profundos, porque no se han hecho, es que las mujeres, a veces en los mismos cargos ganan menos, uno lo ve dentro de la base, no dentro de las cifras publicadas. Cuando uno hace el ejercicio de revisión de esto frente a otros sectores se da cuenta de las diferencias tan grandes que hay en materia de participación de la mujer en el mercado de trabajo. Por ejemplo las mujeres dominan en lo que siempre han hecho, entonces ejercicios de cuidado, servicios, educación, su presencia es alta, pero en la industria no tanto, y ya cuando uno desagrega por los cargos, ellas están en los mandos medios, ni están en lo operativo por la fuerza que se necesita para hacer los trabajos de la industria, pero tampoco están en rasgos de liderazgo, son muy poquitas las que uno identifica, al menos en lo estratégico, porque si tu miras en la parte social casi todas son mujeres. Tienen mucho que ver con a qué nos hemos dedicado y qué nos han dado a nosotras hacer en materia de trabajo. En cargos de estrategia y decisión son muy pocas las mujeres en la industria. El CER tenía la tesis de que la industria no era el mayor empleador de la ciudad. Tuvo diversos impactos según el público. Lo que sí es cierto es que la industria dinamiza la economía, porque la capacidad de gasto de las personas que trabajan en la industria es alto, gastan más en comida, servicios, entretenimiento. Hay mucho dinero en la economía. Casi todas las empresas de Barranca están muy enfocadas a servir a la industria. Entonces si bien la industria no es el mayor empleador sí dinamiza la economía pues tiene una cadena muy amplia y Barranca es una ciudad de servicio enfocada a la industria.

"6. ¿Cuál cree que es la proporción de trabajadores _____ en las diversas actividades asociadas a la industria petrolera?

- a. Según su genero _____
- b. Su formación académica _____
- c. Rangos de edad _____
- d. Origen de la mano de obra _____

No sabría decirte. Decirlo al ojo es irresponsable. La mayoría son hombres, sobre todo en trabajo operativos. Por ejemplo, todo lo que tiene que ver con exploración, excavación, necesitan fuerza, pues en el boletín esa 95 a 5 % siendo mayoría hombre. En la parte social de la industria esto se invierte. Las empresas no comparten esta información. Base datos 117 empresas (dos son empresas contratistas de la industria que la info la entrega Ecopetrol). El resto de ciudad es muy difícil. Líderes sociales muy negativos en tema de empleo. Frente a la formación académica, en la industria no pasa tan así...hicimos un ejercicio de revisar, hay un gráfico en la cartilla encuesta hogares 2013 que muestra nivel educativo vs. salario y uno se da cuenta que, en la industria, sobre todo los técnicos ganan más que los profesionales (15 o 30 millones), por el riesgo que implica. Entonces no necesariamente para el caso del petróleo aplica que entre mayor educación mayor nivel salarial. En refinación me imagino que sí, porque se necesita personal especializado. Sobre la edad ... la industria ha venido haciendo ejercicio de capacitación de las personas, es mucho más fácil que los jóvenes se integren y empiecen a hacer carrera dentro la industria a que los mayores lo hagan. Los puestos en Barranca son de alto riesgo, por eso las personas mayores no son muchas las de

la industria porque se jubilan rápido por el desgaste físico y la salud de estas personas es fuerte, y además las personas mayores por lo general no están tan educadas como los jóvenes. Frente al origen de mano de obra ... la contratación de 100% mano de obra local. El tema de territorialidad es algo difuso. Ahí la discusión no tiene que ver si es del territorio o no. Cada vez más la industria genera barreras de acceso para decir que no pueden contratar a las personas. La cuota de género en la contratación sería una banderita, pero no logra nada. En temas laborales no hay lideresas, todos son hombres. Es necesario porque no garantiza solo el hecho de ser mujer, porque no hablan del tema.

7. ¿Salarialmente, cree usted que en los diferentes eslabones y empresas asociadas a la industria petrolera existen diferencias en el pago a hombres y mujeres por el mismo trabajo en Barrancabermeja? Si__ No __

Si, y no es que piense, los estudios que han hecho el CER han demostrado. Hicimos el ejercicio de cuanto ganaba una persona de la industria hombres' mujeres en cargos parecidos y la cosa es impresionante, se ve mucha brecha.

8. ¿Porque cree sucede esa situación?

El sector es tradicionalmente masculino. Está asociado a trabajos que requieren mucha fuerza o mucha preparación. Las mujeres son más educadas que los hombres, pero están más educadas en otros sectores que no son los petroleros. Si no hay oferta educativa para el sector (Solo está la UIS, pero no tiene carreras completas). El documento del CER de representaciones sociales alrededor del mercado de trabajo, que nunca se publicó, y las mujeres que entrevistamos en ese momento nos decían que habían sufrido mucho acoso laboral y sexual entonces los ingenieros les dicen usted quiere surgir, entonces me lo tiene que dar. Y eso quedó grabado, en la industria eso es algo muy común, o me gusto su hija, presénteme su hija, es un sector muy rudo.

9. ¿Conoce casos donde existan brechas salariales por género?

Que yo sepa no, en Barranca no porque eso es como muy específico. Hemos visto cifras generales de muestra representativa. Se requeriría pedir info de cargo, nivel salarial

10. ¿Existen políticas públicas o empresariales que mejores la equidad entre hombres y mujeres en materia de Salarios y oportunidades?

Que yo conozca no. La PP de empleo de Barranca no trata el tema. La de género no sé, no conozco el documento final.

11. ¿Cree que este es un tema importante para la industria?

No, porque si fuera importante para la industria ya habría políticas.

12. ¿Para usted es importante?, por qué?

un montón porque digamos que en la medida en que las mujeres se sientan incentivadas a aportar a las empresas pues obviamente van a dar mejores resultados. Aparte que tener una tranquilidad entre trabajo y su vida normal es importantísimo. Uno no puede desconocer que las mujeres tenemos condiciones específicas que nos obligan a tener más tiempo en el hogar, y no hablo de temas de aseo, sino de cuidado, cuando uno es mama a pesar de que consiga una buena pareja que lo ayude a uno, de todas maneras el desgaste amamantando, el desgaste físico de tener el pelado, todas esas cosas pues requieren que las mujeres tengan un tiempo para ellas y si no hay unas políticas específicas que entiendan eso y que le permitan a la mujer avanzar en eso aun cuando tenga hijos y responsabilidades en su casa pues es difícil. Creo que es muy importante que en todas las organizaciones esté consciente eso, de hecho, por ejemplo, muchas instituciones en Bogotá lo están haciendo y hay un ranking en donde premian a las empresas, cada vez cobra más importancia a nivel empresarial. Una de estas empresas decía que aquellas organizaciones en las que las mujeres comenzaron a liderar, los avances y resultados, lo positivo que tuvo en materia de generación de recursos, de relacionamiento cambió.

13. ¿Quiénes deberían encargarse de este tema en las empresas? ¿Comunidad? ¿A nivel regional o local?

Las mismas mujeres. Es muy difícil que los hombres lo hagan. La red de Mujeres del Magdalena Medio ha impulsado PP, tienen una mesa de equidad de género dirigida por una mujer de la USO.

14. Finalmente, que recomendaciones deberían seguirse en este tema en Barrancabermeja.

Debe haber una articulación fuerte entre la alcaldía y los centros de investigación. En la medida en que se visibilice el problema van a haber personas que digan está pasando esto. La mesa ha venido liderando el tema, el CER debería poder tener información para la toma de decisiones, y el gobierno municipal que hizo la PP y la aprobó debería ser líder.

Entrevista 2.

5. ¿Cuál es su opinión de la situación laboral de los últimos años en Barrancabermeja?, (marcar el énfasis en la dinámica petrolera).

Barrancabermeja depende en 90% del sector de hidrocarburos. Barranca surgió a raíz de a instalación de la refinería, por esa razón depende económicamente del sector. Frente a la baja del precio del petróleo si afecto las proyecciones de Ecopetrol y contratistas extranjeros porque ya no era negocio producir en Colombia. De todas formas, las cargas prestacionales, el efecto de los sindicatos también afecto porque los sindicatos querían mantener los mismos salarios, pero con ese precio para muchas empresas era insostenible, sin embargo, sabemos que el tema de los impuestos, el gobierno no da muchas opciones para financiar este tipo de proyectos y finalmente eso sí impactó a Barranca, el aumento del desempleo en ese sector si fue muy alto. Cuando hacíamos las ofertas laborales en las plataformas públicas a veces recibíamos 150-200 hojas de vida para un solo cargo, entonces era mucho. Sin embargo, Barranca se supo mantener con os contratos pequeños y los contratos de mantenimiento, porque los contratos de producción y exploración se cancelaron todos. El año pasado y antepasado Barranca se sostuvo con contratos de mantenimiento de sistemas de transporte oleoducto, poliductos y de la misma refinería. Los cargos (tipo de perfil) para el contrato de termotécnica eran muy altos porque exigían experiencia específicamente en ese tipo de cargos. Muchas veces las personas dentro de sus hojas de vida no enuncian las funciones específicas que han desempeñado y se dificulta. En Barrancabermeja para sorprenderte trabajan más las mujeres que los hombres, por lo menos a nivel administrativo. A nivel administrativo las mujeres están mucho más calificadas que los hombres, tanto en experiencia, como en academia. A nivel operativo si la mayoría de los cargos se les entregan a hombres debido a que se exponen a riesgos más difíciles de sortear. Por ejemplo, tienen que cargar cosas muy pesadas. Yo no puedo poner a una mujer así tenga la expertica o el rango a cargar una planta eléctrica. Pero de resto siempre se les dio la oportunidad. Nosotros tuvimos una mujer soldadora, tuvimos una mujer que esmerilaba, este tipo de cargos les dábamos la oportunidad a ellas. Porque incluso las mujeres son mucho más responsables, digamos son más juiciosas, por lo menos no toman, así que no teníamos ese problema con ellas (o si tomaban lo hacían los fines de semana). Yo que tenía en cuenta para contratar a alguien, por ejemplo, si era madre cabeza de familia, si me llegaba una soltera y una madre cabeza de familia yo le daba la oportunidad a la madre y también para algunos cargos, por ejemplo, las HSE. Si yo sé que es un tipo soltero que no tiene familia yo sé que es más propenso que el tiempo me vaya a llegar entre semana en estado de alcohol y más en una ciudad como Barranca que es perniciosa. Me expongo más que con una niña que yo sé con qué autoridad moral pongo yo a un tipo que sé que toma a hacer alcoholimetrías a las 7 am, en cambio con una niña yo sé que no. Digamos que tenía un poquito más de seguridad en ese caso. Por la crisis, a nivel operativo que conservaron más sus empleos fueron hombres, a nivel administrativo lo que te digo (mujeres). Es un común denominador en el Magdalena medio, yo estuve en Aguachica y en Berrio y si tu examinas la parte de la nómina, casi el 70% de la parte administrativa era mujeres. Por ejemplo, facturadoras, las de recursos humanos, las de gestión social, todos esos cargos y que son cargos altos, son profesionales, ganan más de 5 millones de pesos y se les pagaban sus viáticos, las profesionales de calidad, por ejemplo. El liderazgo siempre estuvo a cargo de hombres (pregunta)... No, cuando yo salí de Termo mi jefe era una mujer, incluso ella fue la jefe de todos los hombres, de todos los administradores.

6. ¿Cuál cree que es la proporción de trabajadores _____ en las diversas actividades asociadas a la industria petrolera?

- a. Según su genero _____
- b. Su formación académica _____
- c. Rangos de edad _____
- d. Origen de la mano de obra _____

Yo creo que, en el sector de hidrocarburos, por lo menos en el Magdalena medio si tienen mucha oportunidad. Pero no porque se la hayan regalado sino porque se la han ganado, porque son responsables. El tipo de cargos de manejo y confianza donde nosotros manejamos dinero, contratos, la empresa procura trasladar su gente de confianza, porqué, pues porque tienen una gente que siempre te ha manejado el dinero y ha sido honesta contigo, pues es a la gente que tú le vas a dar la oportunidad, además la política pública de empleo nos permite como empresa tener esos cargos propios, independientemente que sean de la zona o no...100% de cargos directivos so a disposición del empleador, no tiene por qué ofertarlos, los pueden elegir directamente por su misma esencia, porque es la gente que va a manejar los recursos de la empresa,,, activos de más de dos mil millones de pesos, prefieren gente que ya conozca los procedimientos internos. la empresa procuraba elegir personas que ya tenían experiencia con ellos. La

empresa procura contratar gente de la zona para cargos operativos y técnicos. Caso Janeth que es de Barranca y fue administradora de Aguachica. FUNCIONES Y CARGOS: Dirección general (gerencia), mandos medios: admón. financiero, recurso humano, sociales, ingenieros; cargos operativos (ejecutan el contrato). hay una división técnica y otra admin y son autónomas, pero tienen que trabajar coherentemente. Muchas veces el contrato (de Ecopetrol) exige que haya ciertos cargos. Las sociales son transversales y son autónomas, en términos de salario están por encima de los operativos porque son profesionales. Hay casos en que un operativo puede ganar más que un técnico, como el caso de los soldadores. El contrato nos exige que sigamos la tabla que Ecopetrol ha dispuesto para sus contratistas. Ellos tienen una tabla con escalafones: obrero, obrero con experiencia, ayudante técnico, esmeriladores, los soldadores hasta que llega al supervisor. el supervisor es el líder de la parte operativa, no necesita tener un estudio académico, puede ser contratado solo por su experiencia. PROPORCIÓN: EN LOS CARGOS OPERATIVOS HAY MUCHOS MAS HOMBRES QUE MUJERES, en los administrativos es más equilibrado, incluso en Barranca hay más oferta laboral capacitada para cargos administrativos por parte de las mujeres que por parte de los hombres. FORMACIÓN ACADÉMICA: no se en otras empresas como funciona, en el contrato de nosotros la experiencia que tuvimos las mujeres en su mayoría prevalecían en los cargos administrativos. Es más, en Aguachica tuvimos una mujer almacenista que eso es raro verlo en este sector. Estuvo 1 año y medio con nosotros y se desempeñó muy bien. Se les ve más entusiasmo a las mujeres para trabajar en este tipo de cargos. Los hombres son un poco más apáticos para los cargos administrativos. EDAD las mujeres con las que trabajé oscilaban las edades entre los 22 y 35 años más o menos y en la parte operativa los hombres si eran mucho más amplio el rango: por ejemplo, había obreros de 20 años, pero también operadores de retroexcavadora de 50 años y habían conductores de 45 -50 años, ya gente con muchísima experiencia, de 20 a 50 le pongo yo. Si yo me pongo en los zapatos de la comunidad tienen razón, pero si me pongo en los zapatos de Ecopetrol también tienen razón. La comunidad tiene razón en que si necesitan que se le generen oportunidades a la gente joven pero no en todos los casos uno le puede dar experiencia a un joven, por el tipo de actividad que se maneja... hay unas muy complejas de alto riesgo, entonces si yo meto un muchacho bachiller a atender una emergencia en donde se rompió un tubo, un flujo que supera las 2000 libaras y él no sabe y hace mal un movimiento eso lo puede matar. Imagínate el cargo de conciencia para nosotros. Preferíamos salir como los malos del paseo, pero no nos podíamos salir de la experiencia que requeríamos. para algunos cargos, de actividades que no son de alto riesgo sí cedíamos. Por ejemplo, con obras civiles que acuden el contexto del tubo. Lo podemos poner a abrir huecos, pero no a atender emergencias porque lo pongo en riesgo. La comunidad entraba porque Ecopetrol clasifica el tipo de labor dentro de los mismos obreros, la comunidad pelea es por el salario. No podría poner en riesgo la vida de una persona.

7. ¿Salarialmente, cree usted que en los diferentes eslabones y empresas asociadas a la industria petrolera existen diferencias en el pago a hombres y mujeres por el mismo trabajo en Barrancabermeja? Si___ No___

No. Sea hombre o sea mujer se les paga igual porque nosotros tenemos unas normas contractuales que no podemos romper. El salario es el salario sea hombre o sea mujer. Un profesional Jr. gana lo mismo. Los gerentes tienen la posibilidad de negociar. En Termotécnica a la gente le pagan lo que se ha ganado, sea hombre o mujer. El caso de nuestra empresa yo nunca vi discriminación salarial. BARRRAS PARA ACCESO A ALTOS CARGOS? yo llevo 10 años en este sector y he visto en latos cargos a muchas mujeres, ya sea empresa extranjera o empresa nacional. En el caso del sector de hidrocarburos, ese sector no comete esa discriminación. TIPO DE RESPONSABILIDAD FAMILIAR he visto de todo, separadas, viudas, solteras, casadas, doblemente casadas. DINÁMICA DE DESPRENDIMIENTO FAMILIAR las mujeres son mucho más responsables que los hombres, había tipos que no iban a la casa. Vi casos donde la mujer era la que viajaba. Una compañera de Berrío tenía un hijo y ella procuraba salir una vez al mes a visitar.

8. ¿Porque cree sucede esa situación?

9. ¿Conoce casos donde existan brechas salariales por género?

10. ¿Existen políticas públicas o empresariales que mejores la equidad entre hombres y mujeres en materia de Salarios y oportunidades?

que la haya visto escrita, formal no la he visto. La empresa no tiene una política definida para eso, en mi caso yo convivía laboralmente con algunas madres cabeza de hogar, yo por ejemplo en los horarios era más condescendiente con ellas, por ejemplo, las dejaba salir media hora antes a almorzar, o a veces tenían alguna calamidad. No sé si todos los administradores hacían lo mismo. Tratábamos de ser más condescendientes con las mamás cabeza de hogar. Con las solteras si igual que a todo el mundo. Es un tema más mío que de la empresa. ¿ACCESO, PENALIDAD DE MATERNIDAD? eso nunca va a quedar por escrito, pero si hay administradores, para mí era lo contrario para mí era más atractiva laboralmente una mujer que tuviera familia a que no la tuviera, en mi caso. En Aguachica definimos que fuera una señora para servicios generales porque las mujeres son mucho más organizadas para el aseo, cuando

definimos el perfil, llegaron las postulantes y había una madre cabeza de hogar de entre 50-60 años y le dimos la oportunidad. A veces uno peca por los prejuicios. A veces las solteras van a otra cosa, a buscar novio, coqueteo.

11. ¿Cree que este es un tema importante para la industria?

No sé.

12. ¿Para usted es importante?, por qué?

para mi si sería importante, sobre todo en un país que hay más mujeres que hombres.

13. ¿Quiénes deberían encargarse de este tema en las empresas? ¿Comunidad? ¿A nivel regional o local?

yo creo que el gobierno debería regular los salarios de todos los sectores, debería haber un estudio específico de cada sector, por lo menos pienso que en el sector de hidrocarburos se pagan muy buenos salarios y que los demás sectores (educativos, vías, marítimo) debería tener los mismos salarios, no debería haber tanta diferencia. Por eso es que todo el mundo quiere trabajar en este sector, pero no debería ser así, los profesores deberían ganar muy bien. a mi cuñada que es educadora es profesional, tiene especialización le pagan dos millones de pesos, que es lo que nosotros le pagamos a un obrero.

14. Finalmente, que recomendaciones deberían seguirse en este tema en Barrancabermeja.

Si hay equidad, en Barrancabermeja y en este sector sí hay equidad. La inequidad está en otros sectores, como en el sector público. Minería e hidrocarburos es trabajar en el tope. Barranca al sector de hidrocarburos le paga muy bien a los dos sexos.

Entrevista 3.

5. ¿Cuál es su opinión de la situación laboral de los últimos años en Barrancabermeja?, (marcar el énfasis en la dinámica petrolera).

Hablar de Barrancabermeja es hablar también de petróleo indiscutiblemente. La realidad es que la ciudad sigue siendo un lugar donde la industria petrolera toda la industria que se está encadenado (no de manera que uno quisiera), a esta industria, no solo refinación sino también explotación. En la ciudad hay una importante actividad de petróleo conectada a hidrocarburos y que a suerte de la ciudad va de la mano de este tipo, estamos hablando de un commodity y los precios se fijan por una dinámica internacional, la suerte de este tipo de materias primas está conectado con la fluctuación del mercado internacional. Hay una importante industria en la ciudad relacionada con hidrocarburos. Se golpea a ciudad cuando hay una baja en el precio del petróleo, en los últimos años se ha sentido sobre todo por la creación de expectativas de la mano del proyecto de modernización de la refinería. Si uno hiciera una revisión de la acción de Ecopetrol, esa fluctuación se puede conectar con la realidad de la ciudad. En la medida en que a la empresa no le va bien la ciudad se resiente. Ha habido una importante contracción económica, que se puede identificar en el sector con variables proxy como por ejemplo la caída en el flujo de pasajeros en el aeropuerto Yariguies, flujo de pasajeros que depende de la industria petrolera. Otro sector que puede indicar la dinámica laboral ha sufrido una disminución de alrededor del 50% en construcción formal (que solicita licencia). contracción de la actividad económica de la ciudad en los últimos dos años. La industria petrolera se ha ido reactivando en los últimos meses, por la reactivación de los precios del petróleo. Uno quisiera tener más cifras del sector petrolero. Mira como se mueve la cosa por género y también por la formación. Intuitivamente diría que la crisis afectó más a los hombres, porque tienen una mayor participación en el sector y sus cargos son los no calificados, que son los que primero salen. Las mujeres como son mano de obra calificada tal vez no las golpeó tanto. Cuando empiezan a despedir gente los primeros que se van son los obreros. Se vio afectada la mujer en sectores de servicio y comercio, la participación de la mujer es mayoritaria, cuando hay baja en la dinámica de la economía de la ciudad afecta estos sectores, donde están mayormente concentradas las mujeres. EDAD NO ANALIZAMOS EL TEMA DE EDADES, solo género y grado de formación Anécdota proyecto el Centro: necesidad de contratar supervisores y encuestadores locales. de esas fueron solo 2 hombres de 26, las postulantes fueron 90% mujeres. Entonces al hombre le interesa trabajar es en la industria. De los 3 hombres que contratamos se fue porque le había salido 1 trabajo en la industria. Las mujeres ven las barreras para entrar a la industria petrolera y buscan otras oportunidades, sobre todo si tienen grado de bachiller, es más difícil si no tienen grado universitario. cómo diversificar la economía si hay un sector que compite por la mano de obra de esa manera?

6. ¿Cuál cree que es la proporción de trabajadores _____ en las diversas actividades asociadas a la industria petrolera?

a. Según su genero _____

b. Su formación académica _____

c. Rangos de edad _____

d. Origen de la mano de obra

El tema de ingresos no lo preguntamos, genera sesgo y no es tan fácil que la empresa lo comparta, es un tema sensible. De por sí es difícil llegar a la empresa y preguntarle cuantos trabajadores tiene, no se ha hecho la investigación de ingresos. Con datos 2013 EHB se hizo investigación con apoyo de ministerio trabajo. El sector de la industria petrolera hay un sesgo importante hacia la contratación de hombres. En este caso podríamos tener un ejemplo, de cada 10 trabajadores 8 son hombre y 2 son personas. Es una proporción bastante alta de hombres, es decir que el papel de la mujer allí está más restringido. Cuando miramos en la industria petrolera, las mujeres que participan en el sector tienen ingreso más alto que los hombres, esto quiere decir básicamente que cuando una mujer se vincula al sector lo hace en cargos de profesional, en cambio el hombre en cargo de mano de obra no calificada. Es un dato interesante. Las mujeres si bien tienen la participación reducida en la industria, salarialmente les va bien. Se encuentra esa diferencia, un hombre con tecnología puede ganar lo mismo que una mujer profesional. Una mujer con grado de tecnología puede ganar lo mismo que un hombre con una secundaria solamente. Esta diferencia es interesante porque muestra que efectivamente a la mujer le toca estudiar más para ganar lo mismo, en Barranca se encontró evidencia de eso. Efectivamente existe la discriminación tanto para entrar, el nivel de participación en el mercado laboral de hombres y mujeres es distinto. Una mujer encuentra unas barreras que no son visible, no son legales, sino culturales. Piensan que las mujeres van a desbancar a los hombres o que igual en algunos casos se requiere traer mano de obra de otros sitios del país.

7. ¿Salarialmente, cree usted que en los diferentes eslabones y empresas asociadas a la industria petrolera existen diferencias en el pago a hombres y mujeres por el mismo trabajo en Barrancabermeja? Si__ No__

Sí, la evidencia con los datos de la EHB demuestra que efectivamente hay una diferencia. La variable educación es igual se encuentra una diferencia en la retribución. Dos sujetos con la misma experiencia y educación tienen pago distinto. Se encontró la brecha.

8. ¿Porque cree sucede esa situación?

Desde lo teórico por el techo de cristal y piso pegajoso, yo diría que existe el techo de cristal. Las mujeres llegan hasta un punto y de ahí no las dejan subir. Tienen participación como profesionales hasta cierto punto, pero en cargos directivos tal vez no es la participación igual, están en la mitad de la pirámide. Hay barreras de tipo cultural. Por el tema biológico no creo. Es más bien una cultura organizacional, de una industria. Las mujeres se han ido abriendo campo en el sector, pero como todo, es un proceso de cambio cultural. Como la cultura de un sector económico va cambiando para abrirle campo a la mujer.

9. ¿Conoce casos donde existan brechas salariales por género?

10. ¿Existen políticas públicas o empresariales que mejoren la equidad entre hombres y mujeres en materia de Salarios y oportunidades?

En el municipio no. Se está trabajando la PP de Mujer y equidad de género. No sé si existen disposiciones específicas frente al tema laboral. Se hizo la recomendación. GEIH brecha 20,8%. La pp empleo del municipio se enfoca al tema de protección de la mano de obra local y deja de lado el tema de género. No entra el tema de género todavía.

11. ¿Cree que este es un tema importante para la industria?

La industria no se lo ha pensado todavía. No hay iniciativa para abrir más el sector hacia las mujeres.

12. ¿Para usted es importante?, por qué?

Sí, hay un techo de cristal que permite el ingreso hasta cierto nivel y de ahí en adelante la cosa se pone más complicada para las mujeres. Es un círculo más masculino.

13. ¿Quiénes deberían encargarse de este tema en las empresas? ¿Comunidad? ¿A nivel regional o local?

Todos están vinculados, la iniciativa, marcar la pauta debe ser las organizaciones sociales de mujeres,

14. Finalmente, que recomendaciones deberían seguirse en este tema en Barrancabermeja.

Hay una base de información en el banco de la república para investigación sobre el tema, empezar por ahí. También mirará que tanta participación hay de mujeres en las áreas ocupacionales que más contrata la industria petrolera. Revisar en sistema educativo que tanta es la participación de la mujer. generar las condiciones a la mujer y debe haber unos incentivos y hacer el cambio cultural. Los cambios culturales no se hacen por decreto. Mirar experiencia de otros países ver que se ha hecho bien e implementar eso en Colombia. Las ministras de trabajo han impulsado el tema de incluso de la mujer y hay disposiciones. Ver en qué medida un municipio puede implementarlas y aprovecharlas (me imagino que hay fondos) para formación y vinculación laboral. Ver la brecha en cuanto se demora una mujer en encontrar su primer trabajo, el desempleo es mayor en mujeres que en hombres. Ya se logró la

participación en la educación ahora falta en el mercado laboral. El mercado laboral tiene dispositivos de discriminación, por ejemplo, con las mujeres embarazadas. Velar porque se cumplan las disposiciones existentes.

Entrevista 4

5. ¿Cuál es su opinión de la situación laboral de los últimos años en Barrancabermeja?, (marcar el énfasis en la dinámica petrolera).

En términos de la situación laboral de Barranca ha sido compleja, ha ido empeorando. Por ejemplo las últimas encuestas realizadas 2011 y 2013 mostraban una tasa de desempleo muy por encima del promedio nacional. Si mal no recuerdo por ejemplo 2011 estaba alrededor de 16% y para 2013 cuya tasa de desempleo fue del 19% , aunque metodológicamente siempre se ha dicho que por el tiempo en que se recogieron los datos no es comparable, de todas maneras, independientemente de que estadísticamente no sean comparables, lo que sí está mostrando es una tendencia y es que el aumento de la tasa de desempleo pareciera que fuera una constante, ahora, si nos vamos al tema de dinámica petrolera , yo creo que en los últimos años, si tomáramos la década, ahí ha habido unos altibajos y con todo el tema de proyección, del plan de modernización de la refinería, evidentemente eso generó un aumento en el ingreso de personas a ese sector, pero luego de mediados de 2014 con la crisis de los precios internacionales del crudo, evidentemente eso, aunque algunos lo verán como un cliché realmente no lo fue, realmente la afectación después de la baja del precio genero muchísimo impacto en Barranca, en términos de que empezaron a despedir personas, lastimosamente no podemos decir hoy cuánto es la tasa de desempleo porque no hemos podido hacer otra medición y el DANE no nos mide permanentemente, pero lo que uno encuentra en términos más cualitativos, desde la percepción de la gente, es que sí el tema del desempleo ha aumentado muchísimo, y lo otro es que de todas maneras hay que reconocer que la dinámica petrolera o el sector petrolero como tal, de acuerdo también a los estudios que nosotros hicimos en 2011 y 2013, el sector de hidrocarburos no es el que más absorbe mano de obra, y este es un elemento importante a tener en cuenta. Es un sector que inyecta recursos o a la economía, bastantes, pero en términos de absorción de mano de obra no lo es en comparación por ejemplo con comercio o servicios, que son sectores que absorben la mayoría mano de obra en Barranca. Si se le suma el hecho de que empezaron a generarse cierres de contratos, pues naturalmente el aumento del desempleo en Barranca ha sido significativo y uno pudiera decir que de todas maneras en el sector de hidrocarburos mucho más. Desde mi percepción, pero digamos que fundamentado en el mismo sector, es que ha afectado más a hombres, por qué, por lo siguiente, e incluso esto sí es una trazabilidad que podemos identificar nosotros por ejemplo en el boletín de dinámica laboral que sale cada 3 meses dentro del observatorio: cuando uno revisa los sectores, el sector de minas y canteras asociado a los temas de hidrocarburos, es un sector en donde casi funciona algo así como 1 mujer por cada 3 hombres, o sea es un sector en donde se privilegia, hoy hay un mayor énfasis de hombres, por el tipo de trabajo que implica, a diferencia por ejemplo, cuando yo lo comparo por ejemplo con el sector salud o el sector educación en donde la balanza se inclina más hacia las mujeres, pero en el sector petrolero si es mayoritariamente hombres y eso si es una tendencia comprobada. Uno revisa los datos entregados en los boletines y ahí está el sector de minas y canteras que es información de la población de Ecopetrol y empresas contratistas y uno encuentra que la presencia de hombres es casi del 75% y uno dice si es así, si ha existido una destrucción de empleo en ese sector, pues de alguna manera ha sido más proporcional en los hombres.

6. ¿Cuál cree que es la proporción de trabajadores _____ en las diversas actividades asociadas a la industria petrolera?

- Según su genero _____
- Su formación académica _____
- Rangos de edad _____
- Origen de la mano de obra _____

El lugar donde se ubican las mujeres dentro del sector es mayoritariamente en el área de seguridad y salud en el trabajo, no tanto en la operatividad del que es el tema de explotación, en donde más han estado concentradas en la parte administrativa y la parte social, de hecho, si uno tomara el ejemplo sencillo de identificar el staff de sociales vas a encontrar que la mayoría, un porcentaje significativo son mujeres. Lo que de alguna manera también me parece una lectura interesante desde la óptica de formación, porque esos cargos requieren, es mano de obra calificada. Nosotros hicimos un estudio donde se hacía mayor énfasis en el tema de brechas, en términos de ingresos y lo que efectivamente muestra el estudio es que sí efectivamente hay una desproporción en materia de ingresos cuando uno los equipara en términos del mismo cargo o las mismas funciones. SEGREGACIÓN: Evidentemente pareciera que

se estuviera extrapolando una tendencia de las acciones del hogar al trabajo, en términos por ejemplo incluso, porque son las mujeres las encargadas del relacionamiento de los temas sociales y no necesariamente de ciertas actividades más brutas, operativas. Para tartar de entender un poco desde el punto de vista sociológico. En términos de formación académica no veo una desproporción. Porque realmente las áreas en donde están enmarcadas las mujeres en gran medida requieren formación académica... en esa medida sí creo que están equiparados con hombres, ahí no creo que haya un desequilibrio como tal en términos de formación. Según su género evidentemente hay una desproporción. De hecho, me atrevería a decir que las mujeres se están empezando a formar mucho más que los hombres y que también adquiere lógica para la brecha salarial: porque muchas mujeres pueden tener mucha más formación incluso que el mismo hombre, pero que evidentemente en términos de la relación con el salario no se ve proporcional. EDAD de alguna manera el sector privilegia el tema de la experiencia, de hecho, el gobierno la avala...revisando el documento técnico de estandarización de perfiles para el sector de hidrocarburos que hizo el ministerio, empieza a identificar que, para diversos cargos, ninguno de los que yo haya leído dice experiencia cero. todos de entrada mencionan formación, en el caso en que no es formación entonces equivalencias con experiencia, pero el que menos tiene, tiene un año de experiencia en cosas básicas, ahí sí creo que hay una brecha muy amplia, un desequilibrio en términos de que el sector privilegia la edad, pero desde la experiencia, el criterio de experiencia inevitablemente me lleva a un criterio de edad. Ahí hay un desbalance en el sector. Ahora, dividiendo la mano de obra en calificada y no calificada. Para la calificada yo creo que hay un balance hacia Barranca (ERROR) que se 100% de Barranca lo pongo en duda, que 100% cumpla con el criterio Sí, que tenga carta de territorialidad, sí, pero que eso sea sinónimo de que viva acá, lo dudo. Para la calificada todavía hay un desbalance para Barranca, tiene que ver con la historia, desde el SXXI la mano de obra se ha empezado a formar. Antes la oferta más cercana era el SENA. Ahí si sigue existiendo una desproporción como tal, que no es la misma de hace 20 años. Sobre la proporción entre hombres y mujeres frente a la mano de obra foránea... Yo creería que son más hombres, porque aun cuando es mano de obra calificada sigue siendo más operativo.

7. ¿Salarialmente, cree usted que en los diferentes eslabones y empresas asociadas a la industria petrolera existen diferencias en el pago a hombres y mujeres por el mismo trabajo en Barrancabermeja? Si__ No__

Pues yo te puedo responder esa pregunta en función del estudio que se hizo, que fue a partir de la base de datos de la EHB 2013, que es una base de datos que recoge una percepción de ciudad, estamos hablando de más de 3,300 encuestas que se aplicaron y que estadísticamente representa una mirada de la ciudad. De acuerdo con esos datos evidentemente se muestra que sí hay una brecha salarial entre hombres y mujeres. En estudio reúne varios sectores. Sera interesante, habría que mirar metodológicamente como se podría hacer, pero sería interesante ver cómo se podría hacer el zoom en el sector. Si tú me preguntas como Richard, yo digo que en el sector donde están las mujeres yo no veo diferencia significativa al punto de llamarlo brecha. Lo digo en función de las personas que uno conoce, de la escala salarial, pero repito, es un tema de percepción. Yo siento que hay sectores en donde la brecha es más alta, por ejemplo, en los temas de servicio, el tema de comercio, por ejemplo. No podemos olvidar que estos dos sectores tienen los niveles de informalidad más altos, la mayoría de los comercios privilegian mujeres, pero ahí yo si considero que el tema del salario es muy desproporcional. Entonces yo sí creo que si la brecha la ponemos en términos de porcentaje es mucho más alta. Cuando uno revisa la estandarización de perfiles que hizo el ministerio a mí me parece un buen ejercicio como quiera que les dicen a las empresas, bueno ustedes tienen una autonomía, pero deben ceñirse también a esto.... si ya hay un perfil, el cargo existe y este es el valor, como por qué si contrato a una mujer le voy a pagar menos. A lo que voy es que si la brecha existe es una brecha que está fundamentada en la estructura de la empresa, es decir porque, primero, el sector no es un sector informal porque en el sector informal es donde yo puedo decir, por ejemplo, necesito una recepcionista o un recepcionista y entonces llevo la mujer, llevo el hombre, y entonces yo dije le puedo pagar menos a la mujer, entonces la contraté a ella. Eso no pasa en el sector de hidrocarburos, es un sector que esta, en términos de formalización, muy organizado, ya tiene perfiles, ya vienen estandarizadas algunas cosas, en esa medida empresas tan serias en términos legales, tiene un manual de funciones, un manual de cargos, en el cargo está el nivel...si existe una brecha existe desde la misma estructura de la empresa, no es una brecha coyuntural o casual.

8. ¿Porque cree sucede esa situación?

ACOSO LABORAL

9. ¿Conoce casos donde existan brechas salariales por género?

10. ¿Existen políticas públicas o empresariales que mejoren la equidad entre hombres y mujeres en materia de Salarios y oportunidades?

Como Barrancabermeja tenemos PP, con un enfoque proteccionista...le faltan más herramientas a esa política para hacerla más funcional, la de empleo. PP del tema empresarial no conozco. La PP de genero no la conozco, sé que se aprobó, lo que creo es que no se ha empezado a implementar.

11. ¿Cree que este es un tema importante para la industria?

Si lo han identificado y si les importa. No por un tema de justicia, yo creo que es más un tema de imagen institucional, empresarial, también de cumplimiento de normas, porque también es cierto que se han empezado a hacer muchos esfuerzos para tratar de minimizar esas brechas, hacerlas visibles, empezar a generar eco con eso. La industria petrolera es un sector muy vulnerable, tiene muchos riesgos en términos de lo social, de la legitimidad en los territorios, de alguna manera al ser un sector vulnerable a amores y odios y pasiones en el territorio yo creo que le dan la importancia en la medida en que es un tema menos por el cual preocuparse.

12. ¿Para usted es importante?, por qué?

Total, yo creo que el tema de brechas en términos del sector ...en el tema de la formación y el salario yo si no veo una justificación para que haya una brecha. La persona, independientemente hombre o mujer...La relación salario no debería estar en función a si es hombre mujer, sino a lo que tiene que hacer y a las capacidades que tiene para eso...en la medida en que eso se equipare nosotros también nos vemos beneficiados. Para mí no debería existir como tal esa brecha, hay que hacerlo público, hay que hacerlo visible y hay que trabajar para que se evite.

13. ¿Quiénes deberían encargarse de este tema en las empresas? ¿Comunidad? ¿A nivel regional o local?

El Estado como protector de derechos, en segunda línea las empresas y puede que te sorprenda, pero para mí juega un papel importante la academia. La responsabilidad social de la academia, en términos de desarrollo para el territorio, de ser un aliado para todos los actores, para la empresa, para la comunidad, para la institucionalidad y siento que ese trabajo no lo ha hecho. Juega un papel importante en términos de motivar las reflexiones, abrir los espacios, en generar incidencia a lo público, a las empresas desde su accionar como formación.

14. Finalmente, que recomendaciones deberían seguirse en este tema en Barrancabermeja.

Hay que hacerlo público (La brecha), hay que hacerlo visible y hay que trabajar para que se evite. Que el tema no debería ser de coyuntura como tal, coyuntura política, sino que debería empezar a trabajarse más en términos proceso y de estructura, pero creo que ahí la institucionalidad es casi imposible que lo haga, porque nuestra institucionalidad se mueve en función de coyunturas de cada 4 años. Ahí consideraría que juega un papel importante a academia. Mi principal recomendación cual sería decirles a las instituciones de educación superior asuma un papel protagónico en este tema, máxime cuando tenemos universidades con programas afines a eso, UCC psicología, admin, derecho, la academia liderando temas, discusiones, espacios de política pública, confrontando en el buen sentido a la industria, la academia es la que está llamada a las reflexiones, a la generación de conocimiento. Retroalimentar este estudio a las personas pertinentes, que se pueda socializar, que se abra un espacio como conversatorio con los dolientes del tema, institucionalidad, academia y empresa.

Entrevista 5.

5. ¿Cuál es su opinión de la situación laboral de los últimos años en Barrancabermeja?, (marcar el énfasis en la dinámica petrolera).

Hasta el 2014- 2015 que fue la crisis del petróleo, nosotros estábamos super excelentemente bien el municipio se movía a través y todo se movía a través de la industria, la refinería más que todo y del Centro, había mucha pero muchísima gente. Había mucha evolución, mucho comercio, el municipio tenía muchas entradas por la cantidad de gente que había acá. Después de lo de la crisis que empezó a rebajar ha sido un poco durito, un poco duro, para la gente, salió mucha gente de la empresa, muchísima gente contratista...en ese momento había muchos hombres contratistas, tú sabes que para la industria lo que más necesitan es hombres, fuerza.

6. ¿Cuál cree que es la proporción de trabajadores _____ en las diversas actividades asociadas a la industria petrolera?

a. Según su genero _____

b. Su formación académica _____

c. Rangos de edad _____

d. Origen de la mano de obra _____

Por intermedio de la USO se ganaron que unos trabajadores que tenían unos roles específicos pudieran ir a trabajar otra especialidad, otra carrera de lo que ya en el momento estaban ejerciendo. Por ejemplo, había obreros, habían metalistadas, hubo un acuerdo entre USO y Ecopetrol cuando hubo un paro. Fuimos a estudiar más o menos 400

personas en tres especialidades que fue metalmecánica, electricista e instrumentista y dentro de los instrumentistas caí yo... éramos 7 mujeres, en las otras áreas una sola que fue electricista (pero aquí hay temporales que son ingenieras y de todo mujeres y de todo), pero en ese proceso que yo ingresé a trabajar con los hombres ya directamente porque pues yo trabajaba era en oficina, fue en ese momento, que fue la opción que tuve para tener el indefinido en Ecopetrol.....Ahorita eso ya casi estamos como de igual a igual, ahorita si yo me pongo a mirar ya somos más mujeres que hombres.. las mujeres hemos ido cogiendo un auge en la empresa porque pues ya ellas tienen como todos los roles, antes eran más administrativas, ahorita también para la parte operativa han llegado muchas mujeres, ingenieras, soldadoras, electricistas,, ya eso es como de igual a igual acá....AMBIENTE DE TRABAJO: pues yo le digo por experiencia propia pues cuando yo estuve no se si si estaba ..es difícil cuando trabajas con hombres que su nivel académico no es tan alto que cuando tu trabajas con gente ya profesional, entonces cado estuve en esa parte había unos que me ayudaban mucho,,, aunque ya eso hoy ha mejorado ,, cuando yo los escuchaba le hacían unas bromas terribles a las mujeres, ya de pronto... chistes pesados y bromas pesadas,,, durísimas,,, yo cuando estuve estaba embarazada entonces me decían "pa que está aquí", me tocó una vez en una planta donde estábamos casi a 400 grados centígrados, casi me desmayo entonces me decían "sí ve, por esos que nosotros no debemos contratar mujeres" y ellos no sabían que yo estaba embarazada,, entonces cuando fui a hablar con el jefe me dijo no, hasta que tú no me traigas una orden, yo le decía que no podía seguir yendo a áreas operativas, hasta que no le trajera una orden no me sacaban de allá. Ahora eso ha cambiado muchísimo con el código de ética, con toda la transformación que ha tenido la empresa ahora nos respetan más, nos respetamos mutuamente entre hombres y mujeres, más sin embargo ellos echan todavía sus chistes fuertes y le toca a uno, pues si está en ese ámbito le toca aguantarse. ero como te digo yo, el ámbito donde son por ejemplo mecánicos, que son la parte más fuerte, soldadores, paileros, tuberos, es mucho más fuerte, ellos hay unos que te trata muy bien, otros que no te tratan muy bien porque ellos sienten que uno de pronto le está quitando la oportunidad a un hombre porque uno no tiene fuerza. ...cuando estuve desempeñando mi labor de instrumentista, sí, varias veces, cuando iba por decir a una planta o a un tanque a ir a revisar un equipo, como yo era la ayudante me decían: bueno y dónde está la fuerzo, entonces para qué se metió acá o tal cosa,, otros me ayudaban otros no. Y me decían si ve, no deberíamos trabajar con mujeres, las mujeres no tienen fuerza, ellas no saben, las mujeres sólo sirven es para cuidar niños y para irse a pinar las uñas. ¡En ese momento ir a arreglar una válvula, un tanque de por ejemplo 19 metros de altura, yo le tengo miedo a las alturas, entonces te podrás imaginar, me daba susto! entonces me sentía como que ahogada cuando iba subiendo las escaleras...teníamos que subir hasta allá en pleno sol, sudando y yo decía: ¿Diosito yo qué hago acá? Hay mujeres que se le enfrentan a o que sea, o personalmente cuando salí de allá yo decía: diosito si mejor las oficinas, pero otras no porque otras pensarán diferente. En este momento está ingresando más la gente joven, joven hay muchísima juventud, muchísima pero muchísima, yo no sé si en las áreas operativas, pero en las áreas corporativas hay mucha juventud,, uno ve cada vez que hay procesos y tiene más afinidades con gente joven, la gente adulta es más para lo que tiene que ver con la operación como tal, más sin embrago ve uno muchos ingenieros y mucha gente nueva, se le está dando espacio a gente nueva,,, como antes la Ecopetrol que valía más la experiencia yo no lo veo así, está ingresando gente nueva que traen ideas innovadoras. En Ecopetrol como tal vienen de todas partes, cuando son los contratistas que ejercen allá si tiene que ser gente de la región por la política pública de empleo.

7. ¿Salarialmente, cree usted que en los diferentes eslabones y empresas asociadas a la industria petrolera existen diferencias en el pago a hombres y mujeres por el mismo trabajo en Barrancabermeja? Si__ No__

Pues nosotros en Ecopetrol lo que tiene la industria si es igual porque depende del cargo que tu tengas, depende de la especialidad, depende del escalafón donde tu estés, acá no hay diferencia porque tu sea un hombre o una mujer no,, lo único que si se tiene la diferencia es que las áreas corporativas pues el salario si es diferente a las áreas operativas, pero en cuanto a las áreas corporativas estando hombre o mujer no tiene nada que ver porque es dependiendo al escalafón, si estás de ayudante técnico, como 1 como 2, el salario si es igual en lo que yo puedo dar fe en Ecopetrol,,, no sé si proveedores porque contratistas se rigen por las tablas salariales de nosotros. Por ejemplo para la vigilancia hay mucha mujer vigilante en la refinería, muchísima, y ellas ganan igual que ellos.

8. ¿Porque cree sucede esa situación?

9. ¿Conoce casos donde existan brechas salariales por género?

Barreras para que mujeres entren a algún área: en algún tiempo sí, yo creo que ya eso ha cambiado por las leyes y por todas las cosas, más sin embargo, muchas empresas y la misma Ecopetrol a veces se abstienen de contratar mujeres porque tú sabes que con lo de que quedamos embarazadas y las licencias y todo eso... no es impedimento, pero sí se tiene en cuenta, por ejemplo los aprendices, Sena y eso ellos tratan que sean un poquito más en la parte

masculina, porque pues, las niñas salen embarazadas y es un tiempo que se resta a la empresa. Yo siento que Ecopetrol hoy en día contrata igual número de hombres, igual número de mujeres, la industria también porque veo muchísimas mujeres ejerciendo roles de los hombres. Si, las mujeres hacen proceso de adaptación para no dejarse achicopalar, no dejarse aminorar, entonces uno le toca o aprende a escucharlos hablar y llega un momento en que tú llegas a hablar como ellos o a expresarte como ellos y a aceptar que ellos hablen y digan todo lo que se les ocurra. MAS MUJERES EN ESTOS CARGOS: hoy en día os hombres de pronto la misma evolución de las empresas han hecho que muchos nos capacitemos y estudiemos y cambiemos esa mentalidad, eso ha cambiado muchísimo, hoy en día en Ecopetrol el que no estudia no avanza, eso nos ha llevado a que se capacite mucho la gente y que de una u otra manera se cambie su modo de hablar, ha cambiado mucho la empresa en ese sentido, en esa brusquedad, ya la gente es mucho más consciente del respeto por las personas y la integridad.

10. ¿Existen políticas públicas o empresariales que mejoren la equidad entre hombres y mujeres en materia de Salarios y oportunidades?

No la conozco, que ellos la hayan adoptado para poder incluir a las mujeres no.

11. ¿Cree que este es un tema importante para la industria?

12. ¿Para usted es importante?, por qué?

Si claro, nosotras somos iguales de capaces de ellos y yo creo que nosotras mucho más, porque nosotras ejercemos un rol mucho más importante y somos mucho más capaces de hacer muchas más cosas que ellos, porque imagínese, nosotras llegamos del trabajo a ejercer la otra labor que es la de mamá, así llegue usted cansada usted tiene que hacer con sus hijos que tareas que otra cosa... nosotros ejercemos una labor super importantísima.

13. ¿Quiénes deberían encargarse de este tema en las empresas? ¿Comunidad? ¿A nivel regional o local?

La oficina de Ética cumplimiento, hay una línea o un conducto directo en donde hombres o mujeres podemos informar sobre alguna eventualidad o algo que nos esté pasando con respecto a eso (acoso), si es riguroso, si se investiga, así sea eso, que tú llames a la línea amiga, que sea un anónimo...en este momento o creo que en Ecopetrol es muy importante la parte de la integridad la ética. HORARIOS permisos.

14. Finalmente, que recomendaciones deberían seguirse en este tema en Barrancabermeja.

ANECDOTAS: cuando tu estas en oficina ellos necesitan más de uno, de la información, por el rol de secretaria uno hace los permisos de ellos, uno es la que los registra cuando tienen sobretiempos, entonces el trato es mucho más amable que cuando uno está ejerciendo el tu a tú con ellos allá en el campo, allá en el campo es mucho más duro, allá es venga mamita usted se metió en esto entonces hágale mija, eche llave, demuestre su fuerza, demuestre por qué está aquí, así me decían. Ellos necesitan allá (oficina) la otra parte, nosotras cuando estamos en el campo necesitamos que ellos nos ayuden por la fuerza, y cuando estamos en el otro lado (oficina) ellos necesitan de nosotras que nosotras les demos que hacer una carta, que ellos tengan contacto con el jefe...entonces el trato es diferente...que me dicen tal cosa mi amorcito, cuando llegaban y me decían mi amor yo les decía o no soy su amor, yo me llamo Maria Esperanza, en que te puedo colaborar, porque ellos van así a ver qué pueden conseguir.

Entrevista 6

5. ¿Cuál es su opinión de la situación laboral de los últimos años en Barrancabermeja?, (marcar el énfasis en la dinámica petrolera).

Mi opinión sobre la crisis de la ciudad es que la generamos nosotros mismos, porque nos inventaos y cada cierto tiempo, cuando hay una expectativa de modernización, se genera una expectativa laboral que hace que nos preparemos para un trabajo que sabemos que es efímero, de corta duración, pero que finalmente se van a acabar y van a dejar una expectativa labora que, así como aparece, vuelve y desaparece. Dependemos de una refinería que hace mantenimientos y cada cierto tiempo hay unos vinculación de personal que se dedican al mantenimiento de la refinería que es una población flotante que se mueve por el país trabajando en diferentes proyectos, pero frente a lo que nosotros generamos, Ecopetrol y lo que participamos nosotros, ,, yo con Alba Luz tuve la oportunidad de trabajar hace 10 años a preparar la gente sobre demanda anticipada, qué iba a requerir la industria en Barrancabermeja? al principio con énfasis petrolero y después con énfasis en otros proyectos puntuales que a la ciudad. Hablo de las competencias del trabajador barranqueño porque tenemos fama de buenos, pero cuando usted ve pues nos falta mucho, técnicamente hablando. Con el sector de hidrocarburos la dinámica es, esta ciudad depende de lo que sucede alrededor de la Refinería y del Centro, es un corregimiento con una dinámica propia de exploración y perforación de crudo, esos dos frentes hacen el 60-70% de la dinámica laboral de la ciudad.

6. ¿Cuál cree que es la proporción de trabajadores _____ en las diversas actividades asociadas a la industria petrolera?

El mismo proceso de la industria, pero además por la clase de trabajo que no es por demeritar a una mujer, pero es muy difícil y fuerte. Eso hace que haya restricciones propias, más que todo físicas, es decir, actualmente yo trabajo en unos equipos que llamamos espacios confinados, un edificio de 50 mt. de alto que solamente tiene 6 puertas, estar dentro de el con ruido, con polvo, caída de objetos, haciendo fuerza. Yo tengo hoy en día 60 personas a cargo y ninguna es mujer, en ese tipo de trabajo. Además, no hay oferta, es muy mínima la oferta de mujeres que trabajan en esa área específicamente tubería.

Entrevista 7.

5. ¿Cuál es su opinión de la situación laboral de los últimos años en Barrancabermeja?, (marcar el énfasis en la dinámica petrolera).

En los últimos años como es bien sabido el sector hidrocarburos tuvo un proceso de pérdida que tuvo que ver con el bajo precio del barril. Y si a eso le sumamos que en este territorio se ha venido aplazando el proyecto de modernización por la misma situación del mercado en el precio del barril, pues esto generó un proceso de desempleo de grandes magnitudes en Barrancabermeja porque el principal empleador es el sector de hidrocarburos y por cultura pues la gente o la fuerza laboral por cultura está muy sectorizada al tema hidrocarburos porque es un sector que paga muy bien, es un sector que tiene sus bonanzas y genera unos muy buenos ingresos a los trabajadores. Sin embargo, en los últimos dos años, yo diría que a partir del segundo semestre del 2016 y el 2017 (que fue el año inmediatamente anterior), los valores en el mercado del crudo han venido estabilizándose, es decir, si bien es cierto no volvimos a tener o no creo que volvamos a tener las bonanzas de los años 2010, 2009 incluso 2011, bonanzas en donde el valor del crudo estuvo a 100 USD y que en el 2013-2014 y 2015 bajó a 30 USD, sí desde el segundo semestre de 2016 se ha estabilizado en un precio medio de 60 USD. Si bien es cierto esa estabilidad ha generado que el sector nuevamente se reactive y nuevamente empiecen otra vez a llegar las empresas contratistas y Ecopetrol empiece otra vez a tener una dinámica de producción y exploración, además de la de refinación que ya sabemos ocurre en la refinería de Barrancabermeja. Entonces esto ha hecho que nuevamente y a paso un poco lento haya un nuevo flujo de empleo para la gente, sin embargo, insisto no son las bonanzas de los años anteriores, y por lo tanto mucha gente se fue del territorio, porque muchas empresas se fueron. En esas épocas de bonanza se incrementaron también los valores de restaurantes, del sector comercio, de hotelería y hoy en día todavía, aunque se ha reactivado hay muchas casas e arriendo, los valores en los cánones de arrendamiento han bajado, se ha tenido que diversificar la economía que va de la mano con todo lo que produce el sector de hidrocarburos. Entonces digamos que todo fue una burbuja que se infló cuando hubo una bonanza, que se desinfló muchísimo cuando hubo la crisis y que ahorita está otra vez retomándose digamos unos precios justos, justos porque ya en el territorio se consiguen cosas a un precio regular del mercado. Por ejemplo, la finca raíz se estabilizó y todo el tema de servicios.

6. ¿Cuál cree que es la proporción de trabajadores _____ en las diversas actividades asociadas a la industria petrolera?

- a. Según su genero _____
- b. Su formación académica _____
- c. Rangos de edad _____
- d. Origen de la mano de obra _____

De lo que he podido observar, la tendencia se mantiene. En los cargos de mano de obra no calificada principalmente la tendencia es a que la CONTRATACIÓN está dirigida hacia los hombres porque son cargos que tienen una historia de que son labores que ameritan fuerza flexibilidad, trabajar en alturas y pues se ha concebido que el hombre por su naturaleza está más preparado. Veo que ellas (las mujeres) se han ido insertando, pero más en los cargos de obra calificada, sobre todo en cargos como seguridad y salud en el trabajo o las HCE o las HCQ ahí ve uno un buen número de mujeres. En los cargos técnicos y tecnólogas y en los cargos administrativos, ahí se insertan con mayor facilidad, cuando son administradoras de contrato, cuando son gestoras sociales, cuando son técnicas de laboratorio, mantenimiento y como te decía, en seguridad.

7. ¿Salarialmente, cree usted que en los diferentes eslabones y empresas asociadas a la industria petrolera existen diferencias en el pago a hombres y mujeres por el mismo trabajo en Barrancabermeja? Si__ No__

"Efectivamente en los hombres no necesariamente se mira eso, se mira es la experiencia, cuántos años lleva como cuñero, como obrero, como soldador y la experiencia influye mucho. Cosa que no ocurre con las mujeres, a las mujeres sí se le exige la FORMACIÓN académica, el título bien sea técnica, tecnóloga o profesional.

No conozco ningún caso puntual, a esta oficina no ha llegado una queja en ese sentido. Pero lo que puedo decir es que uno sí escucha rumores y como que la gente manifiesta su inconformidad, pero queda muy, no trasciende, porque de todas maneras en el mundo del trabajo que implica lo social pues la gente, el trabajador se abstiene mucho de hacer algún tipo de reclamación porque siente temor de que por esa reclamación que haga lo puedan despedir o le puedan terminar el contrato o no se lo renueven, mucho más si es una mujer. Entonces queda eso ahí un poco oculto, sin embargo, sí en alguna oportunidad he escuchado SE SIENTEN MENOS VALORADAS o que de pronto se dicen que no tienen la misma responsabilidad. Pero por el contrario muchos pensamos que son mucho más cuidadosas, mucho más juiciosas, mucho más atentas.

8. ¿Porque cree sucede esa situación?

En mi opinión pienso que eso tiene que ver también mucho con la naturaleza de la mujer porque pues sabemos que culturalmente la mujer se ha pensado que es la que está en la casa criando hijos y le ha tocado dar ese paso en forma metódica a través de los años e irse ganado el espacio poco a poco.

9. ¿Conoce casos donde existan brechas salariales por género?

"Muchas quejas tienen que ver con el tema del ACOSO laboral y hay que decir que en esas solicitudes nosotros tenemos una competencia restringida porque es el juez del trabajo el que define si existe o no un acoso. Nosotros entramos a revisar es el tema del comité y a articular con la empresa y a verificar dentro de nuestra labor de vigilancia, inspección y control que el comité de convivencia esté actuando en esos casos. Y lo que le pedimos a las mujeres cuando radican esas solicitudes acá es que activen ese comité y que nos informen si el comité está haciendo las labores de recomendación, porque esa es la primera instancia. Es el comité de convivencia laboral, ese comité tiene que estar conformado, tiene que reunirse cada cierto tiempo como lo implica la ley; ahí hay unos representantes del empleador y unos representantes de los trabajadores en común y es un comité que está llamado a hacer las recomendaciones y a atender estos casos, no a tomar decisiones porque como le digo el resorte de la definición de que si hubo acoso es del juez. Pero la ley ha creado estos comités que deben funcionar al interior de las empresas para emitir recomendaciones cuando ocurra una alteración en la convivencia laboral como lo es el acoso; y esta es nuestra labor desde el ministerio de trabajo: vigilar que estos comités funcionen al interior de las empresas y que no solamente sea un comité de papel en donde solamente hay un acta de conformación y de reuniones, nosotros buscamos que sea un comité que efectivamente atienda los casos y emita recomendaciones y en eso tenemos que prestar especial atención porque hemos encontrado empresas a las que simplemente les interesa es tener el formalismo y presentar las evidencias pero es un comité que no actúa.

Es un ACOSO laboral que va muy relacionado con lo sexual, entonces dentro del ambiente de trabajo se les cita a reuniones fuera de la oficina o el jefe inmediato le hace proposiciones indebidas a su subalterna o le exige informes que muchas veces sobrepasa la capacidad de sus funciones y le anuncia que no se le va a renovar el contrato y tiene que ver mucho sobre todo con eso porque en la industria y en el sector, no hay mucha estabilidad en el trabajo son obras o labores contratadas entonces el anuncio es como que "mire si usted no está pilosa o no atiende tal cosa hay una obra en otra parte y no la vamos a tener en cuenta o qué sé yo, no le vamos a renovar el contrato si ECOPETROL nos lo renueva en la siguiente licitación", es como acosar laboral y sexualmente para sostenerla en el empleo, no tanto en el ascenso sino como para darle una estabilidad y sostenerla en el empleo en donde se desmitifica su labor, su función, su idoneidad y se pasa a hacer un requerimiento de otro tipo o de favores de índole personal y sexual pero que van intrínsecamente ligados con el tema del ambiente y del trabajo."

10. ¿Existen políticas públicas o empresariales que mejores la equidad entre hombres y mujeres en materia de Salarios y oportunidades?

"La subcomisión es un organismo tripartito y funciona en todos los departamentos en Colombia y hay una subcomisión nacional de concertación nacional que es entre otras cosas la que por ejemplo discute el tema del salario mínimo. Entonces en los departamentos hay toda una agenda de diálogo social y se hace a través de las subcomisiones departamentales, allí participan el gobierno, los sindicatos y los trabajadores por eso insisto se trata de un órgano tripartito. Las empresas no.

En Barrancabermeja durante hace varios años existió un espacio no propiamente denominado subcomisión municipal porque las subcomisiones son de índole departamental pero sí hubo una mesa laboral que componían los mismos actores porque Barrancabermeja por su condición, por su naturaleza, por las características del territorio pues tienen unos conflictos y unos temas que son muy diferentes al departamento de Santander. En el departamento

de Santander el territorio de hidrocarburos es Barrancabermeja y el Magdalena Medio no son los mismos problemas que tienen Socorro, San Gil, Guarentá, Puente Nacional y otras localidades del dpto., entonces a raíz de eso existió durante varios años la mesa laboral que la componían estos tres mismos actores digámoslo como una subcomisión satélite, no sé qué nombre decirle, pero allí se reunían y se trasladaban todas esas inquietudes a la subcomisión departamental, de hecho hoy en día lo seguimos haciendo y participamos de la subcomisión departamental, nos reunimos todos los meses, hay una agenda. Pero aquí en Barrancabermeja hay una mesa que constantemente se reúne para atender principalmente todos los temas del sector hidrocarburos que es lo que mayormente es el conflicto frecuente.

En la subcomisión parte de todo el tema de trabajo digno y decente, de promover todas esas buenas prácticas, a la subcomisión también van invitados, es tripartito como le digo, estos actores son de obligatoria asistencia, pero también está invitado el ORMED muchas veces, las cajas de compensación, lo que es el Centro de Estudios Regionales, quienes aportan todo este tema del mercado laboral y la dinámica laboral y se atiende un plan de acción previamente delimitado a través del nivel central del Ministerio del Trabajo dependiendo pues de la naturaleza del territorio, hay unos puntos que vienen desde el Plan Nacional de Desarrollo: paz, equidad y educación pero esos puntos se aterrizan en el territorio y se adecuan dependiendo de la naturaleza y los conflictos que allí emergen. Ahí se habla de población vulnerable, del tema de capacitación para los chicos que salen del primer empleo y el talento joven y todos estos programas. Incluso este año se insertó el tema de trabajadores venezolanos que es una problemática actual y el tema de género se ha tocado en la subcomisión o sea ha hecho parte de la agenda. Lo que se ha hecho en la subcomisión es como mostrar un panorama sobre eso como estudios, como exposiciones sobre el panorama de la empleabilidad en la mujer y eso, eso es lo que yo puedo decir sobre el tema.

Una acción, no. O sea lo que nos han dicho es mire: han ido personas allá a exponernos, está pasando esto está pasando esto, como una ilustración, más que decir vamos a hacer esto por las mujeres, no he visto acciones.

Porque es que también no veo como herramientas en la ley como que yo sé que en lo público hay un porcentaje por ley, pero en lo privado es muy difícil, ahí obra es la autonomía empresarial.

(DESCONOCE POLÍTICA PÚBLICA DE SANTANDER)."

11. ¿Cree que este es un tema importante para la industria?

12. ¿Para usted es importante?, por qué?

13. ¿Quiénes deberían encargarse de este tema en las empresas? ¿Comunidad? ¿A nivel regional o local?

14. Finalmente, que recomendaciones deberían seguirse en este tema en Barrancabermeja.

Es importante partir de un diagnóstico, tenemos que saber que fuerza laboral en el género tenemos y en que competencias para poder cerrar esa brecha. Por ejemplo, Barrancabermeja tiene un proyecto portuario interesantísimo con el tema del Puerto Impala, vamos a volvernos portuarios y eso va a dinamizar la economía a mucho nivel, en el sector transporte, en el sector comercio en el sector logístico, en el sector fluvial, entonces allá hay una oportunidad no solo para las mujeres, para la población en general pero es importante que podamos tener profesionales que tengan la capacidad de acceder a esos puestos de trabajo. Entonces si partimos de un diagnóstico y tenemos claro cuantas mujeres tenemos capacitadas, idóneas y en qué competencias y en qué sectores podemos tener un plan de acción para poder fomentar que ellas se inserten de la misma manera como lo hacen los hombres y en la misma proporción y con las mismas capacidades porque las tienen y yo creo que eso es claro, son mujeres que están muy capacitadas y son muy inteligentes o sea en eso no hay discusión. Pero si hay que abrir esa oportunidad para cerrar esa brecha, entonces yo recomendaría como ese diagnóstico y hacer ese análisis para saber dónde están las oportunidades y que ellas sepan desde su temprana formación hacia donde tienen que apuntarle en su formación para acceder y tener una ruta de empleabilidad mucho más fácil y no tener que de pronto irse del territorio o buscar oportunidades en otras partes, sino que les facilitemos la ruta de empleo a las mujeres.

Caso:

Decirle por ejemplo que nosotros damos mucho ejemplo en esta oficina somos 24 personas, la mayoría son mujeres, hay más mujeres que hombres, de las 24 personas hay 15 mujeres. En el cargo de inspectoras, yo llevo 3 años y un poquito más y cuando yo llegué a este ministerio lo primero que me dijeron fue "hace mucho tiempo no teníamos un director hombre", o sea mi sucesoras han sido mujeres directoras; primero la doctora Ofelia, después la doctora Gloria o sea hace muchos años no venía un hombre, pero, en los cargos de inspectores del trabajo hay muchas mujeres de hecho mi coordinadora de inspección de control es una mujer.

Entrevista 8.

5. ¿Cuál es su opinión de la situación laboral de los últimos años en Barrancabermeja?, (marcar el énfasis en la dinámica petrolera).

Bueno sí, una pregunta muy importante Ana María, ya que nosotros miramos la parte constitucional o la parte legal, si nosotros miramos la Ley 1753 en el artículo 226 o 27 habla sobre la priorización del género femenino por parte de los empleadores y de todos los estamentos, no solamente ahí, también vemos las políticas públicas de la equidad y género que deben emplear todas las organizaciones municipales o departamentales hablando de la parte gubernamental y vemos como se le sesga, se les viola los derechos fundamentales como mujeres que son y que tienen derecho al trabajo. En esa medida vemos que a ellas las tienen muy marginadas, son víctimas de muchas personas que ostentan o fungen tener algún poder de algún rango y como primera instancia las someten a unas prebendas sexuales o eróticas para poder acceder a laborar. No obstante también les piden algunas coimas para poder acceder y como son en campos de hidrocarburos son ahora por órdenes de servicio o por obra, entonces cuando ya se está acercando el momento del pico alto que maneja la empresa, empiezan a hacer una exclusión de personal y ahí es cuando muchas por las necesidades que tienen en su casa, la mayoría son madres cabeza de familia ahí son acosadas por algunos jefes, llámense capataces, llámense supervisores, ingenieros, todos aquellos que fungen tener algún espacio para poderlas sostener allí y ellas tienen que acceder nuevamente a sus pretensiones sexuales como pago o gratificación de ese favor para que las sostengan unos días más. Entonces en esa medida las mujeres son discriminadas por nosotros los hombres que en su momento tenemos algún espacio o algún poder de sostenerla y que ellas así pues solivien esas necesidades en sus respectivos hogares. Por ellas desean tener todo un año o permanentemente empleo, pero lastimosamente el rango que se maneja en Barrancabermeja está por encima del 23% de la cuota nacional de desempleo. Nosotros estamos hablando de 40.000 desempleados que hay en Barrancabermeja y estamos inmersos en esa crisis que conlleva a una afectación de un impacto social negativo en la ciudad allí pues se está generando atracos, robos, estafas, boleteos, paseos millonarios, en fin, asesinatos; mejor dicho, todo lo que es inherente a la parte delictiva como tráfico de drogas. Ahí vemos hasta los mismos adolescentes jóvenes, mujeres adolescentes que están inmersas en cómo conseguir algo para remediar en su casa y se vuelven a parte de ser prepagos, se vuelven jibaras, traficantes de droga, venta y consumo de alucinógenos. Hay muchas niñas de 16-17 años porque sus padres no tienen como sostenerlas pues ellas se van a la parte más fácil, salen a vender su cuerpo para poder sostener porque relativamente la parte laboral en la ciudad de Barrancabermeja es muy compleja en este momento partiendo de la base de que Barrancabermeja vive de una industria que es la petrolera y que a su alrededor encontramos una serie de establecimientos comerciales pero que esta misma empresa genera otros empleos a otras empresas y estas son las que de manera indirecta contratan la mano de obra local dentro de un sofisma de distracción, porque si nosotros vemos la realidad, las mujeres y los hombres de Barrancabermeja son muy poco tenidos en cuenta y aparte de eso les exigen una serie de requisitos para poder acceder, entre ellos como las normas internacionales, curso de altura charla de seguridad dada por el consejo colombiano de seguridad, son directrices que Ecopetrol les exige a los contratistas y por ende ellos las aplican; y así una serie de actividades como por ejemplo la cata territorial que eso está inmerso en la ley 1551 y ahí hablando específicamente de Barrancabermeja han salido una serie de contextualizaciones jurídicas o acuerdos municipales como el 080 el 220 el 715 y ahora tenemos (ese es el que está funcionando ahora) pero previo se estaba el 713, entonces todos rigen a la parte del certificado de territorialidad. Con ese sofisma de distracción ellos no sé cómo hacen para conseguirles los certificados a las personas de afuera, pero son los que salen favorecidos a laborar, dejando a un lado a la población flotante de Barrancabermeja inmersas en ese abandono en esa posibilidad de mejorar la calidad de vida en cada uno de sus hogares.

6. ¿Cuál cree que es la proporción de trabajadores _____ en las diversas actividades asociadas a la industria petrolera?

- a. Según su genero _____
- b. Su formación académica _____
- c. Rangos de edad _____
- d. Origen de la mano de obra _____

"El grueso de la mano de obra requerida dentro de la industria pues en su volumen favorece al genero masculino obviamente pero que a su vez las mujeres también hacen parte, hay muchas mujeres que nos están igualando en las funciones propias de desgaste físico lo están haciendo las mujeres, por ejemplo tirar pico y pala, abrir zanjas, chambas, en fin, etc. Hay muchas mujeres aguerridas y no se le arrugan a eso, yo las felicito a ellas porque

sinceramente la misma necesidad las obliga y muchas veces ellas muestran esa hambre de querer aprender a hacer un oficio para poder ellas generar sus propios ingresos y así mejorar la calidad de vida en sus propios hogares. Entonces sí, el mayor porcentaje son los hombres obviamente pero igualmente los requisitos son para todo mundo, a todos les exigen esos mismos criterios, así como los mismos criterios que contempla el certificado de territorialidad que son 7 criterios los cuales 3 deben cumplir. Aunque ese certificado fue demandado por el señor inspector del trabajo del Magdalena Medio, el doctor Ariel Barba por eso derogaron el 173 y colocaron el 175. Mas sin embargo siempre ha habido conflictos al respecto. Por hoy está vigente porque el que fue derogado fue el 173 y ahora está el 175 actualmente vigente.

Entonces en esa medida pues vemos de que palabras más, palabras menos, las mujeres son las más golpeadas, las más discriminadas, las más estigmatizadas, las que más les sesgan ese derecho, esa oportunidad que está implícita dentro de la carta Magna que es el derecho al trabajo, el derecho a la igualdad se lo viven sesgando a pesar de que la ley está ahí y la ley lo dice y no la cumplen. A parte de eso pues obviamente que las empresas manejan un sofisma de distracción en el sentido de que la ley es muy clara que se deben manejar los enrolamientos laborales a través de las agencias públicas de empleo autorizadas por el Ministerio del Trabajo inmersas en el decreto 2605 y el 2852 ellos hacen esa cortina de humo, hacen de que utilizan esa herramienta, pero en el fondo ellos no la están utilizando porque tienen su gente. Aparte de eso colocan unos requisitos que dentro de la estandarización de perfiles de acuerdo al decreto 2616, ellos lo desconocen y ahí vemos que las mismas agencias son cómplices porque ellos no hacen la salvedad de esos articulados donde el mismo ministerio del trabajo establece un grueso número de perfiles en los cuales tiene una serie de criterios inherentes al mismo perfil.

Por ejemplo, se necesita un carnicero con experiencia de seis años pero que haya manejado un cohete y que haya ido al planeta marte, o sea eso último no es inherente al perfil por lo tanto esa persona que sabe manejar el tema de la carnicería no puede aplicar porque nunca ha ido a manejar un cohete y ni ha ido al planeta marte. Entonces ahí salen ellos, los empresarios a decir que Barrancabermeja no tiene recurso humano y eso le da libertad a ellos de traer la gente de las regiones donde ellos sí requieren o la tienen, gente que ellos llaman de confianza y así de esa manera le están quitando el pan de la boca a los hogares que mínimamente hay 5 personas, están precarizando 5 personas por cada hogar mínimamente. "

7. ¿Salarialmente, cree usted que en los diferentes eslabones y empresas asociadas a la industria petrolera existen diferencias en el pago a hombres y mujeres por el mismo trabajo en Barrancabermeja? Si__ No__

8. ¿Porque cree sucede esa situación?

La mayoría de los cargos, aunque son orientados al género masculino eso no difiere de que las mujeres hoy en día estén en igualdad con los hombres, pero lastimosamente las mujeres que logran prosperar es porque ellas solamente saben que lo hicieron a parte de su conocimiento, su idoneidad y su capacidad, ellas tienen una parte muy vulnerable que es muy apetecida por los hombres y ese es uno de los requisitos con el cual ellas deben hacer, la mayoría de ellas para tener éxito. Influencias, deben tener influencias de orden jerárquico para poder acceder a muchos cargos en la mayoría de los casos es así, muy poquitas son las excepciones, sí digamos rosca o influencia de cargos y a través de esos cargos van esas dadas que normalmente son sujetas a pedir porque la mayoría de los jefes son hombres, muy pocos son mujeres, y muchas veces las mujeres no ayudan a su mismo género porque ya le han dado directrices de sus jefes superiores.

9. ¿Conoce casos donde existan brechas salariales por género?

"Acá tenemos una experiencia de una señora que ella es empresaria y ella había enrolado unas mujeres a trabajar. con esa experiencia que ella vivió que los hijos hombres estaban al frente de su proyecto ellos se dedicaban era a trabajar al lado de las mujeres en cosas más bien como privadas y descuidaban la parte laboral, la señora tomó la decisión de que no recibía más mujeres porque eran la distracción de los hombres, algunas de manera física y otras solamente de manera ocular, pero era la distracción, la gente se salía de los sitios de trabajo para venir a contemplar al género femenino que se encontraba muchas veces en la oficina mal llamados containers, que son las oficinas que se colocan en los sitios de trabajo, entonces eso generaba una incomodidad para la señora y aparte de eso ella argumenta que las mujeres le generan problemas en el sentido de que muchas mujeres ya sea dentro de su mismo hogar salen embarazadas o la mayoría salen embarazadas en el mismo rol del trabajo entonces eso le implica a ellos un problema laboral porque deben sostener a esa dama el tiempo de su gestación y el tiempo de por ley posterior a la gestación, eso le implica recursos y por esa razón no reciben mujeres en algunas empresas.

De todos modos, estigmatizando a la mujer porque ellas tienen su derecho a la reproducción y ninguna ley les prohíbe eso, pero el patrono mira es el bolsillo y por esa razón sesgan ese derecho fundamental constitucional que tiene el género femenino para ejercer esa función laboral."

10. ¿Existen políticas públicas o empresariales que mejores la equidad entre hombres y mujeres en materia de Salarios y oportunidades?

Usted ha tocado Ana María un tema muy importante, sí en el 2013 hubo el lanzamiento sobre el comité de política pública de equidad y género en la Alcaldía Municipal de Barrancabermeja, hay unas mujeres que están liderando ese proceso, pero ellas no sé cómo es que es el proceso o las políticas internas que están manejando eso pero se ven en un total y absoluto anonimato, no se oye qué han avanzado desde el 2013 a esta fecha tenemos cerca de 4 o 5 años y no se ven los resultados, nadie le hace seguimiento a eso, no sabemos si de pronto dentro del Plan de Desarrollo Municipal, que creo que sí debe estar inmerso algunos aportes para ese comité pero la verdad es que ellas se reúnen y se reúnen pero nadie sabe cómo está avanzando, no se oyen públicamente como son los resultados, en qué han beneficiado a esa población del género femenino, pero de que está formado, está formado el comité y tienen unas cabezas que lideran eso.

11. ¿Cree que este es un tema importante para la industria?

(Formación mujeres para la industria/no las contratan porque no saben) No, es una apreciación errada porque las mujeres sí obviamente ellas son muy aguerridas, muchas sobresalen de otras, les gusta prepararse, se le miden a todo y se forman en esas competencias, pero vuelvo y le digo, hay labores que requieren fuerza y en ese aspecto no en todo momento pues muchos empresarios se pegan de ahí; momentos en que hay que por ejemplo alzar una carga ellas no lo van a poder hacer entonces por eso se evita, pero en cuanto a competencias obviamente no metiendo la de la fuerza, obviamente que las mujeres están al nivel de nosotros los hombres, eso no se discute.

12. ¿Para usted es importante?, por qué?

13. ¿Quiénes deberían encargarse de este tema en las empresas? ¿Comunidad? ¿A nivel regional o local?

14. Finalmente, que recomendaciones deberían seguirse en este tema en Barrancabermeja.

Yo sugiero desde el punto de vista masculino que lo más importante que ha creado mi Dios es la mujer, es lo más bonito que ha creado y sin ellas nosotros no somos nada, de hecho, nosotros provenimos de una mujer, por lo tanto, yo considero de que se debe dar ese espacio, esa oportunidad primero en esa condición que llena en un 50% de ser mujer y segundo la capacidad, las competencias y la idoneidad que muchas de ellas fungen tener es importante tenerlas en cuenta. No discriminarlas, por favor señores empleadores, jefes que fungen tener esa capacidad y ese poder de hacer los enrolamientos laborales que prioricen tal como lo dice la normatividad, que le den esos espacios porque como es bien cierto dentro de las cláusulas que Ecopetrol maneja habla de que por cada 20 hombres enrolados deben meter una o dos mujeres, o sea el 10% y eso no se está cumpliendo.

La política de contratación de Ecopetrol frente a los contratistas tiene inmerso ese espacio que por cada 20 hombres deben meter una o dos mujeres, por favor cumplan ese contrato que ustedes firman dentro de Ecopetrol o esa relación comercial entre Ecopetrol y ustedes para que sea un éxito de que las mujeres tengan esa oportunidad de ellas desenvolverse en sus campos laborales y así ellas no sean maltratadas, no sean sometidas a una serie de vejámenes porque eso nos está estigmatizando ese género.

Anécdota: Ahora recientemente de los tantos casos que uno conoce, las mujeres lo buscan a uno pues obviamente ven en uno una solución, pero lastimosamente nosotros desde el punto de vista que estamos la ley no nos permite hacer los enrolamientos laborales o sea la intermediación laboral más propiamente dicho porque las únicas autoridades autorizadas son las Agencias públicas de empleo de manera física o la parte virtual. Entonces conozco un caso de una ingeniera que ella solicitó un empleo a una empresa de aseo de la ciudad, fue citada a las horas de la noche a las 7 para hacerle la entrevista y la persona, un hombre que era el entrevistador lo que quería era llevarla a la cama, cuestión de que ella pues no aceptó y por lo tanto ella misma se negó el espacio de ingresar a laborar en esa empresa reconocida en la ciudad. Eso fue denunciado hasta a nivel medios de comunicación pero casos como esos, muchas mujeres que uno ve y no solamente en el área de hidrocarburos, eso también se ve fuera del área de hidrocarburos por ejemplo en el municipio, en la Alcaldía, las mujeres no es suficiente tener el conocimiento y la capacidad y la idoneidad en un cargo específico sino que tiene que tener ese requisito que se debe acostar con la persona que le brinda esa oportunidad de ingresar a laborar y allí pues en la alcaldía se trabaja por OPS y esas OPS son de 3 meses 4 meses, entonces cada tres o cuatro meses tienen que estarse sometiendo a eso. Entonces casos como esos puntales y sobre todo aquella mujer que realmente no tenga un título profesional o no tenga un perfil definido, sino obreras, esas son las víctimas más apetecidas porque no tienen más para dónde coger entonces ellas son las que caen en esas garras de algunos de los compañeros hombres tienen ese cargo para eso.

Entrevista 9.

5. ¿Cuál es su opinión de la situación laboral de los últimos años en Barrancabermeja?, (marcar el énfasis en la dinámica petrolera).

El tema de la empleabilidad en el tema de hidrocarburos especialmente en Barrancabermeja y con mayor aún razón en la crisis quedó evidenciado que el sector hidrocarburos en Barranca apalanca un 60% de la mano de obra laboral y eso es una altísima dependencia en términos económicos de un territorio.

6. ¿Cuál cree que es la proporción de trabajadores _____ en las diversas actividades asociadas a la industria petrolera?

a. Según su genero _____

b. Su formación académica _____

c. Rangos de edad _____

d. Origen de la mano de obra _____

"Es muy poco la verdad

ACTIVIDADES COMPLEMENTARIAS, lo que yo te decía, por ejemplo los temas de HCE, los temas ambientales, os temas sociales, los temas de comunicación y los temas de atención mira por ejemplo que si es la población femenina en términos de lo que es la atención. Cuando digo atención es la parte administrativa o sea lo que tiene que ver con contratos, seguimiento a contratos, con el tema de proveeduría sí es muy dado al tema mujer.

Pienso que eso no tendría como ningún nivel de afectación en términos de la EDAD, pienso que es a nivel de la oportunidad. Sí o sea que se abra la vacante para que genere la necesidad del empleo y la vacante se genera, uno porque es una actividad nueva que sucede rara vez, la industria del petróleo es una industria muy organizada de hace mucho tiempo, o que el cargo quede vacante para ser ocupado, pero ahí sí no es necesariamente mayor o menor.

Te lo digo, por ejemplo, cuando yo entré a Ecopetrol para mi cargo al que yo me presenté pedían 16 años de experiencia o sea de entrada 16 años de experiencia significa que tú no puedes tener menos de 35 si?, calculando entre haber salido y haber arrancado de una vez a trabajar con el área social. Y pienso que la mayoría de la gente cuando yo me presenté no dependía la edad, o sea, pero sí estaban en un rango por la experiencia.

O sea, pero he visto gente joven en la empresa, mujeres jóvenes en las empresas, pienso que más bien es por el tema de la posibilidad de que creen una vacante o se genere una vacante, no pienso que la edad sea una consideración.

Digamos que en la industria de hidrocarburos se distingue la mano de obra formada y la mano de obra no formada, tú lo sabes, en la mano de obra no formada la mayoría de los cargos son masculinos. Casi que en la mano de obra no formada te estoy hablando por ejemplo de obreros de patieros y un sector en el que ha logrado vincular la mujer que es en el tema de vigilancia, pero digamos que no, ahí la representación femenina es muy poca.

Y en la mano de obra formada a pesar de que digamos, haya mucha digo yo competencia en términos de las mujeres, porque al final estudian lo mismo, estudian lo mismo o son ingenieras civiles para los temas de subsuelo o son ingenieras de petróleos o son ingenieras geológicas. Digamos que el tema de la ingeniería al final lo que uno ve es lo que te decía, en términos de la producción y lo que está asociado con la extracción, el transporte y la refinación es muy masculino"

7. ¿Salarialmente, cree usted que en los diferentes eslabones y empresas asociadas a la industria petrolera existen diferencias en el pago a hombres y mujeres por el mismo trabajo en Barrancabermeja? Si__ No__

"La verdad es que uno queda un poquito confundido uno no sabría si sí o si no porque finalmente en la industria los salarios sí están tazados por niveles, es decir, si tú eres profesional 1 independientemente de que seas hombre o mujer si tengas más o menos edad, el nivel 1 tiene tazados sus salarios y el nivel uno lo tazan por la experiencia, por el perfil, por los estudios. De nivel 1 siguen nivel 2, nivel 3, nivel 4 y después del nivel 4 siguen los niveles directivos. Yo por ejemplo entré a Ecopetrol a nivel 4, yo no entré a nivel 1, entré directamente al nivel 4. Entonces cuando a uno le dicen usted es profesional nuevo 4, entonces uno ya va a la tabla y uno dice profesional 4, tal. Entonces no creo que se pueda determinar en cierto sentido que haya una discriminación salarial sino por el nivel, por el nivel en el que queda ubicado de acuerdo a la experiencia y de acuerdo al perfil. Pero si a eso le ligas que para estar ubicado en un perfil 4 tú necesitas haber hecho un pregrado, una especialización y una maestría, entonces tú tendrías que hacer un ejercicio anterior y revisar si las oportunidades educativas que tienen las mujeres para poder entrar a ese nivel son las mismas que puede tener un hombre a ese nivel. Está ligado al tema educativo.

Y obviamente después de que tú presentas tu perfil a la empresa, después de que presentas las pruebas técnicas, porque te hacen pruebas técnicas frente a tus conocimientos tema competencias, te hacen pruebas psicológicas, también te hacen una entrevista, solo sabes si esa entrevista en el marco de la misma ¿qué están viendo? ahí puede hacer mucho nivel de subjetividad dependiendo el cargo, entonces yo me imagino que yo he trabajado desde que salí de la universidad he estado en diferentes sectores públicos, privados y en diferentes tipos de actividades pero siempre he trabajado con la gente, o sea siempre he estado relacionada con comunidad, entonces digamos que uno ya genera cierto nivel digamos de manejo de público que le permite a uno por ejemplo en una entrevista, uno dice bueno pues si esta persona yo la estoy pensando para relacionamiento pues digamos que tiene todas las aptitudes, creo que el tema de hombre mujer no es sí?. Pero no sé si sucede igual para los otros temas de cargos. Estoy pensando en todo el tema de producción y será que esta niña que mide 1.55 cm de estatura, será capaz no sé hasta dónde si pueda generar una distorsión ahí que haga que las mujeres no permitan.

Conozco por ejemplo en Ecopetrol Magdalena Medio donde estamos ubicados, hay 4 gerencias, está la gerencia donde yo trabajo que es la de la Sira Infantas, está la gerencia de Casabe, está la gerencia de Mares, está la gerencia de la Vit (vicepresidencia de transporte) y todas las gerencias tienen gerente hombre, hasta hace poco que uno de los gerentes fue enviado a Bogotá hubo una mujer que pudo ocupar ese cargo y todo el mundo quedó sorprendido, que esa puede ser otra señal, o sea si pasa algo si a una mujer la nombran gerente y todo el mundo dice uy que vieja tan verraca uno dice, allí culturalmente hay algo, hay algo porque ya la gente de hecho asume que es una cosa que no pasa todos los días. Los vicepresidentes tú podrías tomar una lectura para mirar por ejemplo el tema de cargos es, tú puedes coger fotografías de junta directiva de Ecopetrol y vas a ver un componente masculino altísimo, no sé si se pudiera hacer con las demás, pero la mía yo me sorprende, que está el presidente reunido con los vicepresidentes (masculino), pero tú dices es que están reunidas las sociales, ya ni siquiera hay que utilizar la palabra los sociales, hay que darle el apelativo las sociales porque de entrada se sabe que es una actividad que desarrollan las mujeres.

(SEGMENTACIÓN) Esa podría ser una explicación, es preocupante el tema de la mano de obra no formada, yo no sé en términos de la investigación que estás realizando pero por ejemplo la mano de obra formada tú tienes unos elementos que te puede categorizar, entonces tú dices categorizo por nivel educativo, por la experiencia, por muchas cosas, pero cuando vas a la mano de obra no formada en una población en la que, no sé en este momento la pirámide poblacional como esté en términos de hombres y mujeres que creo que es como 50-50, está muy parejos, eso quiere decir que si las posibilidades de empleo están en el sector de hidrocarburos las mujeres que no estudian no tienen ni la más mínima posibilidad de entrar al sector.

Claro en los calificados porque además hay unas categorías definidas en las que tú puedes competir o sea si a ti te dicen ejercitamos un profesional sea hombre o mujer para voy a decir para que maneje las PQR que son las atenciones al público, muy seguramente una mujer que estudió trabajo social, que haya estudiado ingeniería industrial, que haya estudiado psicología, porque es de atención a las PQR a la comunidad, pues tiene posibilidades pero porque está cualificada, porque así como el hombre es ingeniero industrial, ella también puede ser ingeniera industrial; pero en los cargos que son no calificados las posibilidades de acceso las mujeres es mínima."

8. ¿Porque cree sucede esa situación?

Para las mujeres es mucho más complicado el tema laboral en el sector empezando porque digamos que culturalmente las actividades de la industria están asociados con la fuerza con hombres fuertes, grandes que hacen actividades rudas en campo bajo el sol, o sea está asociado a un trabajo muy fuerte entonces, pues inicialmente muy fuerte porque entonces pareciera ser que la mujer no tiene como cabida en este trabajo. Digamos que ya al interior de cuando uno empieza a ver el trabajo la mujer sí está en el sector de hidrocarburos laborando pero la mujer aún no ha logrado escalar como esos puestos laborales estratégicos por decirlo en términos de la producción, en cambio sí la mujer hace un papel muy fuerte y muy importante en áreas transversales por ejemplo como comunicación, el tema social, el tema ambiental, por ejemplo la mayoría de líderes de HCE o líderes ambientales son mujeres. Mientras que la mayoría de líderes de producción, es decir en términos ya relacionados con la extracción del hidrocarburo o su transporte o su refinación está ligado al tema de los hombres.

9. ¿Conoce casos donde existan brechas salariales por género?

"(CRECIMIENTO) Lo que uno logra ver digamos es que casi todas las empresas de hidrocarburos tienen como estandarizados los procesos de desempeño para mirar el tema de promoción, pero pues esos procesos de evaluación de desempeño no necesariamente indican que estás o no estás capacitado para subir un nivel. Dentro de la empresa en la cual yo laboro, hay unos procesos de cada vez que queda un cargo vacante se puede presentar el que quiera tanto hombres y mujeres, o sea no hay un sesgo, se pueden presentar pero pues al final siempre uno ve como el

resultado muy direccionado a lo masculino y se pregunta uno por qué y realmente pues digamos que los instrumentos de evaluación y todos los instrumentos de caracterización o los instrumentos con los que las personas se presentan no son discriminatorios, uno lee y en ningún momento dicen si eres hombre o puedes hacer esta actividad, si eres mujer no; pareciera ser que hay equidad pero al final en términos de la toma de decisiones sigue siendo una organización muy masculina.

Podría ser digamos que una reacción normal dentro del mismo proceso de que permanezca el sistema, de que el sistema permanezca porque es así, se ha sostenido así y no querrá abrirse. "

10. ¿Existen políticas públicas o empresariales que mejoren la equidad entre hombres y mujeres en materia de Salarios y oportunidades?

11. ¿Cree que este es un tema importante para la industria?

12. ¿Para usted es importante?, por qué?

13. ¿Quiénes deberían encargarse de este tema en las empresas? ¿Comunidad? ¿A nivel regional o local?

14. Finalmente, que recomendaciones deberían seguirse en este tema en Barrancabermeja.

Entrevista 10.

5. ¿Cuál es su opinión de la situación laboral de los últimos años en Barrancabermeja?, (marcar el énfasis en la dinámica petrolera).

"Bueno pues te cuento que yo llevo en la industria trabajando directamente con la industria aproximadamente 3 años larguitos, anteriormente pues había estado en otras áreas de investigación, de docencia, de trabajo comunitario y desarrollando pues proyectos para la industria, pero desde otras áreas. En esos momentos pues la industria estaba como en su pico máximo por lo cual generaba alta empleabilidad, alta demanda en mano de obra y de bienes y servicios, cuando ya entre yo a la industria que fue en diciembre de 2014 pues en ese justo momento empezó el tiempo de crisis casi que cuando entre a la industria entre y empezó el tiempo de crisis.

Se ha evidenciado enormemente la disminución en lo que ha sido la vinculación de mano de obra tanto considero de hombre como mujeres, incluso por lo menos dentro de donde yo trabajo pues es más considerable en hombres porque de por sí es una industria que contrata más hombres, entonces el 99% sino más de los cargos operativos en la industria, por lo menos donde yo trabajo, son hombres. Las mujeres están en cargos administrativos, en cargos pues más dados a los de más de administración, de recursos humanos y esto, más de oficina y de pronto en el área ambiental hay hombres y mujeres y en el área social pues que casi todas somos mujeres y el resto pues te cuento que pues si hay algunas ingenieras, pero el porcentaje es muy pequeño. Entonces sí ha golpeado la empleabilidad, ha disminuido muchísimo. Nosotros por ejemplo ahora en una convocatoria que hagamos donde se necesita una persona para un contratista directo, casi que por cada empleo que se requiere se está presentando 200-300 personas a esas vacantes, a cargos no calificados pues han sido más evidente, pero por ejemplo se requiere un HCE y se presentan 90 en cargos calificados también se ha evidenciado muchísimo pues la disminución en la vinculación en la mano de obra. "

6. ¿Cuál cree que es la proporción de trabajadores _____ en las diversas actividades asociadas a la industria petrolera?

a. Según su genero _____

b. Su formación académica _____

c. Rangos de edad _____

d. Origen de la mano de obra _____

"Si bien hay mujeres en la empresa en cargos gerenciales no en cargos de dirección, por ejemplo. En la empresa tiene una estructura organizacional supremamente amplia, tú sabes que la empresa tiene su sede principal en Bogotá, nosotros aquí en barranca pues lo que tenemos realmente no es muy grande, cuando te voy a hablar de la empresa en general te hablo de como compañía en lo que tiene en Bogotá, aquí, Puerto Boyacá, pues tiene 4 presidentes, son dos chinos y dos indios que son los socios de la compañía, creo que nunca ha habido una mujer por ejemplo entre ni chino ni indio, hay dos vicepresidentes que son hombres desde que existen vicepresidencias, hay alrededor de 8 direcciones todos son directores hombres y luego vienen los gerentes que hay alrededor de 25 gerentes y de esos 25 solo dos son mujeres, que es la de RRHH y una que si es ingeniera que es la gerente de uno de los campos petroleros, el resto todos son hombres. Cuando ya nos bajamos más a mirar más por ejemplo los cargos de coordinación más del 80% son hombres y cuando nos vamos ya a lo que seguimos que son los cargos profesionales pues creo que hacia alrededor del 75% son hombres. Y en los cargos operativos pues es aún mayor porque creo que

mujeres pues si hay una conductora o de pronto una vigilante, pero en las áreas propias de operación de pozos, de toda esta área pues no se ven mujeres realmente, sí creo que es un poco más complejo para la mujer entrar, sobre todo en los campos porque siempre hay situaciones asociadas al hecho de que vivan allá y al hecho de que vivan allá siempre existen las situaciones de tener hombres y mujeres al punto que en los campos han puesto cámaras pues es muy sabido que si está prohibido el involucrarse en relaciones de pareja en la empresa, expresamente por el código de ética que firmamos al ingresar. Y se ha sabido de casos de parejas que han estado, normalmente despiden a la mujer, no despiden al hombre; solo tenemos/conocemos un caso donde no despidieron a la mujer porque quedó en embarazo, entonces quedó en embarazo entonces legalmente no la podían despedir. Muy seguramente porque los hombres han seguido trabajando y las mujeres que se han involucrado en determinadas relaciones a ellas es a las que han despedido.

Creo que se está abriendo más, porque si uno ve por ejemplo en los ingenieros que están ya en unas etapas que ya llevan 15 20 años e incluso más en la industria pues tú ves que todos son hombres, casi no ve uno una señora mayor en determinados cargos, pero ya pues hay ingenieras pues de petróleo, ingenieras de producción, ingenieras civiles, ingenieras en la parte de HCE o sea en cargos propios de la industria pues ya se ven más mujeres, aun no en pues que podamos hablar de un equilibrio no, pero pues como te decía si tú ves en qué cargos hay más mujeres pues efectivamente en los cargos que se han asociado o en las profesiones y disciplinas que se han asociado más a mujeres, como los temas de psicología que están en RRHH como los temas de trabajo social que pues estamos en relaciones con la comunidad, se considera que pues es más de mujeres porque pues es de ser agradable, ameno, tranquilo, buena gente, entonces pues eso es lo que hace la mujer.

¿Pero sí se ve digamos que un poco más de espacio a que sea mujer, incluso ya en los temas más operativos de obreros por decirlo de alguna manera, cuando estamos en los procesos sobre las veredas pues ya las mujeres incluso en las veredas dicen no es que necesitan 3 obreros, bueno y cuantos son para mujer? ¡No es que el trabajo fuerte, no es que yo puedo! Y ya nos han ocurrido varios casos y nosotros a las contratitas les decimos: no, pero son cargos de obreros que no requieren ninguna especialidad ni capacitación, deben brindarle la oportunidad a que puedan acceder también una mujer y a no discriminar. ¿Y se han encontrado casos donde dicen no es que más verraca y más fuerte la mujer trabajando que los mismos hombres, pero a veces decían no, pero es que ud si quiere? Pero es que le toca echar pala y pico: señor, pero es que yo hago esto aquí. No, pero es que le toca pegar ladrillos, no, pero es que le toca pegar una chamba, pues es que yo sé que me toca trabajar. Entonces se ha venido como un poco rompiendo y las mismas mujeres en las veredas nos han dicho: ¿no es qué y para las mujeres qué trabajo? ¿Si siempre que nos vienen a ofrecer solo es obrero y ya, hombre y nosotras? Entonces ya ha venido digamos ingresando un poco mujeres y han demostrado que efectivamente pues pueden.

Pues mira hay una cosa claramente marcada y es que normalmente no sé si es una cosa que como mujer hacemos, el medio lo llevo o era algo que se tenía antes no lo sé, pero cuando se llega a esos cargos lo que llamamos muchos de los rasgos femeninos, por decirlo asociados culturalmente a la feminidad de estas mujeres que asumen cargos generalmente ocupados por hombres todos esos rasgos se pierden, por ejemplo la gerente que tenemos de campo, muchos dicen que es más hombre que cualquiera, que es más brava, que es más grosera, que es más furiosa, que pues tiene hasta el cabello corto, tú nunca la ves que se maquille, que se arregle de pronto físicamente aunque nosotros siempre estamos con uniforme, particularmente ella pues a veces se opone a que en el uniforme a nosotras nos den pantalones que sean stretch porque dice que allá vamos es a trabajar y no a modelar, si hay cosas muy marcadas frete a eso. Ya los casos de ingenieras que de pronto están en otros cargos como en cargos de proyectos, que tienen a cargo proyectos pues si bien de pronto no pierden del todo sus rasgos que llamamos de feminidad pues sí hay una tendencia que es a tener que hablar más duro porque pues tratas con obreros para que te entiendan o te obedezcan o te escuchen pues siempre hay como tiene que ser más dura, tiene que ser más fuerte y tiene que hablar más duro para que te escuchen te atiendan y pues es que es una mujer liderando un proyecto donde hay 50 hombres sí, entonces es claro que no es algo que a todos como que les gusta mucho.

Toca hacerlas como al duro para que como si fuera hombre, lo que se considera que sería ser hombre. "

7. ¿Salarialmente, cree usted que en los diferentes eslabones y empresas asociadas a la industria petrolera existen diferencias en el pago a hombres y mujeres por el mismo trabajo en Barrancabermeja? Si__ No__

"Pues mira que en la empresa existe algo que de pronto no existe en Ecopetrol es que en Ecopetrol tienen unos, no sé en estos momentos con los cambios que ellos han tenido, pero sé que ellos tenían unos rangos de cargos que eran de Junior, de Senior, no sé qué y eso era independientemente la profesión e independientemente si eres hombre o mujer, tengo entendido. ¿Si? Entonces tú podías ser trabajadora social, pero si tú eres Senior ganabas bastante.

Pero pues la empresa no sé, no sé y no te pudiera decir porque pues la verdad tendría como que indagarlo, si hombres y mujeres en el mismo cargo por ejemplo los ambientales hay hombres y mujeres que son ambiental, hay HCE que es hombre y mujer que son HCE en el mismo cargo, yo creería que no ganan diferente, pro no te lo podría asegurar.

Hay algunos escalafones para algunas áreas y para algunas profesiones, en nuestro caso no. En nuestro caso el salario es ese y así ud lleve 10 años 20 años no hay a donde escalonar que pues es una de las cosas que nosotros hemos estado digamos que, gestionando en este tiempo, pues porque

Sí la hay en otras áreas y en nosotros no."

8. ¿Porque cree sucede esa situación?

¿Pues digamos que como en las políticas está el tema de la equidad de género, pues lo que te digo, no más que miramos la estructura organizacional y uno dice, donde? ¿Dónde están las mujeres aquí? Especialmente pues en todos estos cargos directivos que no están, no estamos las mujeres ahí. Pero pues sí está el que se supone que se dé el acceso que los contratistas, pero digamos que ya en campo se convierte más en una situación de petición de las mismas comunidades de reclamarlo y pues de nosotros desde el área social decirles o sea ellas pueden. ¿Dónde dice que debe ser hombre? O en las especificaciones de los contratos no dice que es hombre, dice que debe ejercer. En ninguna parte dice hombre o mujer; y si la especificación técnica no le dice a usted que tiene que ser un hombre pues lo puede hacer una mujer. Que si ya la mujer no pudo o efectivamente dice no yo no soy capaz, pues listo tendrán que buscar otra persona.

9. ¿Conoce casos donde existan brechas salariales por género?

"La empresa no tiene esos niveles y en la empresa sí hay una marcada diferencia más por profesiones, entonces nosotros por ejemplo en lo social ganamos menos que todos los demás. Y somos la mayoría mujeres, o sea está completamente la conciencia pero pues ingresa hace poco por ejemplo al equipo una persona que es comunicador social, ni siquiera es del área, le nombran coordinador nuestro cuando ni siquiera nunca ha trabajado en la industria de petróleo ni es nada de las ciencias sociales y gana el triple.

Pues claramente con compañeras que llevan ahí 8 años, 9 años con toda la experiencia, la formación y la experiencia y no darle la oportunidad digamos del ascender, sino traer otra persona de afuera, hombre además, pues a coordinarnos cuando no tienen ni idea de que es lo que nos va a coordinar, esto ha sido y raya, efectivamente pues aunque uno diga yo no debo pensar en cuanto gana el otro, pues uno no vive con envidia y que bien que les vaya bien y les paguen bien pero no es justo y uno sabe que no es justo en términos de oportunidades que por lo menos digo, no mi compañera llevaba 9 años como no le dan a ella la posibilidad de ese ascenso y no traer una persona nueva a hacerlo, además porque si siento que hubo una consideración, yo no sé si tu sepas que los campos en estos momentos en Puerto Boyacá esta pues una locura y estamos saliendo en medios y demás y bloqueos todo el año etc., que hubo como la consideración de "no a estas viejas les está quedando grade", pues ya yo no estoy allá afortunadamente y en mi zona todo es totalmente diferente y entonces fue como mandémosles un hombre a ver qué, pero pues no eso ha sido por supuesto peor, o sea ha sido rechazos además por la misma comunidad y por escrito de que: "queremos que se vaya ese señor", o sea así, "no sirve, no sabe". "

10. ¿Existen políticas públicas o empresariales que mejores la equidad entre hombres y mujeres en materia de Salarios y oportunidades?

"La verdad en Barranca yo no lo vislumbro pues barranca ha sido pionero en el tema de PP de empleo pero pues sinceramente yo veo que eso más allá de convertirse en una exigencia en términos de cupos y de cantidades y de que todos tienen que ser de barranca de que se han vuelto pues burbuja de que los del centro en el centro, los del llanito en el llanito al punto que la gente del área urbana no puede entrar ni al llanito ni al centro porque no dejan trabajar.

Pues la verdad no veo como esta política haya incidido en nada con el tema mujer, incluso cuando hablo con funcionarias y funcionarios dicen no es que estamos tratando de hacer una asociacioncita de mujeres porque es que se encuentran bastantes recursos a nivel nacional para mujeres pero lo ven como para enseñarles a tejer o a bordar o a hacer yogures y ya, no veo que haya como una mayor trascendencia en lo que se piensa con la mujer, realmente no veo que exista como una política que fomente esa igualdad esa equidad. "

11. ¿Cree que este es un tema importante para la industria?

"A mi modo de ver, en la parte campos creo que muchos gerentes de campo quisieran que todos fueran hombres, porque no te digo, ponen hasta cámaras. No sé hasta dónde terminan porque yo siempre he dicho, ¿y qué le importa a quien se meta con quién en su espacio libre? ¿Si es que ellos no tienen a donde ir cuando salen, o sea no es como uno que salió a las 6 de la tarde de su trabajo y pues mire a ver qué hace con su vida privada pues ellos no tienen

esa oportunidad porque están encerrados a veces 15 días en un lugar pues es obvio a veces que surjan intereses mutuos, pues si es la única persona que tú ves en semanas, pues algo sí? Es normal es humano, además yo entiendo el tema frente a conflicto de intereses y demás, pero yo digo pues la gente cumple su trabajo, cumple su horario, hace todo bien, pues de pronto ponerle una cámara a ver quién ingresa en la habitación de quien. Quien tiene relación con quien, o sea me parece una cosa abusiva además de meterse en la vida privada de la gente, pero pues como te lo digo, cuando uno entra firma, firma un documento en el que dice que eso pues, eso está prohibido las relaciones de pareja y que cualquier tipo de relación que tenga uno la tiene que informar: "¿Soy novio de fulanito, bueno señora?".

Entonces yo no creo que la verdad como que les interese mucho, además que los dueños de nuestra compañía son chinos e indios, no son propiamente de los países que se destaquen por equidad de género, yo creo que, todo lo contrario."

12. ¿Para usted es importante?, por qué?

13. ¿Quiénes deberían encargarse de este tema en las empresas? ¿Comunidad? ¿A nivel regional o local?

"Pues yo creo que mira, que esto es como cuando hablan de la catedra de la sexualidad, la catedra de la paz, yo creo que no se trata de ay vamos a hacer una secretaría de mujer y equidad de género, no creo que eso logre mucho porque a la final, la hacen gastan unos recursos y a veces hasta las ponen sin plata, o sea ponen unas secretarías inoperativas porque no tienen recursos para hacer nada, solamente con decir tenemos oficina de tal cosa.

Sino que tienen que hacer algo más transversal, que esté en todos los campos, que este en todas las oficinas, que este en todos, que quizá haya que empezar a tener no sé a alguien experto que empiece a formar en cada dependencia y pues es algo muy cultural, o sea, estamos en una cultura donde casi todo eso se considera anormal, es que a las mujeres no les gusta hacer eso o las mujeres no son buenas para eso o ellas están felices en la casa; aún tenemos unos incluso en el nivel profesional, o sea no es algo que uno diga se queda solo para los niveles, pues gente que no ha estudiado. Uno puede escuchar cosas absolutamente machistas de gente formada, entonces creo que, si debiese haber una, o sea como un equipo más que de pronto una oficina, como un equipo encargado de revisar como en los diferentes estamentos se está manejando y cómo las Políticas que desde cada digamos secretaria o dependencia, como esas políticas, programas o proyectos que se generan en cada una lleven claramente incluidos los procesos de equidad de género. "

14. Finalmente, que recomendaciones deberían seguirse en este tema en Barrancabermeja.

"Pues yo sí creo que lo primero es entrar a revisarse, hacer como un diagnóstico, la empresa debiera entrar a decir bueno ¿y nosotros cómo estamos en estos temas? O sea empecemos por los temas cuantitativos, ¿cuántas mujeres tenemos trabajando? y ¿por qué? no se presentan? o cada vez que hay una convocatoria cuantas mujeres se presentaron, cuántos hombres y justo siempre quedan hombres, que casualidad.

O sea como poder tener una línea base clara en las empresas de cómo estamos en términos de equidad, cuantitativos inicialmente, entonces-> ingreso: que tanto hombres y mujeres están ingresando; permanencia-> duran más tiempo en la empresa los hombres que las mujeres? Las mujeres que entran de pronto demoran dos años no más, cuando los hombres de pronto tienen la posibilidad de un ascenso y demoran 10 o más años. Sería interesante conocerlo. Ahora el tema salarial por ejemplo-> en que niveles de la organización o en que niveles del organigrama están las mujeres y en que niveles están los hombres; en nivel salarial, hay diferencias entre lo que están ganando mujeres y hombres? Y esas diferencias atienden a los años de experiencia? Atienden a su formación? O simplemente están dadas porque sí, terminan siendo coincidencia es porque era mujer y porque era hombre. Y luego pues ya mirar como todas las políticas al interior de la compañía se hacen favorecen o desfavorecen esa equidad?

El tema por ejemplo, lo que te decía, de satanizar de pronto en los campos el hecho de que si hay mujeres, entonces todos los hombres como si fuera una cosa de animales, como que traen una mujer en calor, un perrito, como la perrita que está en calor. Entonces no la podemos traer porque todos los hombres van detrás. Incluso tengo una compañera que está en un campo y ella decía, ella lo decía así: "yo sé que como yo era feíta, porque estaba muy gordita la ingeniera nunca se preocupaba por mí, incluso al punto de que a mí sí me dejó vivir en la casa de los hombres, porque había una casa que era de hombres que había habitaciones y otra que era de mujeres", y ella dijo "yo he sido la única mujer que han dejado vivir ahí, pero yo sé que era porque era feíta, porque luego otras que llegaron que eran, pues que no estaban gorditas y eso, a ellas sí las mandó lejos por allá". O sea además de que es mujer, existe, pues no si la muchacha es bonita o pues lo que culturalmente se considera como bonita, pues hay discriminación porque casi lo veo es como decir, oiga trajimos un perrito en celo aquí y todos estos manes, estos perritos se van a ir detrás de ella.

Porque pues es que lo ven a uno como si fuera, y no te digo, mira no es fácil, para mí por ejemplo fue un cambio supremamente grande el entrar a la industria; en todo, en relacionamiento, en el trato, o sea yo venía de un trabajo donde lo que yo hacía era el “core” de la empresa y pues a mí me veían era por mis capacidades intelectuales, yo creo que nunca me daba cuenta si me miraban otra cosa, pero evidentemente donde yo estoy cuando mis compañeros me presentan dicen “la mujer más linda de la empresa” y yo, o sea dígame que soy la más inteligente, dígame que soy la más juiciosa, la más capaz, la más disciplinada, o sea lo demás cada quien podrá verlo por sus propios ojos y ha sido mira, casi que un tema de decir que no presto atención porque no puede uno vivir molestándose por cada comentario machista que hacen, que realmente son muchos, ya uno no tendría paz y vida porque en serio son muchos, o sea ya es “oiga, como está de bonita, que buena mano tiene ese man”, entonces yo soy ¿Cuál man? Oiga soy yo, yo soy la que está haciendo ejercicio, yo soy la que me peiné, o soy yo, con la mano de quién? O sea yo no soy una mata, si? Y allá no les da pena son “como está de buena” “ese man si tiene buena mano” no sé qué cosas, entonces yo créeme que yo porque yo digo estos manes ya no van a cambiar nunca, o sea hay manes ya viejos resabiados que incluso son pensionados de Ecopetrol y que trabajan en la empresa; y ni te digo pues cuando uno tiene que ir a Bogotá, que ya no está en uniforme, pues uno va a Bogotá y pues está en oficinas y pues se pone tacones, vestido, media velada, pues uno, allá todo el mundo está muy arreglado en esas oficinas, pues obviamente uno pues también va y saca por allá la ropa que una vez al año saca, porque con uniforme a toda hora. Entonces pues eso lo ven a uno y entonces es una cosa realmente molesta, es molesta porque ya uno, mira yo por ejemplo trato de abotonarme hasta donde más pueda, mira yo me abotono y al otro día me molestaban “que antes no me abotonaba” y yo decía, pero es que yo siento que no me miran a los ojos, me miran es allá, uno como que oiga, yo estoy aquí, que uno se voltea y como que uy, entonces es hartito.

Cuando uno está por ejemplo en los campos y va a los comedores, pues es que son una cantidad de hombres y uno entra: “ya conocías a Yulicita?, Yulicita es la más linda que tenemos en el oleoducto” por qué? porque se crea una cultura además por años, donde los manes de la industria, pues por cosas que se dieron incluso en barranca, las mujeres tristemente veían en los manes y así es porque conocí muchos casos, la oportunidad de tener hijos con un man que tiene plan educacional y pues eran manes con 4 y 5 mujeres, de tener unos buenos servicios médicos, entonces los manes se han acostumbrado que todas las viejas que quisieran.

¿Entonces tienen todavía como esa mentalidad ahí arraigada de que las mujeres, no sé, y es hartito, pero entonces uno dice que hago con esto? Yo particularmente manifiesto siempre mi incomodidad y mi molesta y “no diga eso” “por qué dice eso así, o tal cosa”, “no, no es así” como te decía, cuando “uy que buena mano tiene ese marido” ¿cuál mano? Si es que yo soy la que fui a hacer ejercicio yo fui la que tal cosa. Ya por ejemplo, ya está feliz “uy eso es porque hoy viernes llega el marido” pues claro que estoy feliz, no ve que es viernes, voy a estar con mi familia, voy a pasar fin de semana feliz, además todos los días estoy feliz, yo no necesito de que, pues si llega estoy feliz pero si no llega también, porque es que yo no vivo los demás días amargada, o sea como esa dependencia de que uno depende del hombre pa ser feliz o no? Yo no, o sea, yo no estoy infeliz el resto de semana, me alegra y me encanta que llegue mi esposo porque si no, no estar con él, pero los demás días no estoy en mi casa llorando, si? Entonces pues uno manifiesta sus cosas y cuando hacen sus comentarios; mira al punto que mis compañeros de oleoducto tienen un grupo de WhatsApp, hay dos grupos, uno de trabajo, serio y otro que es de pendejadas porquerías me imagino, por supuesto a mí no me tienen en ese grupo y el grupo entero dijo que no aceptaba que yo estuviera ahí porque les daba vergüenza conmigo. Hay como dos mujeres, pero son como, digamos que la ambiental es bastante, pues lleva como 12 años en la industria, entonces ya está como curtida digo yo, pues ella hace incluso a veces comentarios más duros sobre los temas; entonces no que les daba pena conmigo, entonces yo dije, no gracias, a mí no me metan ahí, para que Yuli nos esté regañando. Y pues ya trato que digamos ya ahortia ellos dicen, pues no Yuli ya se ríe, pues yo ni soy amargada ni nada y yo hablo con todo el mundo y me divierto y demás, pero hay comentarios en los que yo decía o chistes en los que yo decía, “no quiere preguntar que es” y yo decía no, prefiero no preguntar; porque yo sabía que iban a salir con cosas horribles. Pero si fue un choque, eso que yo no estoy en un campo y que yo estoy pues aquí, afortunadamente yo mi trabajo lo hago sola, si yo voy a campo, yo voy sola o voy con el conductor o a veces me acompaña algún compañero pero pues yo estoy con las comunidades y pues con las comunidades si no hay ese tema, ellos no, mujer u hombre, yo no siento pues que ellos hayan dicho uy doctora es que ud no puede porque es mujer. Además pues yo trato, que hay que montarse allá “ay que ayudar a la doctora”, no no yo puedo, no pues ni que yo estuviera coja o qué? Yo soy capaz de subirme. “ay doctora cuidado al bajarse de la chalupa” vea yo cuantas veces no monto en chalupa, yo me bajo.

Entonces pues aquí en el trabajo ya uno sale a las 5-6-7 bueno a la hora que salga y pues cada quien para su casa y pues cada quien está con su familia y todo, no es ese ambiente que se vive en campo. Y eso que los campos de la

empresa son una cosa maravillosa, porque tienen gimnasios, piscinas, chanas de tenis, chanchas de micro, canchas de futbol, digamos que tienen unas condiciones para que la gente pues haga otras cosas y despeje, ahora di tu cuando son containers por allá, ¿que hacen después de trabajar? ¿Encerrarte en un container? Yo nunca he trabajado pues así, cuando entre a la industria afortunadamente y una de las cosas por las que acepte es porque era acá y yo iba a seguir con mi vida familiar normal, no iba a perder eso, pero pues y no es fácil por ejemplo para mis compañeras que son madres que están en campo, pues todos los lunes salir, dejar niños y después los viernes volver y siempre es como complicado."

Entrevista 11.

5. ¿Cuál es su opinión de la situación laboral de los últimos años en Barrancabermeja?, (marcar el énfasis en la dinámica petrolera).

" Yo creo que a nivel operativo y a nivel directivo se quedaron una cantidad e cargos para mujeres también, tú siempre hablas de paletas, a pesar de que en el documento les dicen orientadores viales, pero a las mujeres paletas, en el tema del casino, muchísimas mujeres y todo ese tema del aseo, pero a nivel directivo también yo veo que las mujeres han ido incursionando y tengo la percepción que si uno quiere algo con rigor y orden son puras mujeres. El gerente de la refinería es muy amigo mío, no sé si pudiéramos hallar la forma de hablar con él, todo su equipo en su volumen más grande son mujeres entonces lo molestan, aquí en Bogotá le decían el harem de Orlando, porque él lo defiende así, que si uno quiere rigor y orden y que las cosa estén a tiempo toca poner mujeres.

Lo otro que yo veo es que en la industria cuando hubo el auge de Ecopetrol se empezaron a poner de moda las profesiones, una de las cosas que jamás se pensó que fuera a darse, se llamaba en la gente de HS pero entonces había ingenieros para el tema de seguridad industrial, ambiente y salud ocupacional. Había otros que se llamaban segurito, había como unos tres niveles y eso lo empezaron a estudiar ahí mismo en Unipaz mujeres muy bonitas, todas entonces yo algún día que fui a hacer una auditoria porque le pusimos una grabadora a algún muchacho para que grabara al que le estaba pidiendo plata, yo quería saber eso para poder denunciar quién era. No lo logramos, es muy difícil porque todo eso sucede y todo el mundo sabe y no... entonces entré y empecé a mirar y eso eran puras reinas de belleza, fui y le dije el gerente, le conté y le dije "¿ud sí se ha ido a dar un paseíto por donde están todas esas niñas de HC? Puras reinas de belleza, eso les deben hacer casting quién sabe de qué manera" y me dijo que yo como siempre especulando sin ninguna prueba y yo le dije "bueno yo solo le cuento que me ha impresionado el volumen de mujeres tan alto, tan jóvenes y tan bonitas, eso tiene algo que ver" Entonces alguna vez le pregunté a uno de los supervisores y me dijo "no es que una niña de esa viene a pedirle a uno un permiso de trabajo -con lo delicado que es un permiso de trabajo en caliente o e frio- si viene una niña de esas uno no le puede decir que no", fíjate cómo funciona eso hasta en un campo donde los riesgos de seguridad son tan altos pero hasta eso lo utilizan las mujeres. Yo no podría decir el número, pero lo que creo es que la disminución no fue solo en el nivel operativo, por ejemplo, todos los contratos de interventorías se acabaron y ahí había mujeres a la lata. Creo que eso afectó en volumen gigante".

6. ¿Cuál cree que es la proporción de trabajadores _____ en las diversas actividades asociadas a la industria petrolera?

- a. Según su genero _____
- b. Su formación académica _____
- c. Rangos de edad _____
- d. Origen de la mano de obra _____

"La industria del petróleo no es una industria para mujeres, no porque no sean capaces sino por la fuera, yo por ejemplo jamás vi en una broca a una mujer, los hombres que trabajan allá tiene una fortaleza física gigante, por ejemplo alguna vez que yo fui a un poso y nos sirvieron desayuno -yo iba a escribir una nota para un medio d comunicación de la empresa- a mí me dieron 7 huevos, media libra de queso, una taza de sopa de chocolate y cuando lo vi pensé que compartíamos los cuatro y me dijeron que ya le traían a los demás ese era el nivel de alimentación de estos hombres de este tamaño todos de dos metros por la fuerza que eso requiere. Yo nunca he visto una mujer en eso, pero si he visto que hay muchas actividades de la industria donde la mujer ha incursionado. Yo toda la vida he pensado que a las mujeres que no nos quedan grande nada y estoy segura que sin hombres podemos vivir felices, toda la vida se lo he dicho a todas las mujeres que se separan o de frustran porque no se han casado. Los hombres sin mujeres no pueden vivir, pero nosotras si podemos vivir sin los hombres. Incursionaron en temas como soldadura, tubería, pailera, yo vi e hice notas con mujeres trabajando en ese mundo horrible, porque es un ambiente

muy pesado de unas exigencias y unas extorsiones con el cuerpo de las mujeres... Yo no podría decir el número, pero lo que creo es que la disminución no fue solo en el nivel operativo, por ejemplo, todos los contratos de interventorías se acabaron y ahí había mujeres a la lata. Creo que eso afectó en volumen gigante.

mujeres también, tú siempre hablas de paletteras, a pesar de que en el documento les dicen orientadores viales, pero a las mujeres paletteras, en el tema del casino, muchísimas mujeres y todo ese tema del aseo, pero a nivel directivo también yo veo que las mujeres han ido incursionando y tengo la percepción que si uno quiere algo con rigor y orden son puras mujeres. El gerente de la refinería es muy amigo mío, no sé si pudiéramos hallar la forma de hablar con él, todo su equipo en su volumen más grande son mujeres entonces lo molestan, aquí en Bogotá le decían el harem de Orlando, porque él lo defiende así, que si uno quiere rigor y orden y que las cosas estén a tiempo toca poner mujeres.

Lo otro que yo veo es que en la industria cuando hubo el auge de Ecopetrol se empezaron a poner de moda las profesiones, una de las cosas que jamás se pensó que fuera a darse, se llamaba en la gente de HS pero entonces había ingenieros para el tema de seguridad industrial, ambiente y salud ocupacional. Había otros que se llamaban segurito, había como unos tres niveles y eso lo empezaron a estudiar ahí mismo en Unipaz mujeres muy bonitas, todas entonces yo algún día que fui a hacer una auditoria porque le pusimos una grabadora a algún muchacho para que grabara al que le estaba pidiendo plata, yo quería saber eso para poder denunciar quién era. No lo logramos, es muy difícil porque todo eso sucede y todo el mundo sabe y no... entonces entré y empecé a mirar y eso eran puras reinas de belleza, fui y le dije el gerente, le conté y le dije “¿ud sí se ha ido a dar un paseito por donde están todas esas niñas de HC? Puras reinas de belleza, eso les deben hacer casting quién sabe de qué manera” y me dijo que yo como siempre especulando sin ninguna prueba y yo le dije “bueno yo solo le cuento que me ha impresionado el volumen de mujeres tan alto, tan jóvenes y tan bonitas, eso tiene algo que ver” Entonces alguna vez le pregunté a uno de los supervisores y me dijo “no es que una niña de esa viene a pedirle a uno un permiso de trabajo -con lo delicado que es un permiso de trabajo en caliente o e frío- si viene una niña de esas uno no le puede decir que no”, fíjate cómo funciona eso hasta en un campo donde los riesgos de seguridad son tan altos pero hasta eso lo utilizan las mujeres. ”

7. ¿Salarialmente, cree usted que en los diferentes eslabones y empresas asociadas a la industria petrolera existen diferencias en el pago a hombres y mujeres por el mismo trabajo en Barrancabermeja? Si___ No___

"No, yo creo que las tasas salariales no discriminan, no, no yo lo ubico.

En obra civil, a pesar de que hay muchas mujeres queriendo el acceso, no las dejan por eso, porque es trabajo físico y en el sol.

No, no llegan ahí. Siempre piden hombres."

8. ¿Porque cree sucede esa situación?

"Muchísimo (ACOSO), por muchas razones, muchas de ellas son las mujeres que pagan de esa manera y no les importa, o sea, se ofrecen por eso, pero también viene de ambos lados. Alguna vez lideré un movimiento de las soldadoras de la refinería que, mientras a todo el mundo le daban el indefinido en sus contratos a ellas no, y me abordaron, las escuche y enlisté el número de persona que había. El doctor Alberto Calderón Zuleta era el residente de Ecopetrol y yo tenía la posibilidad de acceder al nivel de cualquier trabajador de cualquiera de los oficios de la refinería y llegar hasta presidente por la tarea que yo hacía, entonces en alguna oportunidad estaba almorzando con él y le conté que yo quería solamente, haciendo énfasis en que yo no estaba hablando de que se estuviera violado nada, que el escuchara a las mujeres soldadoras de la industria, que eran dos de producción y siete de la refinería y que me ayudara a mirar qué posibilidad había de que las evaluaran y dijeran objetivamente si era que no hacían bien su trabajo o cuál era el problema, por qué no tenían contrato indefinido— si se habían envejecido siendo soldadoras, entonces me dijo “tráemelas, yo me voy en el vuelo de las 5”, y me fui a buscarlas, las dejé ahí y me fui. Al final les dieron el contrato indefinido como al 80 por ciento de ellas, y de ahí para adelante se hizo seguimiento cada vez que Alberto iba.

Yo creo que tiene resistencia, también creo que tiene que ver con que esas mujeres jamás accedieron a cosas sucias, ellas me contaban que nunca se acostaron con un supervisor. Por ejemplo, tuve la oportunidad de conocer dos investigaciones en la industria, una de un jefe de relaciones industriales y otro del jefe del área de temporales, a él lo demandaron y a uno de ellos lo echaron de Ecopetrol porque extorsionaban a las mujeres pues debían tener sexo con ellos antes de que las contrataran, de manera que eso es común en el sector, eso existía. También tuve la oportunidad de ver que la extorsión no es solo a las mujeres, no solo es sexual, también es a los hombres, los supervisores piden plata, cosas, los trabajadores juntan su plata para tener una atención con el supervisor. Otra cosa que vi mucho es que cuando hay un delito sexual, pese a que descubren que es una pareja, la que termina

perjudicada es la trabajadora y no el trabajador. Hay dos casos, yo vivía en el barrio directivo y se filtraron unas foto de una pareja teniendo sexo el señor era ingeniero y la niña era temporal de un contratista, yo tuve a oportunidad de dar mi opinión y dije “¿a ese señor lo van dejar seguir viviendo en este barrio?, ¿no se supone que los valores son unos de los temas por los que se premia a la gente para darle una casa?” y el señor dio “no, pero es que estamos investigando”. La niña salió y el papa la sacó de la ciudad porque en una ciudad tan pequeña todas esa fotos se divulgaron, ella se fue el señor sigue viviendo ahí. En otro contrato encontraron a una pareja teniendo sexo dentro de un intercambiador, a ella la echaron y el señor sigue trabajando, y era sexo compartido era una relación consensada pero a ella a echaron y a él no, entonces yo decía “¿pero cuál es la razón para que esto suceda?”. "

9. ¿Conoce casos donde existan brechas salariales por género?

10. ¿Existen políticas públicas o empresariales que mejores la equidad entre hombres y mujeres en materia de Salarios y oportunidades?

Sí y es ilegal, es totalmente ilegal, viola todo. Pero cuando Carlos estaba, por ejemplo, le trabajamos a un borrador de política que no aprobó el consejo y cogimos la anterior. ¡Uy no, malísima! Se incluyen mujeres pero no está discriminado para que sea así, el que quiera acceso y los programas son maravillosos, los que hay en la ciudad.

11. ¿Cree que este es un tema importante para la industria?

12. ¿Para usted es importante?, por qué?

Yo lo que creo es que mientras yo estuve cerca del tema, las mujeres, y en especial las mujeres de estratos bajos, lo que pedían apoyo es para proyectos productivos ellas no querían ser empleadas sino dueñas de su tiempo. Yo lideré varios, uno de los que más amo con el alma es Copcrear que es de señoras que hacían las iguanas de Ecopetrol, con ellas iniciamos un proyecto para hacer juguetes y teníamos 104 señoras vinculadas. Y no sé qué habrá sido del futuro del proyecto pero cuando nosotros abordábamos eso había muchas mujeres interesadas en trabajar en la industria pero la mayoría era “no, yo quiero generar ingresos” y cuando yo estaba al frente del tema del empleo, iba a las reuniones de seguimiento de la política pública de empleo y a eso no se le daba importancia porque los representantes de las comunidades que iban allá iban era a pelear los trabajos de la industria, todo el tiempo su foco era beneficiar a la gente suya. Nosotros con la señoras del SENA me acuerdo que hacíamos mucho énfasis en eso. Trabajamos en cosas que les permitan a las mujeres desempeñar una actividad en su casa, sin embargo, hay entidades que lo hacen como Fundesmac que tiene un programa de crédito para (Audio dañado) en el mismo banco de la mujer, doña Guillermina con el programa de Olla Comunitaria, Merquemos Juntos también presta plata para que las mujeres puedan tener sus propios proyectos productivos, porque la industria no va a generar más empleo y el nivel de desempleo es gigante. La baja de los precios del petróleo se tiró la economía, la ciudad está en una depresión gigante, yo soy víctima de eso. Es muchísimo mejor tener opciones para que las mujeres puedan sacar adelante sus negocios, el problema son las relaciones interpersonales, en todos los proyectos que lideré el problema más grave era la relación interpersonal de las mujeres, hasta denunciaban a la guerrilla por no ser capaces de dimir sus conflictos.

13. ¿Quiénes deberían encargarse de este tema en las empresas? ¿Comunidad? ¿A nivel regional o local?

"Yo no lo veo, veo que hay un interés y una preocupación grande por atender la problemática relacionada con el empleo, pero no de ir con un factor diferenciador para las mujeres, no lo conozco.

En Barranca, el centro de estudios regionales se hace ese análisis periódico de oferta y demanda, pero yo nunca vi que hubiera un programa que permita abordar a la disminución del desempleo para las mujeres. No específico, es general."

14. Finalmente, que recomendaciones deberían seguirse en este tema en Barrancabermeja.

"Empezar a hacer la trazabilidad al tema, que uno pudiera tener cifras claras. Yo soy muy orgullosa de lo que el SER hace, primero porque yo me la inventé y entonces, antes de que eso se creara, nosotros no teníamos cifras de nada, nunca se iba a campo a hacer nada y hoy la ciudad tiene información actualizada, eso es importante, yo creo que la recomendación sería en función de hacer énfasis en eso, no sé si en los últimos dos años el CER lo haya hecho porque yo veo en los informes que publica ya cifras de mujeres.

Son análisis de género que han hecho, pero sobre la información de 2013 recogida de la encuesta hogares, están buscando de hecho apoyo para una financiación de una tercera encuesta.

Mientras este señor sea alcalde no va a pasar nada. A Richard ni lo atiende. Es para la Cámara de Comercio porque es un nicho de corrupción entonces el todo lo está sacando por ahí."

Entrevista 12.

5. ¿Cuál es su opinión de la situación laboral de los últimos años en Barrancabermeja?, (marcar el énfasis en la dinámica petrolera).

"Cuando yo llegue a la agencia de empleo, la agencia de empleo era relativamente nueva, había logrado su autorización un año antes, yo llegue a la agencia de empleo en el 2014, a finales del 2014 y estuve todo el año 2015. Entonces era algo que el Sena lo venía manejando pero digamos que "CAFABA" empieza a entrar al corregimiento El Centro que es uno de los territorios de mayor influencia del área de hidrocarburos entonces eso empezó de pronto a incomodar un poco a asuntos que por mucho tiempo habían estado como manipulando el tema laboral en el sector de HC, entonces en Barrancabermeja se manejaba era un tema de grupos de personas que eran los intermediadores laborales por decirlo de alguna manera, pero todo como en algunas ocasiones por medio de la fuerza, de amenazas y cuando la agencia de empleo empieza a aparecer pues rompe un poquito toda esa estructura y al principio las personas de pronto no creían en la agencia de empleo y de hecho todavía se escuchan comentarios que eso manipulan las vacantes, en fin. Pero eso fue como una opción para las personas de lograr por lo menos tratar de conseguir a través de una plataforma y no a través de una persona que gestionara su hoja de vida y que por esa gestión les cobrara un porcentaje o una cuota que en ocasiones llegaba a ser mensual, entonces la agencia de empleo empieza a entrar porque cree como en ese momento en la propuesta del ministerio del trabajo y empieza a presentar la oferta institucional que tiene: los cursos, esos fueron servicios muy innovadores para las personas porque si bien no lograban aplicar a una vacante, lograban de pronto mejorar un poquito más su perfil laboral ocupacional, entonces había algunos que estaban esperando un poco una oportunidad, también tenían la oportunidad de capacitarse, de formarse y de cerrar un poquito esas brechas que tenían.

En ese año o en ese tiempo estaba muy fuerte el tema de las normas internacionales entonces a través del operador de Cafaba lográbamos hacer convenio para que la gente pudiera certificarse en ese tipo de normas. Eso de pronto que le creó un plus a la agencia de empleo y la gente empezó a verlo un poco, no fue de una vez, pero un poquito más amigable porque tenían unos beneficios que no lograban con las personas intermediadoras que a nuestro juicio eran ilegales.

Lo más como significativo en esa época es que a pesar de las amenazas, porque nos amenazaron en muchas oportunidades, al principio cuando se llegaba a explicar en qué consistía el tema de la protección al Cesante, el tema de agencia de Empleo y toda la oferta institucional, los auditores eran totalmente desocupados, si lograban llegar 10 personas era mucho y después llegaba un personaje conocido de la región y los alentaba, los incitaba y amenazaba entonces la gente se iba y uno quedaba totalmente solo en el auditorio. Pero después seguimos intentado y se logró algo que fue en el momento muy difícil y preocupante porque hicimos con la primera feria laboral en el corregimiento el centro, desde la APE pero ahí se unió Ecopetrol, OXY e incluso la alcaldía; en ese momento estas personas se oponen, en la madrugada porque hicimos un montaje, rociaron las carpas con gasolina, nos llamaron nos amenazaron, que no nos garantizaban la seguridad y yo creo que ahí como que la historia se partió porque todos los jefes de las instituciones y los representantes dijeron: mantengámonos ahí fuertes y nos habíamos reunido previamente con la comunidad, y la misma comunidad ese día llevaron iniciativas productivas porque iban a exponerlas a las diferentes empresas para decir mire, aquí estamos haciendo algo incluso alterno al tema de industria, entonces tenemos personas que estaban trabajando el tema de procesar aceite de coco para lograr el aceite, personas que tenían ideas de tema de una empresa de reciclaje y esas mismas personas que fueron las de la comunidad, en el momento más fuerte de la feria que es cuando empieza como un combate entre las personas que no estaban de acuerdo, fue la misma comunidad la que defendió a la agencia de empleo, entonces las empresas lo que decían es pues hubo un punto de quiebre pero la historia de la intermediación no volvió a ser la misma porque por primera vez se divide la comunidad y hay ya los que estaban a favor y estaban en contra y eso como que arrinconó un poco a estos intermediadores porque se dieron cuenta que ya ni porque gritaran o amenazaran la gente se les iba a quedar callados, entonces la gente les gritaba que ya estaban cansados y que ellos iban a defender a la institución, hubo guerra de huevos. Eso fue en el 2015. Pero desde ese momento empieza toda una estrategia que monta creo que HC, pues varias instituciones que se unieron al SPE y de hecho creo que incluso el Ministerio del Interior y empiezan a identificar a estas personas que eran las que estaban ofreciendo esta intermediación y se dieron ordenes de captura. Entonces la gente empieza a ver por primera vez que para mí era lo que se rescataba que el Estado y las instituciones empezaban a hacer más presencia, ya se empezaban a formar del lado de la comunidad, de no dejarlos solos, de defenderlos, de cuidarlos y ellos empiezan a sentir como un respaldo, esas

mesas fueron algo muy valioso en el Corregimiento El Centro porque repito que es como el área de mayor influencia, porque ellos empiezan a sentir que por fin la institución los está escuchando.

Actualmente no sé cómo está la situación, actualmente está operando la Agencia de empleo en el corregimiento el Centro y eso fue algo, incluso ni siquiera el SENA se metió. Cafaba entró y ahí están prestando el servicio; no sé si actualmente lo estén haciendo, yo creo que sí, pero eso lo que uno siempre escuchaba era que pues por lo menos se había logrado entrar.

Hace por ejemplo 6 meses creería yo, incluso con la nueva entidad con la que estoy trabajando que es la gobernación, hubo una sesión descentralizada de la asamblea departamental de Santander y era tan valioso ver que ya la comunidad estaba tan organizada y ellos mismos reconocían que esas luchas que eran tan tediosas, en este momento ya estaban dando frutos. Entonces ya era una comunidad más organizada y al principio eran solo peleas y no se llegaba nunca a nada, pero ahora no, el discurso lo cambiaron y ya pasaron de la pelea a propuestas y que las instituciones las aceptaron y empezaron a ejecutar cualquier cantidad de estrategias y proyectos. Es algo que, incluso desde el 2009 con una asociación que había allá (agrotec) ellos empiezan a tocar todas las puertas y ninguna institución los escuchaba, ellos insistían e insistían y cuando yo fui con la gobernación vi que ya han cambiado mucho y se ve que están tomando el control de muchas cosas y de una manera ya más pacífica y con más argumentos y credibilidad. Entonces yo creo que todo eso se debió a esa intervención que hizo el Estado a través del SPE, porque sí se notó muchísimo el cambio. Todavía siguen cositas, como por ejemplo que la gente se tiene que ir a vivir allá, que todavía hay como ese cierre que solamente la gente del corregimiento del centro puede trabajar allá y difícilmente permiten que la gente de Barranca trabaje allá, aunque las partes siempre van a decir lo contrario, los de barranca dicen que los del centro no los dejan entrar y los del centro dicen que eso está lleno de gente de barranca pero uno siempre les trataba de decir, venga pero es que el corregimiento el centro es de Barrancabermeja, es lo mismo porque Barrancabermeja es el municipio, el centro es un corregimiento, pero siempre se notaba esa frontera que le llamaban las fronteras invisibles pero era muy marcada. Uno noto el cambio, al principio la gente llegaba y se paraba en la Agencia de empleo a gritar y gritaba cosas fuertes, a romper la cartelera de vacantes, no creían. Ahora uno va a la agencia de empleo y para empezar es muy bonita, cambio muchísimo y la gente de manera organizada va, hace su consulta, aplica a sus vacantes. Personalmente yo creo que falta como un poco de intervención del ministerio en cuanto a efectivamente el empleador sube la vacante y tiene ya la persona como señalada solamente le dice baya y postúlese entonces como tratar de lograr que de alguna manera eso se evite. Hay personas que todavía dicen ay es que uno se postula y se postula y nunca lo llaman.

Incluso hay una anécdota, que una vez llegamos a abrir la agencia de empleo y habían dos filas, una de los trabajadores que acababan de terminar el turno contratistas, incluso llegaron con el overol puesto de una empresa x y la otra fila la gente del común que venía por su lado, se armó una guerra ahí porque decían, mire de la otra empresa ya postularon; entonces uno dice cómo no, eso no permite que la gente crea en la plataforma. La verdad veíamos el decreto, la norma y no entendíamos como llegaron dos filas aparte.

Incluso cuando se formulaba el perfil uno a veces veía que ya venía como listo, porque eran cosas tan específicas y de hecho que el siempre venía ejecutado la labor ahí era el que heredaba el puesto y el perfil estaba como tan ajustado a él precisamente, cuando uno notaba esto uno llamaba al empresario, los hacía como entrar en razón y les decía mire, trate de mirar otras opciones, trate de hacer varias entrevistas, hay buenos perfiles también, no niegue la oportunidad a otra persona, entonces ahí intentaban, realmente porque yo me desvincule desde diciembre del año 2015 no sé si eso ha cambiado un poco, si ya lo están regulando un poco más no tengo conocimiento y salí del tema del sector laboral a otra parte."

6. ¿Cuál cree que es la proporción de trabajadores _____ en las diversas actividades asociadas a la industria petrolera?

- a. Según su genero _____
- b. Su formación académica _____
- c. Rangos de edad _____
- d. Origen de la mano de obra _____

"Precisamente yo consultaba lo mismo, o sea sí se nota efectivamente que predomina la mano de obra masculina, pero entonces la misma empresa me explicaba, mire es que lo que pasa es que los trabajos en la industria son trabajos fuertes que requieren de un esfuerzo físico muy fuerte que difícilmente lo puede ejecutar una mujer. O sea no es porque no creamos en el trabajo de la mujer, el asunto es que son trabajos a rayo de sol, son trabajos que tienen que manipular, son trabajos que requieren herramienta pesada y muy difícilmente lo puede hacer una mujer Entonces yo pensaba en eso y yo decía bueno y no es que haya una diferencia O es que de pronto haya una

inclinación sino que el mismo trabajo de Industria como tal exige un esfuerzo físico muy grande que yo Considero que difícilmente lo puede soportar una mujer. En la industria del petróleo siempre la mujer es la que por ejemplo es la guía en la vía de pronto en vigilancia Sí como que labores que no requieran esfuerzo físico por eso es que obligatoriamente creo yo que siempre se va a notar da la diferencia.

No, o sea se requiere hoy o no sé si el hecho de que dijera obrero y no pusiéramos de pronto Obrera Pensaran que era sólo hombres pero no. Si llegaba una mujer y se quería postular y cumplía los requisitos de la vacante se hace yo no recuerdo en el momento tener muchos casos así. Por ejemplo si dicen se requiere tubero 1A, entonces yo creo que si existiera una mujer que tiene el perfil se postulaba, pero difícil una mujer que tuviera ese perfil. Yo no sé si al formular ahora es que caigo como en cuenta si al formular la vacante la mujer sentía excluida. Pero si llegan mujeres con el perfil se postulaban normal pero casi nunca vimos el caso de una mujer que quisiera de pronto acceder a la vacante.

La verdad es que en ese momento muy pocas empresas de la industria yo diría ninguna en el momento en el que yo estuve ahí propuso vacantes para primer empleo porque el argumento que siempre nos daban era el siguiente, mire es que sólo somos contratistas y que máximo nos dan una orden de servicio de seis meses y como el programa decía que debía garantizar por lo menos un año a la esperanza del programa, entonces ellos decían no nos podemos comprometer a contratar a aquellos que podían contratar 6 meses y después le podían renovar porque también hay unas condiciones que el muchacho las cumpliera uno entonces ellos decían que tal que el muchacho si las cumplía pero nosotros nos cancelen la orden de servicio porque nos dan 6 meses nunca nos dan así como una estabilidad. Entonces con la industria siempre tuvimos el inconveniente y con la industria en el tiempo que yo estuve, nunca propuso vacantes para ese programa, las vacantes que logramos conseguir en ese momento eran por ejemplo para bancos por ejemplo para empresa o digamos de ingeniería; pero entonces les hacían era como más que todo como consultorías. Había una empresa hay una empresa en Barrancabermeja que procesa derivados y sacaba productos como el varsol y esos productos y ellos por ejemplo publicaron vacantes poquitas pero publicaron. En la industria Cuando hacemos visita a las empresas que se trabajaban directamente con las empresas que estaban ese era el argumento que siempre nos daban, no yo no le puedo garantizar el año de experiencia al joven y ese era el inconveniente.

Si ellos nunca hacían como la diferencia si era mujer o era hombre a ver me acuerdo de una empresa, que la primera que me propuso una vacante fue una empresa de ingeniería no era necesariamente la industria y ellos contrataron a una joven ingeniero industrial recién egresada habían papelerías que también contrataron a jóvenes egresados del tema de por ejemplo gestión documental del tema de no me acuerdo el programa cómo se llamaba como de mercadeo.

Había por ejemplo una empresa educativa sí como un instituto que propuso vacantes pero no se postulaban, esa era otra situación que luego si lográbamos vacantes pero la gente no se postulaba. Exactamente si no era de la industria Entonces no les interesaba Entonces por ejemplo que un banco requiere asesor comercial era difícil la colocación incluso porque no se postularon por ejemplo como en el sector comercial vendedores era muy difícil y que la gente siempre como que se prepara para todo el tema de la industria Entonces por ejemplo la manipulación de alimentos casi todos se postulaban era alas de casinos a las empresas contratistas que suministraban alimentos y eso a trabajadores de la empresa Entonces eso apuntaba casi siempre era a esa vacante. "

7. ¿Salarialmente, cree usted que en los diferentes eslabones y empresas asociadas a la industria petrolera existen diferencias en el pago a hombres y mujeres por el mismo trabajo en Barrancabermeja? Si__ No__

"Yo la verdad nunca lo noté, la única diferencia era por la labor no, por el oficio entonces obviamente que a un era como guía Vial que comúnmente le llaman el paletero sí obviamente a ese le espera un menor salario que a un patiero o algo así entonces al paletero siempre contrataban a las mujeres que se postularon a este tipo de vacantes entonces la verdad yo nunca vi a las mujeres postuladas a otro tipo de vacantes entonces ahí estaba la diferencia no por ser mujer o hombre yo estoy segura que no era por el género sino por el oficio Entonces el oficio no permitía que se pagará más un soldador semana vaya 2000500 y un poquito más pero si se hubiese postura una mujer Pues y nunca la vacante se discriminaba algo así.

Digamos que eso se miden las escalas de Ecopetrol Sí porque ellos no podían desconocer eso y de hecho algunas empresas eso sí lo sé actualmente tienen licitan se gana el contrato y pretenden contratar a la gente y tienen desconocimiento de las condiciones del trabajador por parte de Ecopetrol, entonces por ejemplo actualmente una empresa de esas subcontratistas una empresa grande con Ecopetrol contrata los trabajadores y los trabajadores le empiezan a decir, mire las tablas de Ecopetrol dicen que usted me tiene que pagar tal cosa de auxilio como muy parecido a lo convencional que tiene un trabajador de Ecopetrol como que a veces los tomaba por sorpresa entonces

tengo entendido que ellos tenían que pagar el salario era de acuerdo a las tablas que daba Ecopetrol para no desfasarse en el momento en que de pronto el trabajador empezaba a exigir lo que allá ellos en sus convenciones y en sus acuerdos lograban convenir con Ecopetrol Entonces es de empresas subcontratistas no podían desconocer esas condiciones porque si no los presupuestos en últimas no les daban pero normalmente era regulado por las mismas tablas que Ecopetrol daba."

8. ¿Porque cree sucede esa situación?

9. ¿Conoce casos donde existan brechas salariales por género?

"Es que en la misma vacante como tal nunca se hacía la diferencia, se requiere por ejemplo manipulador de alimentos y nunca yo me atrevo a decir nunca vi una vacante que dijera entre las edades de tal Y tal, o sea ahí era abierto. La mayor parte siempre pasaba era que la persona ya venía trabajando por mucho tiempo se le acaba el contrato como la exigencia es exigir vacantes eso le decía publicarla, pero le daba al mismo trabajador el trabajo, pero la vacante no se exigía rango de edad, se ponía casi siempre era preferiblemente personal del corregimiento el centro. Pero porque ellos también tenían que cumplir con el porcentaje que se les exigía de contratación de personal del área de incidencia. Eso era lo que generaba las batallas en la agencia de empleo porque empezaba la guerra entre la gente que vivía en la parte urbana en Barrancabermeja como tal y los del corregimiento el centro entonces para que publican la vacante si ya contraten los allá y no se pongan a publicar acá a la vacante. era la única cosa fuerte que siempre estaba en la vacante que se generaba discriminación, nunca había tema de edad, nunca había tema de género, sino el tema del territorio eso era el impedimento en las vacantes y ahí se había problema por eso pero entonces no podíamos dejarlo porque eran unos acuerdos que se habían hecho, entonces uno decía preferiblemente porque no quería decir que si no se presentaba nadie del corregimiento podía contratar a alguien de Barrancabermeja al principio era fuerte esa diferencia.

En ese momento lo que se exigía era el certificado de territorialidad que después se convirtió en una mafia, pero por ese certificado era que uno porque ellos podían decir la dirección corregimiento el centro campo 23 tal. Pero si el certificado de territorialidad no lo indicaba uno llamaba la persona y le decía, miré halle su certificado de territorialidad para uno corroborar efectivamente que la dirección que ud tiene el sistema si es el lugar de su residencia de su domicilio, entonces algunos ya la subían a la plataforma otros si tenían unos códigos. Luego en la alcaldía sacaron unos códigos de seguridad porque los estaban falsificando, entonces siempre se entraba a la plataforma de la alcaldía para verificar que el certificado de territorialidad que x usuario había subido a la plataforma era real o no, muchas veces nos dimos cuenta que eran falsos, entonces era como un código de barras que tenía para lograr la seguridad de ese documento porque ese era el documento que nos permitiría saber si la persona era de X o y territorio."

10. ¿Existen políticas públicas o empresariales que mejores la equidad entre hombres y mujeres en materia de Salarios y oportunidades?

"El tema del acuerdo que había de la política pública Era que tenía en temas muy importantes pero como muy generales y muy difíciles como de aplicar Sí porque traía como enunciados, enunciados pero a la hora de una empresa a buscar y acogerse a lo que decía o señalaba la política era muy difícil porque no tenía como las herramientas, entonces por ejemplo se le van a generar unos beneficios de impuestos a las empresas que contraten en mayor número de mujeres o de mujeres cabeza de hogar o de hombres así o sea las condiciones que señalaba la misma política para el empresario aplicarla. ¿Pero la ruta por ejemplo que me dice A dónde llevo los documentos? o cómo es que van a ser el beneficio? no sabían cómo hacerlo entonces siempre se escuchaba decir la frase popular era la política pública existe pero sin dientes, era lo que la gente siempre señalaba, ahí está pero eso no tiene dientes. O sea, cómo hacemos que eso lo que sonaba bien lo podamos aplicar, Cuál es la ruta? a qué oficina voy? a donde me dirijo? ¿Qué tengo que hacer? nadie sabía Y eso estaba como ahí, pero cómo la aplicaban no sabían. y siempre seguimos con el tema porque eso venía desde el 2008 y todo el mundo tratando como Bueno apliquemos, apliquemos pero luego ya pasaron al tema de vamos a reformular; le íbamos a incluir otras cosas empezando porque la ley de protección al cesante fue posterior, entonces dejaba por fuera muchas cosas pero mientras hasta donde yo estuve ahí nunca la lograron modificar, o sea hacían reuniones y mesas de trabajo pero a la hora de llevar la propuesta al concejo pues hasta ahí llegaba y no había como algo que impulsar y llevar hasta el fin todo el mundo sabía que necesitamos modificarla, pero llegamos a las mesas de concertación Y esa era la otra pelea todo el mundo poniéndose de acuerdo Entonces se la pasaron como de mesa en mesa, en mesa y la política siguió igual. Ahora como te digo no lo sé pero en ese momento la dinámica fue así.

Yo no sé si actualmente lo están haciendo porque en algún momento me llamaron de allá de la agencia empleo porque estaban organizando un tema como de empoderamiento de la mujer y estaban organizando un tema de algo

de iniciativas productivas con mujeres. Claro el servicio público de empleo puede ser la herramienta para lograr como centrar eso y apoyar un poco en esa ruta a mí sí me parece, porque el servicio público de empleo cuando el tema de víctimas, yo no sé exactamente todavía se integró a través del servicio público de empleo, se logró como caracterizar y enrutar un poco más fácil el tema de víctimas entonces a mí siempre me ha parecido que el servicio público de empleo es como la institución; por decirlo de alguna manera o la herramienta que puede ser idónea para todas las cosas por la trayectoria que trae. Ellos arranca como de cero, bueno vamos a poner en regla las intermediaciones laborales ilegales y vea por ejemplo acá en Bucaramanga hay y acá si funciona súper, acá sí las clínicas se vinculan, acá la caja que utilizamos es la caja de cajasan; ellos tenía muchísimas vacantes de otros sectores el tema en Barranca era que como allá predominaba el tema de la industria entonces las otras vacantes no se veían tan atractivas al lado de la de la Industria Pero entonces la herramienta del servicio público de empleo si funciona y cualquier cosa que se les pueda ocurrir a ellos por ejemplo nosotros en un momento dijimos, vamos a dedicarnos al tema de cierre de brechas de personas en condición de discapacidad y logramos hacer cositas y era chéveres.

Entonces es como que va entrar en el servicio público de empleo y apropiarnos, entonces la gente se vinculaba y le gustaba entonces buscamos por ejemplo con red Unidos, bueno vamos a dictar un curso de servicio al cliente, entonces como red Unidos ya tiene caracterizadas a las mujeres Entonces digamos que nos envíen a las personas desde allá y les aplicamos la ruta y les enseñamos a mejorar su perfil laboral. O sea lo más bonito de esa experiencia fue que logramos como articular a todas las ofertas institucionales, entonces si en el servicio público de empleo no había llama vamos a la alcaldía y si en la alcaldía había, abría un espacio a través del portal a través de desarrollo económico y si ni la agencia ni la alcaldía lo tenían entonces llamábamos a red Unidos y ellos también tenían de pronto presupuesto, entonces por ahí empezamos y uno podía tener como la base de datos de todo y a la hora de todo el mundo presentar sus informes o estadísticas nos compartíamos la información y sentía que había un trabajo muy articulado; por ejemplo la superación de la pobreza extrema entonces una estrategia era tengamos vacantes disponibles para personas en condición de pobreza extrema entonces uno notaba que había articulación institucional porque lo que no logramos en un lado tocábamos puertas.

Se iban de la agencia, alguna cosita se llevaban, así sea pregunte el curso, preguntaba por el curso y así sea que logramos gestionar el sisben así fuera con una llamada a la alcaldía y le mandamos el usuario allá pero era también yo creo por el convenio que existía entonces había mucha comunicación entre la agencia de empleo y las otras instituciones o programas."

11. ¿Cree que este es un tema importante para la industria?

12. ¿Para usted es importante?, por qué?

Pues es que yo no sé si es una excusa de ellos señalar: es que es el oficio, el oficio. No sé si de pronto entonces superamos ese discurso diciendo bueno, pero vamos a entrenarlas a ellas, vamos a hacerles también a ellas el curso de soldador. De pronto si ellos se interesaran en preparar a la mujer y en fortalecerle el perfil laboral de pronto veríamos más mujeres en la industria. Yo creo tal vez que decir que es la ocupación o el oficio es muy pesado para ellas es lo que sierpe la gente se ha acostumbrado a escuchar eso, por es yo misma también tengo ese discurso, de decir: no, no se postulen, o no, es que es normal que no se postulen porque qué va a hacer esa mujer allá, metiendo tubos en la tierra. Y si de pronto la empresa, como tú dices, empieza a tener acciones tendientes a lograr vincular más mujeres pues tendría que la empresa dedicarse a ejecutar alguna estrategia o programa que primero motive a la mujer y si viene de la misma industria de que la mujer lo puede hacer, imagínate tú un curso allá de algo así y que se vinculen mujeres, que desde la convocatoria diga que solo para mujeres, empieza a quitarnos esas vendas y empieza a mostrarnos que la mujer también lo puede hacer. Porque solamente nos lo decían pero nunca lo demostramos, o sea nunca vimos allá una muchacha subir a una torre de esas o perforación nunca se ha escuchado, es a los hombres los que lo hacen. Pero mira que solamente hasta ahora que me lo estás preguntando es que lo analizo, pues si verdad, pero entonces si tendría que hacerse o un programa o un proyecto o una estrategia que ayude a que la mujer empiece a ocupar ese lugar; preparándola primero que todo y ahí sí tendríamos que hacer como todos los programas que sacan, algún proyecto o alguna campaña que haga que los empresarios propongan vacantes para mujeres y no para hombres.

13. ¿Quiénes deberían encargarse de este tema en las empresas? ¿Comunidad? ¿A nivel regional o local?

14. Finalmente, que recomendaciones deberían seguirse en este tema en Barrancabermeja.

"Pues sí yo creería que sí y es la siguiente en Barrancabermeja a raíz de la situación económica éste y como yo trabajo también el tema social, muchos hogares se han destruido y muchos hombres se fueron se fueron de barranca dejaron las esposas los hijos y tú perfectamente encuentras en una cuadra que todas hacen postres para subsistir. Allá el producto que más se vende es el postre, pero ellas mismas inventan y Venden o cosa en el capuchón y se

pagan allá en la puerta de la empresa a venderlos a \$10000, pues yo no sé y pensando en eso qué cerraron muchas empresas y muchas empresas se fueron, pero lo que queda y no podría darle pronto la oportunidad de la mujer porque junto con las empresas los hombres se fueron. Si tú miras mucha gente, muchos hombres se fueron para Reficar se fueron para Yopal dónde están saliendo cosas, porque tú sabes que esa parte, eso es muy estacionario, entonces donde haya proyectos salen corriendo para allá.

Entonces aprovechando esto y como en aras de ayudar a la mujer que quedó en barranca atendiendo los niños en la casa ¿De qué manera de pronto la empresa puede incentivar un poco mejorar el perfil laboral?."

Entrevista 13.

5. ¿Cuál es su opinión de la situación laboral de los últimos años en Barrancabermeja?, (marcar el énfasis en la dinámica petrolera).

"Pues en Barranca el mercado laboral está un bastante bajo, técnicamente el trabajo allá es en la refinería, pues ahoritica están haciendo unos mantenimientos a la refinería entonces el mercado laboral se detiene, pero eso es 1 mes, 2 meses por mucho, después vuelven. En el campo de la Sira infantas que es donde yo estoy, donde yo vivo, la parte laboral está bastante alta, hay bastantes empresas, la perforación está bastante buena y quieren en Ecopetrol como llegar a un tope, entonces la parte laboral está bastante buena.

Uy ahí sí disminuyo muchísimo, nosotros veníamos hace 7 años, teníamos 7 años aquí continuos en los que había buena demanda laboral y vino el bajón del petróleo y claro de un 100% escasamente estábamos trabajando por ahí el 30% y fue bastante fuerte para la mayoría de personas que veníamos acostumbradas a estar trabajando constantemente."

6. ¿Cuál cree que es la proporción de trabajadores _____ en las diversas actividades asociadas a la industria petrolera?

- a. Según su genero _____
- b. Su formación académica _____
- c. Rangos de edad _____
- d. Origen de la mano de obra _____

"Es un campo bastante fuerte, bastante competitivo, digamos que la parte de soldadura, hay muchos soldadores ya, la gente se ha ido capacitando muchísimo, yo tengo ya 10 años de estar en la parte de la soldadura, hace 10 años no había tantos soldadores como los hay ahorita, es bastante entonces le toca a uno competir siempre.

Uy claro habemos muy poquitas mujeres, y digamos que sí hay mujeres que se capacitan en eso, pero es bastante para que se incluyan en esta rama o sea en la industria que entren a trabajar es bastante complicado.

La verdad yo no sé, he estado de la mano de mi dios y he contado con mucha suerte porque desde que yo salí del Sena inicié taller de soldadura con un contratista y así sucesivamente uno se da a conocer y pues como yo era la única mujer aquí. Pero no, no porque sea mujer, sino porque tocaba competir con los hombres y era par a par.

Si claro, la verdad la parte de la soldadura en lo que yo hago no es para estar moviendo tubería, o sea yo tengo los ayudantes y las personas que se encargan de eso, el pailero, el tubero que son los que se encargan de preparar lo que nos toca hacer. Y digamos por ser mujer, no voy a decir que todos le hagan a uno, pero sí uno hace a la medida de uno, uno hace las cosas.

No solamente en la Cira infantas en Barrancabermeja, a nivel nacional hay muchas mujeres que desempeñan diferentes cargos y no, son muy buenas. Aquí también hay mujeres que son albañiles, muy buenos albañiles también, hay mujeres que manejan maquinaria pesada, montacargas"

7. ¿Salarialmente, cree usted que en los diferentes eslabones y empresas asociadas a la industria petrolera existen diferencias en el pago a hombres y mujeres por el mismo trabajo en Barrancabermeja? Si___ No___

8. ¿Porque cree sucede esa situación?

9. ¿Conoce casos donde existan brechas salariales por género?

"Pues sí, hay muchísimas, hay muchas sospechas acá que de pronto lo ven a uno y parece como fácil lo que uno hace. El Sena ha abierto mucho esas puertas, abren un curso y ya no es que tenga que ser hombre el que tenga que hacer ese curso, no, pueden meterse mujeres. Y hay muchas que lo hacen; hay unas que empiezan el curso y dicen, no eso no es para mí y hay otras que sí, pero es difícil que ya en la empresa las aceptan por lo mismo, por la competencia que hay en cuestión de hombres. Ahoritica, mejor dicho, si habemos 10 mujeres por la obra, de pronto le dan la oportunidad a una y el resto son hombres. Y como antes el soldador era el soldador que se quedaba ahí

hacia su junta y se quedaba quieto no, ya ahoritica es uno, si no tiene nada que hacer mirar que otra cosa puede hacer.

Sinceramente en mi caso no DISCRIMINACIÓN, pues la verdad hay muchas personas que se han asombrado porque estamos en una planta y se quedan mirándolo a uno, ¿eso es un hombre? No eso es una mujer y se quedan asombrados. La verdad no he sentido en ningún momento, no sé si por la forma de ser mía o porque ya llevo muchos años aquí, que ya me conocen muchísimo, me distinguen muchísimo entonces no. Y saben mi forma de trabajar y todo eso y pues no, no he tenido hasta el momento, no.

Pues al principio llegaban, ah ¿ud viene para el cargo? Entonces lo miran a uno, ud si es capaz con una pulidora, usted es capaz con un equipo anti cortes y yo decía claro que sí, entonces ya ve, no. Normal, la verdad cuando estudié en el Sena salí como bastante preparada y no, me ha ido muy bien gracias a Dios.

Si le cuento que después de tantos años uno escucha que una soldadora que Yoli, no he tenido el gusto de conocerla, pero sí distingo a Ana ella es muy buena soldadora, está en la parte de argón; y distingo otra chica que trabajo en refinería también es muy buena; y una persona que también ha tenido la oportunidad de trabajar en varias empresas. Y aquí Deisy, Deisy es la otra niña de aquí del corregimiento que también está (Soldadora), aquí básicamente somos las dos y hemos trabajado en empresas grandes también.

Eso sí, yo la verdad he estado trabajando con machos, como dicen con hombres y el vocabulario del hombre siempre es, o sea hay unos que son muy respetuosos en cuestión de forma de hablar y hay otros que no, pero yo no sé, yo no les paro bolas, se acostumbra uno. Por boca, ellos pueden decir todo lo que quieran, lo único es que no vayan a tocarlo a uno ni nada de eso en ese sentido. Entonces uno como que desde un principio les hace ver eso y ya. La verdad nunca he tenido inconvenientes con ningún compañero en el sentido que empiecen a ir a faltar al respeto con las manos, ¿sí me entiende? Con la boca todo lo que quieran, no les paro bolas, pero en cuestión de que le falten a uno al respeto con las manos, que lo empiecen a tocarlo a uno hasta allá no.

O sea, el trato es como si estuvieran tratando con otro hombre, pero es una mujer y eso también está en uno. Ellos saben que conmigo, yo no voy a igualarme con ellos, o sea lo hablo por mí, aunque hay otras compañeras que el vocabulario es igual al de ellos. Yo hablo por mi caso, yo desde un principio no soy de malas palabras, ni nada de eso entonces ellos saben que yo no les voy a decir una mala palabra, entonces cuando están delante mío pues ellos no son groseros en ese sentido, yo no sé yo me la llevo muy bien con ellos.

Cuando los ingenieros o los supervisores hacen una charla: "mire tenemos aquí una mujer, hay que cuidarla, estar pendiente de ella, si necesita ayuda, colaborarle; tampoco es que se lo van a imponer" hasta el momento no.

Mire que nunca había tenido la oportunidad de trabajar en refinería y el año pasado, es un campo diferente porque nunca había trabajado en otro campo, siempre he trabajado aquí en mi campo, lo que es la Sira Infanta, nunca había salido de aquí y fui a trabajar a barranca y dije, uy va a ser difícil, son muchas personas que uno no distingue y no, mira que no, hay muchísima gente que lo conoce a uno y para qué, me fue muy bien fue agradable, conocí nuevas personas y me fue muy bien. Yo soy una persona que si un compañero necesita que le colabore pues yo voy y en lo que sea yo le colaboro, entonces yo me he dado a querer y no he tenido ese inconveniente.

Pues en la parte mía antes uno llevaba la hoja de vida, o cuando inicié los trabajos acá en la Sira Infanta pues empecé los trabajos inicié en un taller y era con un contratista conocido, me dio la oportunidad. De ahí me enteré de que estaban necesitan un soldador, hice una prueba y me fue bien, pues no he tenido eso de que. Yo digo que eso ya va, pues no sé, yo digo que de pronto eso ha pasado y sobre todo en el campo que son secretarías y eso, pero uno va con un jean, unas botas ahí y con una camisa larga no va nada sexy para el trabajo."

10. ¿Existen políticas públicas o empresariales que mejores la equidad entre hombres y mujeres en materia de Salarios y oportunidades?

"De la política que tiene la empresa, usted sabe que la mayoría son cero mujeres, ellos entre menos mujeres tengan para ellos es mucho mejor, o sea en el campo que yo manejo.

Porque si llegan a quedar embarazadas ya no pueden ejercer el cargo que tienen entonces tienen que reubicarlas entonces para ellos ya tienen que meter otra persona a hacer el puesto que uno está haciendo entonces las políticas que manejan esas empresas es bastante contra mujeres. Y entre más joven menos oportunidades le dan, por eso, exacto por el embarazo. Por la radiación de la soldadura por los peligros por todos.

Es muy diferente a una secretaria o a alguien de oficina porque ella puede seguir ejerciendo el cargo mientras que nace el bebé. En cambio, en el caso de nosotras no, es muy diferente, entonces ahí no. He conocido, Deisy, ella estaba en campo y llevaba 4 años de estar ahí, quedo embarazada, tuvo su bebé, pasó su dieta y hasta aquí, no le volvieron a dar más trabajo por lo que había pasado, o sea como que lo castigan.

En ese sentido es bastante, ellos miran que uno ya no pueda tener hijos, ah bueno sí, entonces ahí sí no hay ningún peligro.

11. ¿Cree que este es un tema importante para la industria?

12. ¿Para usted es importante?, por qué?

"ROL: le cuento que la verdad mi primera pareja mi esposo murió hace 8 años, lo mataron hace 8 años y yo ya estaba trabajando cuando es con.... Y no, él me apoyaba muchísimo y la verdad mire que fue más fácil el salir adelante con mis hijos, porque me quedo una niña de 5 años y me quedo un pelado de 15 años y yo estaba trabajando en ese momento. Fue más fácil para poderlo sacar adelante a ellos,; saben mi oficio, mi arte y fue fácil para mi seguirlos sacando adelante y ya ha pasado tanto tiempo y es duro, no le voy a decir que no es duro estar trabajando todo el día con estos implementos, estarse acalorándose con lo de la soldadura, el equipo de cortes, candela abajo, candela arriba, pues es duro y no, mis hijos se sienten muy orgullosos; mi hija me adora y todo y mi pareja sabe muy bien, es como el respeto, o sea yo digo una cosa, no es que los compañeros no le digan a uno cosas, porque tampoco es que sea tan fea, le echen a uno los piropos pero eso es ya como la confianza que tiene uno con la pareja.

Y yo he salido con mis compañeros, cuando terminamos de trabajar, nos vemos en la esquina, nos podemos reunir y nos ponemos a tomar, pero me siento con ellos y me tomo una gaseosa, una o dos horas ahí parándole bolas a ellos ahí recochando, pero no, hasta ahí, bueno listo me voy para mi casa y normal.

Si claro, nosotros hacemos integraciones, todo cuando da la oportunidad y llevamos a las familias, a las parejas, que vamos a ir a jugar micro a una cancha entonces llevamos la pareja, van los hijos y se comparte con los hijos de los demás compañeros y así.

Hay muchos hombres que son machistas, pero yo digo que, por mi forma de ser, por el respeto, yo nunca le he faltado al respeto a un compañero entonces mi compañero no me va a faltar al respeto. No soy de irme a las manos o de pronto una mala palabra, yo sé que si yo le digo una mala palabra a un compañero pues él me la va a responder más adelante. Desde el principio que yo me metí en este cuento siempre ha sido como el respeto la forma de tratar a las personas y yo digo que hasta cuando me retire va a ser así.

Lo mismo con los jefes, pues los jefes llegaron y lo vaciaron a uno, bueno listo no pasó nada, tuve la culpa o yo no tuve la culpa, ya no más pero no entrar uno a chocar; o de pronto que un compañero llegó de malas pulgas y se pone uno a chocar y a pelear con él, no; uno espera que se le pase la rabieta y después, oiga, pero a usted que le pasa. Así han venido muchos compañeros de malas pulgas entonces yo los dejo un ratito y voy y les digo que les pasa que aquí que para allá que no sé qué, muchas veces le cuentan a uno, muchas veces no pero le dicen, no tranquila más bien discúlpame por estar así de exaltado. Es la forma como de uno llegar a la persona, yo no voy a chocar con ellos y pues la verdad hasta el momento nunca he tenido nada.

La verdad al principio cuando yo inicié fue así, y ya después recomendada por esa persona fue cuando pase a Montes, fui recomendada, pero tuve que pasar una prueba para poder entrar; y es lo mismo, ahorita igual, no creo que uno llegue así de buenas a una empresa sin que lo conozcan a uno y lo vayan a contratar. Es que uno es mujer entonces, que no que va a ser capaz, pero eso es como en todo campo, también con los hombres, no he visto que al hombre vengan y lo contraten así sin que lo conozcan. Eso es así siempre va y más ahora, en la escasez laboral que hay, se está viendo la recomendación. "

13. ¿Quiénes deberían encargarse de este tema en las empresas? ¿Comunidad? ¿A nivel regional o local?

"APE: Pues yo con mi trabajo ahora se maneja así por postulación, pues yo me postulo, ahora en el trabajo que estoy, que estoy con Ingesocol; me postulé y me llamaron, fuimos 8 personas, hacen una prueba psicotécnica y lo otro es que hacen una prueba de soldadura y ya, ahí está el supervisor, está el ingeniero que es la prueba visual y ahí la pasó; sigue para el próximo proceso que es la radiación ahí en la junta y si sale bueno pues queda. Eso en el campo en que nosotros estamos.

Si va uno para otro campo, lo mismo todo es por pruebas, no solo psicotécnica, sino que tiene que hacer la práctica."

14. Finalmente, que recomendaciones deberían seguirse en este tema en Barrancabermeja.

Estoy en la estación 2, me hecho 5 minutos de mi casa a la estación, tengo mi vehículo propio; entramos a las 7:30, salgo de la casa a las 7:05 estamos llegando, ahí nos dan la charla, el permiso e inicia uno a revisar las herramientas, en el caso mío revisar el moto soldador y ya esperar las directrices del supervisor a lo que vamos a hacer y ya, trabajar hasta las 12, a las 12 se sale a almorzar hasta la 1 y de ahí hasta las 4:30, nos traen el almuerzo a donde estamos trabajando.

Entrevista 14.

5. ¿Cuál es su opinión de la situación laboral de los últimos años en Barrancabermeja?, (marcar el énfasis en la dinámica petrolera).

Barrancabermeja siempre ha creado comités y equipos de trabajo para buscar alternativas diferentes a la industria del petróleo y por eso se creó el CER donde están llevando a cabo el análisis de todas las políticas que se han desarrollado en los últimos años creadas por los gobiernos y por Ecopetrol, pero la verdad es que quedan como en documentos y nunca se pasa a la acción, siempre se dice que barranca es un lugar petrolero y que se deben buscar otras alternativas económicas diferentes y tienen las oportunidades, pero siempre aparecen las alzas del petróleo y todo se vuelca nuevamente hacia la industria petrolera y no a seguir consolidado áreas como el turismo y como los servicios compartidos que es una área estratégica para barranca entonces hace ya 2 años que la industria viene con precios bajos, en este momento está comenzando a subir y la gente es como esperando, todos, los gremios esperando que vuelva a subir el petróleo para que se reactive la refinería y los campos petroleros y volver otra vez al círculo del empleo petrolero, pero nunca buscan desarrollar el tema de turismo. Esperaba que este nuevo alcalde, Darío Echeverri, que venía de cámara de comercio y comités de gremios después estuvo en la gobernación de Santander hiciera un apalancamiento hacia el turismo, como el parque Nacional del petróleo y otras, porque Barrancabermeja tiene muchos humedales y cuerpos de agua bien interesantes, flora y fauna y que acercan al embalse Tococoro, pues era para desarrollar el turismo pero si ud mira documentos no hay documentos que lleven a pensar que a corto plazo se tenga esa vocación turística.

6. ¿Cuál cree que es la proporción de trabajadores _____ en las diversas actividades asociadas a la industria petrolera?

- a. Según su género _____
- b. Su formación académica _____
- c. Rangos de edad _____
- d. Origen de la mano de obra _____

"La industria petrolera siempre es una industria que contrata más personal masculino por muchas de las actividades que se realizan que son en campo, que se trabajan los 3 turnos, entonces siempre ese tema es sesgado siempre hacia el hombre. La industria petrolera trabaja tres turnos, uno de 6 am a 2 pm, otro de 2 pm a 10 pm y otro el turno de la noche que es de 10 pm a 6 am; como son turnos rotativos pues es bastante complicado que la industria en la parte de la operación y producción, estando en la refinería sí hay bastante personal femenino trabajando ya como profesionales, MANO DE OBRA CALIFICADA. Pero la mano de obra no calificada siempre es personal masculino.

Ahí sí es una oferta abierta y es una política de Ecopetrol, se presentan tanto hombres como mujeres a los cargos de técnicos, ingenieros y ya es el proceso de selección, entonces ahí ya no se puede hablar que exista una proporción que por ser mujer, no. En los cargos técnicos y de profesionales sí es la oferta laboral, ud presenta su hoja de vida y si su hoja de vida está MEJOR CALIFICADA que la de un hombre, pues tiene el cargo; es así pues que en los últimos años se ha demostrado que en el tema de soldadura, las mujeres son más expertas, son más cuidadosas y tienen más precisión que los mismos hombres pero muy pocas mujeres entran a ser soldadoras profesionales, pero las que hay tienen un rango muy alto, conozco unas dos últimas que estuvieron trabajando en la industria y están ahorita por el lado de Arabia Saudita trabajando en proyectos petroleros, están muy bien ubicadas.

Ecopetrol tiene convenio con el Sena y forma el personal de petroquímica, o sea una persona, los técnicos soldadores y electricistas o sea una persona puede salir del Sena, hacer su práctica en Ecopetrol y si existe la vacante la cubre, ese es el caso de los técnicos; ahora los profesionales, existen dos rangos, uno el profesional recién egresado que salen de las universidades como la UIS sobre todo en Barrancabermeja la mayoría son de la UIS o de universidades de Medellín y ya salvo en los casos donde se requieren mucha experiencia si salen a contratar personas con experiencia, pero son para proyectos específicos o para cargos de dirección que necesitan ya mucha experiencia. Pero Ecopetrol tiene una política de desarrollo personal donde el profesional empieza en 0 y puede llegar a ser gerente de la refinería, como es el caso del doctor Fernando Díaz Montoya ahora gerente de la refinería de Barranca, que es ingeniero químico de la UIS y empezó como profesional 3 y llegó al cargo de gerente general, o sea, hay carrera en Ecopetrol.

En Ecopetrol cuando usted ya ha entrado a un equipo de trabajo, genera un plan de desarrollo suyo, personal y usted ya va enfocado, pero usted hace parte de un equipo donde hay 5-6 profesionales que están compitiendo con sus capacidades tanto profesionales, como intelectuales, como persona, como trabajo en equipo, autonomía y ahí es donde aparece una decisión posterior para ocupar una vacante después profesional al siguiente cargo que es

coordinador, entonces es más por capacidades que por esto, no se puede decir que por influencia política porque en el equipo de trabajo no existe esa INFLUENCIA política, ni tampoco por cuestiones de compadrazgo ni nada, es una carrera y sobre todo porque está muy bien planteada y desarrollada en el tiempo, la persona que demuestre las capacidades tiene la oportunidad de llegar a grandes cargos.

Hay dos maneras, hay personas que han entrado como que han terminado su formación en el Sena y salen técnicos pero entonces esos van para las plantas o cargos muy operativos y a veces les da por ponerse a estudiar en la UCC o en otras universidades, administración de empresas o economía o derecho que son cargos que ellos no tienen ninguna posibilidad de surgir porque están trabajando como operadores en una planta entonces para qué necesita uno un administrador de empresas en la planta o un psicólogo, entonces se abre mucho esa perspectiva en las personas. Pero Ecopetrol sí tiene como su plan de formación, de desarrollo de personal, tiene la formación de los técnicos para llevarlos para que vayan avanzando en su carrera como técnicos y si tienen potencial pues pueden terminar realizando carreras profesionales pero para la industria petrolera como un ingeniero químico, pero lo que pasa es que la oferta laboral de ingenieros químicos, petroleros o geólogos es bastante amplia para pensar que la empresa vaya a sacar un grupo de personas para llevarlos a estudiar a la UIS. Se presentó hace unos 20 años que no habían ingenieros de petróleo, entonces la UIS hizo un convenio con Ecopetrol entonces los ingenieros mecánicos, metalúrgicos hacían 2 años y pasaban a ser ingenieros de petróleos porque había un déficit, pero en este momento hay bastante mano de obra calificada y Ecopetrol sigue manteniendo con la UIS los grupos de investigación y ahí salen personas formadas para el ICP o para los mismos campos petroleros o para la refinería.

Están MÁS OCUPADOS POR HOMBRES por la industria y lo puede usted verificar es en la misma UNIVERSIDAD verificando el número de ingenieros de petróleos, ingenieros químicos que salen egresados anualmente en proporción, creo que en ingenieros de petróleos la proporción es más alta, pues si la proporción de egresado es más alta, pues hay mayor cantidad de hombres que de mujeres cuando se insertan a la vida laboral. Pero en ingeniería química por ejemplo en la refinería de barranca, uno veía más, había bastantes mujeres en el área de procesos y en el área de HCQ y medio ambiente, porque son como temas en que la mujer es más dada al control y es más estricta en llevar un seguimiento, el hombre es como más laxo en eso de llevar un seguimiento de procesos, entonces se veía muchas mujeres en esa área y en el área administrativa.

El CER tiene el análisis de los estudios de los últimos 10 años y ahí aparece bien definido cuantos hombres y cuantas mujeres, pero yo también le diría a usted que verificara en los últimos años en esas carreras como geología, ingeniería de petróleo, ingeniería química que pueden ser como los fuertes de la industria en barranca, cual es la proporción de egresados entre hombres y mujeres porque ahí esta como se inserta al mercado laboral."

7. ¿Salarialmente, cree usted que en los diferentes eslabones y empresas asociadas a la industria petrolera existen diferencias en el pago a hombres y mujeres por el mismo trabajo en Barrancabermeja? Si___ No___

"No porque Ecopetrol tiene unas tablas salariales, entonces si usted es ingeniero con un año de experiencia entonces gana tanto independiente de que sea hombre o mujer. Y Ecopetrol generó también unas tablas salariales para las empresas contratistas para que se mantenga, o sea el salario tiene que ser el mismo independiente. Lo que si hay variaciones es en las profesiones, un ingeniero químico gana más que un administrador de empresas o un economista o un abogado porque es propio de la industria del petróleo, igual que el ingeniero de petróleo, pero las profesiones para hombre, mujer si es el mismo.

(MEJOR PAGAS) Ingeniería de petróleo, ingeniería química y geología. Después las otras ingenierías y los abogados, después el tema de los tecnólogos, las universidades tecnológicas de Santander están produciendo muy buenos tecnólogos que van también a la industria petrolera. No solo en la refinería de Barranca sino en la refinería de Cartagena, pero es más por la producción. Uno conoce más hombres que mujeres que están en la industria petrolera allá en Barranca, pero hay mujeres bien escalafonadas."

8. ¿Porque cree sucede esa situación?

Y lo que yo pude identificar en los empleos en barranca es que no hay una diferencia salarial marcada por ser hombre o mujer, la diferencia la marca más la experiencia y la profesión.

9. ¿Conoce casos donde existan brechas salariales por género?

"Se puede decir que Ecopetrol era una industria machista y usted no veía mujeres en cargos de alta dirección, ahora usted ve mujeres gerentes de campos petroleros que yo hace 10 años no conocía la primera, ahora sí ya conozco 2 o 3 que han estado gerentes en campos petroleros, o sea ese es el avance que ha tenido la mujer sobre todo porque en los últimos años se ha dado mucho a que se miren más las capacidades de las personas que si es hombre o mujer. Que capacidad tiene la persona y eso ha permitido mayores posibilidades en el mercado laboral, pero barranca si era una ciudad totalmente machista.

No, en cargos de profesionales no se nota. Lo que si se nota es cuando las mujeres tienen una coordinación de un cargo y tiene personas operarias si aparece como esa discriminación pero como la mujer ya está "ranqueada" en un cargo superior a esas personas, entonces se saben poner y se saben comportar y su puesto es valorado y la mayoría los ve uno y trabajan porque de todas maneras el medio petrolero es un medio muy machista, entonces imagínese usted unos operarios de una planta siendo manejados por una mujer, pero les ha tocado y usted sabe cómo es la mujer santandereana, porque sobre todo las que están ahí son ingenieras químicas de la UIS o ingenieras industriales de la UIS entonces como buenas santandereanas no se la dejan montar de nadie.

Si de acuerdo, en un cargo cuando la mujer está MANEJANDO OPERARIOS, pero en el cargo de profesionales sí es a igual nivel y no se ven como alianzas ni nada que por ser mujer no, o sea es la capacidad de la persona la que sale adelante.

Yo trabajé en el departamento de relaciones industriales y hacia proceso de selección de ingenieras de petróleo o ingenieras industriales o administradoras de empresas y en ningún momento se tuvo esa, en ninguna parte del proceso o de la plantilla de evaluación existía algo que pudiera en determinado momento por ser mujer que más adelante pudiera quedar EMBARAZADA entonces que esto le pudiera restar puntos. Siempre se miró en su hoja de vida fue sus capacidades y los profesionales que se fueran presentando. La verdad siendo muy sincero como es una industria en donde hay mucho hombre, esa condición era antes una condición como bonita, como de rodearla.

Lo que pasa es que en Barrancabermeja las mujeres se presentan más hacia el cargo de ingenieras de petróleo e ingenieras químicas o geólogas pero para el cargo como economistas, abogadas, administradoras, a veces en las hojas de vida, cuando se pedían las hojas de vida llegaban en mayor proporción un 70-30; 70% de hojas de hombres y 30% de mujeres, cuando se estaba mandando: se requiere profesional del área tal con 0 años de experiencia o con 3 años de experiencia, le daba a usted libertad de presentarse. Pero se veía más la proporción hacia hojas de vida que llegaban era superior del hombre, no sé si por la misma condición. Para las ingenierías sí era 50-50, pero para áreas como administración de empresas, economistas, abogadas y por ejemplo un área que si el 100% eran mujeres era trabajo social. Y han salido buenos trabajadores sociales, pero no sé qué ha pasado, 100% eran mujeres. Otra área que siempre fue de mujeres fue el área de comunicación social, se han colado unos dos hombres no más, pero de esto es un área de mujeres y de mujeres verracas (Alba Luz Amaya, que estaba embarazada y se fue en su carro a la policlínica, porque es como esa verraquera santandereana entonces como que no es la mujer mimada, ay que pobrecita), no, son mujeres muy estructuradas y mujeres cabeza de familia.

Por ejemplo yo que trabajé en el dpto. de relaciones industriales yo creo que era como un 60-40, 60% mujeres y 40 hombres porque todo el cargo de ASISTENTES ADMINISTRATIVAS eran puras mujeres no había ni un solo hombre. Y en el cargo de los profesionales, había varias: la psicóloga, la abogada, eran mujeres que nunca, creo pues porque uno no puede decir o afirmar al 100%, pero nunca hubo como esa discriminación, todo lo contrario, era como lo bonito de las mujeres en el sentido de la maternidad porque pues en un campo donde la parte operaria son puros hombres, esos cargos de mujeres también permitían como esa interrelación de mejorar el clima laboral, porque pues la mujer por su forma de ser pues es detallista y genera una armonía en el equipo de trabajo."

10. ¿Existen políticas públicas o empresariales que mejores la equidad entre hombres y mujeres en materia de Salarios y oportunidades?

"La verdad yo nunca he estado de acuerdo con esas políticas de proteccionismo porque la persona en si independiente de que parte del país sea son colombianos y la constitución así lo dice, que puede trabajar en cualquier parte que quiera un empleo. Entonces la persona que porque soy de barranca y le dan un certificado de allá entonces tiene más derechos que otra persona, como si en Bucaramanga todas las personas que son de barranca entonces no les dieran la oportunidad de laborar en Bucaramanga; a mí me parece que eso es una oferta y es una oferta del mercado y en Barrancabermeja los hijos de muchas personas que nacieron en Barrancabermeja no sean de la industria petrolera, se han formado en buenas universidades y han vuelto a Barrancabermeja y han tenido su oportunidad. Lo que no ve uno como justo es que en un proceso de selección como usted preguntaba, por ser de barranca tenga mayores puntajes que una persona de afuera y a veces pues a uno le da como risa porque gente que llegó hace 30 años y que era de afuera ahorita se creen más barranqueños que los mismos barranqueños y exigiendo ese tipo de compromiso.

No yo creo que uno cuando es profesional presenta su hoja de vida y sus capacidades y eso es lo que le debe permitir acceder a un empleo, no que porque es de barranca o porque es de Bucaramanga o porque es de Medellín.

Pero en Ecopetrol, no lo que exige la Alcaldía es hacia las empresas petroleras que prestan un servicio pero son casi cargos como operarios y hasta técnicos, entonces lo que se crea en las personas es la famosa malla, son auxiliares de HCQ por ejemplo, entonces esperando que cuando termina este contrato pero que entonces como es de barranca

le tienen que dar la oportunidad en otro, pero los ingenieros sí son por hoja de vida o los profesionales independiente del lugar, es más abierto. Y usted cuando ve los buses que salen de Bucaramanga a barranca los ve con 40 pasajeros, pero de barranca a Bucaramanga también son 40 pasajeros, entonces la verdad eso es como para ambos lados no para un lado."

11. ¿Cree que este es un tema importante para la industria?

12. ¿Para usted es importante?, por qué?

13. ¿Quiénes deberían encargarse de este tema en las empresas? ¿Comunidad? ¿A nivel regional o local?

Yo creo que en Barranca el trabajo que tiene la Secretaría de educación es un trabajo arduo y no pensar en generar o socar niñas bachilleres y solamente creer que hasta ahí llega el papel del Estado, porque lo que uno ve mucho es barranca es que muchas niñas terminan el bachillerato, muy pocas piensan en la UIS como una oportunidad para estudiar Ingeniería de petróleos y lo puede revisar usted con los datos que entregó la UIS en barranca. Mire que va mucho hacia las áreas administrativas y no hacia las áreas operativas.

14. Finalmente, que recomendaciones deberían seguirse en este tema en Barrancabermeja.

"Yo creo que el trabajo que tiene que hacer es el trabajo que una vez quisimos hacer con Fredy y otras personas es como, qué oportunidades se le pueden generar a la joven barranqueña o a la joven del Magdalena Medio para que estudie otras carreras y tengas oportunidades laborales, no solamente en la industria petrolera sino en cualquier industria, sobre todo porque una de las cosas que se ve uno de los hitos grandes para el Magdalena Medio es el turismo y el turismo pues ahí si no tiene ninguna discriminación y casi el turismo se puede mirar que está más manejado por mujeres que por hombres en agencias de viaje, en alianzas turísticas, entonces yo creo que ahí habría una muy buena oportunidad pero siempre y cuando cambiaran la política del gobierno del Magdalena medio, ya sea los alcaldes de Barranca, de cimitarra de Betulia hacia ese tipo de actividades o procesos. Porque el que lo hace muy bien es el Sena, pero entonces se queda es, si ud quiere ser técnico listo no tiene ningún problema porque estudia en el Sena una tecnología pero si ud ya quiere ser profesional se va hacia 3 universidades que hay en barranca, que una es la UIS, entonces muy limitado el tema para profesionales de otras áreas, entonces en la UCC estudian administración de empresas, economía, derecho ese tipo de carreras que en el mercado laboral de Barrancabermeja pues cuantos abogados podrá requerir una ciudad como Barrancabermeja; sacando 40 abogados, fuera de los abogados que vienen a estudiar aquí a la UIS a la UNAC a la Santo Tomas, cuantos economistas. Entonces ese tipo que pudiera generar en la misma universidad, entonces por ejemplo en Unipaz, Unipaz crea la escuela de trabajo social, pero es para competir con la UIS no porque haya un estudio de mercado que diga se requieren 100-200 trabajadoras sociales en Barrancabermeja, entonces un poco de jóvenes, niñas de trabajo social que no tienen práctica ni nada, que no se han podido graduar, que están generando una situación hacia esas niñas que con mucho esfuerzo van y hacen una carrera de 4 años y resulta que no se pueden graduar porque tampoco Barrancabermeja cuenta con el nivel de profesores de alto nivel como lo puede tener Bucaramanga, Bogotá o Medellín en carreras como esas.

O sea, yo puedo estudiar economía, pero si yo tengo un profesor en la UIS que tiene un doctorado o una maestría y me voy es a estudiar economía en la UCC de barranca y la gente lo ha hecho allá con esfuerzo y todo, es muy diferente yo estudiar de 6 de la tarde a 10 de la noche una economía a estudiarla de día en la UIS en Bucaramanga o en la Javeriana o en los Andes, eso se tiene que ver la diferencia. Entonces lo que le decía, si verdaderamente quieren que la UIS llegue a Barrancabermeja, cual es lo que requiere Barrancabermeja para que esas niñas que salen de los colegios vean una oportunidad y convertirse en profesional sea una oportunidad y sobre todo no pensando en la industria petrolera sino las otras oportunidades que puede tener Barrancabermeja, como el tema del turismo, servicios compartidos como el tema de logística; pero que sea un política que verdaderamente la niña estudie eso y diga yo voy a tener una oportunidad laboral y no, yo estudie eso y aquí no hay nada, aquí ni me presento, que es lo que le pasa a esa cantidad de niñas que están terminando trabajo social en Unipaz.

Nosotros en el contrato que tenemos con ese usuario, acaba de terminar un muchacho, ya se va a graduar y le dimos la oportunidad durante 6 meses como técnico mientras se graduaba pero ya sale con una formación diferente y ahorita entra otra persona; entonces uno dice, será que las empresas están interesadas en ir insertando las personas pero no para usarlas como mano de obra barata, sino como con un buen salario y con un acompañamiento para que haya esa formación. A esa persona la formé en 6-8 meses y está lista para el mercado laboral y se va a enfrentar con otra persona así sea de la UIS y va a ser capaz de sostener la entrevista y su hoja de vida ya tiene una experiencia laboral, pero sí las empresas que están en el área están interesadas en eso? O la alcaldía solo está interesada en entregarle los certificados de territorialidad para obligar a las empresas, entonces no es como un gana gana, porque la empresa es, cuanto es que toca cumplir de porcentaje? El 10% bueno y cuantas llevamos? 8,

entonces listo contrate otras 2 ahí y cumplimos. Pero no con esa visión de la empresa decir, venga puedo desarrollar acá una gran cantidad de mujeres profesionales en Barrancabermeja para que después puedan trabajar en cualquier parte del país. Porque ese es uno de los problemas, el empleado petrolero no es solamente empleado petrolero sino el empleado del trabajador que ven, entonces están esperando, sale una empresa y como yo soy HCQ entonces entro a HCQ en otra empresa, pero entonces mientras tanto no haga nada sino que paso hojas de vida, pero no estoy viendo otras oportunidades como un emprendimiento ni nada, sino solamente como mano de obra y que me paguen como si estuviera en la industria petrolera.

Y eso es por ejemplo lo que se está viendo ahoritica en el área de Barrancabermeja en el tema de alimentaciones y arriendo que usted no encontraba un aparta estudio de dos habitaciones en menos de dos millones de pesos ahora los está consiguiendo en 750.000 y es fácil verificarlo en finca raíz. Se construyeron 4 torres de apartamentos que supuestamente se iban a vender pero resulta que como ese enclave petrolero, vino, se cayó. Y mucha gente terminó comprando aptos o locales comerciales, mire el centro comercial que tiene Barrancabermeja, pero es un centro comercial y a uno a veces le da hasta risa porque la gente se viene a comprar a Bucaramanga. Entonces cuando se cayó la vía en diciembre, Darío peleando por la vía, yo antes le decía Darío ojalá esa vía no la abrieran para que la gente siguiera comprando en barranca, o sea genero buenos precios, o sea, irse a comprar a Bucaramanga, teniendo un centro comercial como San Silvestre y si un pantalón o unos zapatos me valen igual allá o en Bucaramanga yo para que me voy a venir a comprarlos a Bucaramanga si tengo que pagar transporte y tengo 4 o 5 horas de viaje entre ida y regreso, cuanto me vale a mi eso?

Lo que tienen que generarse, pero si usted viene es a copiar todas las tiendas que hay y no se genera nada diferente pues es bien complicado porque es generar un centro comercial para competir contra una ciudad. Lo que se pensaba que fuera el centro comercial San Silvestre era que diera a barranca y a todos los municipios aledaños como Sabana de Torres, Puerto Wilches, Cimitarra, Puerto Parra, el Carmen de Chucurí, por el otro lado, Yondó, Cantagallo, San Pablo; que la gente dijera, mira tenemos un centro comercial acá, tenemos cine; yo por ejemplo fui hace 15 días y hay Mercagana, entonces uno dice, que fue lo que paso? Si mercagana ha sido tan exitoso, doña Petrona también ha sido exitoso acá y también lo cerraron allá, que paso? Yo por ejemplo cuando abrieron doña Petrona dije, no puede competir con la cazuela porque La cazuela es un restaurante tradicional y uno no va a ir a comerse una cazuela donde doña Petrona cuando tiene la cazuela. Pero yo sí creí que Merca Gana iba a pegar.

Entonces yo creo que hacen falta como más políticas públicas de incentivar, a veces la gente dice: yo que hago en Barrancabermeja? Pero si ud se queda un fin de semana usted podrá pasar visitando una serie de lugares que pueden ser unos atractivos naturales si a ud le gusta la naturaleza. Y si usted ya quiere es irse a rumbear la verdad ahí si hay poco. Entonces esa es una de las cosas que uno dice, ¿Cuál sería la política pública? Porque lo que ellos siempre pretenden es que nos puede dar la refinería para generar aquí industria, pero es el famoso enclave petrolero. Y ellos quieren salir del enclave petrolero pero siguen pensando, el Alcalde es pensando que Ecopetrol le debe impuestos, pero si ud dijera que van a cobrar esos impuestos para invertir en el desarrollo económico de la ciudad pues uno dicen, bien porque van a dar incentivos para que usted tenga sus emprendimientos porque si usted mira, y yo le decía la otra vez a Darío, ustedes piensan crear el departamento del Magdalena Medio solamente para quitarle unos recursos a Bucaramanga y eso no tiene ningún sentido, el sentido es que Uds. verdaderamente encuentren una identidad económica, cultural y social y se cree un departamento. Pero ustedes van a unir pedazos de Yondo que son paisas, de San Pablo y Cantagallo que son Bolívar y otro santandereano, eso no tiene ninguna. Por decir que uds son la capital del magdalena medio, pero para qué? Por qué? Porque si fuera para generar oportunidades a los jóvenes como tú me preguntabas, a las niñas y a los jóvenes de Barrancabermeja en carrera, por ejemplo unipaz que tienen dos carreras que son fuertes para el Magdalena Medio que son médico veterinario y agrónomo, pero entonces por esa dinámica de que son públicas entonces tienen que buscar recursos metieron trabajo social, comunicación social, enfermería, entonces comienzan a crecer tanto para tener una oferta, pero que hace ud con tanta trabajadora social? Con tanta enfermera? Un agrónomo no, porque es una zona que tiene grandes extensiones y grandes cultivos y un médico veterinario también porque hay ganadería, pollos hay búfalos y si la persona es un emprendedor puede hacer un emprendimiento con 2, 3,4,5 hectáreas; no necesita 500 hectáreas para montar su propio negocio. Pensar en el emprendimiento que salir a buscar empleo como agrónomo; si ud sale agrónomo acá y consigue 2 hectáreas o 5 hectáreas puede vivir bien si hace un cultivo tecnificado, pero si ud quiere salir a buscar empleo en las empresas palmeras pues las empresas palmeras ya tienen sus dos agrónomos entonces es difícil el ingreso al mercado.

Entonces, ¿qué es lo que quiere barranca? Hacia dónde quiere ir el Magdalena Medio, y han mejorado muchos espacios y todo pero yo creo que a veces ese sentir de barranqueño, siempre se cierra mucho porque se centra es a

mirar cuales son los profesionales que están contratando la industria petrolera que los podrían contratar, pero no en personas que podrían generar emprendimiento y que ese emprendimiento pueda generar 5-4 empleos a personas de la misma ciudad, pues entonces si ud genera 100 emprendimientos pues está generando 400 empleos adicionales, más lo empleos indirectos, en cambio la pelea por un puesto en Ecopetrol, se contrata al economista y listo pero no se generó más. El enclave petrolero no se hace al interior de Ecopetrol sino al interior de la ciudad.

Mire que hay unas dinámicas que uno se pregunta, como así, usted mira, Sabana de Torres está más cerca a barranca que Bucaramanga, pero de Sabana de torres a Bucaramanga sale un bus a cada hora, cada hora sale un bus de sabana a Bucaramanga y en cambio de barranca a sabana sale cada 2 o 3 horas y conseguir un cupo es difícil, entonces uno dice, que le paso a barranca, porque no da trabajo a Sabana de Torres, porque ahora el sabanero se viene para Bucaramanga. Puerto Wilches, está más cerca de Barranca y la vía está mala, pero quien debe arreglar la vía, el alcalde de Wilches o el Alcalde de Barranca para traer todo el personal que vine de Puerto Wilches, Cantagallo, San Pablo, cimití, que entra por ese lado para que llegue a barranca y no se venga para Bucaramanga. La vía es un problema de la alcaldía de barranca, pero creen que es un problema de la gobernación y del acalde de Puerto Wilches, pro al alcalde de Wilches que le importa si la gente se va a comprar a barranca o a Bucaramanga, para él es lo mismo porque la plata se le va de su ciudad y no le interesa para cuál de los dos. ¿a quién le debe interesar? A la ciudad que quiere atraer. Yondo antes tocaba pasar en bote, ahora tiene un puente. ¿Cuánta gente de Yondó compra en Barranca? O cuanta gente con el puente dice, no entonces me pego el viaje de dos horas y me voy a Bucaramanga. Entonces, ¿Cuál es el factor que tiene Barrancabermeja para que la gente se quede comprando allá y generando emprendimiento? Porque si no genera emprendimiento pues sigue lo mismo, lo que yo decía cuando estaba en Ecopetrol con la UIS que decían, monte laboratorio, yo decía señor como se le ocurre que la UIS va a montar laboratorios de ingeniera química, ingeniera de petróleos si son súper costosos, para tener 20 estudiantes. Eso no lo puede hacer ninguna universidad, no es sostenible. La UIS hizo el estudio de trabajo social, hizo la escuela de trabajo social, nosotros que vamos a montar allá facultad de trabajo social, si es que allá las trabajadoras sociales las contrata Ecopetrol y 4 o 5 empresas y no hay una dinámica. En cambio usted aquí una trabajadora social la desarrolla en Bucaramanga y la persona se puede ir a donde quiera a miles de empresa y oportunidades laborales que hay. La misma investigación que es una de las cosas, que el mismo gerente de la refinería dijo, yo no sé qué haya pasado, pero yo no he visto que se hayan empleado los grupos de investigación con las universidades que hay allá porque esa es una manera de desarrollar también, que la Unipaz que tiene médicos veterinarios, que tienen agrónomos, generar investigación aplicada para la industria, no solamente para la industria petrolera, entonces eso sí generaría una dinámica diferente.

Usted ve la refinería y los campos petroleros un poquito y usted ve allá los cultivos de tilapia, ganadería, palma usted dice esa es la dinámica de allá pero todo se basa en una veinteava parte, porque antes la refinería era casi todo barranca ahora es un pedacito pequeño comparado con lo que es barranca, entonces a qué le va a apuntar, porque si todas las personas están estudiando y se están formado y están esperando trabajar en la industria petrolera, es lo que les está pasando ahora, más de uno en una situación económica difícil porque están esperando a ver cuando sale el trabajo cada 6 meses porque claro el salario es bueno. Y es una de las cosas que decía Ecopetrol, nosotros no podemos bajar los salarios porque eso ya se generó acá, pero mucha gente decía yo prefiero trabajar 4 meses y esperar otros 4 meses, porque con los 4 meses que trabajo ahí pues gano más que trabajando 8 meses en otro lugar; pero entonces ¿qué era lo que estaba generando usted? 4 meses una persona desempleada que mentalmente se le tiene que generar una situación porque no es lo mismo usted estar laborando a 4 meses usted para arriba y para abajo."

Entrevista 15.

5. ¿Cuál es su opinión de la situación laboral de los últimos años en Barrancabermeja?, (marcar el énfasis en la dinámica petrolera).

"Desde mi experiencia laboral más que todo en la alcaldía cuando fui asesor de empleo, estuve a cargo del comité de PP de empleo durante casi 3 años, hay mucha no digamos inequidad, pero sí hay como, pues no es equitativa la distribución y ese es como el sentir generalizado de la población en el sector hidrocarburos. Siente la población que está calificada que tiene la experiencia que incluso están agremiadas por especialidades (soldadores, tuberos) cada especialidad de la industria tiene su asociación; ellos sienten que no son tenidos en cuenta, estigmatizados incluso por la misma condición por la misma situación de barranca donde nace la industria, donde nace el sindicato, donde nacen las cosas, las luchas, toda la historia; entonces ellos durante el transcurso del tiempo han visto y es la queja

de ellos es que han visto que la riqueza se la lleva siempre el foráneo como les dicen ellos, el que no es de barranca. Entonces pero no es tan así, cuando uno va a estudiar las cifras realmente la movilidad laboral que ellos han tenido es grande, ellos trabajan aquí, hay muchos soldadores por la misma calidad técnica, han trabajado fuera del país, en centro américa, norte américa etc., pero no sé por qué tienen esa percepción. Es una percepción de que cuando viene la empresa trae su gente, su rosca, su combo de gente, pero eso es algo normal por el tema de Staff, por el tema administrativo cada quien tiene su gente, dependiendo del tamaño de la obra, la mano de obra no calificada incluso eso ya está reglamentada desde la época de 2014, 2015, 2016 incluso el 100% de la mano de obra no calificada debe ser del área de influencia y así se ha venido trabajando, que más herramientas y garantías se le dio, el tema de certificado de territorialidad basado en la ley, ese certificado también les ha blindado a ellos como ese, como darles esa garantía que para acceder tienen ellos un documento que los respalda, que los blindo, que los protege frente al foráneo.

Sin embargo, ellos son muy complicados, muy difícil de que estén contentos, porque esa es la percepción de choque contra el contratista siempre, contra la persona que va a ejecutar y contra la empresa misma, siempre han sentido que no les respetan sus derechos o que no son tenidos en cuenta, que se yo, siempre son las víctimas. Con la crisis ha sido peor porque eso lo que ha habido es una desaceleración de la economía, desempleo, cantidad de problemas sociales que han venido acá, como hubo tanta expectativa, hubo mucha liberación, no se dio la modernización entonces la gente se quedó aquí, ejerciendo presión sobre la ciudad, sobre los servicios públicos, sobre todas las cosas que debe ofertar el gobierno y no había una retribución económica al respecto, no había dinero circulando entonces esto estaba más o menos como en una tensa calma, como que algo va a pasar acá, con tanta gente y con tantas necesidades insatisfechas que tienen ellos, entonces esos problemas de delincuencia que hay ahora, tanta cosa."

6. ¿Cuál cree que es la proporción de trabajadores _____ en las diversas actividades asociadas a la industria petrolera?

- a. Según su género _____
- b. Su formación académica _____
- c. Rangos de edad _____
- d. Origen de la mano de obra _____

"Terrible, en el sector hidrocarburos, muy rara vez vemos una mujer, porque son trabajos tradicionalmente considerados de fuerza física, de resistencia son gremios muy cerrados incluso acá en este momento en el Sena me pongo a analizar los cursos de soldadura, las técnicas de soldadura, de 30 hay 2 mujeres, máximo 4-5 mujeres. Es por ese tema, porque son trabajos de fuerza física.

Sí las hay pero no muchas y también el gremio es muy cerrado, son muy machistas, pero por ejemplo los pintores, hay trabajos que las mujeres sí podrían desarrollar incluso hay ejemplos de esos temas, los pintores y otras especialidades de esa industria que no requieran tanta fuerza como un cuyero o un cuñero o encuellador que tienen que coger el tubo, echárselo al hombro y cargarlo; pero la tradición es como excluyente hacia las mujeres, porque: no Uds. no tienen la fuerza para hacer eso, o tradicionalmente no es un trabajo de mujeres. Pero sí poco a poco lo he visto, que sí hay, pero es la excepción.

Eso sí es normal incluso el tema de los HCE es mayoría de mujeres, el tema de calidad y todas esas cosas son mujeres las que uno ve en la industria. La barrera que uno ve es en los trabajos tradicionales de la industria son de desarrollar operativamente las cosas, pero administrativo uno sí ve el predominio de mujeres.

Incluso en los cursos de alturas uno los ve más o menos parejitos, la mitad son hombres y la mitad mujeres, ¿por qué? Porque todo el que vaya a trabajar necesita tener el curso de alturas, ellas también lo necesitan, tanto los administrativos, como los de seguridad entonces ahí ya no se ve el predominio de hombres, ahí sí está más bien repartido.

La mujer siempre es más juiciosa que el hombre, nosotros que manejamos estadísticas de retención como el sector educativo, aunque no pertenecemos al ministerio de educación sino al de trabajo, pero ofrecemos educación superior, las tecnologías nuestras son de educación superior, entonces nosotros tenemos que llevar estadísticas de retención, deserción y permanencia. Entonces las mujeres son mucho más aplicadas, más constantes, los hombres por ofertas laborales se van y dejan botado este asunto, las mujeres se preocupan más por suspender o por pedir el permiso, o sea por hacer el trámite necesario, el hombre no, el hombre se va y no vuelve. Después a los meses es que vuelve a ver qué pasó, pero la mujer sí es más responsable como en ese sentido.

Estadísticas así preocupantes de mujeres no, hay otros problemas que son por ejemplo el tema del embarazo adolescente, ese sí es un tema de preocupante pero no solo acá, sino en toda la comunidad educativa, en los

colegios, ese si es un tema mucho más sensible para el personal femenino. En la formación para la industria hay mujeres, son minoría de 30: 25 hombres, 5 mujeres; la regla general es que los 30 sean hombres.

Sí, total. Es por eso que el Sena tiene la estrategia de contrato de aprendizaje, acá los programas de tecnólogos son 18 meses estudiando y 6 meses en etapa productiva que le llamamos nosotros, entonces ya cuando el muchacho sale, el aprendiz sale ya graduado, certificado, ya tiene seis meses de experiencia entonces esa es como la estrategia que se está aplicando para romper ese círculo vicioso de que no puede trabajar porque no tiene EXPERIENCIA y no tiene experiencia porque no le dan el empleo. Entonces con esa estrategia ya rompemos el círculo vicioso en la sociedad, maligno.

Digamos que hay dos mercados, el personal propio contratado por la empresa, Ecopetrol, Oxy o mansarovar que son los que manejan personal contratado directamente por ellos y está el personal contratista, entonces yo diría que la mayoría de los egresados, de la gente que sale egresada del Sena va al mercado de contratistas. Hace 30 años que salían del Sena a operar plantas directamente ya eso no se ve, se firmaba anteriormente el convenio Sena, que estudiaban acá y se iban a trabajar a Ecopetrol; ya eso no se ve. Ahora somos como proveedores del mercado de contratistas.

Nosotros tenemos relaciones corporativas con estas empresas y ellos tienen sus necesidades de personal calificado o de formar o profesionalizar la gente que ya tienen enganchada allá, entonces nosotros tenemos lo que se llama oferta cerrada, es una formación, un grupo que se le ofrece directamente a esa empresa. Aquí con Ecopetrol se da mucho en el tema de gestión documental, entonces sacamos grupos cerrados para Ecopetrol que van directamente a trabajar con ellos, esa es la formación DE MANO ANTICIPADA Y DE PROFESIONALIZACIÓN. Las empresas tienen un grupo de personal de planta contratados por ellos pero no tienen ningún tipo de formación técnica o tecnológica, entonces se reúnen con nosotros, hacemos un diseño curricular, hacemos un empalme en el programa que nosotros tenemos ya diseñado y lo que ellos necesitan, entonces hacemos ajustes necesarios, se lo hacemos solo a ellos, ellos nos ponen el personal ya sean 20-25 o 30 y los formamos pero entonces la oferta es exclusiva para ellos, cuadrados al horario de ellos y la certificación es automática porque ellos ya tienen contrato laboral entonces automáticamente ya terminan la parte lectiva y salen certificados porque están trabajando; están formándose en la noche o en el horario que se haya convenido y están trabajando en el día. Y la formación del Sena es una parte en las aulas, en los ambientes de formación y una parte haciendo la práctica en la empresa. Entonces en estas ofertas lo van haciendo simultáneamente entonces terminan más rápido”.

7. ¿Salarialmente, cree usted que en los diferentes eslabones y empresas asociadas a la industria petrolera existen diferencias en el pago a hombres y mujeres por el mismo trabajo en Barrancabermeja? Si__ No__

Bueno pues ya eso, yo estoy en la parte educativa, no manejo el tema salarial, entonces no conozco. No sabría decirte, pues en la parte operativa no porque ellos manejan tablas salariales entonces ahí no hay lugar a equívocos porque pagan es el mismo trabajo, el mismo cargo. Ya uno diría en otros temas que no son regidos por tablas, sino que ya son más acomodados a lo que uno llama el salario a convenir, pero no es en ese tipo de trabajo de industria, que no se trabaja con la tabla convencional.

8. ¿Porque cree sucede esa situación?

En los temas administrativos, ahí sí podría prestarse o darse que se haga ese tipo de discriminación, porque no están regulados por tablas, pero no sabría decirte, no tengo conocimiento.

9. ¿Conoce casos donde existan brechas salariales por género?

No, eso es ya como muy detallado. Eso ya debería hablarlo con los representantes de gremios o de agremiaciones que manejan la industria, son como 15 organizaciones que hay acá. Ellos sí conocen eso en detalle, dónde hay brechas salariales, incluso lo de las mujeres. Yo me acuerdo de que cuando estaba en el comité de empleo ese tema lo tocaban mucho. No se hacía, se decía. Como el municipio tiene un comité de equidad de género que lo maneja la Secretaría de desarrollo entonces pedían que sesionáramos conjuntamente el comité de PP de empleo y el comité de género y mencionaban casos, pero eran casos, no eran estadísticas, eran puras quejas, casos aislados. Pero de todas maneras cuando un ya escucha eso repetitivamente s porque algo está pasando, algo sucede, que sí hay algún tipo de discriminación hacia lo mujer, lo que te contaba que desplazadas o no le valoraban, se piensa que no pueden ejercer cierta labor por algún impedimento físico o simplemente por el hecho de ser mujeres. Pero no tengo esa información.

10. ¿Existen políticas públicas o empresariales que mejores la equidad entre hombres y mujeres en materia de Salarios y oportunidades?

No había un capítulo de género que yo recuerde o que por lo menos lo hubiéramos trabajado es que esa PP de empleo, el acuerdo 005 de 2008 que fue el que manejamos en su momento. Desconozco si en esta alcaldía lo hayan

modificado, no sé. Lo que sé es que no han vuelto a sesionar, sesionaron hasta el año pasado. El primer año de gobierno de Darío sí sesionaron comité de PP de empleo hasta cierto punto y después se pararon las cosas, sé que cambiaron el decreto de territorialidad, pero no sé hasta qué punto. Que yo recuerde no había componente de género, había componentes de defensa de la mano de obra local, o sea la PP de empleo de la ciudad es eso, ese es el único objetivo, defensa de la mano de obra local, entonces los reclamos del gremio, de las comunidades, que los tengan en cuenta a ellos primero antes que al foráneo e incluso aquí son más territorialistas, que lo que se pretende es que se defienda el trabajo de barranca, pero entonces resulta que barranca está dividida también, entonces si el trabajo es en el centro, primero es el centro, ahí no existe barranca; o si entonces el trabajo es en barranca en la comuna 1, entonces primero va la comuna 1, si ud vive en la comuna 7 o en el centro entonces no tiene acceso. Se excluyen también internamente, pero eso es contradictorio, porque si es de barranca, de donde sea, es la misma ciudad, sin ningún tipo de divisiones. Entonces se trabaja en el Llanito solo para el Llanito, me parece absurdo. Son cerrados, se tratan como islas apartes. Eso si era muy extraño y absurdo porque si fui testigo de eso y la norma no dice eso, la norma dice la ciudad, el municipio, no especifica ni barrio, ni comuna ni corregimiento, entonces ellos sí querían que se detallara hasta el barrio por las diferencias entre los presidentes de juntas y todo eso.

11. ¿Cree que este es un tema importante para la industria?

"Es como todo, hay muchos problemas y la industria siempre se hace como la de la vista gorda, entonces mira para otro lado, entonces hacen la inversión acá, hace un acto de prestigio acá, mientras que aquí estamos en llamas, desvían la atención.

Si vamos a hablar del tema ambiental, ¿ejemplos es lo que hay de contaminación alrededor y qué han hecho? Nada. El tema de mano de obra local sí se ha hecho ciertas cosas, pero hay mucho más para hacer, por lo menos en lo que respecta a la comunidad, sí se hacen inversiones de responsabilidad social, pero eso es como cosas paternalistas de tome y ahí se hizo la inversión, pero nada que ayude a la comunidad a crecer junto con ellos, son cositas ahí como de tome y pase.

Entonces en cuanto a temas de género yo creo que es igual, ellos van y hacen un gran acto, una gran inversión y todos vamos y aplaudimos y todos los que estamos en las instituciones y la comunidad va y se siente invitada y luego quedan totalmente igual que como estaban antes, no hay un cambio liderado.

Hay inversión, sí, pero muchas veces es desarticulada, si todos están tirando para diferente lado, nunca vamos a llegar a nada, es lo que se percibe, lo que uno ve después de tantos años que llevo en la parte pública y que he visto tantas iniciativas buenas que nacen, crecen y así como crecieron rapidito, murieron y muerte súbita."

12. ¿Para usted es importante?, por qué?

13. ¿Quiénes deberían encargarse de este tema en las empresas? ¿Comunidad? ¿A nivel regional o local?

14. Finalmente, que recomendaciones deberían seguirse en este tema en Barrancabermeja.

"Pues si se empezaron a hacer cosas, se creó ese comité de equidad de género entonces esa mesa empezó a bajarla a la política nacional para, no sé ahí faltó reglamentar, llegar a hacer un acuerdo de política, creo que sí se hizo un borrador en el gobierno anterior sobre eso, pero no alcanzó a convertirse en acuerdo creo que hubo un proyecto de acuerdo.

Entonces, ¿qué falta? Liderazgo, voluntad política, que la comunidad se entere y participe porque muchas veces las personas se quejan y se quejan, pero nunca participan entonces como van a hacer que las cosas sucedan. Entonces más que todo eso, alguien que lidere, alguien que apoye y que la gente participe."

Entrevista 16.

5. ¿Cuál es su opinión de la situación laboral de los últimos años en Barrancabermeja?, (marcar el énfasis en la dinámica petrolera).

"Si lo decimos frente ahora, la afectación que hay en los hidrocarburos a las mujeres nos ha golpeado muy duramente y las que no han sido golpeadas pues han quedado como sometidas ahí en un silencio eterno porque hay algo muy sutil y muy escondido y muy callado y muy restringido, nadie, ninguna mujer denuncia ni dice nada, pero si sabemos que hay mucho ACOSO laboral, acoso sexual, para un contrato hay que primero manifestarse o de pronto es una chicha muy bonita y la emplean y en el segundo contrato la llaman y bueno si no se manifiesta pues no hay contrato y normalmente las mujeres en su necesidad terminan accediendo sexualmente para que le continúen el contrato; nosotras supimos hace como 1 año va para 2 supimos por boca de una mujer, no está vinculada al sector hidrocarburos, estaba vinculada a otro sector no de la industria, a otro sector y supimos que los jefes para dar el contrato las manoseaban y entonces pensábamos que íbamos a poder denunciar y las que nos mostraron nos dijeron

quiénes eran, donde estaban pero no quisieron, no accedieron, que porque ellas denunciaban y así no dieran los nombres a ellas las iban a echar. Yo creo que el temor es válido porque si denuncian algún hecho, el que lo hace sabe eso soy yo, entonces tengo que sacar a esa vieja de acá porque está hablando, no dijo el nombre. Pasa como la denuncia de hace poquito aquí en Colombia, la periodista. Nosotras alcanzamos a hacer un boletín, pero no fue posible proseguir porque todas se encerraron en un silencio sepulcral. Y en la industria del petróleo también, no obstante que en los principios cuando yo llegué no había mucha perfección todavía en lo laboral, eran solamente muchas secretarías, contadoras, psicólogas, trabajadoras sociales las que estaban empleadas por contrato o directo, ya después el campo se abre, entonces entran ya mujeres de laboratorio, químicos, en lo que siempre han estado los hombres y comienza la mujer a insertarse ahí pero son mujeres que soy muy meticulosas, dedicadas solamente a ir a trabajar e irse para su casa o sea, conforman una vida alrededor del trabajo y su casa y su familia y lo que hacen ellas individualmente en su desarrollo de su vida pero no manifiestan nada, ni dicen nada, solamente trabajan. No obstante, siempre ha habido mujeres como dice uno beligerantes, ha habido mujeres beligerantes que de pronto se afilian al sindicato porque ha sido muy difícil, además porque yo siempre digo el sindicato es un sindicato supremamente patriarcal, no hace absolutamente nada por darle esos espacios a la mujer y garantizarles que puedan. De hecho Ud. mira la convención y para las mujeres lo que hay es la extensión de lo que llamamos, pero nunca con tantas oportunidades y buenas convenciones, nunca nadie dijo bueno aquí hay mujeres trabajando, hay que hacerles una sala cuna para que las que están amamantando pueda cerquita pasar a ver a sus hijos, amamantarlos y regresar a su trabajo, eso manda la ley y nunca hubo una propuesta de esa índole.

O sea que no se miraba la problemática de la mujer estando ahí, porque solamente la veían como la trabajadora, y si se afiliaba, era una afiliada la compañera y de ahí no pasaba y en capacitarlas y en educarlas y en enseñarles para que tuvieran como un sentido grande de pertenencia frente al sindicato, tampoco, no le daban esas garantías y algunas tenían que salir del trabajo a la casa y entonces no se buscaban horarios específicos para que pudieran estudiar, hacer un curso sindical, no obstante uno no dice que es absoluto lo que estoy diciendo, siempre llegaban 1 o 2 a un curso, pero no había nada específico, yo por lo menos siempre ya en los últimos tiempos yo siempre les dije hagan escuelas para las mujeres, con toda la problemática que hay; crearon la corporación (obra y sara) y ahí se pensó que iban a trabajar el sector mujer y no, eso nunca fue. Pero porque siempre las esperanzas están es en ellos y las mujeres son para tener la compañera consecuente, porque de pronto dicen viva en un meeting, pero no la estimulan para que entre a esa línea de participación de las esferas arriba del sindicato, o sea en una junta, en los comités y entonces yo digo que la USO sigue siendo supremamente patriarcal desde cuando yo trabajaba, la gente decía Ud. los manda a todos, pero uno va ganándose una autoridad además porque yo nunca fue una secretaria secretarial, a mí siempre me ha gustado estar en lo social entonces mi participación social, tuve una participación política en la izquierda en unos tiempos y renuncie a ella porque definitivamente uno piensa, yo lo sentí en mi vida, eso es una mar, no hay derecho, porque también es extensivo lo que estoy diciendo, las garantías, el verse con ojos para las mujeres con los ojos de una mujer vernos para poder darnos esas posibilidades de crecer y de trabajar y de crear propuestas que recojan a todos y a todas entonces yo no sé, ya hoy en día digo que después de que yo ya determine que no iba a militar más, yo dije ahora sí soy libre y soy feliz porque sigo teniendo un pensamiento de progreso, de oposición a las injusticias pero no milito, yo dije que ya no volvía a militar más por eso. Yo digo hoy sí soy feliz más tranquila.

Si uno aprende a optar y a estudiar las situaciones para qué militar, como que me pongan a mí a hacer una, venga para que vaya a la campaña política, a mí jamás me propongan eso, yo nunca visito ningún estado político, yo digo no si es que yo soy la que tengo que elegir, a mí no me tienen que llevar para allá para que yo elija, nada, y yo estoy en desacuerdo frente a las campañas políticas, ¿para qué? Allá lo que hacen es amarrar, además que también es extensivo lo que estoy diciendo a nosotras no nos permiten, a las mujeres los partidos políticos igual. Bueno todo eso es como una cadena y la USO no es la excepción, además porque la USO es una construcción patriarcal bien ancestral.

Y bueno las posibilidades de las mujeres frente al trabajo se guardan muy bien guardadito todos esos acosos laborales, sexuales y tal vez hasta moving le han hecho las mujeres, hubo un moving laboral hace mucho rato y había unas mujeres ahí. En cuanto a los ascensos y esas cosas pues sí, antes la mayoría eran hombres en la industria entonces no tenían competencia, con quien iban a competir, competían entre ellos mismos pero cuando la mujer aparece y como está demostrado que nosotros somos más dedicadas, somos más, bueno no voy a decir inteligentes porque el ser humano de por sí es inteligente, somos como que no más consagradas al trabajo sino como que aprendemos más rápido, entonces ahí nacen competencias, entonces cuando vienen los ascensos hay que tener, porque eso lo rige una convención que dice como se asciende en una parte como va para el grupo 3,4 los

escalafones, y si hay compañeras en esos escalafones pues son ellos los que terminan ocupando van subiendo más rápidamente ellos que las mujeres.

Yo pienso que hay muchas capacitaciones que les hacen a ellos que les hacen a ellas y de pronto algunas no lo hacen porque restan el tiempo porque prefieren ir a asistir a su casa a su labores a la otra labor que tenemos que cumplir y entonces renuncian a estas cosas y lo otro es que tenemos también otro problema, si logramos llegar arriba entonces nos ponemos ya es un pantalón, ya tenemos es unas guevas, entonces ya no hay ese mandato tan bonito que como Ud. monta su hogar, con todo ese amor, con ese cariño como Ud. dirige a sus hijos y los va formando, entonces allá en la línea de trabajo se monta es una gueva, es imponiendo pero yo pienso que eso no lo hace la mujer porque ella le nazca, sino porque tiene que abrirse los codos porque siempre van a buscar derribarla porque está ahí, esa vieja no sabe, esa vieja porque ahí, ella no tenía por qué llegar ahí.

Claro porque inclusive o soy un producto de esa brusquedad, de esos términos porque una necesita también defenderse, por ejemplo en la industria del petróleo hay un lenguaje a mí me parece que ya ha ido bajando, el lenguaje de acá de la refinación es diferente al lenguaje de donde está la industria de producción o sea los machines, el campo, son más rudos los que están allá en la producción que los que están acá, entonces los términos para hablar, para dirigirse, el doble sentido ese erótico que a toda tiene el petrolero, que no fue capaz de levantar la llave que no sé qué, entonces ya le van a decir que en la noche no sé qué, todos esos términos uno va como aprendiendo y las mujeres pues también terminamos de pronto en esos tratos pero yo creo que se necesita, porque si no se queda, si no lo hace se queda. Ya para las que están cogiendo una llave, cerrando una tubería, acá en refinación es como diferente la dinámica porque es más especializada porque ya manejan todo en el laboratorio, con el computador y poco tienen que ir a cerrar la llave como la cerraban antes, la llave grande para cerrar esta compuerta, esta tubería, ya no lo hacen con una llave grande, ahora es desde el PC; Pero en el centro, en la producción sí.

Yo conozco una mujer que trabajó allá y cuando estaba allá los términos de ella eran términos de hombre y se comportaba y todavía los términos ella habla de fuerza, o sea habla así fuerte y entonces uno le pregunta a ella y dice: no rosita a mí me tocaba porque venían los otros y decían que yo no era capaz, que yo no servía, que no tenía la fuerza, entonces yo tenía que demostrar que sí era posible, que yo sí era también que podía, entonces se establece una competencia, pero a la hora de evaluar ellos son los evaluados mejores. No llegan casi los ascensos para las mujeres y en el sector ese casi uno no conoce jefas de la producción.

Para acceder a ese ascensos en este momento ya todo es igual, lo que yo creo que de pronto no define y como decimos las mujeres, todos ellos se arropan con la misma cobija, son más solidarios que nosotras porque yo creo que si van 3 mujeres a competir por un cargo, las tres se codean, en cambio ellos no, ellos se arropan todos, bueno Ud. es más antiguo, Ud. es mejor, bueno Ud. es el que va a ascender, en cambio las mujeres no porque tenemos ese problema. Yo pienso que todo es en esa solidaridad que no tenemos y que siempre estamos buscando echándonos dedos la una con los otros dedos, en cambio ellos no. Cuando un hombre se echa al agua por una infidelidad, no, nosotras sí. Ud. ve una infidelidad de una mujer Ud. dice si mañana o pasado se separan, claro es que es una zorra, ella se comía con ese man, entonces le damos dedo, ellos no se dan dedos ellos son más solidarios, bueno también hay solidaridad en el trabajo."

6. ¿Cuál cree que es la proporción de trabajadores _____ en las diversas actividades asociadas a la industria petrolera?

- a. Según su genero _____
- b. Su formación académica _____
- c. Rangos de edad _____
- d. Origen de la mano de obra _____

"Es desigual, claro. Muchos más hombres claro, bueno en este momento, claro y Ud. sabe. Pero sabe dónde está el secreto: que nosotras nos enfermamos, nos embarazamos, nos llega la regla, que los trastornos de nosotras son más que los de ellos entonces prefieren emplear más hombres y además porque es más ahorrativo, en las incapacidades, si esa mujer se embaraza hay que traer remplazo, pagar maternidad, después permisos, que es madre soltera entonces hay que darle cosas, entonces hay más posibilidades para ellos que para las mujeres. Lo que se ha visto en Barranca es que las mujeres estudiamos más, estudiamos más y llegamos más a la cúspide, sin embargo de ahí no pasamos, en cambio ellos se casaron, tuvieron obligaciones, no terminaron la carrera, pero tienen más oportunidad laboral que nosotros, por esa competencia y si es en la competencia de la EDAD es más grande, ya las empresas no quieren contratar una mujer de 30 años, ya creen que una mujer de 30 años está acabada,, ya no tiene fuerza para hacer un trabajo entonces hay que mirar es la sardinas, además que no la emplean por el trabajo sino por el ojo, que atractivo tiene.

Yo creería que sí porque presentan los mismos problemas, una mujer de 30 años todavía puede quedar embarazada, tener problemas en su matriz que hay que sacarla, es una licencia, tiene hijos, piden más permisos, igual yo creo que aquí no se ha superado esa distancia que hay entre las posibilidades que tenemos laborales los hombres y las mujeres, nosotras siempre tenemos menos posibilidad y en la paga ni se diga.

Si se trata de ahora, ya ellas llegan a todos los puestos, ya ud encuentra una ingeniera civil, encuentra una de laboratorio, encuentra una mujer que trabaja en operaciones, los computadores y todo eso; encuentra mujeres para que lleve los tintos, haga el aseo, las que algunas empresas lavan la ropa, entonces son las mujeres las que la lavan, y bueno se concentran mucho más en las oficinas, habemos muchas mujeres en las oficinas. Aunque por ejemplo en Ecopetrol la dinámica ahora esta como combinada, uno encuentra hombres ya en las oficinas porque vienen de las promotorías del Sena, entonces hace la práctica del Sena en oficina, archivo, en el Sena y las hacen en Ecopetrol. Pero sí ya en la industria, en lo que es lo pesado, Ud. encuentra mecánicas, en producción, en bomberas, en ingenieras eléctricas, en laboratorio. Yo conozco mujeres en los laboratorios y hay algo que ha estado muy callado y es que en laboratorio las mujeres como hay tanto químico, tanta cosa, han habido problemas de que las mujeres se vuelven infértiles y eso es una cosa de que no se le ha hecho un estudio; hay mujeres que han perdido los bebés, abortan fácilmente, no salen embarazadas tan frecuentemente y si lo hacen a los 3-4 meses abortan, parece ser que es por todos los químicos que trabajan ahí. Ha habido quejas alrededor de esto. La empresa está obligada a sacar a la mujer embarazada de esos sitios de laboratorio donde hay tanto producto.

Hace poco una amiga que tuvo familia y a ella la sacaron de ahí, pero también conozco otra que perdió como 3 embarazos por ese motivo, parece ser que eso, pero nunca le hicieron un estudio para verificar lo que llaman la contaminación, sabían que en los exámenes está embarazada, o como dicen aquí, está cogiendo embarazo y la dejaban trabajando, después de que ya pasó todo eso y que se revisaron y se habló de eso, entonces a ella la sacaron de ahí pero ya era tarde, perdió 3 bebés. Parece ser que es por efectos de todos esos tratamientos de químicos que hay ahí. La amiga que ya tuvo familia que está trabajando ahí, ya nació la bebé, ella salió, hasta ahora no parece que muestra nada la bebé. "

7. ¿Salarialmente, cree usted que en los diferentes eslabones y empresas asociadas a la industria petrolera existen diferencias en el pago a hombres y mujeres por el mismo trabajo en Barrancabermeja? Si__ No__

"En la industria del petróleo hay una convención, hay una tabla salarial que eso pagan por igual, ahí no puede haber diferencias porque si yo lo veo, yo lo digo como así que la tabla dice que si soy operaria y me gano 30.000 diarias y me están pagan 25.000 entonces ahí no se puede hacer porque hay una convención, pero sí se han dado casos en las contratistas; todo lo que es personal tercerizado, en esa tercerización nosotras hemos llevado más del bulto.

Por eso ellas se sustraen de toda participación, porque van al trabajo y regresan a sus casas a atender a sus hijos, a seguir la vida doméstica, porque así sea que ella tenga una señora en la casa, pues ella es la que tiene que estar guiándose, porque si ella no sabe lo que está pasando en la casa, su casa se le vuelve un despelote entonces ella tiene que ir a ver cómo está funcionando su casa, así ella no lave un plato.

Yo pienso que eso no califica ahí. Aunque sí a veces dicen que va, entregada y vea no salió ascendida, esa que se regalaba para trabajar y que no iba ni a mirar sus hijos, mírela ni siquiera la ascendieron, a veces uno escucha todos los comentarios. Pero hay un problema, nosotras las mujeres con el cuento de que to soy apolítica, entonces no quiere saber nada de sindicatos, no quiere saber nada del mundo que está afuera, solo se comporta con el mundo laboral porque le ha tocado, porque estudio, porque necesita llevar para la casa, para resolver sus problemas económicos en su casa, pero ella es POCO PARTICIPATIVA, no participa con el cuento de que yo soy apolítica y entonces no vive la vida pública en todo su fervor, porque no participa y a veces hasta desconoce lo que pasa en su ciudad porque no entra a esa relación sino solamente relación laboral, familiar, la de la casa, no es más, porque el otro problema que tenemos es que eso es para hombres, eso no es para nosotras las mujeres".

8. ¿Porque cree sucede esa situación?

Ahí sí es verdad que nos pisamos las mangueras, nos pisamos todo porque qué importa que yo me gane 30.000 diarios y que ellos se estén ganando 40.000, qué importa me van a dar la oportunidad entonces lo aceptamos porque a veces eso es lo que hacen las empresas, por la necesidad de que yo tengo que llevar una paga a la casa, porque soy soletera, porque mi marido no responde, entonces acepto. Yo pienso que los tercerizados sí se ve esa desigualdad salarial.

9. ¿Conoce casos donde existan brechas salariales por género?

"Sí claro al sindicato cada rato llegaba. Mire que yo soy tal cosa, mire que este trabajador se gana esto, mie yo trabaje sobre el tiempo y mire lo que me pagaron y un fulano trabajó igual tiempo que yo en el mismo turno y él ganó más que yo. Bueno entonces¿ por qué no reclama? No porque me echo de enemigo al compañero y porque el jefe se da

cuenta, eso fue que se equivocaron seguro. Yo comienzo a justificar porque me da miedo que de pronto pierda la oportunidad ahí de trabajar.

Las diferencias se presentan en las liquidaciones, en el trabajo de sobre tiempo que uno llama; bueno no son casos tan frecuentes ni tampoco tan comunes pero sí se han dado porque allá llegaban a veces, mire que yo trabajé igual que este y a mí me pagaron menos, entonces uno tenía que hacer la cartica, mandarla al jefe y decirle que revisara la nómina, porque la compañera, la fulana de tal y entonces anexar las ordenes de trabajo que habían cometido un error. Pues uno hacía la cartica y después no sabía uno qué había pasado porque no regresan, entonces uno da por entendido que a lo mejor habían revisado porque a veces la llaman y dicen, ya usted fue a joder por allá, aquí me llegó una carta, entonces ella por miedo a eso baja la velocidad que lleva de su reclamación porque le da miedo perder su empleo, su contrato.

Yo creo que hay algunos temerosos también y a veces iban al sindicato y planteaban, no es que mire que tanto sobre tiempo y no se refleja, mire me quitaron estas horas, esto, no me pagaron esto no me reconocieron esto y entonces ELLOS tampoco reclaman directamente al jefe porque también hay ese temor de que les corten el contrato, entonces el temor a perder.

En esas diferencias yo diría que no es por tema de género, o de pronto alguna venganza. Hace bastantes años llegó una compañera allá al sindicato diciendo que su liquidación estaba diferente a las otras liquidaciones que no estaba ahí el tiempo, que no habían liquidado bien las cesantías, los intereses estaban mal liquidados, se revisó y sí, aquí está mal liquidado esto, no le pagaron esto y uno les hace una reliquidación y le manda una carta a la empresa contratista, haciéndole una liquidación comparada con la otra y sí, a veces prosiguen en la reclamación porque la llaman allá a la oficina, usted por qué no me lo dijo a mí, a que llevo esa carta a la USO, ahora van a comenzar a venir todos a joderme, entonces ya ella como dicen a veces, ya quedé pintada, entonces no les vuelven a dar más contratos porque las ven como problema y ellos igual. Yo pienso que aquí no hay en medio género, yo creo que aquí lo que hay son avispadas de los contratistas, de los patrones por una ganancia, pareciera que echaran una bolita y “a estos 3 tienen tanto dinero pero vamos a quitarle a disminuirle” entonces son ganancias que ellos hacen por encima de los salarios de los trabajadores, yo pienso que ahí no hay porque estén pensando que es una vieja, entonces vamos a joderla, yo pienso que lo hacen como al azar. A veces llegaban por igual las reclamaciones, revíseme que me liquidaron mal, entonces era por igual.

A ver, de pronto los trabajadores, ellos trabajan o hacían un contrato por ejemplo por 3 meses y cuando llegaba la hora de liquidarlos, entonces los liquidaban a todos porque el contrato era por una obra tal entonces termino el contrato y los liquidaron, entonces ya comenzaban ellos a mirar las diferencias que tenían de liquidación, uno las revisaba y a veces si encontraba líos, encontraba que estaba mal liquidado entonces uno le hacía una reliquidación pero independientemente de que no eran afiliados porque el trabajador tercerizado normalmente no se afilia, aunque eso acá en la industria del petróleo ha cambiado un poco porque ya ellos ven que quien más los va a defender, a hacer la reclamación entonces la mayoría casi se afilia, aunque eso tuvo su repercusión porque igual no les volvían a dar contrato, los botaban y se ganaban ahí un lio con el sindicato, porque el sindicato decía, Ud. no liquidó alimentación, no le liquidó transporte, mire que aquí le falta esto.

Mire que sí. Ellos no son sindicalizados, sino que en un momento determinado se benefician de la convención, entonces por beneficiarse de la convención, tienen derecho a que les paguen a la luz de la convención, entonces a veces les violaban eso. Algunos no reclamaban y otros sí. Yo pienso que no tiene nada que ver el género, sino que es la avispada de los que liquidan, de los que contratan para ganarse más, para ahorrar más al contrato.

Yo pienso que las mujeres en la industria del petróleo sufren es por llegar a un contrato, por llegar a que la contraten y está de por medio, ahí si se pone de por medio el hecho de ser mujer que me hagan ofrecimientos de mi cuerpo para que me contraten y so sí sabemos que sí ocurre y ha ocurrido y algunas dicen que las mujeres también han acosado, algunas han hecho eso. Algunas mujeres antes de, entonces ofrecen, conocen que tienen sus potenciales y entonces los ponen a disposición para poder acceder a una contratación laboral, pero no tampoco es lo común, son casos. Pero en su gran mayoría si la joven tiene ese problema el ACOSO sexual para poder contratarlas”.

10. ¿Existen políticas públicas o empresariales que mejoren la equidad entre hombres y mujeres en materia de Salarios y oportunidades?

"No. Imagínese que la PP de las mujeres de Barrancabermeja en la cual nosotras trabajamos tan duro, se aprobó, pero tiene un pero, imagínese que estamos con la PP desde el año 2010, el alcalde que salió elegido en ese entonces se comprometió que estudiaría la posibilidad de una PP y bueno sí la inició y cuando llegó la hora ya de mirar el presupuesto, de mirar que fuera una realidad y se aprobara en el concejo no alcanzamos, no se logró, la PP quedó al garete, quedó en las gavetas de los escritorios de los concejales.

Entonces ya cuando llega otro gobierno a la alcaldía entonces en campaña ese alcalde se compromete a que desarrollará una PP para las mujeres, sin embargo nosotras las mujeres que trabajamos en ese proceso empezamos a hablar de eso, que tenía que mirarse la PP, y donde quiera que íbamos, íbamos hablando de la PP, entonces el tipo inicialmente, no sé si sería él o su gabinete, en todo caso lo que se promulgaba era que iba a haber otra PP, se iba a formular la PP y nosotras dijimos, cómo si esa ya está formulada, aquí lo que falta es que la aprueben, vamos en esa fase para la aprobación y entonces tuvimos muchos debates con la administración y al final ganamos los debates, os ganamos, hablamos con el alcalde, le dijimos la va a aprobar o no? Y dijo, sí yo les apruebo la política pública y la creación de la secretaría de la mujer porque esa eran las dos cosas que nosotras teníamos, la Secretaría de la mujer y la aprobación de la PP. Llegó el plan de desarrollo, todo el problema está en el PDT, luego el plan de desarrollo y nosotros hicimos propuestas viendo la política pública que estaba ahí, pero ninguna de las propuestas que nosotros hicimos en ese entonces que nos reunieron pasó, que habláramos de la PP de todo lo que queríamos en el PDT y nosotras juiciosamente a través del CTP que teníamos la representante de mujeres, hicimos un documento ella y lo pasó, lo que miraba el sector mujer del CTP frente a la PP, nada de eso fue acogido. Total que tanto que jodimos nosotros, valga el término, al final el alcalde aceptó que la aprobaba, entonces vamos a otra discusión.

El contrató unas personas par que lo miraran y nosotras supimos que la iban a cambiar, como el pasado gobierno dejó constituido el consejo consultivo de mujeres (yo hago parte de él) entonces en el consejo consultivo empezamos a molestar con eso y ya con los empleados que había nombrado él para que mirara, entonces dijimos, no le cambian una S a lo que está formulado ahí; al final llegamos a un acuerdo de que se iba a ajustar, y los ajustes eran necesarios porque cuando la hicimos no tenía la PP que estaba formulada pasada, no tenía la nueva ley del Proceso de paz con respecto al género, no tenía nada de eso entonces hubo que ajustar el decreto para ya tener ahí el asidero, la aplicación de eso y ajustamos la papelería de la actual administración, bueno hicimos como 3 ajustes, después de que ya estaba todo eso ajustado que se nombró una comisión del consejo consultivo para con los empleados, las contratistas que mandó la administración, entonces la arreglamos, le creamos, la discusión estaba muy álgida en el presupuesto y en la secretaría de la mujer, porque ellos decían, bueno la pasada administración con esa propuesta que hizo que a veces yo pienso que haber propuesto que el 5% del presupuesto, que eso era un abominación, ninguna PP en el mundo ha tenido el 5% del presupuesto. El 3% frente a un dpto., para todo Santander, Entonces ese tipo busca el 5% y eso fue un exabrupto, ni haciendo ni jurídica lo aceptaron y por eso se estancó la aprobación. Saldamos ya la cuenta del ajuste, tuvimos una discusión muy bárbara allá en planeación, porque planeación decía que ya estaba discontinuada, que los datos estadísticos estaban falsos, que no servían y nosotros le dimos el debate, le sosteníamos que no importaban los datos estadísticos, cuando comenzaran la implementación y ya supiéramos para donde iban todas las áreas que se fueran creando entonces ahí ajustábamos las estadísticas. No había nuevas estadísticas del DANE, entonces de dónde íbamos a sacar estadísticas y que además de eso Barranca no tenía un ápice de estadísticas para las mujeres, nosotras las buscamos, a todas las instancias les enviamos derechos de petición pidiendo estadísticas y nadie tenía estadísticas. Entonces se hizo un trabajo con las mujeres que se le metieron a eso, total es que ya quedó montada, aprobamos allá en planeación no se comprometió, planeación dijo, todo se lo valgo, está bien con las estadísticas, pero no puede ser la creación de la secretaría de la mujer no puede ser y el presupuesto, no les ponemos presupuesto; entonces nosotros le decíamos, no señor, quien va a manejar esa PP, tiene que ser una secretaría de la mujer, no que no había presupuesto que así por así no se podían hacer secretarías porque había que hacer una reestructuración. Al final nos transamos para no parar el debate, porque a nosotros lo que nos interesaba era que se aprobara esa PP, entonces nos transamos que en el documento que la alcaldía haría un estudio técnico de factibilidad para crear la secretaría de la mujer.

Eso lo va a manejar Dlo económico, el área de mujer. Frente al presupuesto quedó que no podía ser inferior a todos los valores que sumaba a la inversión de mujeres en Barrancabermeja, o sea si el presupuesto metiendo todas las áreas de todas las secretarías para el área de mujer sumaban mil millones, no podía ser inferior ese presupuesto para la PP. Nos transamos con eso, nosotros necesitábamos que se aprobara. La llevaron al concejo, allá discutimos otra vez lo de la secretaría de la mujer y no, se aprobó así. Pero hasta ahí nos llegó el impulso. SE APROBÓ EN JULIO DE 2017. El presentó el proyecto el 8 de marzo al concejo, y bueno se hizo el trabajo de conclusión, se hizo todo lo que tiene que hacer dentro del concejo y me parece que fue el 30 de julio o agosto que se aprobó, no recuerdo en este momento, pero hasta ahí llego.

Ni siquiera supimos nosotras cuando hubo rendición de cuentas; quedó, así como estaba ahí, que no era nuestro anhelo, pero hasta ahí llegó el impulso, quedó ahí, porque el PDT dice aprobar la PP, solamente, no quedó implementación y acciones, entonces es una lavada de manos bonita que hizo este gobierno. Este año en consejo consultivo, ira a revisar, iremos a mirar a ver si trabajamos lo de la implementación, por lo menos nosotras las

mujeres de organizaciones estamos es tratando de crear una agenda con la propuesta de implementación, qué acciones queremos nosotros a los 7 ejes que tiene la PP. Nosotras mismas crear la implementación, nosotras hacer la propuesta con las acciones y tenerla ahí para cuando venga toda la campaña de alcaldes, entregar esa agenda a cada candidato y decirle, Ud. se comprometo si sale alcalde a implementar esto? Ud. se compromete? Venga firme en acta de compromiso. Nos toca eso y comprometerlo en que en el PDT debe ir inserto esto y que tenga el presupuesto, eso es lo único que podemos hacer. O sea está guardada porque para qué la sacan si no. Y con todo esos líos que hay en este momento, quien va a hacer el estudio de la secretaria de la mujer? Fue un engaño, porque en el PDT el gobierno lo que dice es yo cumplí, la aprobé y comenzamos a mirar el PDT y no aparece nada que nos dé un ápice para decir mire, solamente lo único que podemos hacer es, qué presupuesto hay en salud? ¿Qué presupuesto hay en vivienda? En esto en esto y nosotras decir, bueno a donde lo van a dirigir, ¿qué van a hacer con eso? O sea, desde el consejo consultivo hacer una vigilancia en eso para que se cumpla y no termine por ahí en 4 cursitos, 3 visitas y entonces se gastan la plata y en mujer no se ve reflejado. Es lo único que podemos hacer, que pase este gobierno que venga el otro, en la mesa vamos a crear unas comisiones de trabajo para ponernos a trabajar una agenda como lo hicimos para que la PP.

Como mesa de mujer y equidad de género, que reúne las organizaciones. Esa es la propuesta que tenemos y que ya en este trimestre como la mesa tiene un convocante trimestralmente, 3 mujeres se encargan de hacer la convocatoria, a mí me toca este trimestre, yo trabajé en el de diciembre y ahora salí otra vez elegida, entonces el trabajo que nosotras ya diseñamos para estos 3 meses, está la creación de la comisión de las mujeres de la mesa para comenzar a hacer la agenda porque las elecciones son el año entrante de alcaldes, entonces para que el año entrante nosotros ya tengamos listas los libros con la agenda para la implementación y hacerles un acta de compromiso. Ellos nos firmaron las actas y por eso fue que salió lo que salió, sino no sale la PP tampoco."

11. ¿Cree que este es un tema importante para la industria?

Pues sería bueno hacer un trabajo alrededor de eso, porque nunca habla de eso, nunca ha habido una charla, un conversatorio de cómo se comportan, que están pensando los empresarios de la industria del petróleo que contratan hombres y mujeres, y sería muy bueno, sería muy bueno promover eso, ¿cuáles son los compromisos que tienen? ¿Bajo qué lupa contratan a las mujeres a los hombres? Eso sería muy bueno.

12. ¿Para usted es importante?, por qué?

13. ¿Quiénes deberían encargarse de este tema en las empresas? ¿Comunidad? ¿A nivel regional o local?

Bueno como es para toda la población, tiene que ser la alcaldía, como "velente" de la autoridad civil y la que elegimos para que imparta una justicia social para toda la población, y como todos estamos inmersas ahí pues tiene que ser la alcaldía si tiene voluntad política, porque los recursos están en ellos, entonces si la alcaldía no lo hace, ¿quién lo va a hacer? Las ONG no pueden, las organizaciones de DDHH pues presionar, las organizaciones de mujeres exigir y presionar. Pero yo digo que tiene que ser el municipio, el gobierno local es el que tiene la obligación de estrechar las brechas laborales entre hombres y mujeres en todos los aspectos.

14. Finalmente, que recomendaciones deberían seguirse en este tema en Barrancabermeja.

"Bueno como primera está aprobada una PP en Barrancabermeja, es decirle que la cumpla porque esa PP tiene 7 ejes y los 7 ejes están reflejados en todas las problemáticas que tenemos las mujeres en barranca, de los sectores urbanos y rurales, entonces que le haga la implementación, que le cree las acciones y que la ponga en práctica y que le dé el presupuesto que se necesita porque ahí incluyen todos los sectores de mujeres, víctimas, LGTBI, mujeres cabeza de hogar, aunque a mí no me gusta esa cabeza de hogar, no estoy de acuerdo con ese nombre. Porque es que cuando yo tengo marido entonces yo no soy cabeza de hogar, la cabeza de hogar es él porque él lleva la plata, hay que cambiar ese término de que ud es cabeza de hogar, no, nosotros somos cabeza de hogar esté él o no esté él, eso da un mensaje que el que manda en la casa es él, y si él está ahí todas las cosas se hacen bajo la cabeza de él, no la cabeza de los dos.

Y el lenguaje va creando una... a usted le dicen usted es débil, usted es débil, usted es débil y Ud. se va sintiendo débil de verdad que no es capaz, Ud. no es capaz de levantar un bulto, no es que las mujeres no levantan un bulto de cemento y sí si lo levantan y hay mujeres en la construcción, y las mujeres campesinas no se montan un bulto en la espalda y hasta más y bajan laderas enteras con el bulto de comida que llevan ahí y al otro lado un peladito, entonces sí podemos. Es desarrollar la fuerza de nosotras y crearla.

Voluntad política, que se desarrolle, que le pongan presupuesto que creen la secretaría de la mujer y que aquí hay un tema muy álgido que es el tema de la violencia de género en lo que respecta a lo jurídico, nosotras venimos diciendo que la ley 1257 no se viene cumpliendo en todo su fervor, están conciliando los mismos jueces, juzgados, ponen a la pareja que ha sido golpeada, ¿le dicen cuanto le va a pagar? Pague un millón de pesos por lo que le hizo

y el tipo se va otra vez a la casa con la mujer, le quita el millón de pesos que le dio, hace que se lo gaste; entonces sigue reincidiendo, entonces para nosotras hay un problema muy hondo en eso, nosotras ni siquiera tenemos la idea de que ellos, de que las autoridades, los que tienen que ver sobre eso en lo jurídico, tienen que humanizarse más, concientizarse más y aplicar la ley porque no la están aplicando.

En noviembre cumplió un año la médica, de Miraflores, la médica que trabajaba con la Administración en una EPS, el novio la enterró allá en cemento, la mató por detrás del éxito, la llevó allá y la enterró y cuando ya se supo todo como el 23 de noviembre, lo cogieron preso, lo llevaron, eso es un feminicidio, ¿sabe qué? Homicidio agravado. O sea, el tipo confesó. Los feminicidios no se confiesan, no se vale la confesión, va a la ley y no tiene derecho a ninguna cosa a favor así confiese, rebaja de pena por confesión, en cambio el homicidio sí da lugar a eso, Ud. va y confiesa y ya. 36 años le metieron, pero como confesó 18 años, de esos 18 años él paga 8 años, los otros 10 se pone a estudiar, buen comportamiento, váyase para la casa. ¿Cuánto costó la doctora? 8 años.

Una mujer que mataron en el centro que vendían fritanguitas y la llevaba para el centro, parece que él tenía un amigo en una moto, ellos como que tenían su relación y la recogió en el centro, pero a la casa no llegó, la violó, la mató y la empaló y la dejó por allá en la carretera del centro, en la vía del aeropuerto, por allá la encontraron al tiempo, ¿cómo lo calificaron? Homicidio. Entonces no están haciendo nada, para nosotros esto es preocupante porque eso va creando mucha impunidad y ellos saben que hay solidaridad en la justicia y como hay solidaridad en la justicia con ellos, entonces siguen en las mismas.

El día del amor y la amistad una pareja se fue a bailar, llegaron a las 3 am a la casa, nadie sabe qué fue lo que pasó en el baile, llegaron a la casa, dice él que llegaron bien, se acostaron a dormir, cuando él se levantó ella estaba colgada. ¿Qué pasó? ¿Qué le confesó él? Que la iba a dejar, o le confesó que tenía una amante, o la maltrató de palabra y ella llegó a la casa y dijo yo mejor me mato y se mató, se colgó, entonces eso es un suicidio, está así quieto, a él lo tienen como sospechoso, pero nada le encuentran."

Entrevista 17.

5. ¿Cuál es su opinión de la situación laboral de los últimos años en Barrancabermeja?, (marcar el énfasis en la dinámica petrolera).

"Bueno actualmente es difícil la situación que estamos viviendo en barranca, un porcentaje muy alto de las personas desempleadas, de alguna sobreviven es con el tema de los hidrocarburos con el empleo a través de Ecopetrol y sus empresas contratistas. En ese diario vivir en Barrancabermeja pues vemos acá desde la óptica del sindicalismo vemos que las oportunidades laborales están estigmatizadas, en el sentido de que este es un pueblo, una ciudad donde el trabajador por ende tiene por naturaleza tiene su don de reclamar sus derechos y como tal las empresas que llegan a contratar a Ecopetrol ya están preavisadas por la empresa y por nosotros como sindicato en que deben cumplir con toda la normativa de derechos a los trabajadores; sin embargos los y las trabajadores barranqueños están estigmatizados por el tema de la reclamación y muchas empresas optan por vincular personal foráneo que vincular personal directamente de la población barranqueña, entonces en ese lapso de tiempo uno identifica que personas que ingresan a las plataformas públicas de empleo a través de los decretos que hay por ley en nuestro país, hace el proceso y se quedan estancados, las empresas muy poco llaman o las empresas, digámoslo así, tienen su personal muy escogido, personal barranqueño y es aquel personal que está dado a que debido a la situación económica y la crisis petrolera, simplemente se da a que no reclama sus derechos, a que las empresas lo pueden pisotear, pueden negociar con ellos si es el caso los salarios y lo trabajadores aceptan condiciones y se ponen a trabajar.

Igualmente, trabajadores del sexo masculino como femenino, también pasa igual. Mano de obra calificada y no calificada porque de igual manera la calificada tiene su complejidad en poder acceder a los empleos porque cierran un grupito de trabajadores que siempre son los que ve uno trabajando en esos proyectos en el caso de la refinería en barranca y en los campos, siempre está cerrado ese vínculo laboral con aquellos trabajadores mano de obra no calificada, entonces uno siempre ve que pasan de un contrato a otro los mimos de siempre y son aquellos que sí se afilian a la organización sindical, actualmente en Ecopetrol sindispetrol, la USO son lo que tienen la mayor representación en el trabajador tercerizado y los trabajadores directos, pero aquellos trabajadores que están en ese círculo cerrado de las empresas se afilian a las organizaciones pero en el momento de que alguno de ellos o alguna otra persona que se filtró no es de ese grupo cerrado de las empresas, se filtró y empezó a reclamar sus derechos, llega el sindicato, el sindicato convoca todos los trabajadores, sabe que todos tienen la misma problemática, pero aquel grupo cerrado que tiene la empresa de confianza, que uno llama de abuso y confianza, pues simplemente no reclama, sino que hacen caso omiso a las labores del sindicato: protesta, llamar la atención del jefe, que atiendan el

sindicato y poder concertar en una mesa qué pasa al interior de la empresa, por qué las violaciones que se identifican, por aquel trabajador que se atrevió a denunciar; entonces ese trabajador queda estigmatizado, puede que lo dejen terminar su contrato pero después de eso queda como aquel sindicalista que llamó al sindicato, entonces no se puede volver a tener en cuenta”.

6. ¿Cuál cree que es la proporción de trabajadores _____ en las diversas actividades asociadas a la industria petrolera?

- a. Según su genero _____
- b. Su formación académica _____
- c. Rangos de edad _____
- d. Origen de la mano de obra _____

"Entonces son grupos cerrados igual pasa con la mano de obra calificada y en el tema de la vinculación laboral femenina es muy complicado sobre todo en el sector de los hidrocarburos sinceramente ve muy poca participación de las mujeres sobre todo en mano de obra no calificada. De pronto aquella mujer preparada aquella mujer que de pronto estudio y se formó académicamente puede acceder a algunos puestos de trabajo de la alta administración, pero muy poca la participación de la mujer en el sistema de hidrocarburos al menos aquí en barranca.

Pues desafortunadamente no sólo en el sector de los hidrocarburos, yo diría que a nivel nacional todo lo que son fuentes de empleo todas tienen esa percepción de que la mujer esa que el sexo problema por el tema de todo lo que tiene que ver que la carga laboral, que las mujeres de pronto no tienen la capacidad que tiene el hombre para desenvolverse en diferentes labores, que el tema de los embarazos y todos los problemas que se puedan suscitar la lactancia y eso. Entonces nosotros hemos identificado que todavía las empresas viven en ese foco de que las mujeres son problemas y que sus vinculaciones laborales debe ser muy bajas, eso es lo veo en todos los sectores, en hidrocarburos y los demás sectores cuando se especifican la labor tanto mano de obra calificada que tiene que ver con todo lo de metalmecánica el tema de que tiene que ver la contratación de personal administrativo llámese inspector, seguridad, controladora de tráfico, vigilantes, siempre uno ve que la participación de la mujer, no es todas las empresas, pero si en la mayoría, es muy limitada.

Pues yo diría que más que todo se han jugado en que como hay muchos hombres alrededor entonces también se han presentado muchos casos que la mujer accede a dejarse digamos dejarse enredar por aquellos hombres y tener relaciones al interior del entorno laboral y eso hace que escándalos que pronto se han suscitado hacen que el empleador no tenga en cuenta a la mujer, porque no se ha presentado sobre todo en aquellas labores que son no calificadas porque tú sabes que todo el que tiene información tiene valores y entre los valores está que pues todo se puede en esta vida pero será más que todo en aquella mujer MANO DE OBRA NO CALIFICADA.

Claro eso suceda porque igual manera las reglas son para uno y para otro pero más que todo se no se enfocan es en ella o sea la mujer por ser mujer puedes apetecida por muchos hombres y ayer precisamente leía un artículo donde decía que una empresa con mucho personal es improductiva, porque mucho personal acarrea mucha problemática sobre todo en el tema ergonómico para los trabajadores porque no se sienten a gusto trabajando todos en un montón, entonces imagínate ingresar de 500 trabajadores ingresar 10 mujeres esas 10 mujeres son el centro de atención de esos 490 trabajadores.

Si es posible a eso también se le suma de que por denuncias y no puedo confirmar no tengo las evidencias pero por denuncias de las mismas trabajadoras que han tenido la oportunidad de afiliarse a nuestro sindicato nos ha manifestado que ingresan bajo condiciones y las condiciones son que el patrono favores sexuales y muchas ocasiones y favores que tienen que ver con eso no sé la parte familiar de pronto con las hijas Sí pero son favores muchos son favores el privilegio de Ingresar a laborar en el sector de hidrocarburos en la refinería de Barrancabermeja es por favores, a través de favores sexuales.

La mano de obra no calificada y también la calificada también hemos visto procesos donde HAY ACOSO SEXUAL por parte de los empleadores para mantenerse sobre todo a veces al ingresar y también se da cuando la persona ingresa normalito plataforma de empleo y estalla la persona la mujer está allá entonces para poderse mantener en el trabajo cuando llegan de planta de revisiones de personal Entonces le ofrecen te quedas pero ya sabes esa es una denuncia que se ha recibido mucho en el entorno laboral.

Cuando la persona o la trabajadora se somete a denunciar públicamente se hace cuando no si se presenta el testimonio de ella para poder comprobar hechos y datos que se puedan denunciar y se pueda llevar a la mesa de empleador de estos, denuncia de pronto a través de boletines de pronto se le denuncia a la parte administrativa o gerencial y contrato, pero de ahí no pasa porque no hay las pruebas directas la que debe denunciar es la persona afectada. Entonces está la problemática de escándalos y de cosas que han pasado en el pasado pues simplemente

se dan a que la mujer sea estigmatizada en esas labores de reparaciones y algo más y muy pocas veces las empresas inclusive de aseo le dan oportunidades a las mujeres empresas que prestan servicios de cafetería y aseo al interior de la refinería y de los campos petroleros es muy escasa la participación de la mujer Yo diría que de 10: 8 son hombres y 2 mujeres, hay otras empresas que sí pues como te digo no son todas hay otras empresas que si le dan participación a la mujer.

Por ejemplo, en el tema de comunidades en el tema de comunidades rurales donde hay participación laboral sobre todo en el tema de vigilancia y mano de obra no calificada pues era de que las asociaciones o las juntas de acción comunal de esas veredas prácticamente obligan a las empresas que llegan a contratar a que sea la mujer la que tenga la prioridad en esos casos hemos visto que hay si se da los casos de 10 son 8 mujeres y 2 hombres. Ahí se da de parte y parte, ellos tienen sus pactos, tienen sus arreglos donde por convenio por ejemplo, cómo trabajan cada 3 meses, por ejemplo la vigilancia en Ecopetrol en los campos se rotan cada 3 meses debido a la falta de empleo se rotan cada tres meses entonces los tres primeros meses va primero el turno a las 8 mujeres y luego los hombres y así sucesivamente después entonces cambian 8 hombres 2 mujeres pero por lo general siempre B1 el personal femenino trabajando en el sector vigilancia en el sector aseo, rocerías algunas labores de rocería que pronto no pueden hacer las mujeres rocería es de pronto podar pasto estar pendiente de jardines y esas cosas, limpieza de zonas verdes. camarería es lo que tiene que ver el aseo al interior de las instalaciones, el tinto y todo lo que tiene que ver dentro de una estación y ahí se ven más mujeres, e inclusive hay una condición especial que uno siempre que se ingresa las zonas o esos cuartos de control, EL PERSONAL FEMENINO SEA MAYOR, uno no ve chicas jóvenes debido a esa problemática que se ha dado en la que dicen uno si es una chica joven bonita pues va a haber problemas con los operarios y si es una mujer de edad madura que de pronto no es tan llamativa pues no pasa nada.

Todos sabemos que debido de pronto a las oportunidades laborales es posible que la mujer se prepare sean preparadas aquí en el Sena tenemos mucho personal egresado del Sena calificado pero sin experiencia, a la hora de contratar de participar en las plataformas públicas de empleo colocan su hoja de vida bajo la modalidad que estuvieron en el Sena el programa que estudiaron en el Sena con su certificación lo montan a la plataforma pero resulta de que no tienen experiencia para ejecutar la labor entonces Esas muchachas pues se dan a la tarea de bajar el perfil en las plataformas de empleo, tú sabes que en las plataformas de empleo piden un perfil y si tu aplicas pues simplemente te dejan ahí esperando a que salga la oportunidad pero si no tienes la suficiente experiencia pues nunca la va a tener, entonces qué pasa? que esas personas se aburren de tener esas hojas de vida ahí con ese perfil y no sale nada, entonces dicen uy no, voy a desmontar mi hoja de vida y voy a colocarme como obrero, entonces como obrero de obra civil como obrero de rocería como obrero de camarería pues me salió entonces ahí acondicionados ya a que la persona que tiene ya la formación Pues se ve a que baje su perfil por la falta de oportunidades o muchas veces las personas la plataforma arroja que hay una oportunidad de empleo en otra ciudad pero con base en qué en un salario mínimo legal entonces la persona que está aquí dice voy a trabajar a Cali y como es un mínimo no me sirve porque voy a ir a pagar arriendo servicios entonces las personas se abstienen de irse para otros lados.

Pues yo diría que de pronto no es una salida a su problemática, pero sí es un alivio de que se trabaja en 3 meses y yo me imagino que era señora pues salen en el campo rural pues saldrán de trabajar en el tema de seguridad y limpieza y servicios generales saldrán hacer otras labores de pronto amas de casa o de pronto a la venta de algo o a trabajar a la informalidad.

7. ¿Salarialmente, cree usted que en los diferentes eslabones y empresas asociadas a la industria petrolera existen diferencias en el pago a hombres y mujeres por el mismo trabajo en Barrancabermeja? Si__ No__

Mira que en este momento Ecopetrol inclusive en la actual normativa que rige a la labor contratada a través de las empresas contratistas que es una nueva modalidad una nueva regla que aquellos trabajadores llamados administrativos no tienen tabla salarial están prácticamente sometidos a que la empresa condicione su salario porque como son de confianza de la empresa de manejo y confianza de la empresa pues la empresa de alguna manera ofrece el salario que va a colocar y si el trabajador pues está necesitado pues accede y si no pues buscará la forma de hacer otra cosa.

8. ¿Porque cree sucede esa situación?

"Digamos del tercerizados porque son estándar los salarios para los trabajadores directos. Esto se puede encontrar en la guía del contratista. Guía de aspectos laborales para actividades contratadas versión 6 qué debe ser modificada a partir del 28 de este mes a versión 7 con los nuevos salarios, Ecopetrol rige esa guía de aspectos laborales con el visto bueno supuestamente de los sindicatos al interior de ella pero muchas veces nos imponen cosas como por ejemplo esas ellos la publican antes de ácido un conflicto interno de que nos participen cómo va a salir de aquí al contratista cuando ya sale pues vamos nos sentamos con ellos colocamos la queja y decimos, esto no es así es que

no es así pero esto es algo que no salió nuevo y que no lo podemos contrarrestar porque algunas de esas labores como te digo para poder hacer el peso en la reclamación en la protesta se necesita que el trabajador se conciente y que venga y se afilia al sindicato formalice una lucha por las condiciones laborales que se merecen porque son preparados porque se formaron, eventos del trabajo simplemente dice que no. Entonces cuándo el trabajador hace eso pues el sindicato baja la guardia porque el sindicato sin bases para una propuesta pues es muy difícil la empresa al verde que de pronto el sindicato no tiene fuerza. Cómo reclamar, ejemplo si una empresa contrata 50 trabajadores administrativos y de los 50 se afiliaron 10 al sindicato, esos diez están reclamando pero los 40 que están conformes entonces ahí se le da favorabilidad a las mayorías entonces tiene menos representación y ahí nos vamos hacer un conflicto jurídico pero muchas veces no pasa de ahí y no pasa por la autonomía que tienen las empresas de bajar debido a la crisis al mercado a una cantidad de factores.

Sí en los trabajados tercerizados si hay diferencia entre hombre y mujeres. "

9. ¿Conoce casos donde existan brechas salariales por género?

"Uno conoces temas ejemplo le voy a colocar como ejemplo las colegas mías las que trabajan en seguridad y salud industrial ellas en el pasado Tenían un salario promedio de \$2800000 actualmente las están contratando millón 200 millón 300 y siempre la excusa o el pretexto es de que el contrato puede fue puesto el contrato como tal le bajaron presupuesto y por lo tanto pues la empresa no le puede sostener el salario que tenía en el contrato pasado, siempre lo someten al contrato y siempre queda contrato viene con cosas nuevas sobre todo en el tema salarial reducciones en el tema salarial.

Pues yo diría que eso depende del Rango de experiencias Y de pronto el hombre tiene más experiencia en el cargo le darán un incentivo de alguna diferencia del salario Y de pronto aquella mujer que pronto tiene menos experiencia pues haciendo la misma actividad en el sector de seguridad industrial uno se da cuenta que aquella persona que ingresa con un Rango menor que el que tiene supuestamente la experiencia y la formación el salario más bajo identifica uno Como sindicalista de que la persona que supuestamente no tiene la experiencia en ellas que recaen toda la responsabilidad en el tema de la ejecución de la labor y ahí es donde están las diferencias entonces aquella persona que tiene la experticia y la gran responsabilidad de firmar el documento que tiene la licencia por ejemplo entonces aquella persona tiene un salario mayor que aquella otra persona que está en un Rango menor haciendo la actividad del primero entonces la persona lógicamente trabaja inconforme.

Lógico los hombres pero también hay casos de personal femenino que han logrado sobresalir han logrado la experiencia que deben tener, han pasado por muchas cosas qué hablábamos anteriormente de propuestas indecentes y de abusos y de todo y tienen ese foco en que yo pero debo permanecer acá como sea y lograr su objetivo. Pero hay otras que se quedan en el camino y que ya cambian de profesión salen y de pronto salen a prepararse mejor.

10. ¿Existen políticas públicas o empresariales que mejores la equidad entre hombres y mujeres en materia de Salarios y oportunidades?

"Pues está el tema hay un decreto que se me olvidó no recuerdo ahorita que protege a la mujer cabeza de hogar que todo aquella empresa que vincule mujeres cabeza de familia Pues tendrá un incentivo por parte de los patrones y en Ecopetrol Se va se da mucho eso no recuerdo ahorita el decreto pero si hay un decreto qué protege la vinculación de la mujer pero fíjese que sólo estamos hablando de la mujer cabeza de familia la soltera joven entonces aquella persona que de pronto ingresa al requisito la hacen demostrar que es madre cabeza de hogar y muchas veces de uno que ingresa personal se supone que el privilegio de ser para aquella mujer que es soltera pero que tiene a cargo la casa con los hijos y todo que no tiene esposo porque el esposo si estoy es el esposo ella no fuera la madre cabeza de hogar sino el esposo porque el esposo es el que debe trabajar, en teoría, porque el esposo es el principal aportante entonces ahí está la diferencia.

Creo que si existen en varias entidades el tema de la vinculación, de pronto te acordás aquella oportunidad que hubo para que 4000 primeros empleos donde incentivan a las empresas a que vinculara el personal, el gobierno colocaba la mitad del salario y la empresa la otra mitad de planta dice yo mucho el tema de la vinculación porque el gobierno de alguna manera subsidio ese programa como tal aquí en Barranca muy poco serio muy pocos, hay oportunidad de empleo a otro programa en otras ciudades y sí dio un resultado pero aquí en Barranca el empresario muy poco le dio oportunidad a las personas que no tienen experiencia y hablo de personas tanto el sexo masculino como el sexo femenino."

11. ¿Cree que este es un tema importante para la industria?

"Mira que las normativas están ahí pero yo diría que las dificultades es en hacerlas cumplir en que las empresas contraten al personal sobre todo cuando estamos hablando de la defensa de la mano de obra regional eso se volvió

un Boom a nivel nacional de que todo el mundo en su región lucha para que sean privilegiados tengan el principio de favorabilidad de Ingresar a las empresas y mano de obra local y eso en todo lado, y de pronto está en el papel pero muy poco se cumple.

Inclusive hay otro decreto creo que es el 0055 y Ese es a nivel nacional donde también protegen el tema de la contratación de mano de obra local a nivel nacional por regiones, pero como te digo el tema está en esa estigmatización que tienen las empresas con la labor de la contratación de mano de obra local. Y no es un secreto decirlo que en algunos casos algunos trabajadores se ingresan tienen la oportunidad de Ingresar a laborar y dejan malas experiencias a las empresas hay algunos que en realidad no comprenden para el que quiere cumplir. Entonces ahí se le niega la oportunidad. Pasa como aquella persona en el caso de la vinculación femenina que quiere hacer sus cosas bien e ingresa, pero entonces él hacer sus cosas bien siempre está la propuesta de que si no accedes a esto Entonces no puedes continuar entonces la persona quiera hacer el bien, pero dice yo no me prestó para eso entonces compré el contrato y se va o muchas veces si no está protegida te vas o le aplica en el período de prueba y te vas 2 meses."

12. ¿Para usted es importante?, por qué?

"Nosotros siempre como sindicato luchamos para que todos los beneficios se deben tanto a nivel ciudad como a nivel regional que se respete la vinculación de la mujer en todos los aspectos laborales pero es muy difícil ha sido muy difícil que las empresas entiendan que el personal femenino también requiere oportunidades de empleo como te digo hay muchas egresadas del Sena y de todas las instituciones acá que se han formado con todas las condiciones del sector petrolero pero muy pocos han tenido oportunidad de empleo les ha tocado salir a buscar oportunidades laborales en otro lado o simplemente someterse a otras condiciones indignas.

En el sindicato hay comité de género Por ende nosotros tenemos en las directivas en la junta nacional no pero sí tenemos en la Sub directivas compañeras que son dirigentes sindicales y que son del comité de género, ahí tiene que estar en la ciudad al lado de ellas acompañando presionando las empresas para que les den el derecho de igualdad lo que tú dices por ejemplo labores específicas pues lógico siempre la mujer en el caso de la soldadura es cierto e igual también los hombres el soldador es aquella persona que debido a su complejidad en la labor porque es un trabajo de alto riesgo poesía de que el soldador simplemente sea el que coge la maquinita y solda, no hace más nada, tiene su ayudante y tiene es posible que le coloquen los obreros de la obra para mover una máquina para mover un tubo, inclusive los tubos los mueven ya es el compañero de cuadrilla que es un tubero especializado en cuadrar la tubería para que el soldador llegué a soldar eso sea tanto mujeres como en hombres. Entonces no en la mayoría de los casos de soldadoras pero no de tuberos porque el tubo es pesado, porque el tubo es esto, entonces inclusive en una Cuadrilla que es conformada por tubero, soldador, dos ayudantes es posible dos obreros simplemente cuando hay que mover algo traen personas de otro lado, nunca hay mujeres porque son trabajos pesados, de pronto la soldadora pero el resto de la cuadrilla son hombres. Casi nunca una mujer es en otros cargos por ejemplo cogiendo la soldadura y pulirlo que el soldador hizo el soldador tira su soldadura y queda la soldadura como unos nudos. Entonces esos no requieren de un pulimiento y requieren de una experiencia para pulir eso con la máquina pulidora en todas esas personas que pulen tienen su experiencia y eso también es un trabajo de alto riesgo y por lo tanto se requiere algo de fuerza para manejar la máquina no se puede trabajar con máquinas pequeñas sino con máquinas grandes máquinas grandes tienen un peso y la mujer no tiene esa capacidad."

13. ¿Quiénes deberían encargarse de este tema en las empresas? ¿Comunidad? ¿A nivel regional o local?

Pues yo diría que el tema es de empresas porque debe haber una política que obligue a las empresas a que ellas normas no queden ahí en el papel no quede en letra muerta que verdaderamente se cumpla que y que hay alguna sanción porque si no hay ninguna sanción Pues nadie me obliga. Ecopetrol dice estar dentro de los diez pactos mundiales de tema derechos humanos laborales pero de muchas cosas que incumplen tenemos que estar muy encima Para que cumpla y por eso es que hemos sobrevivido como sindicato no solamente para que la empresa de pronto nos dé dinero para poder subsistir sino también para presentarle propuestas a la empresa mire hay tantos grupos de trabajadores que contribuyó a la producción busquemos beneficios busquemos bienestar a ellos y a sus familias por todo el tiempo que han dedicado a la empresa. En este trimestre ganaron tantos millones Cómo va ser la empresa para darle un bienestar hace trabajador por haberse esforzado de mantener esas utilidades eso es lo que buscamos como sindicato entonces mucha gente dice que el sindicato, pero el sindicato vela porque los trabajadores obtengan una mejor calidad de vida es el objetivo.

Yo nunca en un discurso utilizamos el lenguaje creo que trabajadores abarca todo y algunas me han hecho reclamos porque no habla de las trabajadoras no es que estoy hablando de trabajadores y trabajadores abarcó todo para que me entienda. De hecho cuando nos reúne un grupo de trabajadores en un mitin informativo de General ya se habla

de un tema general que está pasando en la empresa que todo el mundo debe saber para informarse entonces uno habla los trabajadores Entonces el soldador el tubero el obrero que se menciona en el vigilante de la señora del aseo que usted no me nombró a mí entonces Muchas personas si lo hacen yo no lo hago a lo de trabajadores en general estamos hablando general de una problemática en general para todos hablo de mujeres y hombres.

Puede que esté la normativa está especificada el tema de sanciones e incentivos para aquellas empresas que vinculen personal femenino pero en el tema son zona torero muchas veces uno Identifica qué el empresario tiene un poder y ese poder pues puede manejar todo y siempre las denuncias pasan a un segundo plano simplemente la favorabilidad se la dan al empleador y no al empleado entonces ahí juega un papel muy importante el poder porque el poder económico de las empresas el poder de extorsionar a un inspector de trabajo de extorsionar un funcionario Público de alto gobierno para que los casos nunca salgan a favor de los trabajadores o sea mire Cuántos casos no conocemos de ejemplos de trabajador que se lesiona tiene que ir a un estado nacional a un comité nacional para que el evalúen porque el comité regional nunca favorabilidad al trabajador siempre lo contrario en primera instancia le dan la razón al trabajador en segunda instancia de la empresa apeló entonces serán a la empresa y así sucesivamente es un juego de roles que llega una entidad nacional y Ayala nacional después de haber agotado todos los recursos posibles le dicen al trabajador que no tiene derecho a nada que el accidente no fue laboral así pasa con todo en el tema de esta denuncia estás denuncias como prácticamente el que tiene el bate bateado con el Entonces el que tiene el poder simplemente lo maneja su gusto nadie lo obliga.

14. Finalmente, que recomendaciones deberían seguirse en este tema en Barrancabermeja.

"Hay algo que de pronto se está manejando incluso una realidad que sí es cualquiera lo puede verificar puedes ingresar tu hoja de vida a una plataforma pública de empleo aquí en la ciudad de 4 plataformas públicas de empleo: el Sena, Cafaba, Cajasen creo que también está Comfenalco, hay varias y creo que también hay unas privadas pero las más sonadas son Sena y Cafaba las que más utilizan. Entonces tú ingresas tu hoja de vida y le ingresas con un perfil calificado que fácilmente se puede vincular la laboralmente cualquier empresa y es ella la que tiene la facultad de escoger si tú trabajas con ellos o no y ahí es donde está la gran diferencia es que haber una política que no sea un empresario que sea el mismo sistema que a través de una experiencia que presentan los trabajadores en su hoja de vida sea el que arroja, este es el acto no que sea liberalidad de la empresa.

Por ejemplo se sabe que por una vacante laboral se deben postular 4 personas, pero se postulan 20 por una sola vacantes entonces Esas 20 pasan a un sistema ya postulados es aquel que ya tiene su hoja de vida en la plataforma entonces llegó la noticia por los medios de comunicación o por cualquier otro medio en que a ese trabajador le llegó la noticia de que la empresa x va a postular vacantes voy a ofertar no de 2 a 5 de la tarde entonces voy a buscar mi computadora para poder Acceder al sistema y postular mi hoja de vida leíste logró postularse el que logró postularse los que no Simplemente ya la postulación no garantiza empleo. Entonces esa persona se postuló pasa un listado debía las vacantes y salieron 20 vacantes para obreros entonces son 20 por 2 8080 personas que van a aparecer en un listadito y ese listadito de para sacar las 20 de vacantes la empresa tiene la autonomía este Sí éste no éste sí éste no tenga la experiencia que tenga Entonces en ese juego entonces escogen aquel trabajó con nosotros éste no aquel día que él no a querer sindicalista se afilian los sindicatos éste no Y eso no puede ser así no puede ser así Mire que si la normativa dice que son 4 deben ser 4 Y cierras o más fácil aquel que pronto no tenga la experiencia pero es complejo.

Nosotros hemos planteado como sindicato que sabe manejar un sistema paralelo en que aquella persona que acabo de terminar un contrato de cinco seis meses un año de 2 años acabo de terminar contrato si tiene la experiencia pero esa persona debe dejar trabajar a los demás que el mismo sistema le rogué que acabo de trabajar acá hay una persona con la misma experiencia sucia que lleva esperando durante 5 años de modelo oportunidad esa persona que el mismo sistema de una vez el hijo que no sea esa persona que acabo de laborar sino que sea otra la que tenga la oportunidad pública de acceder a un empleo. Entonces ese sería un sistema adecuado para poderle dar participación a las personas hace poco nos decían que aquí en barranca actualmente existían 16000 desempleados y creo que ahorita y más debe haber más es un promedio que arroja el observatorio laboral. Entonces yo diría que no es descabellado pensar en nada eso. Mira que al interior de las comunidades se manejan de alguna manera esas condiciones si tu laboras 3 meses te vas a una cola porque manejan un listadito. Entonces si hay 100 personas más aptas para laborar Hay 10 como de trabajo entonces hay 30 personas para los cupos laborales porque lo hablo así porque en algunas ocasiones estas vacantes laborales se ofertan una vacante pero esa vacante da para completar 3 personas en los tres turnos y una persona que le haga el descanso Entonces cada vacante laboral oferta 3.5 oportunidades de empleo Entonces ese 3.5 de oportunidades de empleo las 30 personas ingresan y esas 30 personas

deciden pasan a la cola cuando salen terminan su labor y ahí me entran otras 30 así debería moverse una plataforma de 6000 desempleados que tiene Barrancabermeja y así todos tendrían oportunidades.

Todavía sea por qué es que actualmente hemos podido contrarrestar esos malos manejos de cobros por intermediación y todo pero hemos dado el visto bueno en que lo que se está haciendo está haciendo bien y qué es en el tema comunidades se está dando se le está dando manejo al tema de la contratación por postulaciones cerradas que muchas veces el trabajador desempleado en Barranca que hay en el casco urbano se queja de eso, por ejemplo en trabajo de limpieza de pozos Pero entonces ahí las vacantes Pues arrojaron de que se podían postular de barranca también se pusieron los de barranca pero la oferta fue cerrada para el llanito porque había vida personal que requiere el trabajo que requiere la limpieza del pozo Entonces se la oportunidad quién al trabajador del llanito al desempleado el llanito porque a él la oferta y el personal calificado esta allá.

Si no lo hubiese Pues nos expandimos a Barranca, pero hay algunas labores que requieren una gran experiencia y siempre no ver los mismos porque son pocos son hombres porque requiere de una destreza de una fuerza es un trabajo de muy alto riesgo. Entonces el sistema como tal se puede dar y ese sería la salida porque lo hemos trabajado mucho pero no se ha podido estructurar porque siempre uno llega a los operadores del servicio público de empleo y dice no nosotros aquí no empleamos, los que emplean son las empresas ellos son los que revisan las plataformas y miran quienes se postularon y ahí es donde está el manejo porque por ejemplo las discusiones con Ecopetrol en reuniones le quitamos el poder a las comunidades le quitamos el poder a los empleados y a las asociaciones de intermediarios de empleo porque estaban cobrando vacuna ahora se lo trasladamos A quién al patrono porque habrase visto de que algún patrono o algún jefe de menor Rango jerárquico pues simplemente le dijeron trabajan los que se postularon y los vincula ellos los escogen.

Yo diría que para la parte operativa Por qué se diferencia parte operativa y parte administrativa la parte operativa de pronto aplicar yo no estoy diciendo de que las empresas pues pongan en riesgo la ejecución de una labor porque Vuelvo y repito si la persona Aplica para ejecutar una labor se le debe dar oportunidad no aquel que acabo de salir sino otra persona que está en espera porque hay mucho personal a las personas les ha tocado Salir de aquí al Perú a trabajar a todas partes inclusive por menor salario que el que vengan aquí en Ecopetrol en el sector petrolero aquí en Colombia y les ha tocado irse a otro lado porque aquí no hay oportunidades de empleo porque aquí lo que llaman esas rosca está cerrada en esa rosca no entre nadie y siempre veo no los mismos.

Si tú por ejemplo tuvieras la información de un personal que está vinculado en un consorcio qué se llama obtc: oster blastimar termotecnica y la otra no recuerdo, es un consorcio creo que es termo técnica o bueno El caso es que tú miras la vinculación laboral de ellos y tú y los mismos de siempre está cerrado ahí hay una rosca cerrada los que trabajan son lo mismo de siempre hay el caso de alguno Pero eso se da en la calificada y en la no calificada el caso de algunos que por ejemplo alguien va a revisar los y llegó el Ministerio tras una queja llegó a revisar no le mostramos los nuevos pero el grupo como tal de los que siempre trabajan con ellos o los mezclan para que nos identifica siempre son los mismos Pero tú vas a mirar y pasan de un lado a otro pasan de una parada de planta de una reparación a otra y también pasan en el tema de servicios generales Por decirlo así todo lo que es de servicios generales todo lo que hablamos pasa igual los mismos de siempre.

Pero también hay que decir lo que por ejemplo la empresa donde yo laboré nosotros yo inicié como vigilante en empresa yo inicié en el 2005 tengo 13 años ya estar con la empresa de vigilancia privada en la empresa y pues nosotros cuando iniciamos teníamos un salario mínimo legal y 23 años atrás acaba de privatizarse la labor de vigilancia y te voy a hablar de un poquito de eso entonces, que exigimos nosotros cuando iniciamos a laborar después de 5 meses de haber iniciado yo llegué en el 2005 y A mediados del 2006 empezamos a formarnos como asociación asociarnos algún sindicato a 10 organización y empezamos a pasar documentos a Ecopetrol exigiendo mejores condiciones entre ellas el tema de salarios aumentos de salarios Ecopetrol nos contestó que no nos tocó ir no sabías de hecho Nos tocó hacer paros entonces no solamente salió el salario sino que salieron otras cosas contratos a labor contratada porque nos contratan cada seis meses de una serie irregularidades que si la gente Mira ah no pero eso es porque pelean porque pelean Si todos lo tienen no, no lo tienen no eso fue ganado en una línea de tiempo desde cuando iniciamos Desde cuando la empresa decidió privatizar la labor. Entonces inicialmente que hicimos nosotros listo la labor de la vigilancia tiene que aplicarles 284 del 95 es un decreto muy viejo a trabajo igual salario igual, el tema es que nosotros le decimos a Ecopetrol eso y enseguida llegó el señor Álvaro Uribe Y de alguna manera diferencia las labores propias de la Industria del petróleo a través del decreto 3164 ese decreto 3164 de alguna manera se paró las labores propias de la industria que tienen que ver directamente con el producto que se está comercializando y las labores no propias entre esas los de servicios cafetería inclusivas a transporte todo todo, todo lo que era contratado directo se fue a servicios y a labores no propia de la industria petrolera entonces ahí llegó la

reducción de salarios Pero bueno cuando nosotros nos dimos la pelea pasamos de un salario mínimo a tener un salario mejorado y debido a las protestas como tal que todo el mundo las criticaba que porque cerramos las puertas que porque nos golpeamos con el ESMAD, nos ganamos esa lucha en ese entonces y logramos subir a salarios mínimos legales en el 2006 logramos subir los salarios a 2 salarios mínimos legales y desde entonces nos organizamos Y empezamos también la lucha como te digo transporte alimentación el artículo 21 de la ley 50 Qué es algo normativo para todos los trabajadores Qué es 2 horas por cada 50 trabajadores que tengo una empresa que tenga laborando 48 horas tiene 2 horas de recreación cultura deportes es el artículo 21 de la ley 50 entonces Ni siquiera se lo damos ni siquiera una dotación digna de estar adentro la refinería querían era una dotación una Braga completa nosotros hicimos cambiar todo eso a una dotación digna de 2 piezas y una dotación digna de una empresa de la más importante del país y actualmente tenemos condiciones mejoradas y nos han querido Siempre el año pasado negociamos con la empresa tanto sindicatos como asociaciones negociamos el tema del salario porque llegó un vicepresidente de talento humano y me salgo un poquito para que contar llegó un vicepresidente de talento humano y dijo no la vigilancia que nos presta el servicio al interior del Ecopetrol el ánimo y la encía un banco así lo dijo, entonces deberías de concepto habla el vicepresidente y fue el vicepresidente yo firmo y firmaron un salario mínimo entonces que nos tocó general alerta nivel nacional y todo el mundo salió la reclamación entonces dieron papaya porque en el campo rubiales Por qué es un campo de producción y que está generando muchos recursos para Ecopetrol para el país Entonces allá se especificaron una tabla de salarios exclusivo y nosotros pegamos El grito. Una tabla de salarios exclusivas para labores propias y las labores no propias entonces a la hora en apropiadas estaban por encima del salario mínimo y ahí nos pegamos nosotros Entonces nos bajaron el salario que teníamos Hace 2 años nos bajaron el salario en una proporción de \$10000 pero no fue con muchos quisieran que era el mínimo entonces volvíamos a retroceder a esos tiempos de lucha. Pero nos tocó movernos Nos tocó hacer protestas informativas no hay pronto cerrar del todo o generar el caos sino protestas informativas y heridas las protestas que nos movimos Ecopetrol reguló y sacó los mismos salarios de rubiales, pero todo ha sido una lucha. Y uno con gran tristeza a veces veo los medios de comunicación que dicen que los sindicatos joden mucho molesta mucho que Dios trabajadores lo tienen todo y uno como no pero eso son condiciones mínimas son condiciones mínimas que tienen los trabajadores y si no se lucha por ellos pues simplemente el patrón no se llena de las utilidades Y entonces aquel gana y gana donde el trabajador es el que da el resultado ir a la producción y entonces el patrón o simplemente se queda mirando se llena el bolsillo financieramente y dónde está esa retribución al trabajador que está ahí colocándole la espalda el sol que está ahí dándole a la producción Y eso es en términos generales.

Nosotros actualmente tenemos afiliados directos 300 trabajadores si tú me hablas de afiliados. Cómo se maneja el sindicato A ver ve a nosotros tenemos una junta nacional conformada por 10 dirigentes sindicales con fuero sindical por la ley plantea en el código sustantivo del trabajo el fuero sólo es para los dirigentes nacional y subdirectivas, Entonces cómo se hace esa lección por normativa se hace y por estatuto del sindicato se hace con personas que tengan capacidad de liderar algo y que actualmente estén laborando en el sector del hidrocarburo entonces a ingresan a ingresan los directos y nosotros los de labores tercerizadas o contratistas Entonces los trabajadores afiliados que en su gran mayoría pasan de 1200 1300 trabajadores hablando en términos generales se hacen unas elecciones por cada 50 trabajadores se elige un delegado ese delegado va una asamblea de delegados y en esa asamblea de delegados se elige junta directiva cada tres años. No en la junta directiva nacional pero sí en las subdirectivas hay cuota de género, Entonces ese es el mecanismo la asamblea delegados Define Quiénes son los 10 se ratifica o simplemente no va más por su falta de gestión o porque simplemente ya está cansado y no quiere seguir entonces esos días se reúnen y primero se vota el fiscal por mayoría de votos de la asamblea y ahí para allá el presidente vicepresidente secretario tesorero y así sucesivamente con las secretarías entonces esa es la parte administrativa del sindicato los días dirigentes nacionales contratados como tal por el sindicato de planta no hay ahí es a través de contratos que se tiene es una secretaria. Nosotros tenemos una secretaria en cada sede ejemplo aquí en Barranca tenemos una sede que eran de invitar y ahí de pronto no hay espacio para más empleados solamente está la secretaria y la vigilancia la vigilancia no es contratada por el sindicato la vigilancia es contratada por Ecopetrol Bajo la misma modalidad que tengo yo el mismo contrato de refinería que mandar a uno para allá. Tenemos después de vigilancia uno para parqueaderos y otro para atención al usuario Entonces nosotros como tal en casa tenemos una persona contratada para ser secretaria.

Me parece interesante el tema de cómo estructurar esas oportunidades de empleo Porque para mí no es descabellado que en el proceso le quitó facultades a los empresarios porque es donde está la raíz del problema porque siendo yo uno de los beneficiarios de aquellos procesos esqueeje diferenciar las cosas Una cosa es que un grupo de trabajadores en su momento que nadie da un peso Por esa labor en tema de vigilancia en el 2005 nadie de

\$1 porque era un pago con salario mínimo Imagínate tú irse a meter en una planta contaminarse por un salario mínimo nadie daba un peso Por eso un grupo de trabajadores un Rango de 280 trabajadores de decidimos salir del paso presa y decirle no vamos a buscar mejores condiciones de trabajo y esas 280 personas nos hemos mantenido a lo largo de 13 años y algunos tienen 15 y 16 y por derecho adquirido pues tenemos una continuidad laboral Y actualmente están inconformes con eso están inconformes Quién es el gobierno en alcaldía las plataformas pública de empleo, Ecopetrol como estas Qué ha hecho hoy no esa gente reclama mucho hay que derrotarlos pero nosotros siempre le salimos al corte porque buscamos apoyo nacional y ahí en otra refinería de también existe lo mismo los trabajadores que también han venido elaborando a salir adelante Pero hay otras labores Como por ejemplo los de planta y esas son actividades donde tienen un Rango mayor desempleo. Yo diría que en comparación el vigilante puede laborar en cualquier sitio y prestar seguridad en un banco en una entidad en una cooperativa o en un colegio o cualquier otra situación pero un tubero no tienes a facultad un soldador no tienen esa facultad de ir a laborar en lo que sea entonces la oportunidad laboral y cerrada en el tema y el sector de hidrocarburos la oportunidad laborales cerrada y cómo están cerradas las oportunidades de empleo son pocas y simplemente serán distribuyen a unas pocas personas Pues el resto se van a quedar ahí sin hacer nada y por eso es que hay tanto desempleo Entonces yo no comparto de que las empresas sigan con esa autonomía de escoger el personal como lo están escogiendo.

De pronto se han visto casos de que la gente es consciente de eso y se ve a trabajar otros sectores a otros lados inclusive aquí en las demás labores tanto de infraestructura como obras civiles y de pronto trabajos administrativos o lo que mueve la ciudad comer si todo es la cuestión conductores transporte formal informal y y todo debido a la necesidad que hay pero si vamos a las oportunidades boca de empleo que hay deberíamos Y ser estudiadas yo creo que es el mecanismo para darle oportunidad a todos si vamos a defender la mano de obra local Debería ser con igualdad de oportunidades para todos a excepción de unos casos como te digo excepto nosotros no es rellena indignación fondo Escuchar alcalde diciendo que nosotros llevamos 13 años trabajando que vería una renovación entonces nuestro Alcalde que está en líos jurídicos nos quiere afuera quiero contratarle alcaldía y contrata una empresa de Bucaramanga Y esa empresa de Bucaramanga puede que contrate la mano de obra local Pero donde es el empresario de acá.

Nuestro alcalde de pintura industria y comercio por 5 años al kínder industria y comercio por 5 años pues Es lógico que las tarifas de impuesto se mantienen como las tarifas de impuesto de mantiene Entonces los comerciantes tiene que mantener su saliva de venta y las tarifas de venta tienen que adecuarse al sistema como tal porque si no arroba pérdidas Y entonces las pérdidas se reducen porque en Bucaramanga está todo al 50% entonces aquel que tiene la posibilidad de subir de pronto a comprar su ropita Bogotá o a Medellín a Bucaramanga lo hace y deja el pobre comerciante aquí en la quiebra y en qué termina cerrando locales cómo está pasando por acá.

Entonces qué son las incoherencias que uno ve por parte del gobierno a pesar de que nosotros creemos en Darío creemos, pero es la misma mafia de siempre dicen compremos lo nuestro, pero las oportunidades ¿dónde están acabaron con el impuesto industria y comercio hasta 2023 y con que la pignoraron? 70 mil millones de pesos para construir una vivienda para construir vías para arreglar escenarios deportivos. Sí sólo en diciembre sé que no se gastaron 27000 millones de pesos en la iluminación que no creo que haya costado todo ese dinero. Entonces uno se da cuenta de muchas cosas y a las personas con qué criterio van a ir a exigir venga que hagamos de esto, esto otro al contrario uno acá como organización sindical bien le dice al alcalde que la mejor solución es buscar una salida el tema de que no trabaja en los mismos de siempre en ciertas actividades, como por ejemplo esas mano de obra no calificada, el obrero del sector hidrocarburos no es el mismo obrero que pueda trabajar o pongámosle otra forma el obrero de obras civiles en la parte urbana no es el modelo de obra civil que pueda trabajar en una refinería en Barrancabermeja porque ya existen normas de seguridad porque de pronto el obrero de obra civil por ponerlo ejemplo acá en la ciudad no tiene de pronto el mismo conocimiento no está preparado no ha trabajado nunca en el sector de hidrocarburos y nunca vas a tener en cuenta porque no tiene una trayectoria laboral y eso lo miden. Aquel que pronto ingresa aquí 0 kilómetros de la ciudad un obrero es porque alguien un padrino alguien que le diga listo Yo le voy a ayudar e ingreso Y ese padrino puede ser el dueño de la empresa algún supervisor o algún gerente refinería de proyecto o departamento que diga vea hágame el favor usted tiene la plataforma de empleo a Pepito Pérez hágame el favor y lo vincula elaborar porque si lo maneja y todo es así."

Entrevista 18.

5. ¿Cuál es su opinión de la situación laboral de los últimos años en Barrancabermeja?, (marcar el énfasis en la dinámica petrolera).

"Los últimos años ya las empresas petroleras por políticas, entonces ya dan más oportunidades laborales a las mismas comunidades de las áreas de influencia, anteriormente no porque todos los lugares llegaban y ya se crearon las políticas y ya pues cada municipio, empezaron las comunidades a reclamar que les dieran oportunidad laboral porque no era justo que las comunidades estuvieran en las áreas de influencia y llegaran otras personas a laborar donde ellos estaban y ellos no tuvieran su oportunidad laboral. Entonces cambio por todas las políticas que se crearon y por la responsabilidad social de nuestras empresas de cómo íbamos a involucrar a las comunidades en las áreas de influencia de nuestros proyectos.

A cada contratista se le solicitaba que tuviera en cuenta a la comunidad sobre todo la mano de obra no calificada y si existía mano de obra calificada pues darle la oportunidad, pero generalmente era mano no calificada. "

6. ¿Cuál cree que es la proporción de trabajadores _____ en las diversas actividades asociadas a la industria petrolera?

- a. Según su genero _____
- b. Su formación académica _____
- c. Rangos de edad _____
- d. Origen de la mano de obra _____

"Al inicio eran muy pocas las mujeres que tenían la oportunidad de laborar y luego le empezaron a dar oportunidades laborales de vigilantes, en los casinos, o sea ya era como obreros y ya después si empezaron a contratar mujeres en los cargos profesionales, ingenieras o de acuerdo a lo que la empresa requiera. Pero no es que sea un 50-50, yo creo que estamos hablando de un 70-30 en oportunidades laborales.

Pues le cuento que sí, iniciaron sobre todo en salud ocupacional, pasantes mujeres ocupan esos cargos, son tecnólogas, técnicas por medio del Sena y ese cargo es el que más ocupan las mujeres en las empresas petroleras, las HSE. Son personas que están pendientes de que el trabajo se haga con seguridad.

Muy poco, hay mujeres muy capaces que se ofrecían para trabajos fuertes, pero sí se les tiene en cuenta para otros tipos de trabajos propios de las mujeres, actividades de las mujeres. Pero si conductoras, pero capataces y eso en ese sentido, no.

EDAD: pues jóvenes muy pocos, oportunidad de primer empleo no porque las empresas buscan experiencia. Como en término medio, ya gente con experiencia. Eso existe, la empresa contrata mucho pensionado por la experiencia, para aprovechar esa experiencia.

Mano de obra: yo sí creo que eso se cumple, porque si no se cumple las comunidades lo hacen cumplir, porque uno que tiene el manejo, trata de ser muy estricto en ese caso, aunque a uno le toca enfrentarse mucho al contratista, revisarlo y pedirle porque el contratista es la primera persona que tiene contacto con la comunidad, entonces en cualquier cosa que falle el contratista, la implicada va a ser la empresa porque el choque lo va a tener con la comunidad, pero se trata de cumplir. La empresa siempre dice, hay que cumplirlo, y el contratista es el que a veces trata de no cumplirlo, pero de un 100%, yo creo que sí un 70-80 se cumple con la política".

7. ¿Salarialmente, cree usted que en los diferentes eslabones y empresas asociadas a la industria petrolera existen diferencias en el pago a hombres y mujeres por el mismo trabajo en Barrancabermeja? Si ___ No ___

"Por los cargos, la diferencia puede ser por los cargos porque digamos la mujer, en este momento está dirigiendo una mujer un campo y lo hace muy bien, que las ingenieras son de petróleos, son los cargos que son iguales y esos como los cargos que tienen los salarios son de acuerdo a la formación y a la experiencia. Entonces cambia la tarifa de acuerdo a si son ingenieros junior, si tienen tanto de experiencia, entonces de acuerdo a eso es la escala salarial.

La empresa tiene unas tablas entonces dice bueno, los juniors van a ingresar ganando tanto, ya después de 3 años le empieza a subir, ya personas con experiencia lógicamente van a ganar más. "

8. ¿Porque cree sucede esa situación?

"Desde que tenga el mismo tiempo y eso no, no creo, esa diferencia no la hay, pero uno sabe que la industria del petróleo es una industria muy machista y eso que ha cambiado, porque ¿cuándo se le permitía a una mujer trabajar? Si acaso era en los cargos que tenemos administrativos, y ya después que una mujer sea Company manager, pues ahora se está viendo, entonces ya se le da más participación y sobre todo que hay respeto a la mujer. Porque cuando yo ingresé hace 20 años, nosotros hablábamos con el jefe de recursos humanos y en la entrevista me decía, ud entra al mundo petrolero y es bastante duro. Y uno empieza a analizar y definitivamente el petrolero, no generalizando, pero sí, veían a la mujer para otro tipo de cosas y no veían una mujer trabajadora que podía desempeñar cualquier labor.

Pero a esta época ha cambiado muchísimo, de veinte años a hoy, sí ha cambiado muchísimo. O sea, si yo entro a la empresa, ellas son esto y esto y nosotras como mujeres no podemos ocupar ser ingenieras u otro cargo porque no

las dejaban, pero en la medida en que va pasando el tiempo y la mujer demostró que es capaz y que puede hacerlo inclusive mejor que ellos, entonces es ganarse los espacios; pero los espacios se han ganado con trabajo con esfuerzo, sacrificio responsabilidad entonces es muy importante.

Yo creo que sí se tiene en cuenta, claro que depende mucho de nosotras las mujeres, porque hubo una época en que prohibían contratar mujeres en el campo por el problema de los relacionamientos, ya después no volvieron a contratar mujeres porque había otros problemas otra índole, ya gerencia dijo que no podía traer mujeres, ya no eran los comportamientos adecuados, los enamoramientos, las mujeres extrovertidas y eso no era permitido en los campos, entonces a veces nosotras como mujeres nos encargábamos de que faltaran al respeto, de que la convivencia no fuera igual, entonces alcanzo un tiempo donde no era permitido contratar mujeres. Entonces a veces depende también de nosotras, pero uno ahora observa en los campos donde hay hombres y mujeres y hay una buena convivencia y sobre todo no se margina tanto a la mujer, a que porque es mujer entonces vaya a barrer y trapear que es para la único que funcionan, no; por lo menos ya nos capacitamos y nos formamos y podemos mostrar nuestras capacidades."

9. ¿Conoce casos donde existan brechas salariales por género?

10. ¿Existen políticas públicas o empresariales que mejores la equidad entre hombres y mujeres en materia de Salarios y oportunidades?

No pues que yo la conozca no, no hay. Donde se tenga más en cuenta la mujer para todo este tipo de actividades no la conozco, no hay.

11. ¿Cree que este es un tema importante para la industria?

Yo sí creo que es interesante porque ay muchos cargos que perfectamente la mujer también puede desempeñar.

12. ¿Para usted es importante?, por qué?

13. ¿Quiénes deberían encargarse de este tema en las empresas? ¿Comunidad? ¿A nivel regional o local?

"En las empresas Recursos Humanos, deberían ser ellos, crear esos proyectos, promover como se involucrará más a la mujer en este tipo de trabajos, que sea más equitativo. Y en el gobierno, crear algo. Aunque usted mira algunas administraciones, y ahí están hombres y mujeres, no se dice, no aquí solamente trabajamos hombres o solamente mujeres.

Pero dese cuenta que uno analiza los bancos, uno va a los bancos y hay más oportunidad para la mujer, porque la mujer es más administradora, más ahorradora, tiene muy buena relación con el cliente como muy honesta entonces dese cuenta que en muchos roles es donde la mujer sobresale de verdad.

Y trabajar en todo lo que es la parte bancaria es un trabajo interesante, donde a la mujer se le da el trato que merece un trabajo suave no con esfuerzo físico. Si generalmente son los hombres, o sea para una mujer llegar a donde quiere es bastante difícil más difícil que a para un hombre, los hombres tienen más oportunidad. Y digamos en gerencia, es una sola mujer, y sobre todo que le ha tocado luchar en un mundo machista y sobre todo que la ha tenido que hacer y se convierte aun en una persona más machista.

Todo cambia cuando suben a cargos, yo digo que la gerente de recursos humanos, un cargo administrativo que me tengo que dar a la gente, pero una gerente de operaciones yo creo que es más machista que el mismo hombre, se nota, se ve, entonces eso es lo que uno dice. Las mujeres deberían tener más en cuenta a las mismas mujeres que tiene al lado por el relacionamiento."

14. Finalmente, que recomendaciones deberían seguirse en este tema en Barrancabermeja.

Pues yo digo que serían los diferentes programas de capacitación, de adaptación que tengan las empresas, eso casi que es personalizado, si yo quiero ir a trabajar yo tengo que mirar cual es el trabajo o las actividades que más requiere una empresa para yo irme a capacitarme y formarme, pero sí debería el estado preparar más la mujer. Con el desarrollo de estas actividades porque anteriormente era aprender a cocer y a tejer, eran actividades de la casa. Tenemos que salir fuera de la casa para poder atender en la casa y sostener la casa; y eso que muchos años atrás, la mujer no tenía espacio de estudiar, para qué le vamos a dar estudio, se casa y sigue en la casa, pero al mirar todo es sí hemos avanzado bastante, que falta mucho sí, pero sí hemos avanzado. Anécdota: yo sí le puedo contar una anécdota que yo tuve recién que llegué a la industria del petróleo, yo trabajaba en bienestar familiar, hacia trabajo comunitario, era un trabajo totalmente diferente, cuando a mí me contrataron me dijeron que iba a trabajar en el oleoducto y yo ni sabía que era un oleoducto, no el oleoducto son 189 km, es un tubo de 12 pulgadas que pasa por 5 municipios y a cada rato la guerrilla lo vuela y usted tiene que entrar a cuidarlo; cuando yo llegue me hicieron la entrevista, llegué entaconada, de falda y me dijeron, Ud. va a recorrer así el oleoducto? Y yo dije pues me dijeron que era una entrevista no que tenía que ir a recorrer el oleoducto. Entonces yo llegué a la oficina y era la única mujer, no había más y ellos decían, esa vieja dura aquí 8 días no más y se va, esa vieja dura 8 días para el trabajo que tenía

que hacer, aunque no había hecho el trabajo social que tenía que hacer. Le ponemos 8 días y como yo venía de áreas también fuertes de trabajo en Sabana de Torres, Lebrija que tocaba también lidiar con diferentes actores, yo ya tenía esa experiencia y no me daba miedo y barranca en esa época era pura guerrilla y el oleoducto estaba rodeado de guerrilla y paramilitares y todo, por eso ellos decían 8 días. Yo recorrí todos los sitios y luego me dieron una chalupa por el río Magdalena y nos decían 8 días y pues, pasaron 23 años y no, entonces ellos mismos me contaban que decían eso que la capacidad de trabajo que yo tenía y como solucionaban las situaciones y las enfrentaba que los había dejado calladitos. Entonces el hombre piensa que nosotros no somos capaces de muchas cosas y nosotras si somos capaces de muchas cosas porque tenemos la capacidad, la disciplina y la perseverancia para hacerlo.

Anexo 5. Cuadro Comparativos percepción participantes

Categoría	POSTURA	Empresa Operadora				Empresa Contratista				entidades técnicas		Institucionalidad		JAC		Sindicatos	
		Actividad Core		Actividad transversal		Actividad Core		Actividad transversal									
		M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H		
Lugar de la mujer en la industria	Actividades transversales que vienen del cuidado		20,21,22,23	2,3,4,5,14,15,29	12	17	13		7,8	6	9,10,	16	1,24,25,26,27			28	
	Actividades core de la industria		19	30	11	18											
variables determinantes de ingresos	Diferentes para hombres y mujeres			33,34,35					38	36,37	39,40,		31,32			43	44
	Igual para los dos sexos		42	41,45													
Barreras de Acceso de las mujeres en la industria	No hay el proceso estandarizado			126		128,129											
	Hay discriminación (no tienen capacidad por la fuerza que se requiere, les quitan puestos a hombres, etc)			125							127						
Mujer como problema para la industria.	Provoca a los hombres			109,116,117					113						105		
	Embarazo es problema			118		119,120,									106	123	124
	Embarazo no es problema		121,122						111,112								

[illegible]

	discriminatorio																
	Se discrimina pero no se dan cuenta (chistes, minimizan su nombre, mi amorcito...)			156,158		159											
Quien debe impulsar el tema?	Organizaciones mujeres									163	164					167	
	Academia										164,165						
	Alcaldía			169							164,165					167	
	Industria			169							164,165	166					168
	Otro																
Impactos de la crisis del petróleo	Afectó más a hombres			172							170,171						
	Afectó más a mujeres			173													
Este tema le importa a la industria?	SI										174						
	NO			175									176				

Anexo 6. Hallazgos entrevistas

HALLAZGOS ENTREVISTAS

• **Dónde están las mujeres en la Industria?**

1. Veo que ellas (las mujeres) se han ido insertando pero más en los cargos de obra **calificada**, sobre todo en cargos como **seguridad y salud en el trabajo o las HCE o las HCQ** ahí ve uno un buen número de mujeres. En los cargos técnicos y tecnólogas y en los cargos **administrativos**, ahí se insertan con mayor facilidad, cuando son administradoras de contrato, cuando son **gestoras sociales**, cuando son **técnicos de laboratorio**, mantenimiento y como te decía, en seguridad. (entrevistado 7)
2. Por ejemplo los temas de **HCE, los temas ambientales, los temas sociales, los temas de comunicación y los temas de atención** mira por ejemplo que si es la población femenina en términos de lo que es la atención. Cuando digo atención es la parte **administrativa** o sea lo que tiene que ver con contratos, seguimiento a contratos, con el tema de **proveeduría** sí es muy dado al tema mujer. (entrevista No. 9)
3. En la industria de hidrocarburos se distingue la mano de obra formada y la mano de obra no formada, tú lo sabes, en la mano de obra no formada la mayoría de los cargos son masculinos. Casi que en la mano de obra no formada te estoy hablando por ejemplo de obreros de patieros y un sector en el que ha logrado vincular la mujer que es en el tema de vigilancia pero digamos que no, ahí la representación femenina es muy poca. (entrevista 9)... el tema de la ingeniería al final lo que uno ve es lo que te decía, en términos de la producción y lo que está asociado con la extracción, el transporte y la refinación es muy masculino
4. **La mujer aún no ha logrado escalar como esos puestos laborales estratégicos por decirlo en términos de la producción**, en cambio sí la mujer hace un papel muy fuerte y muy importante en áreas transversales por ejemplo como comunicación, el tema social, el tema ambiental, por ejemplo la mayoría de líderes de HCE o líderes ambientales son mujeres. Mientras que la mayoría de líderes de producción, es decir en términos ya relacionados con la extracción del hidrocarburo o su transporte o su refinación está ligado al tema de los hombres (entrevista 9).
5. Es una industria que contrata más hombres, entonces el 99% sino más de los cargos operativos en la industria, por lo menos donde yo trabajo, son hombres. Las mujeres están en cargos administrativos, en cargos pues más dados a los de más de administración, de recursos humanos y esto, más de oficina y de pronto en el área ambiental hay hombres y mujeres y en el área social pues que casi todas somos mujeres y el resto pues te cuento que pues si hay algunas ingenieras pero el porcentaje es muy pequeño. (entrevista 10).
6. Por ejemplo **las mujeres dominan en lo que siempre han hecho, entonces ejercicios de cuidado, servicios, educación, su presencia es alta, pero en la industria no tanto, y ya cuando uno desagrega por los cargos, ellas están en los mandos medios, ni están en lo operativo por la fuerza que se necesita para hacer los trabajos de la industria, pero tampoco están en rasgos de liderazgo**, son muy poquitas las que uno identifica, al menos en lo estratégico, porque si tu miras en la parte social casi todas son mujeres. Tienen mucho que ver con a qué nos hemos dedicado y qué nos han dejado a nosotras hacer en materia de trabajo. En cargos de estrategia y decisión son muy pocas las mujeres en la industria. (entrevista 1).
7. En Barrancabermeja para sorprenderte trabajan más las mujeres que los hombres, por lo menos a nivel administrativo. **A nivel administrativo las mujeres están mucho más calificadas que los hombres, tanto en experiencia, como en academia**. A nivel operativo si la mayoría de los cargos se les entregan a hombres debido a que se exponen a riesgos más difíciles de sortear. por ejemplo tiene que cargar cosas muy pesadas. Yo no puedo poner a una mujer así tenga la experticia o el rango a cargar una planta eléctrica. Pero de resto siempre se les dio la oportunidad. Nosotros tuvimos una mujer soldador, tuvimos una mujer que esmerilaba, este tipo de cargos les dábamos la oportunidad a ellas. (entrevista 2).
8. Si tú examinas la parte de la nómina, casi el 70% de la parte administrativa era mujeres. Por ejemplo **facturadoras, las de recursos humanos, las de gestión social**, todos esos cargos y que son cargos altos, son profesionales Jr., ganan más de 5 millones de pesos y se les pagaban sus viáticos, las profesionales de calidad por ejemplo. El liderazgo siempre estuvo a cargo de hombres (pregunta)... No, cuando yo salí de la empresa contratista mi jefe era una mujer, incluso **ella fue la jefe de todos los hombres, de todos los administradores**. (Entrevista 2).
9. El lugar donde se ubican las mujeres dentro del sector es mayoritariamente en el área de **seguridad y salud en el trabajo**, no tanto en la operatividad del que es el tema de explotación, en donde más han estado concentradas en la parte **administrativa y la parte social**, de hecho si uno tomara el ejemplo sencillo de identificar el staff de sociales vas a encontrar que la mayoría, un porcentaje significativo son mujeres. Lo que de alguna manera también me parece

una lectura interesante desde la óptica de formación, porque esos cargos requieren, es **mano de obra calificada**. (entrevista 4).

10. Sobre la proporción entre hombres y mujeres frente a la mano de obra foránea... Yo creería que son más hombres, porque aun cuando es mano de obra calificada sigue siendo más operativo. (entrevista 4).
11. Ahorita eso ya casi estamos como de igual a igual, ahorita si yo me pongo a mirar ya somos más mujeres que hombres... las mujeres hemos ido cogiendo un auge en la empresa porque pues ya ellas tienen como todos los roles, antes eran más administrativas, ahorita también para la parte operativa han legado muchas **mujeres, ingenieras, soldadoras, electricistas**, ya eso es como de igual a igual acá.... (entrevista 5).
12. En ese momento ir a arreglar una válvula, un tanque de por ejemplo 19 metros de altura, yo le tengo miedo a las alturas, entonces te podrás imaginar, me daba susto! entonces me sentía como que ahogada cuando iba subiendo las escaleras...teníamos que subir hasta allá en pleno sol, sudando y yo decía: Diosito yo qué hago acá? Hay mujeres que se le enfrentan a o que sea, o personalmente cuando salí de allá yo decía: diosito sí mejor las oficinas, pero otras no porque otras pensarán diferente. (entrevista 5).
13. El mismo proceso de la industria, pero además por la clase de trabajo que no es por demeritar a una mujer, pero es muy difícil y fuerte. Eso hace que hayan restricciones propias, más que todo físicas, es decir, actualmente yo trabajo en unos equipos que llamamos espacios confinados, un edificio de 50 m de alto que solamente tiene 6 puertas, estar dentro de el con ruido, con polvo, caída de objetos, haciendo fuerza. **Yo tengo hoy en día 60 personas a cargo y ninguna es mujer, en ese tipo de trabajo. Además no hay oferta, es muy mínima la oferta de mujeres que trabajan en esa área específicamente, tubería**, (entrevista 6).
14. **Orientadores viales, pero a las mujeres paletteras, en el tema del casino, muchísimas mujeres y todo ese tema del aseo**, pero a **nivel directivo** también yo veo que las mujeres han ido incursionando y tengo la percepción que si uno quiere algo con rigor y orden son puras mujeres.(entrevista 11).
15. En obra civil, a pesar de que hay muchas mujeres queriendo el acceso, no las dejan por eso, porque es trabajo físico y en el sol. No, no llegan ahí. Siempre piden hombres. (entrevista 11).
16. En la industria del petróleo siempre la mujer es la que por ejemplo es la guía en la vía de pronto en vigilancia, Sí?, como que labores que no requieran esfuerzo físico por eso es que obligatoriamente creo yo que siempre se va a notar la diferencia.(entrevista 12)
17. Es un campo bastante fuerte, bastante competitivo, digamos que la parte de soldadura, hay muchos soldadores ya, la gente se ha ido capacitando muchísimo, yo tengo ya 10 años de estar en la parte de la **soldadura**, hace 10 años no había tantos soldadores como los hay ahorita, es bastante entonces le toca a uno competir siempre. Uy claro habemos muy poquitas mujeres, y digamos que **sí hay mujeres que se capacitan** en eso pero es bastante para que se incluyan en esta rama o sea en la industria **que entren a trabajar es bastante complicado**. (entrevista 13).
18. No solamente en la Cira infantas en Barrancabermeja, a nivel nacional hay muchas mujeres que desempeñan diferentes cargos y no, son muy buenas. Aquí también hay mujeres que son albañiles, muy buenas **albañiles también, hay mujeres que manejan maquinaria pesada, montacargas** (entrevista 13).
19. En los últimos años se ha demostrado que en el tema de **soldadura, las mujeres son más expertas, son más cuidadosas y tienen más precisión** que los mismos hombres pero muy pocas mujeres entran a ser soldadoras profesionales, pero las que hay tienen un rango muy alto, conozco unas dos últimas que estuvieron trabajando en la industria y están ahorita por el lado de Arabia Saudita trabajando en proyectos petroleros, están muy bien ubicadas. (entrevista 14).
20. Bastantes mujeres en el área de procesos y en el área de **HCQ y medio ambiente**, porque son como temas en que **la mujer es más dada al control y es más estricta en llevar un seguimiento**, el hombre es como más laxo en eso de llevar un seguimiento de procesos, entonces se veía muchas mujeres en esa área y en el área **administrativa**. (entrevista 14).
21. La industria petrolera trabaja tres turnos, uno de 6 am a 2 pm, otro de 2 pm a 10 pm y otro el turno de la noche que es de 10 pm a 6 am; como son turnos rotativos pues es bastante complicado que la industria en la parte de la operación y producción, estando en la refinería sí hay bastante personal femenino trabajando ya como profesionales, MANO DE OBRA CALIFICADA (entrevista 14).
22. Para las ingenierías sí era 50-50, pero para áreas como administración de empresas, economistas, abogadas y por ejemplo un área que si el **100% eran mujeres era trabajo social**. Y han salido buenos trabajadores sociales, pero no sé qué ha pasado, 100% eran mujeres. Otra área que siempre fue de mujeres fue el área de **comunicación social**, se han colado unos dos hombres no más, pero de esto es un área de mujeres y de mujeres verracas (entrevista 14).

23. Muchas **niñas** terminan el bachillerato, muy pocas piensan en la UIS como una oportunidad para estudiar Ingeniería de petróleos y lo puede revisar usted con los datos que entregó la UIS en barranca. Mire que **va mucho hacia las áreas administrativas y no hacia las áreas operativas**. (entrevista 14).
24. Terrible, en el sector hidrocarburos, muy rara vez vemos una mujer, porque son trabajos tradicionalmente considerados de fuerza física, de resistencia son gremios muy cerrados incluso acá en este momento en el Sena me pongo a analizar los cursos de soldadura, **las técnicas de soldadura, de 30 hay 2 mujeres**, máximo 4-5 mujeres. Es por ese tema, porque son trabajos de fuerza física.
25. Sí las hay pero no muchas y también el gremio es muy cerrado, son muy machistas, pero por ejemplo los pintores, hay trabajos que las mujeres sí podrían desarrollar incluso **hay ejemplos de esos temas, los pintores y otras especialidades de esa industria que no requieran tanta fuerza como un cuyero o un cuñero o encuallador que tienen que coger el tubo, echárselo al hombro y cargarlo; pero la tradición es como excluyente hacia las mujeres, porque: no Uds. no tienen la fuerza para hacer eso, o tradicionalmente no es un trabajo de mujeres. Pero sí poco a poco lo he visto, que sí hay pero es la excepción**. (entrevista 15).
26. Eso sí es normal incluso el tema de los HCE es mayoría de mujeres, el tema de calidad y todas esas cosas son mujeres las que uno ve en la industria. La barrera que uno ve es en los trabajos tradicionales de la industria son de desarrollar operativamente las cosas pero administrativo uno sí ve el predominio de mujeres. (entrevista 15).
27. Incluso en los cursos de alturas uno los ve más o menos parejitos, la mitad son hombres y la mitad mujeres, ¿por qué? Porque todo el que vaya a trabajar necesita tener el curso de alturas, ellas también lo necesitan, tanto los administrativos, como los de seguridad entonces ahí ya no se ve el predominio de hombres, ahí sí está más bien repartido. (entrevista 15).
28. Cuando yo llegué no había mucha perfección todavía en lo laboral, eran solamente muchas secretarias, contadoras, psicólogas, trabajadoras sociales las que estaban empleadas por contrato o directo, ya después el campo se abre, entonces entran ya mujeres de laboratorio, químicos, en lo que siempre han estado los hombres y comienza la mujer a insertarse ahí pero son mujeres que soy muy meticulosas (entrevista 16).
29. Al inicio eran muy pocas las mujeres que tenían la oportunidad de laborar y luego les empezaron a dar oportunidades laborales de vigilantes, en los casinos, o sea ya era como obreros y ya después si empezaron a contratar mujeres en los cargos profesionales, ingenieras o de acuerdo a lo que la empresa requería. Pero no es que sea un 50-50, yo creo que estamos hablando de un 70-30 en oportunidades laborales. (entrevista 18).
30. En la medida en que va pasando el tiempo y la mujer demostró que es capaz y que puede hacerlo inclusive mejor que ellos, entonces es ganarse los espacios; pero los espacios se han ganado con trabajo con esfuerzo, sacrificio responsabilidad entonces es muy importante. (entrevista 18).
- **Variables determinantes de ingresos**
31. En las mujeres pesa más la formación y en los hombres la experiencia por el tipo de cargo al que acceden.
32. Efectivamente en los hombres no necesariamente se mira eso, se mira es la experiencia, cuántos años lleva como cuñero, como obrero, como soldador y la experiencia influye mucho. Cosa que no ocurre con las mujeres, a las mujeres sí se le exige la FORMACIÓN académica, el título bien sea técnica, tecnóloga o profesional (ent.7).
33. Pero cuando vas a la mano de obra no formada en una población en la que, no sé en este momento la pirámide poblacional como esté en términos de hombres y mujeres que creo que es como 50-50, está muy parejos, eso quiere decir que si las posibilidades de empleo están en el sector de hidrocarburos **las mujeres que no estudian no tienen ni la más mínima posibilidad de entrar al sector**. (entrevista 9)
34. Mujeres ingresan a paso lento a la mano de obra no calificada,
35. Y se han encontrado casos donde dicen no es que más verraca y más fuerte la mujer trabajando que los mismo hombres, pero a veces decían no, pero es que Ud. si quiere? Pero es que le toca echar pala y pico: señor pero es que yo hago esto aquí. No pero es que le toca pegar ladrillos, no pero es que le toca pegar una chamba, pues es que yo sé que me toca trabajar. Entonces se ha venido como un poco rompiendo y las mismas mujeres en las veredas nos han dicho: ¿no es qué y para las mujeres qué trabajo? Si siempre que nos vienen a ofrecer solo es obrero y ya, ¿hombre y nosotras? Entonces ya ha venido digamos ingresando un poco mujeres y han demostrado que efectivamente pues pueden (entrevista 10).
36. Hicimos un ejercicio de revisar, hay un gráfico en la cartilla encuesta hogares 2013 que muestra nivel educativo vs. Salario y uno se da cuenta que en la industria, sobre todo los técnicos ganan más que los profesionales (15 o 30 millones), por el riesgo que implica. Entonces **no necesariamente para el caso del petróleo aplica que entre mayor educación mayor nivel salarial**. En refinación me imagino que sí, porque se necesita personal especializado. (entrevista 1).

37. **Las mujeres son más educadas que los hombres, pero están más educadas en otros sectores que no son los petroleros.** Si no hay oferta educativa para el sector (Solo está la UIS pero no tiene carreras completas). (entrevista 1).
38. EN LOS CARGOS OPERATIVOS HAY MUCHOS MAS HOMBRES QUE MUJERES, en los administrativos es más equilibrado, incluso en Barranca hay más oferta laboral capacitada para cargos administrativos por parte de las mujeres que por parte de los hombres. (entrevista 2)
39. Se encuentra esa diferencia, un hombre con tecnología puede ganar lo mismo que una mujer profesional. Una mujer con grado de tecnóloga puede ganar lo mismo que un hombre con una secundaria solamente. Esta diferencia es interesante porque muestra que **efectivamente a la mujer le toca estudiar más para ganar lo mismo**, en Barranca se encontró evidencia de eso. (entrevista 3).
40. De hecho me atrevería a decir que las mujeres se están empezando a formar mucho más que los hombres y que también adquiere lógica para la brecha salarial: **porque muchas mujeres pueden tener mucha más formación incluso que el mismo hombre, pero que evidentemente en términos de la relación con el salario no se ve proporcional.** (entrevista 4).
41. En este momento está ingresando más la gente joven, joven hay muchísima juventud, muchísima pero muchísima,, yo no sé si en las áreas operativas, pero en las áreas corporativas hay mucha juventud,,, uno ve cada vez que hay procesos y tiene más afinidades con gente joven,, la gente adulta es más para lo que tiene que ver con la operación como tal,, más sin embrago ve uno muchos ingenieros y mucha gente nueva, se le está dando espacio a gente nueva,,, como antes la Ecopetrol que valía más la experiencia yo no lo veo así, está ingresando gente nueva que traen ideas innovadoras. En Ecopetrol como tal vienen de todas parte, cuando son los contratistas que ejercen allá si tiene que ser gente de la región por la política pública de empleo. (entrevista 5).
42. Y lo que yo pude identificar en los empleos en barranca es que no hay una diferencia salarial marcada por ser hombre o mujer, la diferencia la marca más la experiencia y la profesión. (entrevista 14).
43. Lo que se ha visto en Barranca es que las mujeres estudiamos más, estudiamos más y llegamos más a la cúspide, sin embargo de ahí no pasamos, en cambio ellos se casaron, tuvieron obligaciones, no terminaron la carrera, pero tienen más oportunidad laboral que nosotros, por esa competencia y si es en la competencia de la EDAD es más grande, ya las empresas no quieren contratar una mujer de 30 años, ya creen que una mujer de 30 años está acabada,, ya no tiene fuerza para hacer un trabajo (entrevista 16).
44. De pronto aquella mujer preparada aquella mujer que de pronto estudio y se formó académicamente puede acceder a algunos puestos de trabajo de la alta administración pero muy poca la participación de la mujer en el sistema de hidrocarburos al menos aquí en barranca (entrevista 17).
45. La diferencia puede sr por los cargos porque digamos la mujer, en este momento está dirigiendo una mujer un campo y lo hace muy bien, que las ingenieras son de petróleos, son los cargos que son iguales y esos como los cargos que tienen los salarios son de acuerdo a la formación y a la experiencia. Entonces cambia la tarifa de acuerdo a si son ingenieros junior, si tienen tanto de experiencia, entonces de acuerdo a eso es la escala salarial (entrevista 18).
- **Brecha salarial**
No reportada, no hay quejas en este sentido en la oficina del ministerio del trabajo.
46. Pero lo que puedo decir es que uno sí escucha rumores y como que la gente manifiesta su inconformidad, pero queda muy, no trasciende, porque de todas maneras en el mundo del trabajo que implica lo social pues la gente, el trabajador se abstiene mucho de hacer algún tipo de reclamación porque siente temor de que por esa reclamación que haga lo puedan despedir o le puedan terminar el contrato o no se lo renueven, mucho más si es una mujer. (ent.7).
47. queda **eso ahí un poco oculto**, sin embargo sí en alguna oportunidad he escuchado **SE SIENTEN MENOS VALORADAS o que de pronto se dicen que no tienen la misma responsabilidad (entrevista. 7)**
48. La verdad es que uno queda un poquito confundido uno no sabría si sí o si no porque finalmente en la industria los salarios sí están tazados por niveles, es decir, si tú eres profesional 1 independientemente de que seas hombre o mujer si tengas más o menos edad, el nivel 1 tiene tazados sus salarios y el nivel uno lo tazan por la experiencia, por el perfil, por los estudios (entrevista 9)...
49. Entonces no creo que se pueda determinar en cierto sentido que haya una discriminación salarial sino por el nivel, por el nivel en el que queda ubicado de acuerdo a la experiencia y de acuerdo al perfil. Pero si a eso le ligas que para estar ubicado en un perfil 4 tú necesitas haber hecho un pregrado, una especialización y una maestría, entonces tú tendrías que hacer un ejercicio anterior y revisar si las oportunidades educativas que tienen las mujeres para poder

entrar a ese nivel son las mismas que puede tener un hombre a ese nivel. Está ligado al tema educativo. (entrevista 9)

50. Pero pues la empresa no sé, no sé y no te pudiera decir porque pues la verdad tendría como que indagarlo, si hombres y mujeres en el mismo cargo por ejemplo los ambientales hay hombres y mujeres que son ambiental, hay HCE que es hombre y mujer que son HCE en el mismo cargo, yo creería que no ganan diferente, pro no te lo podría asegurar.
51. Hay algunos escalafones para algunas áreas y para algunas profesiones, en nuestro caso no. En nuestro caso el salario es ese y así Ud. lleve 10 años 20 años no hay a donde escalonar que pues es una de las cosas que nosotros hemos estado digamos que gestionando en este tiempo, pues porque
52. Sí la hay en otras áreas y en nosotros no. (entrevista 10).
53. La empresa no tiene esos niveles y en la empresa sí hay una marcada diferencia más por profesiones, entonces nosotros por ejemplo en lo social ganamos menos que todos los demás. Y somos la mayoría mujeres, o sea está completamente la conciencia pero pues ingresa hace poco por ejemplo al equipo una persona que es comunicador social, ni siquiera es del área, le nombran coordinador nuestro cuando ni siquiera nunca ha trabajado en la industria de petróleo ni es nada de las ciencias sociales y gana el triple. (entrevista 10).
54. Si, y no es que piense, los estudios que han hecho el CER han demostrado. Hicimos el ejercicio de cuanto ganaba una persona de la industria hombres' mujeres en cargos parecidos y la cosa es impresionante, se ve mucha brecha. (entrevista 1)
55. FUNCIONES Y CARGOS: Dirección general (gerencia), mandos medios: admón., financiero, recurso humano, sociales, ingenieros; cargos operativos (ejecutan el contrato). hay una división técnica y otra admón. y son autónomas pero tienen que trabajar coherentemente. Muchas veces el contrato (de Ecopetrol) exige que haya ciertos cargos. Las sociales son transversales y son autónomas, en términos de salario están por encima de los operativos porque son profesionales. Hay casos en que un operativo puede ganar más que un técnico, como el caso de los soldadores. El contrato nos exige que sigamos la tabla que Ecopetrol ha dispuesto para sus contratistas. Ellos tienen tabla con escalafones: obrero, obrero con experiencia, ayudante técnico, esmeriladores, los soldadores hasta que llega al supervisor. el supervisor es el líder de la parte operativa, no necesita tener un estudio académico, puede ser contratado solo por su experiencia (entrevista 2)
56. No. Sea hombre o sea mujer se les paga igual porque nosotros tenemos unas normas contractuales que no podemos romper. El salario es el salario sea hombre o sea mujer. Un profesional Jr. gana lo mismo. Los gerentes tienen la posibilidad de negociar. En Termotecnica a la gente le pagan lo que se ha ganado, sea hombre o mujer. El caso de nuestra empresa yo nunca vi discriminación salarial. (entrevista 2).
57. yo creo que el gobierno debería regular los salarios de todos los sectores, debería haber un estudio específico de cada sector, por lo menos pienso que en el sector de hidrocarburos se pagan muy buenos salarios y que los demás sectores (educativo, vías, marítimo) debería tener los mismos salarios, no debería haber tanta diferencia. Por eso es que todo el mundo quiere trabajar en este sector, pero no debería ser así, los profesores deberían ganar muy bien. a mi cuñada que es educadora es profesional, tiene especialización le pagan dos millones de pesos, que es lo que nosotros le pagamos a un obrero. (entrevista 2).
58. Si hay equidad, en Barrancabermeja y en este sector sí hay equidad. La inequidad está en otros sectores, como en el sector público. Minería e hidrocarburos es trabajar en el tope. Barranca al sector de hidrocarburos le paga muy bien a los dos sexos. (entrevista 2).
59. Cuando miramos en la industria petrolera, las mujeres que participan en el sector tienen ingreso más alto que los hombres, esto quiere decir básicamente que cuando una mujer se vincula al sector lo hace en cargos de profesional, en cambio el hombre en cargo de mano de obra no calificada. (entrevista 3).... Pero esto medido en el grueso de Hvs M en la industria, no en el mismo cargo
60. Si, la evidencia con los datos de la EHB demuestra que efectivamente hay una diferencia. La variable educación es igual se encuentra una diferencia en la retribución. Dos sujetos con la misma experiencia y educación tienen pago distinto. Se encontró la brecha. (entrevista 3).
61. Nosotros hicimos un estudio donde se hacía mayor énfasis en el tema de brechas, en términos de ingresos y lo que efectivamente muestra el estudio es que sí efectivamente hay una desproporción en materia de ingresos cuando uno los equipara en términos del mismo cargo o las mismas funciones. (entrevista 3).
62. Pues yo te puedo responder esa pregunta en función del estudio que se hizo, que fue a partir de la base de datos de la EHB 2013, que es una base de datos que recoge una percepción de ciudad, estamos hablando de más de 3,300

encuestas que se aplicaron y que estadísticamente representa una mirada de la ciudad. De acuerdo con esos datos evidentemente se muestra que sí hay una brecha salarial entre hombres y mujeres. En estudio reúne varios sectores. Será interesante, habría que mirar metodológicamente como se podría hacer, pero sería interesante ver cómo se podría hacer el zoom en el sector. (entrevista 4).

63. Eso no pasa en el sector de hidrocarburos, es un sector que esta, en términos de formalización, muy organizado, ya tiene perfiles, ya vienen estandarizadas algunas cosas, en esa medida empresas tan serias en términos legales, tiene un manual de funciones, un manual de cargos, en el cargo está el nivel...si existe una brecha existe desde la misma estructura de la empresa, no es una brecha coyuntural o casual. (entrevista 4).
64. Pues nosotros en Ecopetrol lo que tiene la industria si es igual porque depende del cargo que tu tengas, depende de la especialidad, depende del escalafón donde tu estés, acá no hay diferencia porque tu sea un hombre o una mujer no,, lo único que si se tiene la diferencia es que las áreas corporativas pues el salario si es diferente a las áreas operativas, pero en cuanto a las áreas corporativas estando hombre o mujer no tiene nada que ver porque es dependiendo al escalafón, si estás de ayudante técnico, como 1 como 2, el salario si es igual en lo que yo puedo dar fe en Ecopetrol,,, no sé si proveedores porque contratistas se rigen por las tablas salariales de nosotros. Por ejemplo para la vigilancia hay mucha mujer vigilante en la refinería, muchísima, y ellas ganan igual que ellos... (entrevista 5).
65. ahí estaba la diferencia no por ser mujer o hombre yo estoy segura que no era por el género sino por el oficio Entonces el oficio no permitía que se pagará más un soldador semana vaya 2000500 y un poquito más pero si se hubiese postura una mujer Pues y nunca la vacante se discriminaba algo así. (entrevista 12).
66. Ecopetrol generó también unas tablas salariales para las empresas contratistas para que se mantenga, o sea el salario tiene que ser el mismo independiente. Lo que si hay variaciones es en las profesiones, un ingeniero químico gana más que un administrador de empresas o un economista o un abogado porque es propio de la industria del petróleo, igual que el ingeniero de petróleo, pero las profesiones para hombre, mujer si es el mismo.(entrevista 14).
67. Ahí no se puede hacer porque hay una convención, pero sí se han dado casos en las contratistas; todo lo que es personal tercerizado, en esa tercerización nosotras hemos llevado más del bulto. (entrevista 16).
68. Sí claro al sindicato cada rato llegaban. Mire que yo soy tal cosa, mire que este trabajador se gana esto, mie yo trabaje sobre el tiempo y mire lo que me pagaron y un fulano trabajó igual tiempo que yo en el mismo turno y él ganó más que yo. Bueno entonces por qué no reclama? No porque me echo de enemigo al compañero y porque el jefe se da cuenta, eso fue que se equivocaron seguro. Yo comienzo a justificar porque me da miedo que de pronto pierda la oportunidad ahí de trabajar. (entrevista 16).
69. Ecopetrol inclusive en la actual normativa que rige a la labor contratada a través de las empresas contratistas que es una nueva modalidad una nueva regla que aquellos trabajadores llamados administrativos no tienen tabla salarial están prácticamente sometidos a que la empresa condiciones su salario porque como son de confianza de la empresa de manejo y confianza de la empresa pues la empresa de alguna manera ofrece el salario que va a colocar (entrevista 17).

- **División sexual del trabajo**

70. En mi opinión pienso que eso tiene que ver también mucho con la **naturaleza de la mujer** porque pues sabemos que culturalmente la mujer se ha pensado que es la que está en la casa **criando hijos** y le ha tocado dar ese paso en forma metódica a través de los años e irse ganado el espacio poco a poco. (entrevista. 7)
71. Si tú ves en qué cargos hay más mujeres pues efectivamente en los cargos que se han asociado o en las profesiones y disciplinas que se han asociado más a mujeres, como los temas de psicología que están en RRHH como los temas de trabajo social que pues estamos en relaciones con la comunidad, se considera que pues es más de mujeres porque pues es de **ser agradable, ameno, tranquilo, buena gente, entonces pues eso es lo que hace la mujer** (entrevista 10).
72. Evidentemente pareciera que se estuviera en términos por ejemplo incluso, porque son las mujeres las encargadas del relacionamiento de los temas sociales y no necesariamente de ciertas actividades más bruscas, operativas. Para tratar de entender un poco desde el punto de vista sociológico. (entrevista 4).
73. Si claro, nosotras somos iguales de capaces de ellos y yo creo que nosotras mucho más, porque nosotras ejercemos un rol mucho más importante y somos mucho más capaces de hacer muchas más cosas que ellos, porque imagínese, nosotras llegamos del trabajo a ejercer la otra labor que es la de mamá, así llegue usted cansada usted tiene que hacer con sus hijo que tareas que otra cosa... nosotros ejercemos una labor super importantísima. (entrevista 5).
74. La industria del petróleo no es una industria para mujeres, no porque no sean capaces sino por la fuerza, yo por ejemplo jamás vi en una broca a una mujer, los hombres que trabajan allá tiene una fortaleza física gigante, por ejemplo alguna vez que yo fui a un poso y nos sirvieron desayuno -yo iba a escribir una nota para un medio d

comunicación de la empresa- a mí me dieron 7 huevos, media libra de queso, una taza de sopa de chocolate y cuando lo vi pensé que compartíamos los cuatro y me dijeron que ya le traían a los demás ese era el nivel de alimentación de estos hombres de este tamaño todos de dos metros por la fuerza que eso requiere.(entrevista 11).

75. Yo pienso que hay muchas capacitaciones que les hacen a ellos que les hacen a ellas y de pronto algunas no lo hacen porque restan el tiempo porque prefieren ir a asistir a su casa a su labores a la otra labor que tenemos que cumplir y entonces renuncian a estas cosas (entrevista 16).
76. Por eso ellas se sustraen de toda participación, porque van al trabajo y regresan a sus casas a atender a sus hijos, a seguir la vida doméstica (entrevista 16). ella es POCO PARTICIPATIVA, no participa con el cuento de que yo soy apolítica y entonces no vive la vida pública en todo su fervor, porque no participa y a veces hasta desconoce lo que pasa en su ciudad porque no entra a esa relación sino solamente relación laboral, familiar, la de la casa, no es más, porque el otro problema que tenemos es que eso es para hombres, eso no es para nosotras las mujeres. (entrevista 16)
77. Pues yo diría que de pronto no es una salida a su problemática pero sí es un alivio de que se trabaja en 3 meses y yo me imagino que era señora pues salen en el campo rural pues saldrán de trabajar en el tema de seguridad y limpieza y servicios generales saldrán hacer otras labores de pronto amas de casa o de pronto a la venta de algo o a trabajar a la informalidad. (entrevista 17).
78. Anécdota:
79. el oleoducto estaba rodeado de guerrilla y paramilitares y todo, por eso ellos decía 8 días. Yo recorrí todos los sitios y luego me dieron una chalupa por el río magdalena y nos decían 8 días y pues, pasaron 23 años y no, entonces ellos mismos me contaban que decían eso que la capacidad de trabajo que yo tenía y como solucionaban la situaciones y las enfrentaba que los había dejado calladitos. Entonces el hombre piensa que nosotros no somos capaces de muchas cosas y nosotras si somos capaces de muchas cosas porque tenemos la capacidad, la disciplina y la perseverancia para hacerlo. (entrevista 18)

- **Acoso sexual**

80. es como acosar laboral y sexualmente para sostenerla en el empleo, no tanto en el ascenso sino como para darle una estabilidad y sostenerla en el empleo en donde se desmitifica su labor, su función, su idoneidad y se pasa a hacer un requerimiento de otro tipo o de favores de índole personal y sexual pero que van intrínsecamente ligados con el tema del ambiente y del trabajo. (entrevista 7).
81. A ellas las tienen muy marginadas, son víctimas de muchas personas que ostentan o fungen tener algún poder de algún rango y como primera instancia las someten a unas prebendas sexuales o eróticas para poder acceder a laborar (entrevista 8)
82. La mayoría de los cargos aunque son orientados al género masculino eso no difiere de que las mujeres hoy en día estén en igualdad con los hombres, pero lastimosamente las mujeres que logran prosperar es porque ellas solamente saben que lo hicieron a parte de su conocimiento, su idoneidad y su capacidad, ellas tienen una parte muy vulnerable que es muy apetecida por los hombres y ese es uno de los requisitos con el cual ellas deben hacer, la mayoría de ellas para tener éxito. (entrevista 8)
83. conozco un caso de una ingeniera que ella solicitó un empleo a una empresa de aseo de la ciudad, fue citada a las horas de la noche a las 7 para hacerle la entrevista y la persona, un hombre que era el entrevistador lo que quería era llevarla a la cama, cuestión de que ella pues no aceptó y por lo tanto ella misma se negó el espacio de ingresar a laborar en esa empresa reconocida en la ciudad (entrevista 8)
84. uno ve y no solamente en el área de hidrocarburos, eso también se ve fuera del área de hidrocarburos por ejemplo en el municipio, en la Alcaldía, las mujeres no es suficiente tener el conocimiento y la capacidad y la idoneidad en un cargo específico sino que tiene que tener ese requisito que se debe acostar con la persona que le brinda esa oportunidad de ingresar a laborar y allí pues en la alcaldía se trabaja por OPS y esas OPS son de 3 meses 4 meses, entonces cada tres o cuatro meses tienen que estarse sometiendo a eso. (entrevista 8)
85. aquella mujer que realmente no tenga un título profesional o no tenga un perfil definido, sino obreras, esas son las victimas más apetecidas porque no tienen más para dónde coger entonces ellas son las que caen en esas garras de algunos de los compañeros hombres tienen ese cargo para eso. (entrevista 8)
86. El documento del CER de representaciones sociales alrededor del mercado de trabajo, que nunca se publicó, y las mujeres que entrevistamos en ese momento nos decían que habían sufrido mucho acoso laboral y sexual entonces los ingenieros les dicen usted quiere surgir, entonces me lo tiene que dar... y eso quedó grabado, en la industria eso es algo muy común, o me gusto su hija, présteme su hija, es un sector muy rudo. (entrevista 1).

87. La oficina de Ética cumplimiento, hay una línea o un conducto directo en donde hombres o mujeres podemos informar sobre alguna eventualidad o algo que nos esté pasando con respecto a eso (acoso), si es riguroso, si se investiga, así sea eso, que tu llames a la línea amiga, que sea un anónimo...en este momento o creo que en Ecopetrol es muy importante la parte de la integridad la ética. (entrevista 5).
88. Muchísimo (ACOSO), por muchas razones, muchas de ellas son las mujeres que pagan de esa manera y no les importa, o sea, se ofrecen por eso, pero también viene de ambos lados. (entrevista 11).
89. Por ejemplo, tuve la oportunidad de conocer dos investigaciones en la industria, una de un jefe de relaciones industriales y otro del jefe del área de temporales, a él lo demandaron y a uno de ellos lo echaron de Ecopetrol porque extorsionaban a las mujeres pues debían tener sexo con ellos antes de que las contrataran, de manera que eso es común en el sector, eso existía. (entrevista 11).
90. Si lo decimos frente ahora, la afectación que hay en los hidrocarburos a las mujeres nos ha golpeado muy duramente y las que no han sido golpeadas pues han quedado como sometidas ahí en un silencio eterno porque hay algo muy sutil y muy escondido y muy callado y muy restringido, nadie, ninguna mujer denuncia ni dice nada, pero si sabemos que hay mucho ACOSO laboral, acoso sexual, para un contrato hay que primero manifestarse o de pronto es una chicha muy bonita y la emplean y en el segundo contrato la llaman y bueno si no se manifiesta pues no hay contrato y normalmente las mujeres en su necesidad terminan accediendo sexualmente para que le continúen el contrato (entrevista 16). Yo creo que el temor es válido porque si denuncian algún hecho, el que lo hace sabe eso soy yo, entonces tengo que sacar a esa vieja de acá porque está hablando... (entrevista 16).
91. por denuncias y no puedo confirmar no tengo las evidencias pero por denuncias de las mismas trabajadoras que han tenido la oportunidad de afiliarse a nuestro sindicato nos ha manifestado que ingresan bajo condiciones y las condiciones son que el patrono favores sexuales y muchas ocasiones y favores que tienen que ver con eso no sé la parte familiar de pronto con las hijas (entrevista 17).
92. La mano de obra no calificada y también la calificada también hemos visto procesos donde HAY ACOSO SEXUAL por parte de los empleadores para mantenerse sobre todo a veces al ingresar y también se da cuando la persona ingresa normalito plataforma de empleo y estalla la persona la mujer está allá entonces para poderse mantener en el trabajo cuando llegan de planta de revisiones de personal Entonces le ofrecen te quedas pero ya sabes esa es una denuncia que se ha recibido mucho en el entorno laboral. (entrevista 17).
- **Institucionalidad propia**
93. En Barrancabermeja durante hace varios años existió un espacio no propiamente denominado subcomisión municipal porque las subcomisiones son de índole departamental pero sí hubo una mesa laboral que componían los mismos actores porque Barrancabermeja por su condición, por su naturaleza, por las características del territorio pues tiene unos conflictos y unos temas que son muy diferentes al departamento de Santander. (entrevista 7).
94. comité de política pública de equidad y género en la Alcaldía Municipal de Barrancabermeja, „total y absoluto anonimato, no se oye qué han avanzado desde el 2013 a esta fecha tenemos cerca de 4 o 5 años y no se ven los resultados, nadie le hace seguimiento a eso, „e ellas se reúnen y se reúnen pero nadie sabe cómo está avanzando, no se oyen públicamente como son los resultados, en qué han beneficiado a esa población del género femenino, pero de que está formado, está formado el comité y tienen unas cabezas que lideran eso. (entrevista NO.8)
95. Pues la verdad no veo como esta política haya incidido en nada con el tema mujer, incluso cuando hablo con funcionarias y funcionarios dicen no es que estamos tratando de hacer una asociacioncita de mujeres porque es que se encuentran bastantes recursos a nivel nacional para mujeres pero lo ven como para enseñarles a tejer o a bordar o a hacer yogures y ya, no veo que haya como una mayor trascendencia en lo que se piensa con la mujer, realmente no veo que exista como una política que fomente esa igualdad esa equidad. (entrevista no. 10)
96. Yo no sé si actualmente lo están haciendo porque en algún momento me llamaron de allá de la agencia empleo porque estaban organizando un tema como de empoderamiento de la mujer y estaban organizando un tema de algo de iniciativas productivas con mujeres. Claro el servicio público de empleo puede ser la herramienta para lograr como centrar eso y apoyar un poco en esa ruta a mí sí me parece, porque el servicio público de empleo cuando el tema de víctimas, yo no sé exactamente todavía se integró a través del servicio público de empleo, se logró como caracterizar y enrutar un poco más fácil el tema de víctimas entonces a mí siempre me ha parecido que el servicio público de empleo es como la institución; por decirlo de alguna manera o la herramienta que puede ser idónea para todas las cosas por la trayectoria que trae. (entrevista 12)
97. El tema del acuerdo que había de la política pública Era que tenía en temas muy importantes pero como muy generales y muy difíciles como de aplicar Sí porque traía como enunciados, enunciados pero a la hora de una empresa a buscar y acogerse a lo que decía o señalaba la política era muy difícil porque no tenía como las

herramientas, entonces por ejemplo se le van a generar unos beneficios de impuestos a las empresas que contraten en mayor número de mujeres o de mujeres cabeza de hogar o de hombres así o sea las condiciones que señalaba la misma política para el empresario aplicarla. Pero la ruta por ejemplo que me dice A dónde llevo los documentos? o cómo es que van a ser el beneficio? no sabían cómo hacerlo entonces siempre se escuchaba decir la frase popular era la política pública existe pero sin dientes, (entrevista 12)

98. bueno vamos a dictar un curso de servicio al cliente, entonces como red Unidos ya tiene caracterizadas a las mujeres Entonces digamos que nos envíen a las personas desde allá y les aplicamos la ruta y les enseñamos a mejorar su perfil laboral (entrevista 12).

99. cuando estaba en el comité de empleo ese tema lo tocaban mucho. No se hacía, se decía. Como el municipio tiene un comité de equidad de género que lo maneja la Secretaría de desarrollo entonces pedían que sesionáramos conjuntamente el comité de PP de empleo y el comité de género y mencionaban casos pero eran casos, no eran estadísticas, eran puras quejas, casos aislados. Pero de todas manera cuando un ya escucha eso repetitivamente s porque algo está pasando, algo sucede, que sí hay algún tipo de discriminación hacia lo mujer, (entrevista 15).

100. No había un capítulo de género que yo recuerde o que por lo menos lo hubiéramos trabajado es que esa PP de empleo, el acuerdo 005 de 2008 que fue el que manejamos en su momento. Desconozco si en esta alcaldía lo hayan modificado, no sé. Lo que sé es que no han vuelto a sesionar, sesionaron hasta el año pasado. El primer año de gobierno de Darío sí sesionaron comité de PP de empleo hasta cierto punto y después se pararon las cosas, sé que cambiaron el decreto de territorialidad pero no sé hasta qué punto. Que yo recuerde no había componente de género, había componentes de defensa de la mano de obra local, o sea la PP de empleo de la ciudad es eso, ese es el único objetivo, defensa de la mano de obra local, (entrevista 15).

101. La entrevista 16 tiene todo el proceso de adopción de PP Género.

- **Necesidad**

102. muchas por las necesidades que tienen en su casa, la mayoría son madres cabeza de familia ahí son acosadas por algunos jefes, llámense capataces, llámense supervisores, ingenieros, todos aquellos que fungen tener algún espacio para poderlas sostener allí y ellas tienen que acceder nuevamente a sus pretensiones sexuales como pago o gratificación de ese favor para que las sostengan unos días más. (entrevista 8)

103. lo aceptamos porque a veces eso es lo que hacen las empresas, por la necesidad de que yo tengo que llevar una paga a la casa, porque soy soltera, porque mi marido no responde, entonces acepto. Yo pienso que los tercerizados sí se ve esa desigualdad salarial. (entrevista 16).

- **Incumplimiento de la Ley**

104. las mujeres son las más golpeadas, las más discriminadas, las más estigmatizadas, las que más les sesgan ese derecho, esa oportunidad que está implícita dentro de la carta Magna que es el derecho al trabajo, el derecho a la igualdad se lo viven sesgando a pesar de que la ley está ahí y la ley lo dice y no la cumplen

- **Mujer como problema**

105. la señora tomó la decisión de que no recibía más mujeres porque eran la **distracción de los hombres**, algunas de manera física y otras solamente de manera ocular, pero era la distracción, la gente se salía de los sitios de trabajo para venir a contemplar al género femenino que se encontraba muchas veces en la oficina (ent.8)

106. las mujeres le generan problemas en el sentido de que muchas mujeres ya sea dentro de su mismo hogar salen embarazadas o la mayoría salen **embarazadas en el mismo rol del trabajo** entonces eso le implica a ellos un problema laboral (entrevista 8)

107. sí creo que es un poco más complejo para la mujer entrar, sobre todo en los campos porque siempre hay situaciones asociadas al hecho de que vivan allá y al hecho de que vivan allá siempre existen las situaciones de tener hombres y mujeres al punto que en los campos han puesto cámaras pues es muy sabido que si está **prohibido el involucrarse en relaciones de pareja en la empresa**, expresamente por el código de ética que firmamos al ingresar. Y se ha sabido de casos de parejas que han estado, normalmente despiden a la mujer, no despiden al hombre; solo tenemos/conocemos un caso donde no despidieron a la mujer porque quedó en embarazo, entonces quedó en embarazo entonces legalmente no la podían despedir. Muy seguramente porque los hombres han seguido trabajando y las mujeres que se han involucrado en determinadas relaciones a ellas es a las que han despedido (entrevista 10).

108. A mi modo de ver, en la parte campos creo que muchos gerentes de campo quisieran que todos fueran hombres, porque no te digo, ponen hasta cámaras. (entrevista 10).

109. pues hay discriminación porque casi lo veo es como decir, oiga trajimos un **perrito en celo** aquí y todos estos manes, estos perritos se van a ir detrás de ella. (entrevista 10)
110. de satanizar de pronto en los campos el hecho de que si hay mujeres, entonces todos los hombres como si fuera una cosa de **animales**, como que traen una mujer en calor, un perrito, como la perrita que está en calor. Entonces no la podemos traer porque todos los hombres van detrás. (entrevista 10)
111. NO problema:
112. Porque incluso las mujeres son mucho más responsables, digamos son más juiciosas, por lo menos no toman, así que no teníamos ese problema con ellas (o si tomaban lo hacían los fines de semana). Yo que tenía en cuenta para contratar a alguien, por ejemplo si era madre cabeza de familia, si me llegaba una soltera y una madre cabeza de familia yo le daba la oportunidad a la madre y también para algunos cargos, por ejemplo las HCE. (entrevista 2).
113. A veces uno peca por los prejuicios. A veces las solteras van a otra cosa, a buscar **novio, coqueteo**. (entrevista 2).
114. se han presentado muchos casos que la mujer accede a dejarse digamos dejarse enredar por aquellos hombres y tener relaciones al interior del entorno laboral y eso hace que **escándalos** que pronto se han suscitado hacen que el empleador no tenga en cuenta a la mujer (entrevista 17).
115. por ser mujer puedes **apetecida por muchos hombres**.... entonces imagínate ingresar de 500 trabajadores ingresar 10 mujeres esas 10 mujeres son el centro de atención de esos 490 trabajadores. (entrevista 17).
116. hubo una época en que prohibían contratar mujeres en el campo por el problema de los **relacionamientos**, ya después no volvieron a contratar mujeres porque había otros problemas otra índole, ya gerencia dijo que no podía traer mujeres, ya no eran los comportamientos adecuados, los enamoramientos, las mujeres extrovertidas y eso no era permitido en los campos, entonces a veces nosotras como mujeres nos encargábamos de que faltaran al respeto, de que la convivencia no fuera igual, entonces alcanzo un tiempo donde no era permitido contratar mujeres. (entrevista 18).
117. ellos hay unos que te trata muy bien, otros que no te tratan muy bien porque ellos sienten que uno de pronto **le está quitando la oportunidad a un hombre** porque uno no tiene fuerza. ...cuando estuve desempeñando mi labor de instrumentista, sí, varias veces, cuando iba por decir a una planta o a un tanque a ir a revisar un equipo, como yo era la ayudante me decían: bueno y dónde está la fuerza, entonces para qué se metió acá o tal cosa,, otros me ayudaban otros no. Y me decían si ve,, no deberíamos trabajar con mujeres, las mujeres no tienen fuerza, ellas no saben, las mujeres sólo sirven es para cuidar niños y para irse a pinar las uñas. (entrevista 5).
118. Barreras para que mujeres entren a algún área: en algún tiempo sí, yo creo que ya eso ha cambiado por las leyes y por todas las cosas, más sin embargo muchas empresas y la misma Ecopetrol a veces se abstienen de contratar mujeres porque tú sabes que con lo de que quedamos **embarazadas** y las licencias y todo eso,... no es impedimento, pero sí se tiene en cuenta, por ejemplo los aprendices, SENA y eso ellos tratan que sean un poquito más en la parte masculina, porque pues, las niñas salen embarazadas y es un tiempo que se resta a la empresa. (entrevista 5).
119. En el contexto del trabajo de soldadura:
120. He conocido, Deisy, ella estaba en campo y llevaba 4 años de estar ahí, quedo **embarazada**, tuvo su bebé, pasó su dieta y hasta aquí, no le volvieron a dar más trabajo por lo que había pasado, o sea como que lo castigan. (entrevista 13)
121. La normativa no excluye a las embarazadas, sería una disposición inconstitucional, pero en la práctica se dé pese a testimonios como este:
122. Yo trabajé en el departamento de relaciones industriales y hacia proceso de selección de ingenieras de petróleo o ingenieras industriales o administradoras de empresas y en ningún momento se tuvo esa, en ninguna parte del proceso o de la plantilla de evaluación existía algo que pudiera en determinado momento por ser mujer que más adelante pudiera quedar EMBARAZADA entonces que esto le pudiera restar puntos. Siempre se miró en su hoja de vida fue sus capacidades y los profesionales que se fueran presentando. (entrevista 14).
123. Pero sabe dónde está el secreto: que nosotras nos enfermamos, nos **embarazamos**, nos llega la regla, que los trastornos de nosotras son más que los de ellos entonces prefieren emplear más hombres y además porque es más ahorrativo, en las incapacidades, si esa mujer se embaraza hay que traer remplazo, pagar maternidad, después permisos, que es madre soltera entonces hay que darle cosas, entonces hay más posibilidades para ellos que para las mujeres. (entrevista 16).
124. Tienen esa percepción de que la mujer esa que el sexo problema por el tema de todo lo que tiene que ver que la carga laboral, que las mujeres de pronto no tienen la capacidad que tiene el hombre para desenvolverse en diferentes labores, que el tema de los **embarazos** y todos los problemas que se puedan suscitar la lactancia y eso. (entrevista 17).

- **Barreras de acceso**

125. Después de que tú presentas tu perfil a la empresa, después de que presentas las pruebas técnicas, porque te hacen pruebas técnicas frente a tus conocimientos tema competencias, te hacen pruebas psicológicas, también te hacen una entrevista, solo sabes si esa entrevista en el marco de la misma ¿qué están viendo? ahí puede hacer mucho **nivel de subjetividad** dependiendo el cargo (entrevista 9).
126. Que ya en campo se convierte más en una situación de petición de las mismas comunidades de reclamarlo y pues de nosotros desde el área social decirles o sea ellas pueden. Donde dice que debe ser hombre? O en las especificaciones de los contratos no dice que es hombre, dice que debe ejercer. En ninguna parte dice hombre o mujer; y si la especificación técnica no le dice a usted que tiene que ser un hombre pues lo puede hacer una mujer (entrevista 10)
127. Efectivamente existe la **discriminación tanto para entrar**, el nivel de participación en el mercado laboral de hombres y mujeres es distinto. Una mujer encuentra unas barreras que no son visible, no son legales, sino culturales. Piensan que las **mujeres van a desbancar a los hombres** o qué? (entrevista 3).
128. Los procesos estandarizados:
129. Si va uno para otro campo, lo mismo todo es por pruebas, no solo psicotécnica sino que tiene que hacer la práctica. (entrevista 13).
- **Ascenso**
130. Todas las gerencias tienen gerente hombre, hasta hace poco que uno de los gerentes fue enviado a Bogotá hubo una mujer que pudo ocupar ese cargo y todo el mundo quedó sorprendido, que esa puede ser otra señal, o sea si pasa algo si a una mujer la nombran gerente y todo el mundo dice uy que vieja tan verraca uno dice, allí culturalmente hay algo, hay algo porque ya la gente de hecho asume que **es una cosa que no pasa todos los días** (entrevista 9).
131. (CRECIMIENTO) Lo que uno logra ver digamos es que casi todas las empresas de hidrocarburos tienen como estandarizados los procesos de desempeño para mirar el tema de promoción pero pues esos procesos de evaluación de desempeño no necesariamente indican que estás o no estás capacitado para subir un nivel. Dentro de la empresa en la cual yo laboro, hay unos procesos de cada vez que queda un cargo vacante se puede presentar el que quiera tanto hombres y mujeres, o sea no hay un sesgo, se pueden presentar pero pues **al final siempre uno ve como el resultado muy direccionado a lo masculino y se pregunta uno por qué** y realmente pues digamos que los instrumentos de evaluación y todos los instrumentos de caracterización o los instrumentos con los que las personas se presentan no son discriminatorios, uno lee y en ningún momento dicen si eres hombre o puedes hacer esta actividad, si eres mujer no; pareciera ser que hay equidad pero al final en términos de la toma de decisiones sigue siendo una organización muy masculina.
132. Podría ser digamos que una reacción normal dentro del mismo proceso de que permanezca el sistema, de que **el sistema permanezca porque es así, se ha sostenido así y no querrá abrirse**. (entrevista 9).
133. Techo de cristal: **Si bien hay mujeres en la empresa en cargos gerenciales no en cargos de dirección** por ejemplo. En la empresa tiene una estructura organizacional supremamente amplia, tú sabes que la empresa tiene su sede principal en Bogotá, nosotros aquí en barranca pues lo que tenemos realmente no es muy grande, cuando te voy a hablar de la empresa en general te hablo de como compañía en lo que tiene en Bogotá, aquí, Puerto Boyacá, pues tiene 4 presidentes, son dos chinos y dos indios que son los socios de la compañía, creo que nunca ha habido una mujer por ejemplo entre ni chino ni indio, hay dos vicepresidentes que son hombres desde que existen vicepresidencias, hay alrededor de 8 direcciones todos son directores hombres y luego vienen los gerentes que hay alrededor de 25 gerentes y de esos 25 solo dos son mujeres, que es la de RRHH y una que si es ingeniera que es la gerente de uno de los campos petroleros, el resto todos son hombres. Cuando ya nos bajamos más a mirar más por ejemplo los cargos de coordinación más del 80% son hombres y cuando nos vamos ya a lo que seguimos que son los cargos profesionales pues creo que hacia alrededor del 75% son hombres. Y en los cargos operativos pues es aún mayor porque creo que mujeres pues si hay una conductora o de pronto una vigilante, pero en las áreas propias de operación de pozos, de toda esta área pues no se ven mujeres realmente (entrevista 10).
134. Pues claramente con compañeras que llevan ahí 8 años, 9 años con toda la experiencia, la formación y la experiencia y no darle la oportunidad digamos del ascender, sino traer otra persona de afuera, hombre además, pues a coordinarnos cuando no tienen ni idea de que es lo que nos va a coordinar (entrevista 10).
135. yo llevo 10 años en este sector y he visto en altos cargos a muchas mujeres, ya sea empresa extranjera o empresa nacional. En el caso del sector de hidrocarburos, ese sector no comete esa discriminación. (entrevista 2).

136. Desde lo teórico por el techo de cristal y piso pegajoso, yo diría que **existe el techo de cristal. Las mujeres llegan hasta un punto y de ahí no las dejan subir**. Tienen participación como profesionales hasta cierto punto, pero en cargos directivos tal vez no es la participación igual, están en la mitad de la pirámide. Hay barreras de tipo cultural. Por el tema biológico no creo. Es más bien una cultura organizacional, de una industria. Las mujeres se ha ido abriendo campo en el sector, pero como todo, es un proceso de cambio cultural. (entrevista 3)
137. Alguna vez lideré un movimiento de las soladoras de la refinería que, mientras a todo el mundo le daban el indefinido en sus contratos a ellas no, y me abordaron, las escuche y enlisté el número de persona que había. El doctor Alberto Calderón Zuleta era el residente de Ecopetrol y yo tenía la posibilidad de acceder al nivel de cualquier trabajador de cualquiera de los oficios de la refinería y llegar hasta presidente por la tarea que yo hacía, entonces en alguna oportunidad estaba almorzando con él y le conté que yo quería solamente, haciendo énfasis en que yo no estaba hablado de que se estuviera violado nada, que el escuchara a las mujeres soladoras de la industria, que eran dos de producción y siete de la refinería y que me ayudara a mirar qué posibilidad había de que las evaluaran y dijeran objetivamente si era que no hacían bien su trabajo o cuál era el problema, por qué no tenían contrato indefinido-- si se habían envejecido siendo soldadoras, entonces me dijo "tráemelas, yo me voy en el vuelo de las 5", y me fui a buscarlas, las dejé ahí y me fui. Al final les dieron el contrato indefinido como al 80 por ciento de ellas, y de ahí para adelante se hizo seguimiento cada vez que Alberto iba.
138. Yo creo que tiene resistencia, también creo que tiene que ver con que esas mujeres jamás accedieron a cosas sucias, ellas me contaban que **nunca se acostaron con un supervisor**. (entrevista 11).
139. Se puede decir que Ecopetrol era una industria machista y usted no veía mujeres en cargos de alta dirección, **ahora usted ve mujeres gerentes de campos petroleros que yo hace 10 años no conocía la primera**, ahora sí ya conozco 2 o 3 que han estado gerentes en campos petroleros, o sea ese es el avance que ha tenido la mujer sobre todo porque en los últimos años se ha dado mucho a que se miren más las capacidades de las personas que si es hombre o mujer. (entrevista 14).
140. Pero porque siempre las esperanzas están es en ellos y las mujeres son para tener la compañera consecuente, porque de pronto dicen viva en un meeting, pero no la estimulan para que entre a esa línea de participación de las esferas arriba del sindicato, o sea en una junta, en los comités y entonces yo digo que la USO sigue siendo supremamente patriarcal desde cuando yo trabajaba (entrevista 16)
141. En cuanto a los ascensos y esas cosas pues sí, antes la mayoría eran hombres en la industria entonces no tenían competencia, con quien iban a competir, competían entre ellos mismos, pero cuando la mujer aparece..... **son ellos los que terminan ocupando van subiendo más rápidamente ellos que las mujeres**. (entrevista 16).
142. No llegan casi los ascensos para las mujeres y en el sector ese casi uno no conoce jefas de la producción. Para acceder a esos ascensos en este momento ya todo es igual, lo que yo creo que de pronto no define y como decimos las mujeres, todos ellos se arropan con la misma cobija (entrevista 16).
143. Sindicato: No en la junta directiva nacional pero sí en las subdirectivas hay cuota de género (entrevista 17)
144. **para una mujer llegar a donde quiere es bastante difícil más difícil que a para un hombre, los hombres tienen más oportunidad**. Y digamos en gerencia, es una sola mujer, y sobre todo que le ha tocado luchar en un mundo machista y sobre todo que la ha tenido que hacer y se convierte aun en una persona más machista. (entrevista 18).
- **Adopción de rasgos masculinos**
145. pues sí hay una tendencia que es a tener que hablar más duro porque pues tratas con obreros para que te entiendan o te obedezcan o te escuchen pues siempre hay como tiene que ser más dura, tiene que ser más fuerte y tiene que hablar más duro para que te escuchen te atiendan y pues es que es una mujer liderando un proyecto donde hay 50 hombres sí, entonces es claro que no es algo que a todos como que les gusta mucho. (entrevista 10)
146. mis compañeros de oleoducto tienen un grupo de WhatsApp, hay dos grupos, uno de trabajo, serio y otro que es de pendejadas porquerías me imagino, por supuesto a mí no me tienen en ese grupo y el grupo entero dijo que no aceptaba que yo estuviera ahí porque les daba vergüenza conmigo. Hay como dos mujeres, pero son como, digamos que la ambiental es bastante, pues lleva como 12 años en la industria, entonces ya está como curtida digo yo (entrevista 10).
147. Si, las mujeres hacen proceso de adaptación para no dejarse achicopalar, no dejarse aminorar, entonces uno le toca o aprende a escucharlos hablar y llega un momento en que tú llegas a hablar como ellos o a expresarte como ellos y a aceptar que ellos hablen y digan todo lo que se les ocurra. (entrevista 5).
148. Hoy en día os hombres de pronto la misma evolución de las empresas han hecho que muchos nos capacitemos y estudiemos y cambiemos esa mentalidad, eso ha cambiado muchísimo, hoy en día en Ecopetrol el que no estudia no avanza, eso nos ha llevado a que se capacite mucho la gente y que de una u otra manera se cambie su modo de

hablar, ha cambiado mucho la empresa en ese sentido, en esa brusquedad, ya la gente es mucho más consciente del respeto por las personas y la integridad. (entrevista 5).

149. tenemos también otro problema, si logramos llegar arriba entonces nos ponemos ya es un pantalón, ya tenemos es unas guevas, entonces ya no hay ese mandato tan bonito que como Ud. monta su hogar, con todo ese amor, con ese cariño como Ud. dirige a sus hijos y los va formando, entonces allá en la línea de trabajo se monta es una gueva, es imponiendo pero yo pienso que eso no lo hace la mujer porque ella le nazca, sino porque tiene que abrirse los codos porque siempre van a buscar derribarla porque está ahí, esa vieja no sabe, esa vieja porque ahí, ella no tenía por qué llegar ahí. (entrevista 16).

- **Físico de la mujer**

150. Incluso tengo una compañera que está en un campo y ella decía, ella lo decía así: “yo sé que como yo **era feíta, porque estaba muy gordita** la ingeniera nunca se preocupaba por mí, incluso al punto de que a mí sí me dejó vivir en la casa de los hombres, porque había una casa que era de hombres que había habitaciones y otra que era de mujeres”, y ella dijo “yo he sido la única mujer que han dejado vivir ahí, pero yo sé que era porque era feíta, porque luego otras que llegaron que eran, pues que no estaban gorditas y eso, a ellas sí las mandó lejos por allá” (entrevista 10).

151. mira no es fácil, para mí por ejemplo fue un cambio supremamente grande el entrar a la industria; en todo, en relacionamiento, en el trato, o sea yo venía de un trabajo donde lo que yo hacía era el “core” de la empresa y pues a mí me veían era por mis capacidades intelectuales, yo creo que nunca me daba cuenta si me miraban otra cosa, pero evidentemente donde yo estoy cuando mis compañeros me presentan dicen “**la mujer más linda de la empresa**” y yo, o sea dígame que soy la más inteligente, dígame que soy la más juiciosa, la más capaz, la más disciplinada (entrevista 10).

152. PASAR DE LA CASUALIDAD A LA TENDENCIA: entonces entré y empecé a mirar y eso eran puras **reinas de belleza**, fui y le dije el gerente, le conté y le dije “¿Ud. sí se ha ido a dar un paseíto por donde están todas esas niñas de HC? Puras reinas de belleza, eso les deben hacer casting quién sabe de qué manera” y me dijo que yo como siempre especulando sin ninguna prueba y yo le dije “bueno yo solo le cuento que me ha impresionado el volumen de mujeres tan alto, tan jóvenes y tan bonitas, eso tiene algo que ver” (entrevista 11).

153. Hay que mirar es la sardinas, además que **no la emplean por el trabajo sino por el ojo, que atractivo tiene**. (entrevista 16).

154. uno no ve chicas jóvenes debido a esa problemática que se ha dado en la que dicen uno si es una chica joven bonita pues va a haber problemas con los operarios y si es una mujer de edad madura que de pronto no es tan llamativa pues no pasa nada. (entrevista 17).

- **Trato:**

155. no presto atención porque no puede uno vivir molestándose por cada comentario machista que hacen, que realmente son muchos, ya uno no tendría paz y vida porque en serio son muchos, o sea ya es “oiga, como está de bonita, que buena mano tiene ese man”, entonces yo soy ¿Cuál man? ¿Oiga soy yo, yo soy la que está haciendo ejercicio, yo soy la que me peiné, o soy yo, con la mano de quién? O sea yo no soy una mata, si? (entrevista 10)

156. Cuando uno está por ejemplo en los campos y va a los comedores, pues es que son una cantidad de hombres y uno entra: “ya conocías a Yulicita?, Yulicita es la más linda que tenemos en el oleoducto” por qué? porque se crea una cultura además por años, donde los manes de la industria, pues por cosas que se dieron incluso en barranca, las mujeres tristemente veían en los manes y así es porque conocí muchos casos, la oportunidad de tener hijos con un man que tiene plan educacional y pues eran manes con 4 y 5 mujeres, de tener unos buenos servicios médicos, entonces los manes se han acostumbrado que todas las viejas que quisieran. (entrevista 10).

157. pues yo le digo por experiencia propia pues cuando yo estuve no se si si estaba ...es difícil cuando trabajas con hombres que su nivel académico no es tan alto que cuando tu trabajas con gente ya profesional, entonces cado estuve en esa parte había unos que me ayudaban mucho,,, aunque ya eso hoy ha mejorado ,, cuando yo los escuchaba le hacían unas bromas terribles a las mujeres, ya de pronto,,, chistes pesados y bromas pesadas,,, durísimas,,, yo cuando estuve estaba embarazada entonces me decían “pa que está aquí”, me tocó una vez en una planta donde estábamos casi a 400 grados centígrados, casi me desmayo entonces me decían “sí ve, por eso es que nosotros no debemos contratar mujeres” y ellos no sabían que yo estaba embarazada,, entonces cuando fui a hablar con el jefe me dijo no, hasta que tu no me traigas una orden, yo le decía que no podía seguir yendo a áreas operativas, hasta que no le trajera una orden no me sacaban de allá. Ahora eso ha cambiado muchísimo con el código de ética, con toda la transformación que ha tenido la empresa ahora nos respetan más, nos respetamos mutuamente entre

hombres y mujeres, más sin embargo ellos echan todavía sus chistes fuertes y le toca a uno,, pues si está en ese ámbito le toca aguantarse. ero como te digo yo, el ámbito donde son por ejemplo mecánicos, que son la parte más fuerte, soldadores, paileros, tuberos, es mucho más fuerte (entrevista 5).

158. **TRATO DE SAN ANDRESITO:** cuando tu estas en oficina ellos necesitan más de uno, de la información, por el rol de secretaria uno hace los permisos de ellos, uno es la que los registra cuando tienen sobretiempos, entonces el trato es mucho más amable que cuando uno está ejerciendo el tú a tú con ellos allá en el campo,, allá en el campo es mucho más duro, allá es venga mamita usted se metió en esto entonces hágale mija,,, eche llave , demuestre su fuerza, demuestre por qué está aquí,, así me decían,,,ellos necesitan allá (oficina) la otra parte, nosotras cuando estamos en el campo necesitamos que ellos nos ayuden por la fuerza, y cuando estamos en el otro lado (oficina) ellos necesitan de nosotras que nosotros les ayudemos a hacer una carta, que ellos tengan contacto con el jefe...entonces el trato es diferente...que me dicen tal cosa mi amorcito,, cuando llegaban y me decían mi amor yo les decía o no soy su amor, yo me llamo María Esperanza, en que te puedo colaborar, por qué ellos van así a ver qué pueden conseguir...(entrevista 5)
159. Eso sí, yo la verdad he estado trabajando con machos, como dicen con hombres y el vocabulario del hombre siempre es, o sea hay unos que son muy respetuosos en cuestión de forma de hablar y hay otros que no, pero yo no sé, yo no les paro bolas, se acostumbra uno. Por boca, ellos pueden decir todo lo que quieran, lo único es que no vayan a tocarlo a uno ni nada de eso en ese sentido. Entonces uno como que desde un principio les hace ver eso y ya. La verdad nunca he tenido inconvenientes con ningún compañero en el sentido que empiecen a ir a faltar al respeto con las manos, ¿si me entiende? Con la boca todo lo que quieran, no les paro bolas, pero en cuestión de que le falten a uno al respeto con las manos, que lo empiecen a tocarlo a uno hasta allá no. (Entrevista 13).
160. Lo que si se nota es cuando las mujeres tienen una coordinación de un cargo y tiene personas operarias si aparece como esa discriminación pero como la mujer ya está “ranqueada” en un cargo superior a esas personas, entonces se saben poner y se saben comportar y su puesto es valorado y la mayoría los ve uno y trabajan porque de todas maneras el medio petrolero es un medio muy machista, entonces imagínese usted unos operarios de una planta siendo manejados por una mujer, pero les ha tocado y usted sabe cómo es la mujer santandereana, porque sobre todo las que están ahí son ingenieras químicas de la UIS o ingenieras industriales de la UIS entonces como buenas santandereanas no se la dejan montar de nadie.(entrevista 14).
161. Claro porque inclusive o soy un producto de esa brusquedad, de esos términos porque una necesita también defenderse, por ejemplo en la industria del petróleo hay un lenguaje a mí me parece que ya ha ido bajando, el lenguaje de acá de la refinación es diferente al lenguaje de donde está la industria de producción o sea los machines, el campo, son más rudos los que están allá en la producción que los que están acá, entonces los términos para hablar, para dirigirse, el doble sentido ese erótico que a toda tiene el petrolero, que no fue capaz de levantar la llave que no sé qué, entonces ya le van a decir que en la noche no sé qué, todos esos términos uno va como aprendiendo y las mujeres pues también terminamos de pronto en esos tratos pero yo creo que se necesita, porque si no se queda, si no lo hace se queda (entrevista 16).
162. uno le pregunta a ella y dice: no rosita a mí me tocaba porque venían los otros y decían que yo no era capaz, que yo no servía, que no tenía la fuerza, entonces yo tenía que demostrar que sí era posible, que yo si era también que podía (entrevista 16).

- **¿Quién debe impulsar el tema?**

163. Las mismas mujeres. Es muy difícil que los hombres lo hagan. La red de Mujeres del Magdalena Medio ha impulsado PP, tienen una mesa de equidad de género dirigida por una mujer de la USO. (entrevista 1)
164. Todos están vinculados, la iniciativa, marcar la pauta debe ser las organizaciones sociales de mujeres, (entrevista 3)
165. El Estado como protector de derechos, en segunda línea las empresas y puede que te sorprenda, pero para mí juega un papel importante la academia. La responsabilidad social de la academia, en términos de desarrollo para el territorio, de ser una aliada para todos los actores, para la empresa, para la comunidad, para la institucionalidad y siento que ese trabajo no lo ha hecho. Juega un papel importante en términos de motivar las reflexiones, abrir los espacios, en generar incidencia a lo público, a las empresas desde su accionar como formación. (entrevista 4).
166. Pues es que yo no sé si es una excusa de ellos señalar: es que es el oficio, el oficio. No sé si de pronto entonces superamos ese discurso diciendo bueno, pero vamos a entrenarlas a ellas, vamos a hacerles también a ellas el curso de soldador. De pronto si ellos se interesaran en preparar a la mujer y en fortalecerle el perfil laboral de pronto veríamos más mujeres en la industria. Yo creo tal vez que decir que es la ocupación o el oficio es muy pesado para

ellas es lo que sierpe la gente se ha acostumbrado a escuchar eso, por es yo misma también tengo ese discurso, de decir: no, no se postulen, o no, es que es normal que no se postulen porque qué va a hacer esa mujer allá, metiendo tubos en la tierra. Y si de pronto la empresa, como tú dices, empieza a tener acciones tendientes a lograr vincular más mujeres pues tendría que la empresa dedicarse a ejecutar alguna estrategia o programa que primero motive a la mujer y si viene de la misma industria de que la mujer lo puede hacer, imagínate tú un curso allá de algo así y que se vinculen mujeres, que desde la convocatoria diga que solo para mujeres, empieza a quitarnos esas vendas y empieza a mostrarnos que la mujer también lo puede hacer. (entrevista 12)

167. Si la alcaldía no lo hace, ¿quién lo va a hacer? Las ONG no pueden, las organizaciones de DDHH pues presionar, las organizaciones de mujeres exigir y presionar. Pero yo digo que tiene que ser el municipio, el gobierno local es el que tiene la obligación de estrechar las brechas laborales entre hombres y mujeres en todos los aspectos. (entrevista 16).

168. Diría que el tema es de empresas porque debe haber una política que obligue a las empresas a que ellas normas no queden ahí en el papel no quede en letra muerta que verdaderamente se cumpla que y que hay alguna sanción porque si no hay ninguna sanción Pues nadie me obliga (entrevista 17).

169. En las empresas Recursos Humanos, deberían ser ellos, crear esos proyectos, promover como se involucrará más a la mujer en este tipo de trabajos, que sea más equitativo. Y en el gobierno, crear algo. (entrevista 18).

- **Impactos de la crisis**

170. Intuitivamente diría que la crisis afectó más a los hombres, porque tienen una mayor participación en el sector y sus cargos son los no calificados, que son los que primero salen. Las mujeres como son mano de obra calificada tal vez no las golpeó tanto. Cuando empiezan a despedir gente los primeros que se van son los obreros. Se vio afectada la mujer en sectores de servicio y comercio, la participación de la mujer es mayoritaria, cuando hay baja en la dinámica de la economía de la ciudad afecta estos sectores, donde están mayormente concentradas las mujeres. (entrevista 3)

171. Desde mi percepción, pero digamos que fundamentado en el mismo sector, es que ha afectado más a hombres, por qué, por lo siguiente, e incluso esto sí es una trazabilidad que podemos identificar nosotros por ejemplo en el boletín de dinámica laboral que sale cada 3 meses dentro del observatorio: cuando uno revisa los sectores, el sector de minas y canteras asociado a los temas de hidrocarburos, es un sector en donde casi funciona algo así como 1 mujer por cada 3 hombres, osea es un sector en donde se privilegia,,, hoy hay un mayor énfasis de hombres, por el tipo de trabajo que implica, a diferencia por ejemplo cuando yo lo comparo por ejemplo con el sector salud o el sector educación en donde la balanza se inclina más hacia las mujeres, pero en el sector petrolero si es mayoritariamente hombres y eso si es una tendencia comprobada. Uno revisa los datos entregados en los boletines y ahí está el sector de minas y canteras que es información de la población de Ecopetrol y empresas contratistas y uno encuentra que la presencia de hombres es casi del 75% y uno dice si es así, si ha existido una destrucción de empleo en ese sector, pues de alguna manera ha sido más proporcional en los hombres. (entrevista 4)

172. Después de lo de la crisis que empezó a rebajar ha sido un poco durito, un poco duro, para la gente, salió mucha gente de la empresa, muchísima gente contratista...en ese momento había muchos hombres contratistas,,, tu sabes que para la industria lo que más necesitan es hombres, fuerza...(entrevista 5)

173. Yo no podría decir el número, pero lo que creo es que la disminución no fue solo en el nivel operativo, por ejemplo, todos los contratos de interventorías se acabaron y ahí había mujeres a la lata. Creo que eso afectó en volumen gigante. (entrevista 11).

- **¿Este tema le importa a la industria?**

174. Si lo han identificado y si les importa. No por un tema de justicia, yo creo que es más un tema de imagen institucional, empresarial, también de cumplimiento de normas,, porque también es cierto que se han empezado a hacer muchos esfuerzos para tratar de minimizar esas brechas, hacerlas visibles, empezar a generar eco con eso. La industria petrolera es un sector muy vulnerable, tiene muchos riesgos en términos de lo social, de la legitimidad en los territorios, de alguna manera al ser un sector vulnerable a amores y odios y pasiones en el territorio yo creo que le dan la importancia en la medida en que es un tema menos por el cual preocuparse. (entrevista 4).

175. Otra cosa que vi mucho es que cuando hay un delito sexual, pese a que descubren que es una pareja, la que termina perjudicada es la trabajadora y no el trabajador. Hay dos casos, yo vivía en el barrio directivo y se filtraron unas foto de una pareja teniendo sexo el señor era ingeniero y la niña era temporal de un contratista, yo tuve la oportunidad de dar mi opinión y dije “¿a ese señor lo van dejar seguir viviendo en este barrio?, ¿no se supone que los valores son

unos de los temas por los que se premia a la gente para darle una casa?” y el señor dio “no, pero es que estamos investigando”. La niña salió y el papa la sacó de la ciudad porque en una ciudad tan pequeña todas esas fotos se divulgaron, ella se fue el señor sigue viviendo ahí. En otro contrato encontraron a una pareja teniendo sexo dentro de un intercambiador, a ella la echaron y el señor sigue trabajando, y era sexo compartido era una relación consensada pero a ella la echaron y a él no, entonces yo decía “¿pero cuál es la razón para que esto suceda?” (entrevista 11).

176. Entonces en cuanto a temas de género yo creo que es igual, ellos van y hacen un gran acto, una gran inversión y todos vamos y aplaudimos y todos los que estamos en las instituciones y la comunidad van y se sienten invitados y luego quedan totalmente igual que como estaban antes, no hay un cambio liderado. (entrevista 15).

Anexo 7. Perspectivas de mediano plazo en Barrancabermeja

El municipio deberá hacer frente a la crisis petrolera, por la descolgada de precios de crudo en el mercado internacional, por lo que las oportunidades para el restablecimiento económico de Barrancabermeja se encuentran ahora en la construcción del Puerto Multimodal sobre el río Magdalena, donde se espera el aprovechamiento el potencial logístico del puerto Impala, lo mismo que el dragado del río Magdalena, la Hidroeléctrica de Hidrosogamoso, así como la construcción de la Vía a Yuma y la Ruta del Sol que auguran mayor conectividad del puerto petrolero con el país, como se observa en el siguiente mapa de megaproyectos del Magdalena Medio:

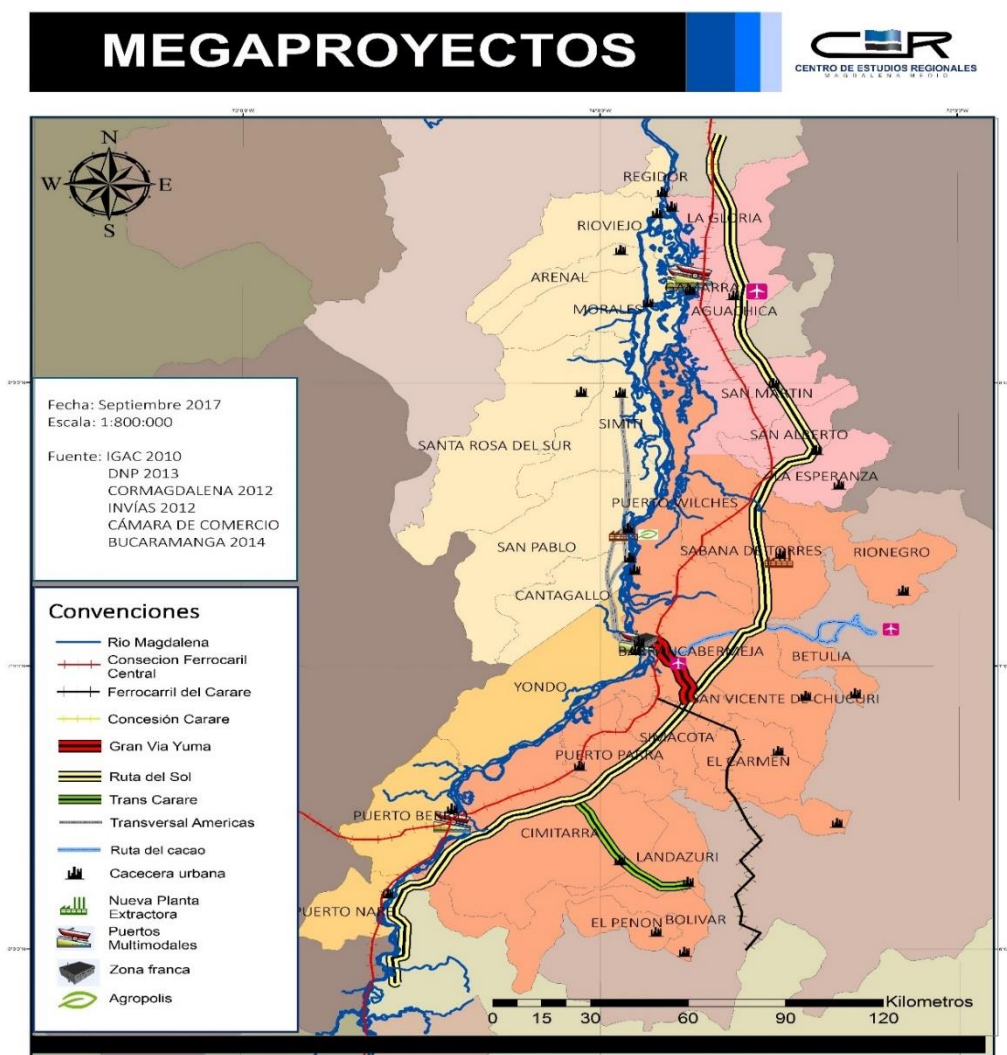


Figura. Megaproyectos del Magdalena Medio

Por: (CER, Centro de Estudios Regionales, 2015)

La Ruta del Sol, está prevista para cubrir 950 kilómetros de doble calzada (196 km en Santander) se espera sean construidos en un período de 10 años, con un costo aproximado de 2.500 millones de dólares. De los puestos de

trabajo se calcula que 6.800 corresponderán al departamento de Santander durante su pico de trabajo”. (Huertas, 2011, p.31)

En terreno comprendido entre los municipios de Girón, Betulia, Zapatoca, Los Santos y San Vicente de Chucurí se realizó la construcción de la represa del río Sogamoso que implicó una serie de labores localizadas en el cañón sobre el río Sogamoso, 75 km aguas arriba de su desembocadura en el río Magdalena y 62 km aguas abajo de la confluencia de los ríos Suárez y Chicamocha. (Huertas, 2011, p.32). En 2010 se estima que el proyecto demandó 1.297 puestos de trabajo, en 2011 9.734, mientras que para 2016 se generaron 2.922 empleos en las áreas de influencia de las centrales en operación, de los cuales el 82% corresponde a mano de obra local y regional (ISAGEN, 2016).

Sobre el particular, también cabe tener en cuenta que, aun cuando la tasa de crecimiento natural de la ciudad es moderada e incluso menor a la que presenta el país, la tasa de crecimiento migratoria evidencia cambios bruscos a partir de la migración de población que llegará a la ciudad por efectos de los grandes proyectos (Huertas, 2011, p.50) para lo cual, el municipio debe prepararse.

De otra parte, el Centro de Estudios Regionales del Magdalena Medio, CER, realizó el documento Escenarios Económicos de Barrancabermeja 2032, en el cual se consultó una serie de expertos que, siguiendo el método de análisis Delphi, calificaron como más probable el “escenario Barrancabermeja, Ciudad Puerto”, según el cual, a 2032 Barrancabermeja le habría apostado a la diversificación de su economía, con resultados sobresalientes en sectores como el logístico y el minero-energético y en otros un avance importante; pero que aún requieren mayores esfuerzos para maximizar sus potencialidades como el turismo y la agroindustria (Centro de Estudios Regionales del Magdalena Medio, CER, 2016). En términos laborales esto implicaría nuevas oportunidades de inserción laboral en sectores con alta absorción de mano de obra, siempre y cuando la oferta laboral se cualifique en estos aspectos.

Referencias.

Centro de Estudios Regionales del Magdalena Medio, CER. (2016). Escenarios Económicos de Barrancabermeja 2032 (No. Boletín 1). Centro de Estudios Regionales del Magdalena Medio, CER. Recuperado a partir de <http://cer.org.co/index.php/resultados/desarrollo-territorial/185-escenarios-economicos-de-barrancabermeja-2032>