



CONGRESO INTERNACIONAL

**LAS POLÍTICAS DE EQUIDAD DE GÉNERO EN PROSPECTIVA:
NUEVOS ESCENARIOS, ACTORES Y ARTICULACIONES**

9 al 12 de Noviembre. Buenos Aires, Argentina
Área Género, Sociedad y Políticas - FLACSO Argentina

Familias transterritoriales, multilingüísticas y sociocomunicacionales.

Alejandra Boschetti

Al citar este artículo incluir la siguiente información: Trabajo presentado en el Congreso Internacional: "Las políticas de equidad de género en prospectiva: nuevos escenarios, actores y articulaciones" Área Género, Sociedad y Políticas- FLACSO – Argentina. Noviembre, 2010. Buenos Aires, Argentina.

Familias transterritoriales, multilingüísticas y sociocomunicacionales.

Alejandra Boschetti

Universidad Nacional del Comahue, Neuquén, Argentina

alejandra_boschetti@hotmail.com

Eje temático: Globalización

Resumen:

La presente ponencia da cuenta de la organización familiar en la comunidad integrada por los empleados internacionales de las empresas transnacionales petroleras. El mantenimiento de la división sexual del trabajo y los roles tradicionales de género convierten a la familia en una herramienta más de la producción. Esta realidad provoca “malestar” entre las mujeres de la comunidad. Tanto las empresas como las mismas “señoras” implementan estrategias para paliar esta situación.

Abstract:

This paper shows the family organization of the community integrated for the International employees of the transnational oil companies. The maintenance of the sexual division of work and the traditional roles of gender transform the family into another tool of production. This reality causes “*malestar*” between women of the community. As much as the companies, the “*señoras*” implement strategies to lessen this situation.

Palabras clave: globalización, empresas transnacionales, familia, división sexual del trabajo.

Empresas, comunidad y familias transnacionales

Según Anthony Giddens (1977:193) “Los hombres producen la sociedad, pero lo hacen como actores históricamente situados, no bajo condiciones de su propia elección”. De allí que la sociedad sea el resultado de la acción de sus miembros pero utilizando recursos y dependiendo de condiciones de las que ellos no tienen conciencia o perciben de manera confusa.

Las relaciones de género a su vez, al ser construcciones sociales, se encuadran también en los patrones de relaciones sociales que cada grupo humano presenta en un momento histórico determinado, reflejando las relaciones de poder de dicha sociedad tanto en el ámbito público como en la vida privada.

La globalización, tal como la considera Borón (2002) es una nueva etapa en el desarrollo del capitalismo, es la fase actual del imperialismo el cual no se ha transformado en su contrario, sino que conserva su identidad y estructura, y sigue desempeñando su función histórica: la obtención de más y mayor beneficio económico. A pesar de ser un proceso económico, político y socio-cultural de larga data, presenta características novedosas que, como sostiene Castells (1997) dibujan una nueva lógica espacial, el espacio de los flujos, donde, flujos de capital, de información, de tecnología, de interacción organizativa, de imágenes, sonidos, símbolos y personas han alcanzando una cobertura geográfica sin precedentes. Esto no sólo ha modificando la percepción de las coordenadas espacio temporales sino también ha transformando las relaciones humanas, pasando de un mundo multicultural (donde diversas etnias o grupos se yuxtaponían en una ciudad o nación) a otro intercultural globalizado donde los diferentes establecen relaciones de negociación, conflicto y préstamos recíprocos. (García Canclini, 2004)

Al decir de Lamarca Lapuente (2002) la palabra globalización no se usa sólo referida a la globalización económica sino que abarca muchos otros aspectos. Es un proceso que engloba, además de las actividades económicas, a las actividades sociales, culturales, laborales, tecnológicas, ambientales, etc., por lo cual no sólo afecta a las relaciones internacionales sino también a la vida cotidiana. Es por lo tanto un proceso con una doble vertiente: extensiva, porque abarca todo el espacio físico planetario, e intensiva en tanto afecta a todas las áreas de la actividad humana imponiendo en lo económico e ideológico el modelo neoliberal.

En esta “Aldea global”, las empresas transnacionales han dejado de ser meras exportadoras de mercancías y servicios para crear una infraestructura mundial de producción y distribución convirtiéndose, según Dieterich (1996), en su espíritu rector. Manejan presupuestos mayores a los de muchos Estados y extienden sus brazos prácticamente por todo el mundo instalándose en los diferentes países como “enclaves aterritoriales”.

Un caso paradigmático de estas empresas transnacionales lo constituyen las empresas encargadas de la exploración y explotación petrolera. Sus empleados son reclutados en todo el mundo y redistribuidos según las necesidades laborales. Estos “ciudadanos del mundo” y sus familias conforman una comunidad¹ que se vincula a nivel mundial en un sistema complejo de relaciones laborales y sociales. Sus miembros carecen de arraigo, han roto los lazos nacionales adoptando una identidad aterritorial. Por su carácter nómade², no pueden ser situados en un espacio geográfico delimitado, la comunidad, se encuentra dispersa en todo el mundo y su población está en continuo movimiento. En este contexto no se distinguen fronteras ni nacionalismos y a pesar de las diferencias idiomáticas de sus miembros, existe por encima un idioma unificador, el inglés y un elemento aglutinante, el considerarse ciudadanos del mundo.

En base a estas características es que decimos que las familias que integran esta comunidad poseen las características propias de la globalización, son transterritoriales, multilingüísticas y sociocomunicacionales.

Los matrimonios mixtos son comunes en la comunidad especialmente entre europeos y norteamericanos casados con mujeres latinas. (los latinoamericanos en general, están casados con mujeres de su mismo país o región). Es corriente que se conozcan cuando él está de paso trasladado a la ciudad de donde ella es oriunda. Esto sucede tanto para matrimonios de la misma nacionalidad, cuando el esposo es nacional y tiene traslados internos, como para aquellos extranjeros trabajando en otros países. Esta realidad hace que al interior de las familias se hablen dos o más idiomas.

¹ Entendemos por *Comunidad*, un sistema de relaciones complejo que genera asociaciones entre individuos en función de determinados valores. La comunidad es una de las formas que puede adoptar un sistema de relaciones sociales. Se compone de personas que actúan entre sí de acuerdo a normas establecidas y se definen como miembros al tiempo que son reconocidos por otros como pertenecientes al grupo. Tienen normas y formas de interacción propias y sus vínculos evidencian relaciones de poder.

² Utilizamos el término nómade porque su continuo movimiento físico, al igual que las tribus nómades, no es arbitrario. Los diferentes destinos por los cuales esta población rota tienen relación con el esquema de nodos y mapas mundiales elaborados por las empresas transnacionales en función de la extracción petrolera.

Los miembros de la comunidad petrolera internacional abandonan su condición nacional para convertirse en “ciudadanos del mundo”. Dejan su ubicación socioeconómica anterior para pasar a integrar el grupo selecto de empleados y familias internacionales. Ya no rigen para ellos las leyes, costumbres, solidaridades nacionales o de clase precedentes; pertenecen a una élite global con normas, rutinas y deberes propios del nuevo grupo. A partir de entonces, pertenecen a la “gran familia petrolera de determinada empresa transnacional”. Ésta pasa a ser su referente, los contiene, es su tarjeta de presentación, los ubica socialmente, les proporciona su identidad y satisface todas sus necesidades cotidianas (vivienda, educación, salud, documentación). Estos ciudadanos globalizados sólo conservan de su país de origen los aspectos folklóricos: giros idiomáticos, comidas, música, etc., pero las pautas de consumo y el horizonte de expectativas se han globalizado.

En la clasificación que hace Bauman (1999) entre “turistas” y “vagabundos”, el grupo analizado corresponde claramente al primer tipo. En una sociedad globalizada “dual” o “sociedad a dos velocidades” donde un grupo muy numeroso apenas obtiene medios de subsistencia, esta pequeña élite disfruta de los privilegios y avances tecnológicos de la globalización adhiriendo también a sus presupuestos culturales.

Los lazos entre los miembros de la comunidad ya no están dados por afinidad, las relaciones se entablan según el modelo de organización empresarial, repitiendo en el mundo privado la organización del ámbito laboral. Los miembros de la comunidad se ven obligados a establecer relaciones sociales forzadas, a convivir en el mismo predio y compartir trabajo, esparcimiento, vida cotidiana y comunidad de destino con personas en su misma condición. La posición dentro del organigrama empresarial determina la ubicación en la jerarquía social en la comunidad petrolera internacional.

Si bien en los últimos años las políticas de género de las empresas han significado la incorporación de muchas mujeres a su staff y su ascenso jerárquico es un hecho (diluyendo el “techo de cristal”), nuestra ponencia gira en torno a las “esposas” dejando para un trabajo posterior el análisis de los casos de empleadas transnacionales y sus familias.

Ella para él y él para la empresa

Debido a que las mujeres deben su pertenencia a la comunidad por su condición de esposas de los empleados internacionales, son definidas por su condición de tales, es decir, por el ejercicio de ese rol tal como se lo entiende dentro de la ideología

patriarcal: ejerciendo el rol reproductor como compañeras, madres, amas de casa y sostén emocional del grupo familiar. Éste es el rol que las posiciona en la sociedad y por ser ésta la denominación con que se las identifica tanto en el cotidiano como en los documentos oficiales, las denominaremos de aquí en adelante “*señoras de*”.

La división sexual del trabajo no es novedosa en el capitalismo, está en su base. El trabajo doméstico y de cuidado realizado por las mujeres produce bienes y servicios no destinados al mercado (y por ello desvalorizados) pero básicos y esenciales para que el mercado funcione. Implica no sólo la reproducción y subsistencia biológica sino también el bienestar, la calidad de vida, los afectos, las relaciones, etc., es decir todo aquello que hace que seamos personas. Esta actividad básica para la reproducción de la fuerza de trabajo y el mantenimiento de personas saludables, con estabilidad emocional, seguridad afectiva, capacidad de relación y comunicación, etc., características humanas sin las cuales sería imposible el funcionamiento de la esfera mercantil capitalista, permite el desplazamiento de costes desde la producción capitalista hacia la esfera doméstica.

El mantenimiento de la delimitación de los roles de género en el caso que nos ocupa permiten el buen funcionamiento del régimen laboral convirtiendo a la familia en una herramienta más de la producción. El nomadismo y la condición full-time de trabajo del empleado favorecen la imposición de este modelo patriarcal e impide a las mujeres el desarrollo de una actividad laboral fuera de su hogar.

En esta división jerárquica del trabajo al interior de la familia donde el hombre-empleado concentra el poder económico y social como productor-proveedor-protector, la mujer se sitúa en condición de dependiente en lo económico, social y afectivo, definiendo su status por adscripción al de su marido.

El trabajo del hombre se convierte en el eje rector de la vida de todos los miembros de la familia, marca las pautas del lugar de residencia, el tipo de morada familiar, las posesiones, amistades, la ubicación en la escala social, la educación de los hijos e incluso de la división noche-día³.

El nomadismo, impuesto por razones laborales, se convierte, gracias al discurso transmitido desde las empresas (como un valor), en una condición deseable. El duro camino recorrido por los migrantes es minimizado ante la posibilidad de pertenecer a un

³ La exploración y explotación petrolera es una industria con tiempos propios. No reconoce día y noche, fines de semana o feriados. El ritmo de trabajo es continuo por lo que sus empleados no tienen horarios fijos.

grupo privilegiado, poseedor de un alto nivel económico y ser portador de vivencias idealizadas, propias de exploradores y viajeros.

Los miembros de la familia deben aceptar los roles y actitudes que se espera de ellos y que les han sido mostrados por los otros significantes; los internalizan, se apropian de ellos y pasan a ser significantes para los que recién ingresan al sistema. Al aceptar estos roles y actitudes, aceptan también el universo de significado que los sustenta y logran así la ubicación deseada en el grupo social.

Al internalizar el nuevo universo de sentido, experimentan una re-socialización que pone fin al sentimiento de desorientación que los embarga al iniciarse en el régimen internacional de trabajo: logran adaptarse a su nomadismo, al trabajo full-time y adictivo del empleado, al rol de mujer tradicional y a las rutinas que estos comportamientos imponen. Al ser ésta una resocialización, debe superponerse a la precedente y para tener éxito debe ser coherente con ésta o sustituirla totalmente. El grado de adaptación o aceptación de los nuevos valores está en estrecha relación con el origen socio-cultural de los miembros de la familia y de su posición anterior en el ámbito social. A mayor capital económico, cultural, social y simbólico anterior, menor será la posibilidad de adaptación. Las familias mejor adaptadas son aquellas cuyos miembros comparten la ideología patriarcal de organización familiar. Cuando la realidad es coherente con los valores de los que son portadores, los ideales serán totalmente alcanzados. El hombre será exitoso en su función de proveedor de bienestar económico a la familia y la mujer adscribirá al éxito de su marido como una buena esposa y ama de casa.

En el caso que nos ocupa la tarea reproductora de las mujeres excede los límites del hogar para extenderse al ámbito comunitario en su función de transmisoras de los valores propios de la comunidad entre sus pares recién llegadas. Este rol tradicional es aprovechado por las empresas, en términos productivos, transformando un trabajo gratuito en un valor. Al recibir a las recién llegadas, integrarlas al grupo, guiarlas y acompañarlas en el proceso de instalación, las mujeres ponen al servicio de las empresas sus conocimientos, su tiempo y su trabajo sin recibir a cambio remuneración material alguna. Su “premio” es “pertenecer” y mantener el status del marido. Este trabajo gratuito las convierte en sujetos activos de la comunidad y en instrumentos de control social.

Una de mis informantes, joven y recién llegada de su país de origen, comentaba con admiración la historia de la “señora” del gerente: *“Me transmite tranquilidad, me serena porque me siento muy joven e inexperta para enfrentar tantos cambios.”*

Otra: *“Cuando llegué a Quito no conocía a nadie. Sólo éramos la mujer del gerente y yo. Nos recibió en el aeropuerto y después no la ví más. Era una antipática. Aquí, la señora del gerente es buenísima, muy simpática, muy simple. Es como si nos protegiera a todas.”*

Las más experimentadas, a las que denominaremos “señoras referentes” “saben” como comportarse y cuál es el rol de las “señoras”. Por eso su comportamiento es tomado como ejemplo por las demás. Si consideramos que su experiencia va de la mano con la antigüedad de su marido en este trabajo y generalmente también con el ascenso de aquél en la carrera jerárquica, vemos que ellas son también, en gran medida, las esposas de los gerentes.

La jerarquía en el ámbito laboral es repetida en el privado por las esposas, así la señora del gerente puede ser líder en el grupo de “señoras” de la misma empresa. Entre sus funciones está la de organizar las reuniones, ofrecer su casa como centro de reunión, preocuparse por el bienestar de las demás mujeres, recibir a las recién llegadas e integrarlas a la comunidad.

También pueden imponer una “moda”. Existen actividades (clases de pintura, gimnasia, costura, bordado, inglés, juegos de cartas, juegos de golf, etc.) que se ponen de “moda” ya que todas las señoras asisten juntas, sobre todo si la señora de mayor jerarquía asiste a ellas o las organiza. Se espera que todas las demás lo hagan les guste o no, tengan aptitudes para ello o no. Si bien no podemos hablar de obligación, sí de cierta presión de grupo ya que se tiende a la uniformidad en usos y costumbres, las particularidades o diferencias no son bien vistas. Estas actividades no representan un compromiso a largo plazo, sino que duran poco tiempo, hasta encontrar otra que las reemplace. Estas actividades en común no sólo son una excusa para reunirse y compartir su tiempo con mujeres de la misma condición sino que también permiten reforzar los fuertes lazos de solidaridad y evitar los estados depresivos. Los temas tratados son comunes a todas ellas ya que todas comparten la situación de “señoras de”.

No todo es un lecho de rosas. El “malestar” de las señoras

No todas las “señoras” logran adaptarse a este modo de vida. Para analizar el grado de adaptación a los roles impuestos por la comunidad, nos ha sido de utilidad la categorización aplicada por Burín (1987) de mujeres “tradicionales” y “transicionales”, teniendo en cuenta su posicionamiento en el género⁴. Tradicional hace referencia a aquellas mujeres cuyos ideales y actitudes están centrados en los roles de esposa, madre y ama de casa; en tanto que transicionales son las que, además de estos roles centrados en el ámbito doméstico, poseen ocupaciones en el ámbito público ya sea ejerciendo una profesión o realizando tareas rentadas fuera del hogar.

Si bien las más tradicionales se adaptan con mayor facilidad a la posición impuesta por la comunidad, mientras que las transicionales sufren por tener que cumplir roles que impiden su desarrollo personal; hemos detectado que tanto unas como otras padecen lo que denominaremos, siguiendo la autora citada, “malestar” por tener que cumplir roles que se contradicen con sus expectativas de vida.

Para las mujeres tradicionales, vivir en la comunidad, representa la exigencia de asumir periódicamente, debido a las características del trabajo del marido, responsabilidades que en la familia nuclear tradicional están reservadas al hombre. Para las transicionales, significa el abandono de un proyecto personal de vida.

Mabel Burín (1997.8), describe el síndrome depresivo como “...un cambio afectivo anormal y persistente en el que predominan sentimientos de inutilidad, culpabilidad, impotencia, desesperanza, ansiedad, tendencia al llanto, pérdida del interés general y una cierta incapacidad para cumplir con las actividades cotidianas. Se acompaña de ciertos rasgos psicósomáticos tales como inapetencia o exceso de apetito, variaciones de peso (generalmente obesidad), disminución del deseo sexual, sueño perturbado (insomnio o hipersomnias)”

Al hablar del malestar de las “señoras de” nos referimos a trastornos neuróticos y psicosis funcionales, trastornos de personalidad transitorios (caracterizados por un síntoma agudo de respuesta ante una situación abrumadora que es seguido por la desaparición de los síntomas una vez que la tensión desaparece) y trastornos psicósomáticos (trastorno somático como resultado de una tensión emocional).

⁴ Con estas denominaciones no estamos haciendo una valoración ni pretendemos establecer una evolución en el posicionamiento en el género femenino, sino simplemente marcar diferencias de actitudes y roles que, entendemos, van cambiando según la realidad objetiva y subjetiva de los sujetos. Las denominaciones “tradicionales” y “transicionales” son sólo un recurso metodológico atendiendo a que las características de una y otra posición son predominantes en distintos momentos históricos.

En general, los motivos que llevan a las mujeres a la depresión, son los sucesos vitales (perdida de un hijo a su cuidado, muerte de la madre, migración, pérdida del marido, etc.) pero también los roles tradicionales de género. Nos interesa destacar éstos últimos ya que son los esperados para las esposas de empleados petroleros internacionales, sin olvidar que el nomadismo imposibilita cualquier desempeño fuera del ámbito doméstico y por lo tanto, cualquier posibilidad de modificar su situación de “señora de”.

El rol de esposa tradicional se ha rebelado como depresógeno ya que exige contención emocional; disposición dócil y generosa para servir eróticamente al marido; sostén afectivo; actitud comprensiva; postergación de las propias necesidades; cuidados nutricios y de vestimenta; etc. Esto significa que las mujeres deben ser “maternales” con sus maridos. El axioma ser mujer es ser madre se extiende a su función de esposa. Así, mientras para los varones el estar casados favorece la continuación de sus carreras educativas o laborales, para las mujeres significa la detención de los estudios, una movilidad educativa descendente y/o el desempleo sea éste voluntario o involuntario.

Siguiendo a Carrasco (2006) decimos que esta situación queda reflejada en los modelos de participación de hombres y mujeres en el mercado de trabajo. La participación laboral masculina responde al modelo de U invertida (los varones se incorporan al mercado de trabajo a corta edad y se mantienen en él hasta la edad de jubilación); el modelo femenino en cambio asume distintas formas de acuerdo a la situación socio-histórica y cultural de cada país. Puede tener forma de M cuando las mujeres se incorporan al mercado laboral hasta el nacimiento de su primer/a hijo/a; se reincorporan nuevamente y repiten este comportamiento con cada nacimiento hasta la edad de jubilación. Esta M puede convertirse en un pico cuando abandonan definitivamente el ámbito laboral tras el nacimiento de su primer/a hijo/a.

La participación femenina en el trabajo doméstico sí tiene forma de U invertida pero con la particularidad de ingresar al mismo a edades más tempranas y no tener nunca retiro. Si graficamos la intensidad del trabajo de cuidados, en el caso de los hombres puede ser descripta como lineal, en tanto en las mujeres está representada como una línea ondulante porque se adapta al ciclo de vida intensificándose cuando se cuida a personas dependientes (niños/as, ancianos/as, enfermos/as).

Dicho en palabras de las entrevistadas:

“Una se sacrifica por mantener el hogar”

“Debe hacer notar lo que una mujer es capaz de sacrificar para mantener un hogar unido. Deja su carrera, su trabajo. Hace cosas que los hombres no harían. Las señoras que no tienen profesión pueden viajar sin importarles nada.”

“Uno va postergando tantas cosas...siempre se está postergando”

En la conyugalidad tradicional, que es la característica de la comunidad estudiada, lo que constituye el factor de riesgo para los estados depresivos son las relaciones de poder entre los cónyuges. Las mujeres realizan un trabajo invisible y gratuito para personas de status más elevado, quedando así conformadas relaciones jerarquizadas. La extensión del apellido del marido a la mujer fomenta la indiferenciación e invisibilización, situación que se ve agravada en el caso estudiado ya que al apellido del cónyuge se suma la pertenencia del mismo a determinada empresa y por último la nacionalidad. Esta denominación, no sólo es la utilizada en el cotidiano para identificarse entre los miembros de la comunidad, sino también la establecida por las empresas para referirse a las esposas de sus empleados.

Las mujeres formadas para desempeñar roles tradicionales, como esposas de empleados petroleros, deben también adaptarse a exigencias para las cuales no han sido preparadas: la modalidad de trabajo de los empleados del petróleo hace que éstos se ausenten durante períodos prolongados y dejen el cuidado del hogar en manos de sus esposas. Ellas deben vivir solas y tomar decisiones que afectan al conjunto de la familia. Sin embargo, esto no significa absoluta independencia ya que el marido al regresar retoma las riendas del hogar. Ante tal situación, la mujer ejerce su independencia por períodos. No es totalmente independiente y al mismo tiempo, periódicamente, debe manejarse como si lo fuera. Hace frente a los problemas cotidianos (reparaciones en el hogar, pago de cuentas, educación de los hijos, enfermedades, etc.) desde dos roles antagónicos según el marido esté presente o no. Esta indefinición o confusión de roles también es un factor de riesgo que propicia el “malestar” de las “esposas”.

El rol de madre puede ser definido por sus funciones: cuidado de los otros, nutrición o alimentación y sostén emocional de la familia. Este modelo de madre ideal o madre burguesa puede ser rastreado como un efecto del capitalismo y la división sexual del trabajo que sustituye a la familia como unidad de producción y que diferencia por género la producción (hombre) de la reproducción biológica y cultural (mujer). El ideal maternal, si bien continua siendo hegemónico, ha pasado a ser una opción para la mujer occidental de clase media, no así para las “señoras de”.

En la comunidad, el rol de madre, favorece el estado de “malestar”. Por razones laborales, el marido debe ausentarse del hogar por largos períodos ya que su lugar de trabajo está en el campo (pozos de perforación) si es un operario o en constantes viajes si tiene una posición jerárquica. Ante la condición full time y la falta de un horario fijo de trabajo de los hombres, la mujer debe afrontar las vicisitudes de la crianza y educación de los hijos sola. Ella posee toda la responsabilidad y la toma de decisiones no es generalmente compartida o consensuada. En el contexto de una ideología patriarcal que relaciona las dificultades de los hijos con la relación con la madre, y donde la maternidad es el principal emblema identificadorio de las mujeres, esta situación es una fuente de ansiedad permanente agravada por el “control” ejercido por el padre que, aunque ausente, mantiene su jerarquía.

Se evidencia entonces una situación de doble dependencia respecto de los maridos y de los hijos, que puede llevar a situaciones de tensión ante las cuales la modalidad femenina tradicional impide expresar la hostilidad y la ira. El destino de esta agresión contenida suele volcarse sobre la propia persona. Los reproches y la furia que no pueden ser dirigidos hacia la persona de la cual se depende económica, social y emocionalmente, se dirigen hacia sí mismas, presentándose así cuadros depresivos.

El rol doméstico o de ama de casa tiene el mismo efecto al ser considerado un trabajo de bajo status social por no producir bienes objetivos (ser un trabajo no remunerado). Denominamos rol doméstico no sólo a las tareas de limpieza y provisión de alimento, sino también al gerenciamiento de dichas tareas cuando las mujeres derivan estas actividades en personal doméstico, manteniendo la supervisión. Este sería el caso estudiado en la comunidad, ya que la situación socioeconómica alta de sus miembros permite contar con personal doméstico permanente.

Al carecer de proyecciones hacia el futuro, ser rutinario y aislado favorece lo que se denomina “neurosis del ama de casa”, es decir, cavilaciones e ideas repetitivas de las mujeres sobre sí mismas y su condición. Es un trabajo invisible y su validez depende del reconocimiento que de él haga la familia. Trae aparejada la exigencia y ansiedad de reconocimiento, dejando a la mujer en posición de dependencia de los otros para reconocerse a sí mismas como trabajadora. Desde el punto de vista del hombre con condiciones estresantes de empleo, el rol de ama de casa es desvalorizado al considerar que las mujeres “no hacen nada”, “descansan”. Estas apreciaciones constituyen un ejercicio que Burín (1997) califica como “violencia invisible”.

La oposición entre la situación real de la mujer como ama de casa, tarea no prestigiosa y el modelo de mujer autosuficiente y productiva presentada como exitosa o “realizada” en nuestra cultura occidental provoca tensión. Ante la imposibilidad de cambiar esta situación, las mujeres de sectores altos y medios se consideran frustradas y la hostilidad resultante en vez de dirigirse hacia afuera, es dirigida contra sí misma, siendo el resultado el estado depresivo (autoreproche, ansiedad, autoculpabilización, etc.). Podemos concluir entonces que la salud mental de las mujeres en un sistema patriarcal como es el caso que estamos analizando, está asociada al enfrentamiento de los conflictos y a las relaciones de poder intergénero e intragénero.

Paliativos, políticas y estrategias

El alcoholismo, la compra compulsiva, el consumo de psicofármacos, la participación en actividades pasajeras, etc., suelen operar como paliativos de la condición de acompañantes invisibles de estas mujeres del petróleo, imposibilitadas de gestionar cambios efectivos en su situación, donde ni siquiera son identificadas por su nombre ya que existen en tanto “señoras de”.

Ante esta situación que provoca “malestar” entre las mujeres tanto las empresas como las mismas interesadas implementan diversas estrategias.

En el caso de las empresas, muchas de ellas han incorporado en los últimos años políticas de acción positiva que van desde el establecimiento de cupos o medidas contra el acoso sexual para su personal femenino a disposiciones dirigidas al bienestar de las “señoras de”. Entre estas últimas podemos citar la implementación de programas mediante los cuales se realizan convenios con empresas transnacionales de otros rubros donde las “señoras” pueden insertarse laboralmente en el caso de que dichas empresas posean enclaves en el nuevo lugar de residencia del marido. En el caso de que ambos cónyuges trabajen en la misma empresa, a las esposas se las reubica en la misma locación donde el marido ha sido trasladado. Otra posibilidad es el denominado “*Complemento compensatorio por interrupción del trabajo del cónyuge*” mediante el cual se le abona un monto mensual a la “esposa” que haya tenido que dejar su trabajo en el país de origen para “*acompañar al expatriado*”. El monto del mismo se calcula teniendo en cuenta el salario o ingreso percibido en el empleo abandonado.

Las redes de contención, que en otros casos de migración surgen espontáneamente para paliar necesidades de sociabilidad e inserción, han sido aprovechadas por las empresas para extender el control al interior del ámbito privado.

Algunas compañías poseen organizaciones “paralelas” que congregan a las “señoras”. La organización y funcionamiento de las mismas esta financiada por las empresas. Esto permite un control mas sofisticado de los nuevos integrantes y asegura la transmisión de los valores necesarios para la completa adaptación de los empleados y sus familias.

Son las “señoras referentes” las que generalmente ocupan los cargos más altos en estas organizaciones. Ellas convocan a las demás para reunirse en una *“...organización de esposas alrededor del mundo que voluntariamente ofrece su tiempo para ayudar a las familias a adaptarse en su nuevo ambiente.”*⁵

Estas organizaciones, cuya jerarquía y organización está calcada de la de las empresas, se extienden por todo el mundo y cuentan con sedes más o menos importantes coincidiendo con la magnitud de las locaciones petroleras. Hemos detectado algunas en Alaska, EEUU, Venezuela, Colombia, Argentina, Inglaterra, Francia, Egipto, Vietnam, Jakarta, Singapur, Brunei, Noruega, Abu Dhabi y Dubai. En cada uno de estos países puede haber una o mas sedes dependiendo de la importancia de la extracción petrolera, de la inserción de la empresa en esa región y de la cantidad de empleados internacionales que la empresa posea en el lugar.

Confeccionan listados de miembros donde las mujeres son identificadas por el apellido del marido y la ubicación del mismo en la empresa. Allí están asentados los datos básicos de las “señoras”: edad, nombre y edad de los hijos, idiomas que domina, domicilio, teléfono, e-mail y la tarea que el marido desempeña en la empresa.

Entre las actividades que realizan se destacan la recepción de los nuevos miembros; la despedida a las “señoras” cuyos maridos han sido trasladados; la elaboración de listas con direcciones útiles para las recién llegadas (médicos, odontólogos, peluquerías, comercios, hoteles, etc.); la organización de fiestas y en algunos casos la organización de eventos cuya recaudación se destina a obras de caridad. También suelen tener una revista o publicación interna financiada por la empresa a la que pertenecen. Más allá de estas actividades específicas, las reuniones periódicas sirven para el intercambio de información y la reproducción de conductas por parte de las “señoras referentes”. El conocimiento de más de un idioma hace más fluidos los contactos. En reuniones donde las participantes hablen idiomas diferentes se habla inglés aunque es común que en las reuniones de “señoras” se intercalen distintos idiomas al mismo tiempo. Las “señoras” también organizan eventos donde participa

⁵ Extraído del reglamento de una de estas organizaciones. (Documento confidencial)

toda la familia para de esa manera lograr la integración de la comunidad. Esta imagen de “gran familia” es propiciada por las empresas no sólo a través de las organizaciones de señoras sino también por medio de las publicaciones internas. En ellas se dedica un espacio para los acontecimientos sociales (bodas, bautismos, nacimientos) de los empleados. Esto se completa con información sobre los traslados o con artículos sobre distintas locaciones.

Por fuera de las empresas se organizan también, en forma voluntaria, redes de encuentro y contención conformándose subgrupos por nacionalidad (“*las argentinas*”, “*las brasileras*”, “*las peruanas*”, “*las estadounidenses*” etc.) y/o por región (“*las latinoamericanas*”, “*las europeas*”). Si bien los primeros contactos sociales al llegar a un nuevo lugar de residencia se dan con mujeres de la misma Compañía, posteriormente se realiza con compatriotas. En estas redes de organización horizontal, no jerárquica, participan no sólo “señoras” de empleados de empresas petroleras sino también de otras empresas transnacionales. Dichas redes cumplen una función sumamente importante entre las mujeres. La solidaridad espontánea entre ellas es muy fuerte. Se socorren mutuamente en caso de necesidad ya sea ante una enfermedad, un contratiempo doméstico, una situación conflictiva cualquiera o para la celebración de algún logro familiar. La amistad, en esta comunidad es una necesidad y no una opción. Estos lazos de amistad no se cortan con los traslados o el fin de la pertenencia a la comunidad sino que, gracias al uso de la tecnología siguen vigentes. Podemos hablar por lo tanto de relaciones sociocomunicacionales ya que la distancia no es un impedimento para continuar la relación. Además, el hecho de “rotar” por un limitado número de enclaves permite el reencuentro con personas conocidas en otra locación.

“uno conoce gente y los encuentra a los años en otro lugar”

“Siempre encuentras a alguien que conoces”

En esta forma, para cada una de las “señoras” existen dos círculos bien delimitados de relación: el de la empresa por un lado y el de mujeres de la misma nacionalidad por otro. Estos círculos no son excluyentes ya que todas comparten la condición de extranjeras y de esposas de empleados internacionales. Las reuniones sociales pueden agrupar estas dos categorías. Sí observamos diferencias en cuanto a la calidad de las relaciones. Es común que ante ciertas circunstancias se recurra a mujeres de la empresa, en tanto que en otras, de carácter más personal, sean las amigas de la misma nacionalidad quienes acompañen a la “señora”.

Por último debemos considerar los casos de “señoras” que, mediante el uso de las Tecnologías de Información y Comunicación (T.I.C.), continúan su formación profesional y/o tienen un empleo “virtual”. Si bien este tipo de estrategia individual no es frecuente resulta sumamente efectivo.

Consideraciones finales

Las familias que componen la comunidad petrolera internacional poseen las características propias de las empresas transnacionales a las que pertenecen sus miembros, son transterritoriales, multilingüísticas y sociocomunicacionales.

Al ser dichas empresas la punta de lanza de la etapa actual de capitalismo, la globalización, fundan su organización en la división sexual del trabajo y la organización tradicional de la familia. De allí que, mientras en el ámbito laboral los empleados participan de un régimen basado en el uso de tecnología y comunicaciones de última generación, en el ámbito privado se mantienen los roles de género propios de la modernidad convirtiéndose la familia en una herramienta más de la producción.

La división sexual del trabajo es reforzada por las empresas por ser condición *sine qua non* dentro del sistema. Comprobamos así dos niveles de trabajo, el del hombre, rector absoluto de la vida familiar y el de la mujer, desvalorizado y subordinado a las necesidades empresariales. La imbricación entre estos dos ámbitos es promovida desde las empresas para mantener el orden requerido para el buen funcionamiento de los negocios.

Esta realidad objetiva sólo es posible si se apoya en una realidad subjetiva que permite, no sólo la adaptación sino también la identificación de cada uno de los miembros de la familia en el rol impuesto por el sistema. Los hombres y mujeres “referentes” transmiten el modelo de familia nuclear basada en la división sexual del trabajo. Las empresas pagan un salario indirecto o sobresalario para mantener esta organización familiar y conservar la función reproductiva a cargo de la familia.

Ante el malestar que provoca esta condición y la imposibilidad de modificar la situación de las “señoras de”, las empresas y las mismas mujeres implementan distintas estrategias, algunas más exitosas que otras. Entre las primeras se encuentra la organización espontánea de redes de contención y el aprovechamiento de las T.I.C.

Bibliografía

- APPADURAI, Arjun (2001) *La modernidad desbordada. Dimensiones culturales de la globalización*, BsAs., FCE
- BAUMAN, Zygmunt (1999) *Turistas y vagabundos en: La globalización: consecuencias humanas*, BsAs., FCE
- BORON, Atilio (2002) *Imperio imperialismo (una lectura crítica de Michael Hardt y Antonio Negri)*. BsAs, CLACSO.
- BURIN, Mabel (1987) *Estudios sobre la subjetividad femenina. Mujeres y salud mental*, BsAs, CEL.
- (1997) *Panorama sobre la salud mental de las mujeres en Argentina y sus nudos críticos en el área de la salud menta*, Foro permanente por los derechos de las mujeres, BsAs.
- BURIN, Mabel y MELER, Irene (2000) *Varones. Género y subjetividad masculina*, BsAs, Edit. Paidós
- CARRASCO, Cristina (2006) "Tiempo de trabajo, tiempo de vida: ¿reorganización o conciliación?" <http://www.ciudademujeres.com/articulos/Tiempo-de-trabajo-tiempo-de-vida>
- CASTELLS, Manuel (1997) *El espacio de los flujos en: La era de la información. Economía, sociedad y cultura, vol. 1: La sociedad red*. Madrid, Alianza Editorial.
- CHUSA LAMARCA LAPUENTE (2002) *Ella para él, él para el Estado y los tres para el mercado: globalización y género*, en BORÓN, LAMARCA LAPUENTE, STIGLITZ, J., SUBCOMANDANTE MARCOS, GAMBINA, J. Y BRIEGER, P. *Mundo Global ¿guerra global. Los dilemas de la globalización*, Argentina, Ediciones Continente
- DOLORS COMAS D'ARGEMIR (1995) *Trabajo, género, cultura. La construcción de desigualdades entre hombres y mujeres*, Barcelona, Institut Catalá d'Antropología, Icaria editorial
- FERRARO, Ricardo (2000) *La marcha de los locos. Entre las nuevas tareas, los nuevos empleos y las nuevas empresas*, Argentina, Fondo de Cultura Económica.
- GARCÍA CANCLINI, Néstor (1997) *Consumidores y ciudadanos. Conflictos multiculturales de la globalización*, México, Ed. Grijalbo
- (2004) *Diferentes, desiguales y desconectados. Mapas de la interculturalidad*, BsAs, Edit. Gedisa
- GIBERTI, Eva (2005) *La familia a pesar de todo*, Buenos Aires, Ediciones Novedades Educativas (NOVEDUC)
- GIDDENS, Antony (1977) *Las nuevas reglas del método sociológico, Crítica positiva de las sociologías comprensivas*. BsAs, Amorrortu editores
- JELIN, Elizabeth (1994) *Las familias en América Latina en: ISIS Internacional, Ediciones de las mujeres N° 20 (Documentos PRIGEPP 2005)*
- (1998) *Pan y afectos. La transformación de las familias*, BsAs, FCE
- SCHVARSTEIN, Leonardo y LEOPOLD, Luis (comp.)
- (2005) *Trabajo y subjetividad. Entre lo existente y lo necesario*, Buenos Aires, Ed. Paidós

Fuentes:

- Documentos internos (confidenciales) de diversas empresas petroleras transnacionales
- Entrevistas a miembros de la comunidad petrolera internacional