

Virginia Noemí Alonso

Consejo Nacional de Investigaciones

Científicas y Técnicas. Universidad Nacional de Cuyo. Argentina

*alonsovirginia@yahoo.com.ar*

## **LAS MUJERES PROFESIONALES EN LAS BODEGAS MENDOCINAS DESDE EL COMIENZO DE LA RECONVERSIÓN VITIVINÍCOLA A LA ACTUALIDAD ESCENARIOS Y TRAYECTORIAS LABORALES**

**Resumen:** *El presente artículo busca describir el proceso de incorporación de mujeres profesionales a sectores de alta calificación de las bodegas del Oasis Norte desde el inicio de la reconversión vitivinícola a la actualidad, poniendo especial atención en el caso de las profesiones centrales para el proceso productivo (personal con formación en enología y agronomía). Para ello, se realiza la indagación mediante la aplicación de entrevistas al personal encargado de la gestión de la mano de obra y a trabajadoras de sectores de alta calificación. Como resultado, este trabajo permite conocer la desigualdad de género presente en esta actividad.*

**Palabras clave:** *género, trayectorias laborales, vitivinicultura*

**Professional women in Mendocinian wineries since the beginning of the wine reconversion to the present. Scenarios and labor trajectories**

**Abstract:** *The current article is intended to describe the process of incorporation of professional women into highly qualified sectors of wineries of the Greater Mendoza since the beginning of the wine reconversion to the present. In order to do this, we focus on the case of the central professions that are involved in the productive process, these being oenology and agronomy. Hence, the inquiry is conducted through the application of interviews with the staff in charge of human resources management and with women workers from highly qualified sectors. The result of this investigation allows us to understand the gender inequality in this activity.*

**Keywords:** *gender, labor trajectories, wine industry*



## Introducción

El presente trabajo pone su foco de análisis en la inserción de mujeres profesionales en una actividad que reviste gran importancia dentro de la economía de provincia de Mendoza. El examen del sector vitivinícola se ubica en un período de reestructuración productiva que se inicia en la década de 1990 y que se conoce como la reconversión vitivinícola.

En estos años, gracias al predominio del modelo centrado en la calidad que desplaza al anterior que se centraba en la cantidad, se generan transformaciones en el plano laboral como la profesionalización y la racionalización. Distintas investigaciones han estudiado cómo este proceso implica exigencias de mayor capacitación laboral y como adquirieron relevancia las figuras de los profesionales con formación en enología y agronomía (Bocco, Adriana y Dubbini, Daniela, 2007; Bocco, Adriana, Dubbini, Daniela, Rotondo, Sebastián y Yoguel, Gabriel 2007; Martín, María y Dalla Torre, Julieta, 2012; Heredia, Mariana y Poblete, Lorena, 2013; entre otras).

Dentro de esta línea, el presente trabajo se propone incorporar el enfoque de género al estudio de esta actividad productiva que se ha entendido tradicionalmente como masculina. De esta forma, el artículo busca describir el proceso de incorporación de mujeres profesionales a sectores de alta calificación de las bodegas del Oasis Norte desde el inicio de la reconversión vitivinícola a la actualidad, poniendo especial atención en el caso de las profesiones centrales del proceso productivo –esto es la mano de obra con formación en enología y agronomía–. Dado que estas profesiones cobran gran relevancia en el nuevo modelo y se han desarrollado como ámbitos masculinos, la investigación pondrá un particular interés en conocer cómo se insertan estas profesionales en este momento de la vitivinicultura.

Para alcanzar este propósito general se plantean dos objetivos específicos. El primero pretende describir el escenario laboral en el cual las trabajadoras realizan sus recorridos laborales, considerando las diferencias según el género y lo que éste implica para las personas que intentan transitarlo. Mientras que el segundo objetivo específico busca analizar las trayectorias laborales y de formación de las trabajadoras indagando la relación entre sus perspectivas y los condicionamientos de género.

En cuanto al abordaje metodológico, se adopta una



estrategia cualitativa con la intención de acceder a la inspección de los escenarios de trabajo, las perspectivas y las trayectorias laborales de estas mujeres combinando la información proveniente de entrevistas aplicadas a una muestra seleccionada mediante muestreo teórico. Este muestreo ha implicado la selección de mujeres trabajadoras de distintas áreas de los establecimientos y personas encargadas de la gestión de mano de obra.

Respecto del contenido del artículo, luego de esta introducción, el segundo apartado trata los antecedentes de la investigación mediante la consideración de los estudios sobre la reconversión vitivinícola y el escenario laboral que se toma como marco para indagar la inserción de las profesionales. Posteriormente, el tercer apartado presenta brevemente el enfoque teórico-metodológico del estudio. En el siguiente se da tratamiento al primer objetivo específico mediante la exposición de los resultados de la inspección de los organigramas, la gestión de la mano de obra y las relaciones laborales al interior de las bodegas. Por su parte, el quinto apartado desarrolla los hallazgos vinculados al segundo objetivo específico, haciendo énfasis en las percepciones y estrategias llevadas adelante por las profesionales. Finalmente, a modo de cierre, el último apartado ofrece las principales conclusiones.

### **La reconversión vitivinícola**

La vitivinicultura mendocina se desarrolló, desde fines del siglo XIX hasta fines del siglo XX, a través de un esquema de producción centrado en la cantidad, denominado, por diversas autoras y diversos autores, como modelo productivista, modelo clásico o modelo tradicional. En cuanto a las características de este modelo<sup>1</sup>, tanto en fase primaria como en la secundaria, se generan bienes buscando alta productividad, sin demasiada preocupación por su nivel enológico. Este modelo se caracteriza, entonces, por la producción de uvas de bajo nivel enológico (uvas criollas), con alta productividad, que se destinan a la elaboración de vinos comunes y poco diferenciados –la escasa diversificación está asociada a la marca y no al producto– para el mercado interno. Por su parte, el modelo tecnológico se sustenta sobre la lógica de la cantidad y supone una escasa incorporación de innovaciones tecnológicas en procesos, productos,

1 Tanto la caracterización del modelo productivista como la caracterización del modelo centrado en la calidad se construyen mediante un trabajo de síntesis y sistematización de los desarrollos que distintas autoras y distintos autores realizan sobre estos modelos: Rodolfo Richard-Jorba (2001); Adriana Bocco y Daniela Dubbini (2007); Guillermo Neiman y Adriana Bocco (2001); Facundo Martín (2009), otros.

organización del trabajo y comercialización. Por último, este modelo también se caracteriza por un enfoque de la producción desde la oferta, donde el consumidor acepta el producto ofrecido.

Pero en la década de 1990, el modelo tradicional deja de ser el eje dinámico de la trama y el modelo centrado en la calidad pasa a ocupar este lugar (Neiman, Guillermo y Bocco, Adriana, 2001). De esta manera, en este período cobra vigor un nuevo esquema de producción que implica un proceso de reconversión vitivinícola que llega hasta la actualidad. Esta reconversión, en tanto reestructuración tecno-productiva centrada en un modelo orientado por la búsqueda de la calidad, supone cambios en todo el complejo aunque el pasaje de un modelo productivista a un modelo basado en la calidad no se realice en la totalidad de las unidades productivas.

En este modelo se busca la producción vínica de alta calidad para lograr su inserción en el mercado externo. También, se efectúa una elaboración diversificada de vinos finos, de acuerdo a diferentes exigencias de la demanda, a través de la obtención de uvas varietales de alto nivel enológico. A su vez, este modelo se caracteriza por la flexibilidad que rige la producción, por articulación entre el nivel primario y el nivel secundario y por la incorporación de innovaciones tecnológicas en procesos, productos, organización del trabajo y comercialización (Alonso, Virginia, 2012).

En lo referido a las transformaciones en la esfera laboral, los cambios que trae aparejado el fenómeno de la reconversión en el entramado productivo implican modificaciones en la organización del trabajo en las bodegas y en el mercado laboral vitivinícola en general. Entre las transformaciones en la industria vitivinícola pueden mencionarse: el aumento de la demanda de mano de obra calificada para este sector por la incorporación de innovaciones tecnológicas, el incremento de la flexibilidad laboral, el fenómeno de tercerización en algunas tareas, el aumento de la racionalización en el proceso de trabajo y la profesionalización, entre otras (Bocco, Adriana y Dubbini, Daniela, 2007).

La reconversión trae aparejadas, entonces, nuevas y mayores exigencias de competencia laboral para los oferentes del mercado de trabajo (Alonso, Virginia, 2012). Según Adriana Bocco, Daniela Dubbini, Sebastián Rotondo y Gabriel Yoguel (2007), se generan cambios cualitativos a nivel de la demanda en este mercado que suponen el requerimiento de



nuevas competencias para llevar a cabo diversas tareas, por lo que se exigen ciertos saberes técnicos, responsabilidades e iniciativa para resolver problemas o situaciones inesperadas. Esto implica la búsqueda de trabajadoras y trabajadores polivalentes que conozcan las diferentes fases del proceso productivo. Cabe destacar que estos fenómenos están presentes tanto en las actividades primarias como en las industriales de la trama, pero sobre todo en la subtrama de la producción de vinos finos destinados a la exportación (Bocco, Adriana; Dubbini, Daniela; Rotondo, Sebastián y Yoguel Gabriel, 2007).

Además, el requerimiento de mayor capacitación laboral se conecta con la profesionalización del proceso productivo y la racionalización de los procesos tanto en la bodega como en el viñedo (Alonso, Virginia, 2012). En relación con la racionalización puede decirse que el avance en la aplicación de normas para la certificación de calidad que, en algunas empresas, abarcan tanto el sector de bodega como de viñedos va acompañada de la necesidad de racionalización. Esta racionalización según Adriana Bocco:

...se manifiesta en una planificación de todas las actividades en función del tiempo y de los costos, así como una evaluación y seguimiento permanente de los procesos e insumos que han intervenido en la obtención de un determinado producto que, en el lenguaje técnico, se expresa como la “trazabilidad del producto” que comienza con la “trazabilidad” misma de la uva (2003: 20).

Como se ha expuesto hasta aquí, se nota que los procesos de innovación y modernización existentes en la vitivinicultura acentúan la importancia de contar con personal con capacidades y conocimientos laborales apropiados (Alonso, Virginia, 2012). Burgardt (2008) agrega que aunque las industrias necesitan de capacidades generales que se pueden transferir con facilidad, también demandan competencias particulares que suelen ser más escasas.

Estos fenómenos se plasman de manera específica en lo que respecta a la situación de las mujeres en el mercado laboral de la vitivinicultura. Pues, el espacio de ellas se ha ampliando en las últimas décadas, coincidiendo con el ingreso de trabajadoras con formación universitaria en puestos de nivel profesional y/o técnico (Burgardt, Graciela, 2008).

Es en este punto donde este artículo pretende ser un

aporte para el conocimiento mediante la incorporación del enfoque de género al estudio de esta actividad productiva tradicionalmente masculina. Para ello, se retoman los antecedentes sentados por Alonso (2010), Alonso (2012), Alonso (2014) para la industria vitivinícola del departamento de Maipú y se pretende ahondar en el estudio mediante el objetivo de este trabajo que propone describir el proceso de incorporación de mujeres a sectores de alta calificación de las bodegas del Oasis Norte desde el proceso de reconversión vitivinícola a la actualidad, con especial atención en el caso en de las profesiones centrales del proceso productivo –mano de obra con formación en enología y agronomía–.

### **El enfoque teórico-metodológico del estudio**

El estudio de la incorporación de mujeres a sectores de alta calificación de las bodegas se realiza mediante el análisis de sus trayectorias laborales y sus trayectorias de formación. Para ello, se articula la perspectiva de género con el enfoque del constructivismo.

De esta manera, se entiende que en el proceso histórico de construcción de la realidad social, ésta es objetivada e interiorizada. Los mundos objetivados remiten a las palabras, objetos, reglas, instituciones, otras, que, como recursos exteriores a los individuos, limitan sus acciones a la vez que brindan puntos de apoyo para dichas acciones (Alonso, Virginia, 2012). Estos mundos objetivados son incorporados en mundos subjetivos, conformados por formas de sensibilidad, percepción y representación (Alonso, Virginia, 2012). Así, mientras los modos de socialización y aprendizaje posibilitan que lo exterior sea interiorizado, las prácticas de los agentes permiten la objetivación de lo interior (Corcuff, Philippe, 1998).

Dentro del proceso de construcción de la realidad objeto de este trabajo, los estudios de género permiten entender cómo se elaboran las relaciones de poder entre varones y mujeres y las desigualdades que éstas implican. A su vez, se toma el arsenal conceptual relativo a la desigualdad de género en el ámbito del trabajo productivo para describir tanto los escenarios en los que intentan insertarse estas mujeres como sus trayectorias.

Los estudios de las trayectorias proporcionan acceso a las percepciones, decisiones y estrategias que las personas ponen



en juego frente a diferentes contextos. Y, de esta manera, permiten atender la mutua relación e interdependencia entre los aspectos objetivos (condicionantes de género, características y composición del mercado de trabajo, otros) y los aspectos subjetivos (percepciones, decisiones, acciones de los agentes) presentes en las trayectorias (Alonso, Virginia, 2012). Para el examen de las trayectorias se entiende que la sociedad estructura, orienta, limita las ideas y los caminos de las mujeres, pero al mismo tiempo, éstas tienen su grado de libertad y de decisión para elegir diferentes rumbos (Alonso, Virginia, 2012).

De este modo, el marco teórico habilita el estudio de las trayectorias y las estrategias de las trabajadoras dentro de un contexto de oportunidades socialmente estructurado (donde el orden de género actúa junto a otros elementos de ese determinado espacio).

Para tratar el problema y los objetivos propuestos se utilizó una estrategia metodológica cualitativa. Para trabajar el primer objetivo específico se realizaron entrevistas a informantes que tuvieran conocimiento sobre los requerimientos ocupacionales y demandas de competencia laboral hacia la mano de obra. Para ello, se definió al universo de análisis como el conjunto de personas encargadas de la selección y promoción del personal: propietarias y propietarios, personal del área de recursos humanos, del nivel gerencial o de las jefaturas, etc. A su vez, dado que se esperaba que el grado de formalidad y el modo de la gestión de recursos humanos variara según el tamaño de la empresa –estructuras más formales para bodegas de gran tamaño por la existencia de áreas de gestión de recursos humanos y estructuras más informales para las pequeñas–, se propuso que la muestra abarcara informantes de establecimientos de distintos tamaños situadas en el Gran Mendoza.

En las entrevistas realizadas para esta muestra se buscó conocer las características laborales de los puestos, las formas de reclutamiento, selección y promoción relativas a estos puestos, los requerimientos ocupacionales y demandas de competencia laboral y la opinión de los responsables de la gestión de recursos humanos sobre los atributos relativos al desempeño laboral del personal según el género. Durante toda la entrevista, y especialmente en lo relativo a la opinión de los informantes, se intentó detectar diferencias según género en la gestión de la mano de obra. Para indagar estos

aspectos referidos a los requerimientos y demandas de competencia laboral y a la opinión de los responsables de la gestión de la mano de obra, el estudio se valió de otros antecedentes metodológicos vinculados a esta problemática (Castillo, Victoria; Novick, Marta; Rojo, Sofía, y Tumini, Lucía, 2008; Faur, Eleonor, y Zamberlin, Nina, 2008; Abramo, Laís; Todaro, Rosalba, y Godoy, Lorena, 2001; entre otros).

Para el segundo objetivo específico se efectuaron entrevistas en profundidad a mujeres que trabajan o han trabajado en establecimientos industriales vitivinícolas del Oasis Norte en el lapso comprendido por el estudio. A su vez, se buscó que las trabajadoras hubiesen desarrollado sus actividades en niveles de alta calificación ocupacional y/o que tuvieran formación terciaria o universitaria. Estas entrevistas estuvieron dirigidas a identificar y comprender las distintas estrategias laborales que las profesionales adoptan durante sus trayectorias y, también, buscaron entender la relación entre estas estrategias y los condicionantes de género (estereotipos y modelo de doble presencia). Asimismo, las entrevistas indagaron tanto significados asociados al trabajo productivo, al trabajo reproductivo y a la maternidad como las estrategias de conciliación entre responsabilidades laborales y familiares. También, se quiso conocer la percepción que las informantes tienen sobre el contexto laboral en el cual se insertan y despliegan sus estrategias.

Cabe destacar que la selección de las dos muestras de informantes se efectuó mediante muestreo intencional de tipo teórico. Por su parte, se empleó el criterio de saturación teórica para fijar el límite a ambas muestras. Debido a estas decisiones se trabajó con un total de 21 entrevistas que se realizaron entre 2012 y 2015.

Respecto de la primera muestra, estuvo compuesta por once informantes (6 varones y 5 mujeres) con una edad promedio de 55 años. Incluyó personas propietarias de las empresas y personal a cargo del sector de recursos humanos y de gerencias de viticultura/enología. El perfil de formación de las entrevistadas y los entrevistados estuvo marcado fuertemente: por un lado, por los estudios de recursos humanos en el caso de los sectores y gerencias especializados en ello; por otro lado, por la formación en enología e ingeniería agronómica tanto en el caso de propietarias y propietarios como en el caso de las personas responsables de las áreas de producción.



En cuanto a la segunda muestra, se conformó con diez mujeres con un promedio de edad de 45 años. En tanto el estudio puso especial atención en la indagación de las profesiones centrales del proceso productivo, siete de las entrevistadas tienen formación en enología o agronomía y el resto educación universitaria de otro tipo. Por su parte, mientras dos de ellas ya no trabajaban en la industria vitivinícola al momento de efectuarse la entrevista, el resto de las informantes se encontraba en actividad.

### **El escenario laboral en las bodegas desde un enfoque de género**

La reconstrucción de este escenario, mediante la inspección de los organigramas de los establecimientos, las formas de gestión de la mano de obra y los relatos de las informantes, permite atender aquellos fenómenos que generan diferencias en las trayectorias y afectan los recorridos femeninos generando obstáculos para el desarrollo profesional.

El examen de los organigramas permite visibilizar una distribución desigual de las trabajadoras y los trabajadores que se entiende en términos de segregación horizontal y vertical. En cuanto a la segregación horizontal, aparecen áreas *femeninas* y *masculinas* determinadas por la sobrerrepresentación de mujeres en el primer caso y varones en el segundo. Entre los sectores *masculinos* se encuentran las áreas de enología y viticultura (espacios de inserción para personal con formación en enología y agronomía respectivamente) en tanto la proporción de trabajadores sobresa por sobre la de las trabajadoras. A su vez, el sector comercial también es entendido como *masculino* por el predominio de los trabajadores, a pesar de que esta sobrerrepresentación se observa en menor medida que en las áreas centrales de producción como la enológica y la vitícola.

En contraposición, las áreas *femeninas* son aquellas que se entienden como secundarias o auxiliares en las bodegas. Entre ellas se destaca el sector de turismo que muestra una marcada proporción de mujeres. También, pero en menor grado, se considera *femenina* el área administrativa.

La segregación vertical, referida a la sobrerrepresentación de varones en los puestos más altos, es otro fenómeno presente en nuestro objeto de estudio. Tanto los organigramas como los

relatos describen este marcado fenómeno que las trabajadoras vivencian en sus escenarios laborales en tanto las bodegas suelen estar dirigidas y estar a cargo de gerentes varones. Las mujeres ocupan una proporción minoritaria en los puestos gerenciales en los establecimientos estudiados y, si bien no se trata de una muestra estadísticamente representativa, las personas entrevistadas aseguran que es difícil encontrar bodegas donde las trabajadoras se desempeñen como directoras o gerentes, aunque sí es más fácil encontrarlas en las jefaturas.

La segregación vertical es particularmente marcada en las áreas de viticultura y enología. En el caso de la primera, los varones se insertan a nivel de gerencia y jefatura y las mujeres ocupan los puestos bajos y medios como control de calidad e investigación. En el caso de la segunda, mientras se contrata a mujeres con formación en enología o bromatología para desempeñarse laboralmente dentro del laboratorio, los puestos de mayor jerarquía como primer enólogo se reservan para los varones. En esta área es muy marcada y evidente la segregación, tal es así que las personas ocupadas en diferentes sectores, pertenecientes o no al área de enología, manifiestan esta situación.

...en general vas a encontrar a hombres trabajando en el puesto de primer enólogo... las enólogas estamos en el análisis, dentro del laboratorio... (Noelia, analista en laboratorio, comunicación personal, 29 de junio de 2015).

Yo he visto hombres en general, la enóloga mujer no está como primera enóloga. Está como enóloga pero en otro puesto capaz que es jerárquico, pero por lo menos en mi experiencia no. Puede ser que se esté revirtiendo eso de a poco. Creo que con la llegada de Susana Balbo a la presidencia de Vinos Argentinos, quizás haga un poquito rever. Pero si yo hago un repaso así de las bodegas que conozco y demás casi todos son hombres (Roxana, integrante de equipo de dirección, comunicación personal, 20 abril de 2012)

Por su parte, la inspección de diferencias según género en la gestión de la mano de obra, mediante entrevistas, permitió conocer parcialmente este fenómeno. Ya que como se esperaba los encargados de esta gestión mostraron gran cautela al momento de hablar de diferencias entre mujeres y



varones. Esta resistencia intentó ser neutralizada mediante la formulación de preguntas indirectas que buscaron rescatar esas diferencias sin preguntarlo de una forma explícita.

Como resultado se pudo advertir la exigencia de las siguientes competencias y disposiciones *propias* de las mujeres: mayor atención al detalle, al orden y a la limpieza, menor exigencia respecto de las condiciones laborales y mayor disposición a aceptar un salario bajo. A esta lista se suman preferencias relativas a las características familiares, pues algunos responsables de la gestión de recursos humanos buscan que las mujeres que contratan sean solteras y sin hijos, mientras esta exigencia no aparece en los discursos de los informantes para el caso de los varones.

A estas características de la gestión de la mano de obra que presentan ciertas barreras para la inserción y ascenso laboral de las mujeres se suman experiencias de discriminación laboral que obstaculizan las trayectorias laborales de las profesionales en diferentes sectores y niveles jerárquicos de los establecimientos industriales. En esta investigación se detectaron casos de discriminación laboral. Y junto a los relatos de trabajadoras que han sufrido discriminación o que tienen conocimiento de esas experiencias por sus relaciones con personas responsables de la gestión de la mano de obra se suman las palabras del personal que influye en la contratación.

Si bien los casos de discriminación detectados se han dado en distintos espacios de las bodegas, la indagación para el caso de las áreas de enología y viticultura deja ver diferentes situaciones en estos espacios masculinizados. A continuación, se presentan ejemplos de estas prácticas en palabras de las y los informantes que están a cargo de la gestión de personal:

En esta bodega que trabajaba... tuvimos una vez que buscar una persona para el puesto de analista de laboratorio y recuerdo que, después de terminar la entrevista a una candidata, el dueño me dijo ésta no es una buena opción... se embaraza y en un tiempo vamos a tener que estar haciendo entrevistas para cubrir el puesto nuevamente... (Beatriz, responsable de gestión de recursos humanos, comunicación personal, 3 de julio de 2015).

Yo hoy estoy ayudando a una gente a armar una bodega. Me dijo armame el grupo de trabajo y no estoy buscando a una mujer para hacer un enólogo, porque

sé que la voy a dejar si bien... (silencio)... me desboqué. Este posible asesoramiento, esta gente necesita un enólogo que está a la cabeza, no estoy buscando una mujer porque esta persona va a estar al frente de todo el personal, va a tener que manejar todo y por ahí me da miedo. Y hay mujeres capaces pero de repente por ahí al momento... la gente increpa más fácilmente a las mujeres (Gaspar, primer enólogo y responsable de gestión de personal, comunicación personal, 20 de septiembre de 2012).

## Las trayectorias y la formación laboral de las mujeres

El estudio de las trayectorias laborales de las mujeres permite captar junto a los itinerarios realizados al interior de la industria vitivinícola, aquellas percepciones sobre el medio, las expectativas y las estrategias que estas trabajadoras aplican para ajustar sus realidades a lo deseado. En este apartado se pondrá atención en estos aspectos con la finalidad de describir la incorporación de las mujeres a la industria vitivinícola desde la óptica de las trabajadoras.

Como se describió en la sección anterior, la segregación y discriminación presentes en las bodegas no pasan inadvertidas por las profesionales. Las trabajadoras plantean que sus posibilidades laborales son diferentes a las de sus pares varones por la discriminación y el machismo vigente. Ello coloca techos a la promoción laboral y origina obstáculos de peso para las mujeres que pretenden llegar algún día a puestos gerenciales y directivos. En el caso de las mujeres con formación en enología, el laboratorio aparece como un espacio de dificultosa salida.

En general los lugares que podemos ocupar son pocos, en cambio a los hombres los vas a encontrar en todas las áreas... Y las enólogas quedamos acá en el laboratorio... con los análisis... es difícil encontrar la posibilidad para llevar la producción en el puesto de primer enólogo... en general son hombres... (Mónica, analista de laboratorio, comunicación personal, 11 de mayo de 2014).

A su vez, las ingenieras agrónomas tienen otro ámbito de inserción que el resto de las profesionales no deben manejar en el día a día. Para ellas el campo aparece como un extra a la bodega. En este espacio también dicen encontrar “actitudes machistas” que se suman a las experiencias que tienen que sobrellevar en el establecimiento industrial.



A estos aspectos referidos a su identidad como mujeres en estos escenarios se suma la maternidad como un elemento negativo desde la mirada del empleador. Según las trabajadoras, ellas aparecen, ante los ojos de quienes las contratan, como portadoras de “millones de problemas”, siendo la maternidad el mayor de ellos. De esta manera, ante la pregunta sobre qué significa ser mujeres en estos espacios, las informantes plantean que las coloca ante una situación de desventaja ya que “la vitivinicultura es un ámbito machista”.

Esto da lugar al desarrollo de estrategias por parte de las profesionales que no llevan adelante sus colegas varones. Frente a acciones de discriminación o formas *machistas* de actuar, hay trabajadoras que realizan estrategias para sobrepasar estas circunstancias de distintas maneras.

Están quienes procuran demostrar que ellas pueden ser mejores o tan buenas como un varón en el trabajo o quienes buscan asemejarse al comportamiento y modos de los varones. También, aparecen estrategias destinadas a mostrar que los conocimientos y las capacidades no dependen del sexo de la persona. Otras veces, ante la sensación de ser puestas a prueba y desafiadas por *ser mujer*, intentan responder con conocimiento y con actitud.

...una de las cosas que yo siempre digo en las entrevistas es que mi registro de asistencia es superior a cualquiera de los hombres (Roxana, integrante de equipo de dirección, comunicación personal, 20 abril de 2012).

...básicamente vengo siempre de pantalón, nunca falda o vestido... y eso ayuda viste... vestirse como ellos... (Daniela, auxiliar de viticultura, comunicación personal, 7 de septiembre de 2014).

...éste es un medio machista y creo que cuando te ponen a prueba... piensan que no das porque sos mujer, no tenés que engancharte... yo mostraba que era una técnica... mis conocimientos tienen que ver con eso. no con ser hombre o ser mujer... (Celeste, jefa de viticultura, comunicación personal, 10 de agosto de 2012).

La formación laboral en el ámbito educativo y en los establecimientos productivos también es otra estrategia desarrollada para transitar satisfactoriamente por estos escenarios. Dentro del relato de las informantes, la realización

de cursos, estudios de grado y posgrado aparecen como elementos que nutren sus trayectorias de formación y que en muchos casos se desarrollan para acceder a cargos de mayor jerarquía.

A su vez, estas estrategias cobran relevancia dentro de las formas de capacitación laboral presentes en los establecimientos. Pues, si se tiene en cuenta la segregación observada en esta industria, la capacitación del personal por parte de las bodegas –conformada tanto por los cursos como por la capacitación informal adquirida por la experiencia en los puestos que se ocupan– ayuda a reforzar la calificación de los varones para los lugares jerárquicos.

Para finalizar, al análisis de las trayectorias de las profesionales muestra la presencia, en mayor o menor medida, de los condicionantes de género tales como estereotipos y responsabilidades reproductivas. Estos actúan como barreras internas para las trabajadoras, que limitan las opciones de inserción, permanencia, formación y ascenso laboral. Aunque se debe destacar que las estrategias laborales pueden dividirse en dos grandes grupos según el grado de influencia de los condicionantes en las informantes. En el primero, el peso de las responsabilidades productivas y los estereotipos de género interiorizados por las mujeres contribuye a que las mujeres lleven a cabo estrategias socialmente *esperadas* para alcanzar posiciones laborales acordes al orden de género imperante. En el segundo grupo, la minimización de la influencia de estos condicionantes favorece la realización de estrategias que buscan posiciones laborales que subvierten el orden de género en los establecimientos.

## Reflexiones finales

El estudio de la incorporación de las mujeres a sectores de alta calificación de las bodegas del Oasis Norte desde el inicio del proceso de reconversión vitivinícola a la actualidad y la especial inspección del caso de las mujeres con formación en enología y agronomía ha permitido iluminar la desigualdad de género presente en sus escenarios de inserción laboral. Los resultados del estudio muestran que, a pesar de lo evidenciado por anteriores investigaciones sobre la reconversión vitivinícola –es decir el incremento de la mano de obra calificada producido por la reconversión y la apertura de nuevas oportunidades laborales para las mujeres



con mayor formación educativa–, se observa la persistencia de esta desigualdad en uno de los sectores productivos más importantes y emblemáticos de la provincia de Mendoza.

Las profesionales que se desenvuelven en un ambiente considerado de hombres se encuentran ante un escenario marcado por la segregación y discriminación que dificulta su desenvolvimiento laboral. Si bien esto está presente en los distintos espacios de los establecimientos, las áreas de enología y viticultura se entienden como ambientes masculinos donde hay una sobrerrepresentación de trabajadores sobre trabajadoras. Y, a su vez, cobra mayor fuerza en los niveles de mayor jerarquía.

Dispuestas a transitar estos escenarios, las mujeres desarrollan estrategias en las que influyen las limitadas posibilidades que brindan estos espacios, la percepción que tienen de los mismos, los mandatos de género referidos a las responsabilidades reproductivas y sus propias expectativas referidas al trabajo productivo y a la maternidad. Según la particular combinación de todos estos elementos, se observan dos tipos de estrategias laborales. Aquellas estrategias socialmente *esperadas* que buscan alcanzar posiciones laborales conformes al orden de género imperante y aquellas que persiguen posiciones que ambicionan subvertir este orden.

Estas últimas estrategias muestran permeabilidad en la industria vitivinícola mendocina gracias a aquellas enólogas e ingenieras agrónomas que logran adquirir mayor visibilidad y escalar posiciones con dificultad.

## Referencias bibliográficas

- ABRAMO, Laís; TODARO, Rosalba, y GODOY, Lorena (2001). Desempeño laboral de hombres y mujeres: opinan los empresarios. *Sociología del Trabajo*, Madrid, N°42, pp. 33-64.
- ALONSO, Virginia (2010). Desigualdad y estereotipos de género: Trayectorias laborales y de formación e mujeres y hombres en la industria vitivinícola del Departamento de Maipú, Provincia de Mendoza. Informe final de investigación sin publicar. Universidad Nacional de Cuyo, Mendoza.
- ALONSO, Virginia (2012). *La desigualdad de género en la industria del vino desde la reconversión vitivinícola*. Universidad

- Nacional de Cuyo*. Recuperado el 30 de septiembre de 2018. [http://bdigital.uncu.edu.ar/objetos\\_digitales/6035/tesis-fcpys-alonso.pdf](http://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/6035/tesis-fcpys-alonso.pdf)
- ALONSO, Virginia (2014). *Inserción laboral de mujeres de distintas generaciones en la vitivinicultura*. En Plataforma de información para políticas públicas de la Universidad Nacional de Cuyo. Mendoza: (julio de 2014). Recuperado el 30 de septiembre de 2018. <http://www.politicaspUBLICAS.uncuyo.edu.ar/articulos/index/insercion-laboral-de-mujeres-de-distintas-generaciones-en-la-vitivinicultura>
- BOCCO, Adriana (2003). Reestructuración productiva y flexibilidad laboral en el sector vitícola de la provincia de Mendoza. En VI Congreso Nacional de Estudios del Trabajo (versión CD). Buenos Aires, Argentina: ASET.
- BOCCO, Adriana; ALTURRIA, Laura; RUIZ, Ana María; SALVARREDI, Guillermo; VILA, Hernán; OLIVA, Jerónimo (2007). La trama vitivinícola en la Provincia de Mendoza. En: DELFINI, M.; DUBBINI, D.; LUGONES, M. y RIVERO, Ivana, (Comps.) *Innovación y empleo en tramas productivas de Argentina*. Buenos Aires: Prometeo, pp. 43-91.
- BOCCO, Adriana, y DUBBINI, Daniela (2007). Regulaciones laborales y calidad de empleo en la trama vitivinícola de Mendoza. En VI Congreso Latinoamericano de Sociología del Trabajo (versión CD). Montevideo, Uruguay: ALAST.
- BOCCO, Adriana; DUBBINI, Daniela; ROTONDO, Sebastián; YOGUEL, Gabriel (2007). Reconversión y empleo en la industria del vino. Estructura productiva y dinámica del empleo en el complejo vitivinícola: un análisis del sector bodeguero nacional. En *Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social*. Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Recuperado el 12 de marzo de 2017. [http://www.trabajo.gov.ar/left/estadisticas/descargas/oede/Sector\\_Bodeguero.pdf](http://www.trabajo.gov.ar/left/estadisticas/descargas/oede/Sector_Bodeguero.pdf)
- BURGARDT, Graciela (2008). Demandas y certificación de competencias laborales en la industria vitivinícola: El papel de los actores y el desarrollo local. Informe de avance de investigación sin publicar. Facultad de Ciencias Políticas y Sociales, UNCuyo, Mendoza.
- CASTILLO, Victoria; NOVICK, Marta; ROJO, Sofía, y TUMINI, Lucía (2008). Gestión productiva y diferenciales en la inserción laboral de varones y mujeres. Estudio de cuatro ramas de actividad. En NOVICK, M.; ROJO, S., y V. CASTILLO (comps.) *El trabajo femenino en la posconvertibilidad*. Argentina 2003-



2007. Santiago de Chile: Naciones Unidas, pp. 45-83.
- CORCUFF, Philippe (1998). *Las nuevas sociologías. Construcciones de la realidad social*. Madrid: Alianza editorial.
- FAUR, Eleonor, y ZAMBERLIN, Nina (2008). Gramáticas de género en el mundo laboral. Perspectivas de trabajadoras y trabajadores en cuatro ramas del sector productivo del área metropolitana de Buenos Aires. En NOVICK, M.; ROJO, S., y V. CASTILLO (comps.) *El trabajo femenino en la posconvertibilidad*. Argentina 2003-2007. Santiago de Chile: Naciones Unidas, pp. 45-83.
- HEREDIA, Mariana, y POBLETE, Lorena (2013). La estratificación socio-laboral en un caso de globalización exitosa: Categorías y relaciones en la vitivinicultura mendocina. *En Mundo Agrario*, Año 2013, Vol. 14, N°27.
- MARTÍN, Facundo (2009). Las transformaciones recientes en la agricultura de oasis en Mendoza, Argentina. Una aproximación al caso de la reestructuración vitivinícola desde la economía política de la agricultura. Tesis de maestría sin publicar. Recuperada el 25 de septiembre de 2017. [http://flacsoandes.org/dspace/bitstream/10469/1805/1/Tesis\\_Facundo\\_Martin.pdf](http://flacsoandes.org/dspace/bitstream/10469/1805/1/Tesis_Facundo_Martin.pdf)
- MARTÍN, María Eugenia, y DALLA TORRE, Julieta (2012). Los mercados de trabajo locales desde una perspectiva relacional y su vínculo con las políticas de formación y empleo. El caso de la vitivinicultura mendocina. *En Estudios avanzados*, Santiago de Chile, N°18, pp. 177-201.
- NEIMAN, Guillermo, y BOCCO, Adriana (2001). Mercados de calidad y trabajo. El caso de la vitivinicultura argentina. En V Congreso Nacional de Estudios del Trabajo (versión CD). Buenos Aires, Argentina: ASET.
- RICHARD-JORBA, Rodolfo A. (2000). Cambios tecnológicos y transformaciones económico-espaciales en la vitivinicultura de la provincia de Mendoza (Argentina), 1870-2000. *En Revista Electrónica de Geografía y Ciencias Sociales*, Universidad de Barcelona, Año 2001, N°69.

Fecha de recepción: 21 de noviembre de 2017

Fecha de aceptación: 13 de diciembre de 2018



Licencia Creative Commons Atribución-No Comercial-Compartir Igual 4.0 Internacional

