

# CAMBIO TECNOLÓGICO Y EL TRABAJO DE LAS MUJERES

<sup>1</sup> Base de datos CELADE, septiembre, 1994, elaborados por Teresa Valdés.

<sup>2</sup> En Brasil, por ejemplo, en 1990, la mitad de las trabajadoras se concentraban en 6 ocupaciones: empleadas domésticas, balconistas, vendedoras o comerciantes por cuenta propia, costureras, profesoras de enseñanza básica y empleadas en funciones administrativas. Considerando solamente el sector formal de la economía, 54% de las mujeres se concentraban en 13 ocupaciones principales: profesoras de enseñanza básica y media, enfermeras, empleadas públicas de nivel universitario, auxiliar de oficina, agente administrativa, auxiliar de contabilidad o cajera, secretaria, recepcionista, vendedora, trabajadora en conservación de edificios, cocinera y costurera (RAIS 1990, citado por CACCIAMALI, Maria Cristina, y PIRES, Julio Manuel, *Instituições do Mercado de Trabalho Brasileiro e Desempenho Econômico*, FEA-USP, 1995, mimeo.

<sup>3</sup> En algo más de cinco años, entre 1970 y 1990, CELADE, 1989 y 1993, citados por ARRIAGADA, Irma, *Transformaciones del Trabajo Femenino Urbano*, *Revista de la CEPAL*, n° 53, Santiago, 1994.

La presencia de las mujeres en la fuerza de trabajo en América Latina viene aumentando en forma consistente y significativa en las últimas décadas: de un 19% en 1960, la participación femenina en la Población Económicamente Activa (PEA) llegó a un 28% en 1990. Ese fenómeno es aún más evidente si consideramos la tasa de crecimiento de la PEA femenina (251,7%) comparada a la masculina (168,4%) en el período que va de 1970 a 1990<sup>1</sup>.

Asimismo, la afluencia masiva de las mujeres al mercado de trabajo no ha sido acompañada de una disminución significativa de las desigualdades profesionales entre hombres y mujeres. La mayoría de los empleos femeninos sigue estando concentrados en algunos sectores de actividades y agrupados en un pequeño número de profesiones, muy feminizadas, y esa segmentación sigue estando en la base de las desigualdades entre hombres y mujeres existentes en el mercado de trabajo, incluyendo a las salariales. Las posibilidades de acceso a puestos elevados en las jerarquías ocupacionales siguen siendo muy modestas para la mayoría de las mujeres<sup>2</sup>.

Este trabajo se inserta en una preocupación más general con el diagnóstico de las transformaciones, posibilidades y perspectivas para el empleo femenino en contextos de modernización productiva. En términos generales nos interesa analizar de qué manera las tendencias señaladas (tanto sus aspectos positivos como negativos desde el punto de vista de la magnitud y la calidad de la inserción de las mujeres en el mercado de trabajo) vienen siendo afectadas por los procesos de crisis, ajuste y reestructuración productiva.

Al contrario de lo que se podría esperar, la crisis económica no produjo una «vuelta al hogar»: se mantuvo la tendencia a la elevación tanto de la tasa de actividad como del desempleo femeninos. Aumentan el número de horas que las mujeres dedican al trabajo remunerado, así como sus años de vida económicamente activa<sup>3</sup>. También aumenta el grado de continuidad de las trayectorias laborales

<sup>4</sup>En las zonas urbanas de 14 países de América Latina, mientras la participación femenina en la PEA en 1990 era de 41,7%, la participación de mujeres entre los 25 y los 44 años era del orden de 57%, lo que indica que la mujer en edad reproductiva es quien tiene mayor participación en el mercado laboral. CEPAL/ ONUDI, *Participación de la Mujer en el Sector Manufacturero*, Patrones, determinantes y tendencias futuras, Santiago, 1994.

<sup>5</sup>ARRIAGADA, op.cit.

<sup>6</sup>GUERRA, Eida. El Trabajo de las Mujeres: modelos interpretativos para comprender el presente e imaginar el futuro. *Sociología del Trabajo, Nueva Época*, n° 3, Primavera de 1988, Madrid, Siglo Veintiuno de España Editores.

<sup>7</sup>Entre ellas: JENSON, Jane, *The Talents of Women, the Skills of Men: flexible specialization and women*; WOOD, Stephen, *The Transformation of Work?*, Londres: Unwin Hyman, 1989 y ABREU, Alice Rangel de Paiva, *Mudança Tecnológica e Gênero no Brasil: primeiras reflexões*, *Novos Estudos CEBRAP*, n° 35, marzo 1993, São Paulo.

femeninas: se incrementa la proporción de aquéllas que no se retiran cuando tienen hijos y se mantienen económicamente activas durante el período de mayor trabajo reproductivo<sup>4</sup>. Aumenta el porcentaje de hogares encabezados por mujeres y, a pesar de que su nivel de instrucción promedio ya es mayor que el de los hombres, sus salarios siguen siendo significativamente inferiores<sup>5</sup>.

En términos más específicos nos interesa analizar, en ese contexto, la relación entre el cambio tecnológico y el empleo femenino, con el objetivo de verificar hasta qué punto las potencialidades presentes en los nuevos paradigmas productivos en cuanto a la ampliación de las oportunidades de acceso al empleo y mejoría de las condiciones de permanencia de la mujer en el trabajo se vienen concretando en América Latina. Estarían los procesos de cambio tecnológico abriendo más y mejores oportunidades de participación para la mujer en el mercado de trabajo? Su efecto principal estaría apuntando en el sentido de una disminución de la segmentación vertical y horizontal de género<sup>6</sup>, o, al contrario, en el sentido de su reproducción e incluso de la configuración de nuevas formas de división sexual del trabajo, aún más segregadas?

Por otro lado, pretendemos, al relevar el tema del trabajo femenino en los contextos de modernización, contribuir a la discusión crítica de esos mismos paradigmas. Muchas autoras<sup>7</sup> ya han llamado la atención para el silencio sobre la dimensión de género que en general cerca la discusión de esos paradigmas y de qué manera ese silencio ayuda a esconder importantes problemas de esas nuevas formas de organización productiva, en especial en lo que se refiere a la equidad social.

Teóricamente las nuevas tecnologías y las nuevas formas de organización del trabajo podrían ser elementos importantes para la disminución de la segmentación de género existente en el mercado de trabajo, en varios aspectos. Entre ellos, son de destacar los siguientes: a) la automatización de los procesos productivos, que tiende a disminuir la necesidad de utilización de la fuerza física (esfuerzo muscular) y a reducir el grado de peligrosidad del trabajo, elementos tradicionalmente identificados con el trabajo «típicamente masculino» y que históricamente han justificado la imposibilidad de acceso de las mujeres a una serie de profesiones y ocupaciones; b) la polivalencia funcional que, al desdibujar las antiguas clasificaciones profesionales, en especial las que demarcaban los oficios más calificados de la industria (históricamente dominados por los hombres), podría abrir a las mujeres nuevas puertas de entrada a puestos de trabajo más calificados y mejor remunerados; c) la mayor utilización del trabajo a tiempo parcial o a domicilio podría significar nuevas posibilidades de empleo para la mujer y formas menos desgastantes de

articulación entre el trabajo asalariado y el trabajo doméstico, tema ampliamente reconocido en la literatura especializada como uno de los más problemáticos para una inserción más equitativa de la mujer en el mercado laboral; d) los nuevos estilos de gestión empresarial que, al disminuir el verticalismo y la centralización, y al valorar capacidades tales como la comunicación, las relaciones humanas, la cooperación, estarían erigiendo en virtudes ciertas características asociadas a la mujer y que anteriormente eran vistas como limitaciones a su productividad y eficiencia en el trabajo<sup>8</sup>.

Sin embargo, muchas autoras vienen demostrando que esas potencialidades están lejos de concretarse, apuntando, en especial, a la insuficiencia de la eliminación de determinadas barreras técnicas para la instauración de una mayor igualdad entre los sexos en el acceso a ellas<sup>9</sup>. Un creciente número de investigaciones estarían demostrando que las diferencias que justifican el *gap* entre el trabajo masculino calificado y el trabajo femenino descalificado estarían siendo continuamente reconstruidas al interior de esos procesos<sup>10</sup>.

Examinando algunos ejemplos de lo que ocurre en los países desarrollados podemos observar, por ejemplo, que, en Japón, los empleos vitalicios, calificados y bien remunerados están vigentes básicamente en las grandes empresas, donde predomina ampliamente el empleo masculino. El empleo femenino, a su vez, se concentra en las pequeñas y medianas empresas de los sectores más tradicionales de la economía y en el amplio sistema de subcontratación que sirve a las grandes empresas. Ahí el empleo es inestable y los niveles de calificación y remuneración son muy inferiores. La atención exclusiva de los empleados (hombres) al trabajo profesional demandado por la gran empresa japonesa tiene como contrapartida una rígida división sexual del trabajo en el ámbito de la reproducción, donde el cuidado de la casa y la educación de los niños está reservado casi exclusivamente a las mujeres, lo que implica, para estas, un alto grado de discontinuidad en su vida profesional<sup>11</sup>.

Los resultados de las encuestas realizadas por el Instituto Nacional de Estadísticas y Estudios Económicos de Francia (INSEE) también indican diferencias importantes entre la situación de hombres y mujeres en las empresas modernizadas. La proporción de mujeres que trabajan en líneas de montaje sigue siendo muy superior a la de los hombres (5 para 1), y, en lugar de disminuir entre 1978 y 1984, experimentó un ligero aumento. Lo mismo ocurre con el porcentaje de asalariados que son sometidos a ritmos de trabajo impuestos<sup>12</sup>.

En Inglaterra, la conclusión de las investigaciones de Cockburn<sup>13</sup> es que los procesos de cambio tecnológico implementados no han alterado significativamente la segmentación de género previamente existente en los

<sup>8</sup> HOLA, Eugenia y TODARO, Rosalba. *Los Mecanismos del Poder* (hombres y mujeres en la empresa moderna). Buenos Aires: Grupo Editor Latinoamericano, 1992.

<sup>9</sup> JENSON, 1989 y HIRATA, Helena. *Automação Microeletrônica e Trabalho: o caso da indústria de vidro no Brasil*. In DIEESE-FINEP. *Para um Levantamento Sistemático dos Impactos da Automação Microeletrônica*. São Paulo, 1989.

<sup>10</sup> ABREU, op.cit.

<sup>11</sup> FERREIRA, Cândido y otros. *Alternativas Sueca, Italiana e Japonesa ao Paradigma Fordista: elementos para uma discussão sobre o caso brasileiro*. *Modelos de Organização Industrial, Política Industrial e Trabalho*. São Paulo: ABET, 1991.

<sup>12</sup> VOLKOFF, Serge. *As Pesquisas Francesas sobre as Condições de Trabalho e sobre a Organização do Trabalho: dos métodos aos resultados*, presentado al Seminario Metodologías para um Levantamento Quantitativo da Difusão das Novas Tecnologias no Processo de Trabalho. Brasília, 22 de octubre de 1991, mimeo.

<sup>13</sup> COCKBURN, Cynthia. *Maquinaria de Dominación: mujeres, hombres y know-how técnico*. *Sociología del Trabajo, Nueva Época*, número 3, Madrid, Primavera de 1988.

procesos productivos. En general, las mujeres siguen sin tener acceso a los puestos de trabajo con mayor contenido tecnológico. La tendencia observada es la de manutención o restablecimiento de los antiguos modelos de segmentación entre el empleo masculino y el femenino, después de un período de transición, cuando ocurre una conmoción en el lugar de trabajo, una redefinición de los puestos y de las fronteras entre ellos y un movimiento de trabajadores, hombres y mujeres, hacia dentro y hacia fuera del mercado de trabajo y, entre los diferentes tipos de tareas.

Respecto a los países latinoamericanos, es muy difícil llegar a cualquier afirmación más conclusiva sobre la relación entre los procesos de cambio tecnológico y el trabajo femenino, debido a la incipiencia de esos mismos procesos y a la insuficiencia de la investigación hasta ahora realizada sobre el tema. Sin embargo, hay fenómenos de gran visibilidad, tales como la incorporación de una alta proporción de mujeres a la industria electrónica (cuyo caso más típico es la maquila mexicana) y a los sectores más modernizados de la agricultura chilena de exportación<sup>14</sup>.

Por otro lado, los resultados de varios estudios revelan que los mecanismos de discriminación de la mujer tienen una fuerte capacidad de reproducción. Hay casos en que el aumento cuantitativo de la participación femenina aparece acompañado de un deterioro cualitativo de sus condiciones de empleo y trabajo. Eso parece haber ocurrido en el sector financiero en Argentina y México, así como en los procesos de modernización de la agricultura en diversos países latinoamericanos, donde se observa una disminución relativa del empleo femenino en los sectores más modernos o en los tipos de trabajo más calificados, combinada con el aumento relativo de su participación en los sectores más atrasados o en las tareas más rutinarias. La mano de obra masculina se traslada de un sector a otro, abriendo espacio para la participación femenina en los segmentos más precarios del mercado de trabajo<sup>15</sup>.

La dimensión de género marca también los procesos de externalización (tercerización) de las grandes empresas que vienen ocurriendo en el contexto de la reestructuración. Las evidencias empíricas hasta ahora acumuladas parecen indicar que, en América Latina, esos procesos han significado **en pocos casos** la estructuración de un nuevo tejido productivo con las virtuosidades constitutivas del modelo de la «especialización flexible»<sup>16</sup>. En la mayoría de ellos la estructuración de las cadenas de subcontratación ha obedecido básicamente a una estrategia de externalización de costos y de responsabilidades sociales hacia la mano de obra, lo que ha significado nuevas formas de precarización en el mercado de trabajo, fuertemente marcadas por la variable de género, en muchas situaciones combinada también con variables étnicas, religiosas, de nacionalidad etc.<sup>17</sup>

<sup>14</sup> VALDES, Ximena. *La Feminización del Mercado de Trabajo en la Agricultura del Chile Central: las «temporeras» de la uva*. Santiago: CEDEM, 1991.

<sup>15</sup> ARRIAGADA, Irma. *Mujer y Nuevas Tecnologías*. GUZMAN, Virginia y otras. *Una Nueva Lectura: género en el desarrollo*. Lima: Ediciones Entre Mujeres, 1991.

<sup>16</sup> PLORE, Michael y SABEL, Charles. *The Second Industrial Divide*. Nova York: Basic Books, 1984.

<sup>17</sup> Para una discusión más detallada de ese tema, véase BENERIA, Lourdes y ROLDAN, Marta. *The Crossroads of Class and Gender*. Chicago: The University of Chicago Press, 1987; CASTILLO, Juan José y SANTOS, Maximiliano. *La Cualificación del Trabajo y los Distritos Industriales*, *Revista de Economía y Sociología del Trabajo*, n.º 21/22, septiembre/diciembre 1993, Madrid, Ministerio del Trabajo y Seguridad Social; ABRAMO, Laís. *La Inserción de la Mujer en los Nuevos Paradigmas Productivos*. SERNAM, *Igualdad de Oportunidades para la Mujer en el Trabajo*, Santiago (en imprenta).

Sin embargo, lo que parece estar ocurriendo no es solamente un proceso de expulsión de la fuerza de trabajo femenina desde la gran empresa hacia los otros eslabones (más precarizados) de la cadena. Además de eso ocurre también un complejo proceso de inclusiones y exclusiones en torno a las nuevas tecnologías **al interior** de las empresas de punta. Un proceso de redefinición de formas de trabajo y jerarquías, de competencias y calificaciones, de condiciones de salud y seguridad, que contiene, en algunos casos, elementos de mejoría para las mujeres (mayores oportunidades de acceso, capacitación, promoción) y, en muchos otros, la reproducción de las desigualdades, de la discriminación y de la segmentación ocupacional anteriormente existentes.

En ese texto, nuestro propósito es seguir una línea de reflexión iniciada en trabajos anteriores<sup>18</sup>, incorporando ahora los resultados de una investigación realizada en 1993 en 16 empresas chilenas del sector industrial y de servicios.

El objetivo básico de esa investigación fue analizar la situación del trabajo femenino en contextos de cambio tecnológico, y sus perspectivas en función de las estrategias de productividad incorporadas por las empresas, considerando la mediación de: (a) las políticas de recursos humanos; (b) la participación de los trabajadores en los procesos de negociación colectiva.

El principal método de recolección de datos utilizado fue la realización de un Taller de Investigación-Acción denominado Cambio Tecnológico en la Empresa: ¿igualdad de oportunidades para la mujer?, en el contexto del Proyecto Regional OIT/ACDI Cambio Tecnológico y Mercado de Trabajo<sup>19</sup>.

Los participantes del Taller eran sindicalistas y gerentes de recursos humanos de 16 empresas chilenas en las cuales estaban ocurriendo procesos de cambio técnico y/u organizacional, que contaban con una significativa participación femenina en la producción. Las empresas seleccionadas pertenecían a los siguientes sectores: (a) industria: textil, confección, calzados, laboratorios farmacéuticos y gráfica; (b) servicios: bancos, telecomunicaciones, distribución de combustibles y una estatal<sup>20</sup>.

## **Evolución del empleo y participación femenina**

Antes de iniciar el análisis de las informaciones obtenidas en el Taller, es conveniente caracterizar en rasgos muy generales la evolución de la participación femenina en el mercado de trabajo chileno.

El aumento de la participación de la mujer en el empleo en Chile fue un proceso irregular, donde se alternaron períodos de disminución (1907-1920, básicamente debido a la fuerte caída del empleo femenino en el sector

<sup>18</sup> ABRAMO, Laís. *Reconversión Productiva, Cambio Tecnológico y Empleo Femenino en América Latina. Repercusiones de la Reconversión Productiva y del Cambio Tecnológico sobre el Empleo y las Condiciones de Trabajo de la Mujer*, OIT, Santiago, 1993; ABRAMO, Laís. *La Sociología del Trabajo en América Latina: nuevos paradigmas productivos, subjetividad obrera y relaciones de género, Economía y Sociología del Trabajo*, n° 23/24, marzo-junio 1994, Madrid. Ministerio del Trabajo y Seguridad Social.

<sup>19</sup> El Taller consistió en dos días de reunión con representantes (sindicales y gerenciales) de las empresas seleccionadas, que fue precedido de los siguientes pasos: a) realización de una entrevista en profundidad con cada uno de las/los participantes; b) sistematización de los datos obtenidos a través de las entrevistas. Esa sistematización fue la base de las discusiones realizadas en el Taller, que abarcaran básicamente los siguientes temas: a) innovación en tecnología y organización y su incidencia en el trabajo de la mujer; b) estructura ocupacional y criterios de contratación; c) condiciones de trabajo, capacitación y salarios; d) visión gerencial sobre los problemas relativos a la mano de obra femenina; e) visión sindical sobre las áreas de discriminación de la mujer existentes en las empresas; f) estrategias gerenciales y sindicales relativas a la mano de obra femenina.

<sup>20</sup> De aquí en adelante utilizaremos un código para identificar a las empresas, que consiste en el nombre del sector a que pertenece seguido de un número, en los casos en que haya más de una empresa por sector.

manufacturero), aumento (1930-1950, cuando se verifica un incremento focalizado de la participación femenina en la industria textil y del vestuario en el contexto de la fase inicial de la industrialización por sustitución de importaciones), y nuevo declinio entre 1950 y 1970. Solamente después de mediados de los años 70 y, especialmente, desde fines de los 80 que los indicadores evidencian un aumento constante del ritmo de crecimiento de la incorporación femenina a la PEA<sup>21</sup>.

La tasa de participación femenina entre 1976 y 1994 aumentó desde un 25,2% hasta un 35,2%, y la proporción de mujeres en la PEA aumentó desde menos del 20,0% hasta el 32,0%. Este fue el incremento más significativo del empleo femenino en Chile. Sin embargo, este súbito aumento de la tasa de participación femenina fue de carácter desigual si se considera las distintas ramas de actividad económica: mucho más acentuado en los sectores agropecuario (152%), transporte (55%), servicios básicos (27%) y servicios financieros (45%). Aunque haya disminuido la importancia del empleo público en el empleo total (entre 1972-92 cayó desde el 12% hasta el 6% de la PEA), hubo un aumento de la participación de la mujer en este sector, aunque siempre concentrado en la baja burocracia<sup>22</sup>. En 1993, las mujeres representaban 60% del total de empleados en el sector público. Más de 70% estaban ubicadas en puestos de trabajo de carácter administrativo, técnico y auxiliar (de carácter no directivo ni de jefaturas); 30% del total eran menores de 36 años y el 48% de las mujeres entre 20 y 34 años tenían hijos con edades que fluctuaban entre 0 a 5 años<sup>23</sup>.

También fue significativa la evolución de la participación femenina en el empleo industrial entre 1978 y 1990 (de 19,4% a 23,6%), bajando la participación masculina de un 80,6% a un 76,4%. Sin embargo, el fenómeno fue bastante más marcado entre los empleados (donde el empleo femenino aumentó de 26,0% a 35%) que entre los obreros (de 18,2% a 20,6%)<sup>24</sup>. Si consideramos distintos sectores industriales, podemos observar que ese aumento de participación fue heterogéneo: casi inexistente en la industria metalmeccánica, por ejemplo (donde las mujeres representaban el 7,2% de los empleados en 1980 y el 7,3% en 1989) y bastante acentuada en la industria de alimentación (18% en 1980 y 25% en 1989; en las subramas de envasado de frutas y legumbres y de elaboración de productos del mar, ese porcentaje a fines de la década era cercano a los 50%)<sup>25</sup>. En 1991, la participación femenina en la industria textil era de un 32,8%, de calzados 33,4% y de la confección 66,5%<sup>26</sup>.

El contexto en que se realiza la investigación se caracterizaba, por lo tanto, por un incremento de la participación femenina en el empleo (mucho más acentuada en el sector servicios que en la industria

<sup>21</sup> DIAZ, Alvaro. Mercados Laborales Urbanos y Desigualdades Sociales en Chile (Proyecto LACC/FLACSO, North-South Center, Florida International University), mimeo, 1995.

<sup>22</sup> DIAZ, op. cit..

<sup>23</sup> SERRANO, Claudia. *Trabajo de las Mujeres en el Sector Público*. Evaluación y proposiciones. Dirección de Presupuestos del Ministerio de Hacienda de Chile, Santiago, octubre de 1993.

<sup>24</sup> RIVAS, Gonzalo y AGACINO, Rafael. *La Industria Chilena Después del Ajuste: evaluación y perspectivas*. *La Industria Chilena: ajuste, evolución, innovaciones y perspectivas*. Lima: OIT-Oficina Regional, 1995.

<sup>25</sup> WORMALD, Guillermo. *Estrategias de Innovación Industrial*. El caso de la industria alimenticia y metalmeccánica chilena. *La Industria Chilena: ajuste, evolución, innovaciones y perspectivas*. Lima: OIT-Oficina Regional, 1995.

<sup>26</sup> Datos de la Encuesta Anual Manufacturera de 1991 (ENIA), citados por SELAME, Teresita y HENRIQUEZ, Hella, *Estudio Acerca de la Mujer Trabajadora a Domicilio*, PET-SERNAM, Santiago, 1995.

manufacturera), en un cuadro general de disminución de la tasa de desempleo (que se redujo de un 10% en 1986 a un 6,4% en 1994) y aumento de las tasas de ocupación.

Esa tendencia general se manifestaba en la mayoría de las empresas que fueron objeto de la investigación (nueve de un total de 15 para las cuales se disponía de datos). Todas ellas registraban una variación positiva en el volumen de sus ventas y/o servicios entre 1991-93, y eran competitivas en sus respectivos sectores. El aumento del volumen total de trabajadores había sido igual o superior al 30% del total empleado en 1990 en cuatro empresas; en otras dos estuvo en torno al 10%, y en las tres últimas fue inferior al 10% (Cuadro 1)<sup>27</sup>.

<sup>27</sup>El 80% de las empresas participantes eran de porte grande (más de 200 trabajadores), teniendo las demás entre 100 y 200 trabajadores. La mayoría de ellas exportaba parte de su producción, aunque en general, en pequeña proporción (sólo cuatro exportaban más del 25% de su producción: textil, un laboratorio, una de calzados y la metalmecánica).

**Cuadro 1 - Variación en el Total del Personal Ocupado por Empresa (1990-1993)**

	Porcentaje	Números Absolutos
<b>AUMENTO</b>		
<b>30% y más</b>		
Banco 2	43	324
Calzados 1	33	500
Confección 2	30	66
Banco 1	28	350
<b>En torno a los 10%</b>		
Confección 1	10	52
Telecomunicaciones	13	189
<b>Menos del 10%</b>		
Distribución combustibles	6	7
Gráfica	6	14
Textil	8	20
<b>SIN CAMBIO</b>		
Calzados 2		
Laboratorio 1		
Estatál		
<b>DISMINUCIÓN</b>		
Laboratorio 2	4	12
Alimentos	33	400
Metalmecánico	61	79

Solamente en dos casos se observaba una reducción significativa del volumen total de empleo en el período analizado: (a) en la empresa de alimentación, producto de su proceso de compra por una transnacional y su reestructuración en ese contexto; (b) en la metalmecánica, como consecuencia de una huelga de 45

días sostenida por las trabajadoras de la producción con el objetivo de aumentar sus salarios.

Observándose, sin embargo, la variación del empleo de hombres y mujeres en el mismo período (Cuadro 2), podemos señalar que el volumen total de hombres empleados se redujo en solamente dos empresas (5% en un caso y 7% en el otro); se mantuvo estable en otras tres y aumentó en las 10 restantes (en proporciones que variaron entre el 5 y el 100% de los hombres empleados en 1990). A su vez, el volumen total de mujeres empleadas disminuyó en cinco empresas (en proporciones que variaron de 2 a 66% del total de mujeres empleadas en 1990), se mantuvo estable en otras dos y aumentó en las siete restantes (en proporciones que variaron entre 5 y 56% del total de mujeres empleadas en 1990).

**Cuadro 2 - Variación del Volumen de Hombres y Mujeres Empleados (1990-1993) (Porcentajes)**

	Variación Hombres (%)	Variación Mujeres (%)
<b>Aumenta Volumen de Hombres y Mujeres Empleados</b>		
Confección 1	11	11
Confección 2	42	41
Calzados 1	100	5
Gráfica	5	12
Banco 1	20	56
Banco 2	44	45
Telecomunicaciones	14	11
Distribución de combustibles	5	11
<b>Disminuye Volumen de Hombres y Mujeres Empleados</b>		
Laboratorio 2	-5	-2
Alimentación	-7	-60
<b>Aumenta Volumen de Hombres y Disminuye el de Mujeres</b>		
Textil	13	-27
Laboratorio 1	14	-16
<b>Se Estabiliza el Volumen de Hombres y Disminuye el de Mujeres</b>		
Metalmecánica	0	-66
<b>Se Estabiliza el Volumen de Hombres y de Mujeres</b>		
Estatal	0	0

En tres empresas (dos del sector servicios y la gráfica) el volumen de mujeres empleadas aumentó proporcional-

mente más que el número de hombres empleados. Por otro lado, en Calzados 1, mientras el número de hombres empleados aumentaba 100%, el número de mujeres empleadas aumentaba sólo 5%.

A su vez, la reducción del volumen de mujeres empleadas, además de haber ocurrido en un número mayor de empresas (5), se hizo en proporciones mucho más significativas que las proporciones en que se redujo la mano de obra masculina (Cuadro 2)<sup>28</sup>. Aunque en dos casos haya disminuido el número de mujeres empleadas al mismo tiempo en que aumentaba el de hombres, no se registró ningún caso en que se diera el movimiento contrario, o sea, aumento del número de mujeres simultáneamente a una situación de disminución del número de hombres empleados.

Como ese movimiento alteró la participación femenina en el total del personal ocupado en los establecimientos en el período analizado?

Como puede ser visto en el Cuadro 3, la participación femenina aumentó en tres casos, se mantuvo estable en otros seis y se redujo en los seis restantes. Los porcentajes de variación negativa fueron bastante superiores a los porcentajes de variación positiva. Eso significa que el aumento en el volumen total de empleo experimentado entre 1990 y 1993 por la mayoría de los establecimientos considerados **afectó positivamente a la participación femenina en un número bastante reducido de casos.**

Las dos empresas en las cuales la reducción de la participación femenina fue más significativa fueron una de calzados y la de alimentación. En la de calzados, las principales razones para la disminución relativa del número de mujeres empleadas, en una coyuntura de expansión de la empresa y del volumen total del empleo, fueron: (i) una política gerencial que privilegiaba la contratación de hombres por considerar que, entre estos, el ausentismo era más bajo; (ii) la reducción de puestos ocupados por mujeres a partir de la incorporación de la nueva maquinaria (eliminando una función anteriormente desempeñadas por mujeres); y (iii) la progresiva entrada de hombres a puestos de trabajo hasta entonces ocupados exclusivamente por mujeres.

En la empresa de alimentación la disminución absoluta y relativa del número de mujeres empleadas, a su vez, ocurrió en un contexto de reducción del volumen total de empleo en la empresa, en el contexto de un proceso de racionalización en el cual la empresa había preferido despedir proporcionalmente más mujeres, por dos razones: (i) por ser considerada «más problemática»; (ii) por ocupar puestos de trabajo considerados secundarios en el proceso productivo.

<sup>28</sup> Hay que señalar, sin embargo, que los dos casos en los cuales esa reducción fue mayor (60 y 66%) fueron justamente los dos únicos en los cuales la reducción del total del personal ocupado fue significativa.

**Cuadro 3 - Participación Femenina en el Total del Personal Ocupado (1990 Y 1993) (Porcentajes)**

	1990	1993	
<b>Aumento de la Participación Femenina</b>			
Banco 1	22	26	+4
Gráfica	7	8	+1
Laboratorio 2	44	45	+1
<b>Disminución de la Participación Femenina</b>			
Alimentación	50	30	-20
Calzados 1	70	55	-15
Metalmecánica	92	80	-8
Textil	14	10	-4
Laboratorio 1	64	63	-1
Telecomunicaciones	33	32	-1
<b>Estabilización de la Participación Femenina</b>			
Confección 1	70	70	0
Confección 2	80	80	0
Calzados 2	54	54	0
Banco 2	30	30	0
Distribución de combustibles	16	16	0
Estatat	50	50	0

Como resultado de esos movimientos, en 1993, más del 70% de las empresas (13 de un total de 16) contaban con 30% o más de mujeres en la producción. En nueve de ellas, la participación femenina podría ser considerada alta (igual o superior a los 50%), siendo que, en cuatro casos superaba a los 60%. Cinco empresas registraban una participación femenina mediana (en torno a los 30%), y en tres de ellas la participación femenina era baja (inferior al 20%) (Cuadro 4).

### **Cambio tecnológico y participación femenina**

La gran mayoría de las empresas consideradas había experimentado cambios técnicos significativos en el período 1991-93, en especial de base microelectrónica. Las características y objetivos de esos cambios, sin embargo, eran diferentes si comparamos las empresas industriales y las de servicios. En las primeras, las innovaciones tecnológicas se orientaban principalmente a aumentar el volumen de producción por maquinaria y trabajador, y, secundariamente, a especializar líneas de producción, priorizando la introducción de nueva maquinaria por sobre los cambios en la organización del trabajo y

de la producción, que aparecían subordinados a esos objetivos, registrándose escasa participación de los trabajadores en su implementación.

**Cuadro 4 - Participación Femenina en el Total del Personal Ocupado por Empresa (1993)**

	Porcentaje
<b>Menos del 20%</b>	
Gráfica	8
Textil	10
Distribución de combustibles	16
<b>En torno a los 30%</b>	
Banco 1	26
Alimentos	30
Banco 2	30
Telecomunicaciones	32
<b>En torno a los 50%</b>	
Laboratorio 2	45
Calzado 3	47
Estatál	50
Calzado 2	54
Calzado 1	55
<b>Más del 60%</b>	
Laboratorio 1	63
Confección 2	70
Confección 1	80
Metalmecánica	80

<sup>29</sup>En la empresa textil, la maquinaria computarizada estaba ubicada en las secciones de tintorería, terminación, teñido y urdición; en las empresas de confección, en las secciones de corte, estirado/tizado y confección. La principal diferencia tecnológica entre las tres empresas consideradas estaba en las operaciones de corte y revisión final. En la empresa textil y en Confección 2 estas estaban computarizadas, mientras que en Confección 1 seguían siendo realizadas manualmente.

En las empresas de servicio los cambios técnicos y organizacionales tenían un carácter más integral, involucrando en mayor medida a los trabajadores, y enfatizando, además de la reducción de costos, también la calidad y la atención al cliente. Esa diferencia de objetivos parece haber incidido en la intensidad y en el tipo de impacto del cambio tecnológico en el trabajo de la mujer, así como en las condiciones de su integración a las estrategias de productividad de las empresas.

En las empresas industriales, la entrada de la tecnología microelectrónica había sido significativa en el sector textil y confección. La innovación tecnológica había abarcado importantes etapas del proceso productivo, aunque muchas veces el número de máquinas computarizadas existente no era grande<sup>29</sup>.

En las empresas de calzado, la introducción de la

microelectrónica también había sido significativa, concentrándose en las secciones de corte, aparado y armado. Sin embargo, la tecnología no había podido reemplazar a la mano de obra en diversas fases del proceso productivo. En dos de ellas se habían introducido máquinas bordadoras computarizadas mientras en la tercera seguían teniendo gran componente manual.

Las características del producto también condicionaban la intensidad del cambio tecnológico. Ese había sido más intenso en las empresas que se caracterizaban por una producción masiva (Calzados 1 y Calzados 3) y menos intensos en Calzados 3, cuyos productos, destinados a mercados más sofisticados, tenían un componente artesanal, suponían diseños más complejos y elaborados y requerían alta calidad en la terminación.

El cambio ocurrido en los laboratorios farmacéuticos había sido de menor intensidad y principalmente de carácter organizacional. La gran diversidad de productos dificultaba la innovación tecnológica, que había sido hasta entonces localizada y sencilla.

En todas las empresas el cambio técnico de base microelectrónica había abarcado puestos de trabajo ocupados por mujeres (con la excepción de la empresa textil). Eso quiere decir que las mujeres, en esas empresas, estaban en contacto con las nuevas tecnologías. A su vez, el cambio de base electromecánica había abarcado los puestos ocupados por mujeres en sólo 30% de los casos.

En las empresas de confección las mujeres tenían importante presencia en las secciones donde habían sido incorporadas las nuevas máquinas, y pasaron a operarlas. Lo mismo no ocurría en la empresa textil: las mujeres trabajaban exclusivamente en las fases de revisado y zurcido, donde el trabajo seguía siendo básicamente manual. En las fases más importantes del proceso productivo, donde las nuevas máquinas habían sido mayoritariamente incorporadas, no se registraba presencia femenina.

En las empresas de calzado las mujeres estaban ubicadas principalmente en las secciones de manipulación de cuero y aparado y operaban la mayoría de las nuevas bordadoras computarizadas. Sin embargo, la maquinaria más avanzada se localizaba en las secciones donde trabajaban exclusivamente hombres (corte y armado final).

En los laboratorios farmacéuticos, a su vez, las mujeres estaban concentradas en las etapas de ensamble y empaque de productos, habiendo sido sus puestos de trabajo afectados principalmente por cambios organizacionales<sup>30</sup>. En la empresa gráfica no había mujeres en la producción, estando esas localizadas en las áreas de secretaría y administración.

Por otro lado, la totalidad de las empresas de servicio registraba cambio técnico de alta intensidad,

<sup>30</sup> El 57% de la mano de obra femenina de la empresa se concentraba en las líneas de ensamble y embalaje de los productos cosméticos. El resto se ubicaba en labores de secretaría.

fundamentalmente de base computacional (pc's en línea, softwares corporativos para integrar y controlar la gestión de la empresa, atención al público, digitalización de la red de telecomunicaciones, correo electrónico para comunicaciones internas). Su introducción se había acelerado a partir de 1991, y su tendencia era la generalización a todas las funciones y secciones de las distintas empresas.

En todos los casos, los cambios técnicos habían abarcado directamente el trabajo de la mujer. En los bancos, todos los puestos ocupados por mujeres habían sido impactados por la introducción de computadoras.

La difusión de los cambios organizacionales, principalmente en términos de gestión de la producción, había sido mucho más limitada en las empresas consideradas, especialmente las industriales.

### **Cambios en la organización del trabajo**

Entre los principales cambios ocurridos en la organización del trabajo, se destacaban: (i) simplificación de tareas (diez casos); (ii) ampliación de tareas (ocho casos); (iii) enriquecimiento de tareas (siete casos); y (iv) rotación de tareas (siete casos)<sup>31</sup>. En más del 80% de las empresas, esos cambios habían abarcado las secciones y puestos de trabajo ocupados por mujeres. Eso había ocurrido en prácticamente todos los casos en que se registraba procesos de simplificación, ampliación, rotación y enriquecimiento de tareas, aunque no siempre con la misma intensidad<sup>32</sup>.

La simplificación de tareas era un proceso bastante generalizado, tanto en las empresas industriales como en las de servicios. En estas últimas, aparecía en general asociada a la automatización (informatización) de procesos complejos que antes se hacían a mano. La ampliación y el enriquecimiento de tareas, a su vez, ocurrían con una frecuencia menor (50% de las empresas para las cuales se disponía de información). El enriquecimiento era más frecuente en las empresas de servicios que en las industriales.

En algunos casos (empresas de servicios) la simplificación de tareas aparecía vinculada al enriquecimiento del trabajo (la posibilidad de asumir nuevas tareas con mayor autonomía, responsabilidad y creatividad), modificando la situación anterior, en la cual cada trabajador estaba asignado a un puesto específico, con tareas muy especializadas, cuyo contenido no se vinculaba con los demás. En otros casos, la informatización había producido nuevas segmentaciones entre los trabajadores, simplificando el trabajo de algunos (por ejemplo los cajeros en los bancos) y enriqueciendo el de otros.

<sup>31</sup> Información disponible para 14 empresas.

<sup>32</sup> Respecto a la simplificación de tareas, las dos excepciones eran Calzados 1 y Textil. En Textil las mujeres estaban localizadas en apenas una sección, que no habían sido afectada por el cambio.

Respecto a la rotación de tareas, encontramos entre las empresas industriales cambios con significados diversos. En las empresas textiles, de calzados y en uno de los bancos, ella era aplicada para resolver problemas derivados del ausentismo, vacaciones o de desbalances del flujo productivo.

Los trabajadores/as no eran capacitados para la rotación, y, en general, se observaba resistencia por parte de ellos a ocupar otros puestos de trabajo, principalmente debido al sistema de remuneración existente («pago a trato»): su rendimiento (y, por lo tanto, la remuneración a él asociada) era en general superior en sus puestos originales; la transferencia a otro puesto en general significaba menos ingresos por hora trabajada.

En los laboratorios farmacéuticos, a su vez, la implementación de la rotación había sido demandada por los trabajadores, con el objetivo de disminuir la tensión en el trabajo y reducir el número de enfermedades laborales asociadas al puesto.

Se registró la existencia de círculos de calidad en seis empresas (una de calzado, los dos laboratorios, la empresa de distribución de combustibles y la estatal), involucrando, en general, apenas a las jefaturas de líneas de producción, donde no se registraba presencia femenina (con excepción de la empresa estatal).

El caso más radical de cambio en la organización del trabajo observado entre las empresas industriales, fue encontrado en Confección 2, con la introducción del «sistema de minutaje».

El antiguo sistema de pago por tarifa, muy difundido tanto en el sector textil/confección como en el de calzados (cada prenda tiene un precio) fue sustituido por el «pago por minuto», el que fue antecedido por un proceso de fragmentación de tareas. Las antiguas tareas fueron simplificadas y subdivididas, y el tiempo de realización de cada una de ellas pasó a ser cronometrado. Para realizar esa medición, fue contratado un cronometrista de fuera de la empresa para «tomar el minuto» de los/as trabajadores/as, o sea, determinar cuántas operaciones deberían ser hechas por minuto, en cada caso.

Los principales efectos de ese cambio de sistema fueron la caída en los salarios y la intensificación en los ritmos de trabajo. La gerencia argumentaba que los trabajadores no podían ganar lo mismo que antes porque el trabajo se había simplificado. En consecuencia, para «hacer el mismo sueldo» había que trabajar mucho más. Fueron definidas dos escalas de minuto (una para hombres y una para mujeres). A los hombres se les pagaba más por minuto trabajado; de acuerdo a la cantidad de piezas producidas por minuto (operaciones realizadas), se accedía al «minuto alto» o al «minuto bajo».

## Cambios en la organización de la producción

En la mayoría de las empresas consideradas no se registraban cambios significativos en la organización de la producción, con excepción de la subcontratación de servicios y la subcontratación de actividades de producción (nueve casos), así como algunas experiencias rudimentarias de Control Estadístico de Procesos (CEP) (cinco casos)<sup>33</sup>. En la mayoría de los casos esos cambios habían abarcado los puestos de trabajo ocupados por mujeres. En las empresas de servicios los cambios organizacionales parecían tener mayor impacto sobre el trabajo femenino que la introducción de nueva maquinaria.

En cinco empresas (dos industriales y tres de servicios) habían sido incorporadas algunas modalidades de calidad total. En otras dos (servicios) ese tipo de programa estaba por iniciarse, en algunas áreas específicas. Apenas tres empresas (gráfica, alimentación y telecomunicaciones) habían intentado aplicar el *just-in-time*, no siempre con resultados positivos.

En las empresas de servicios los cambios en la organización de la producción tenían en común la subcontratación (externalización) de diversas actividades, entre ellas algunas que constituían aspectos esenciales de los productos ofrecidos por las empresas. En la empresa estatal se subcontrataban los servicios de aseo y vigilancia y 40% de la digitación de los formularios. En la empresa de telecomunicaciones se subcontrataban los servicios de mensajería y la actividad de ventas. En la empresa de distribución de combustibles la vigilancia, mensajería, aseo y casino. En uno de los bancos habían sido externalizados los servicios de casino, limpieza, digitación y telefonía (desempeñados básicamente por mujeres), lo que significó la eliminación total de las trabajadoras adscritas a esas funciones del cuadro regular de personal de la empresa.

En todas las empresas de servicios se registró un aumento de la importancia atribuida a la gestión de la calidad. En algunos casos, eso significaba a penas una adhesión genérica a la «filosofía de la calidad total» que no se había concretado en programas de acción. En otras, se empezaba a avanzar en ese sentido.

### Áreas de discriminación

En ese capítulo se analizará la existencia de áreas de discriminación de la mujer al interior de las empresas, y el posible cambio experimentado en esa situación a partir de los procesos de cambio tecnológico y organizacional<sup>34</sup>.

En cinco de las ocho empresas consideradas, el acceso al empleo no constituía el principal elemento de

<sup>33</sup>En las empresas de confección, por ejemplo, había una suerte de CEP, que consistía en el control computarizado de la producción (volumen, problemas, fallas) por puesto de trabajo; el sistema se relacionaba a la forma de pago (tarifado o «por minuto») y no era realizado por los/as operadores/as, sino por «especialistas».

<sup>34</sup>En este análisis fueron consideradas ocho empresas, en su mayoría industriales (las que estaban siendo representadas por sindicalistas): las de textil/confección, dos de calzados, un laboratorio farmacéutico, un banco, y la estatal del sector servicios. Fueron consideradas seis áreas posibles de discriminación: (a) acceso al empleo; (b) acceso a puestos con mayor responsabilidad; (c) acceso a puestos más calificados; (d) acceso a puestos con mayor autonomía de decisión; (e) acceso a puestos mejor remunerados; (f) acceso a puestos con posibilidades de promoción.

<sup>35</sup>Hay que señalar que uno de los dos principales criterios de selección de las empresas participantes del Taller era el hecho de contar con un significativo porcentaje de mano de obra femenina en sus procesos productivos básicos, lo que permite suponer que deberían ser, en su mayoría, empresas donde la entrada de las mujeres al empleo fuera relativamente fácil.

<sup>36</sup>Según los contactos hechos por el gerente con los institutos técnicos de nivel medio por ocasión de la realización del Taller, la mitad de su población era femenina.

<sup>37</sup>Según el gerente, las principales razones por las cuales hasta el momento no habían existido mujeres en la producción eran: (i) falta de condiciones higiénicas (baños y duchas); (ii) necesidad de utilización de fuerza física (levantar pesos por sobre 50 kgs.) con la tecnología entonces existente; (iii) resistencia de los mandos medios. Las nuevas tecnologías a ser incorporadas eliminarían justamente la necesidad de utilización de fuerza física, lo que, según el gerente, posibilitaría la incorporación de mujeres a la producción.

discriminación de las mujeres, para quienes la oportunidad de acceder a un puesto vacante era básicamente la misma que la de los hombres. Eso sí sucedía en las otras tres (textil, Confección 1 y Banco 1)<sup>35</sup>.

No obstante esa relativa facilidad de acceso, incluso a ese nivel se pudo observar una serie de problemas de discriminación de la mujer. En algunas empresas (las de calzados), en circunstancias normales de oferta de mano de obra, los criterios gerenciales de contratación discriminaban a las mujeres, consideradas «más problemáticas» debido a los presuntos costos asociados a posibles embarazos, ausentismo por problemas domésticos, etc. La igualdad de oportunidades en la contratación ocurría principalmente en situaciones de gran demanda de mano de obra, donde características como el sexo y la edad perdían importancia relativa.

En otras (laboratorios farmacéuticos) las mujeres tenían más facilidad que los hombres para acceder al empleo, dado que existía una preferencia «natural» para contratar mujeres en la producción. Sin embargo, su entrada a las áreas administrativas (como la de ventas) era más difícil.

En la empresa gráfica se pretendía permitir, por primera vez, el acceso de mujeres a la producción por ocasión de la instalación (prevista) de una nueva planta, debido básicamente a dos razones: (i) una relativa escasez de mano de obra masculina en el mercado y una oferta de mano de obra femenina adecuadamente calificada<sup>36</sup>; (ii) la idea de que las mujeres tenían más sensibilidad para los detalles y la composición de colores, calidades importantes para lo que se requería en la empresa (producción de una gran variedad de envases flexibles), especialmente en el control de calidad, trabajo que, tendencialmente, debería ser realizado cada vez más directamente por los obreros de producción, en lugar de los inspectores de calidad<sup>37</sup>.

La discriminación hacia la mujer se manifestaba, sin embargo, en todas las demás áreas, en el conjunto de las empresas consideradas. Su oportunidad de acceso a puestos con mayor responsabilidad, más calificados, con mayor poder de decisión, mejor remunerados o con posibilidades de promoción era sistemáticamente inferior a la de los hombres, particularmente en las empresas industriales.

En esas el cambio tecnológico no había significado una mejora en la situación anteriormente existente. En general las mujeres no habían podido acceder a puestos de trabajo con características diferentes de aquellos que habían tradicionalmente ocupado. En la mayoría de los casos, sus oportunidades habían permanecido iguales que antes, o incluso se habían deteriorado.

En tres empresas, según las sindicalistas, la discriminación en relación al acceso al empleo se había acentuado a partir de los procesos de cambio tecnológico. En

Calzados 1, la introducción de maquinaria de alta tecnología en el corte del cuero había desplazado las mujeres que trabajaban en esa sección. Las habilidades y conocimientos específicos que a ellas se atribuían en las labores de aparato pasaron a ser menos importantes. La introducción de maquinaria programable significó la entrada de hombres a estos oficios, tradicionalmente ocupados por mujeres. En Confección 1 había ocurrido un proceso similar.

En la empresa textil se observó una agudización del problema, ya existente, de acceso de la mujer al empleo. A partir de la incorporación de la nueva maquinaria, la empresa pasó a contratar menos mujeres, lo que, como ya se ha señalado, provocó una disminución tanto del número absoluto de mujeres empleadas (en una coyuntura en que la empresa aumentaba su contingente total de personal) como de su participación relativa en ese total. Más que eso, se produjo un desplazamiento de la mujer de ciertas funciones: en las secciones de revisado y zurcido (donde tradicionalmente habían trabajado exclusivamente mujeres) y donde fue incorporada maquinaria automatizada («por donde la telas pasan prácticamente solas»), la empresa contrató hombres jóvenes para operarlas, en lugar de contratar mujeres o capacitar algunas de las antiguas revisadoras que hacían manualmente ese trabajo<sup>38</sup>.

El único caso de alteración positiva de las oportunidades para la mujer (acceso a una función más calificada, con mayor responsabilidad y mejor remunerada) se registró en Confección 1, donde fueron entrenadas operarias de línea para hacer el trabajo de control estadístico de calidad. Como ya se ha señalado, se trataba de una forma muy rudimentaria de control estadístico, que no era realizado por los obreros directos, sino por personal especializado, constituyéndose, en realidad, una forma más sofisticada de la tradicional inspección de calidad. Las operarias en ese caso asumían el trabajo de ayudantes de los jefes de sección (hombres), que eran los principales responsables por ese control.

Otro factor apuntado por las sindicalistas como forma de discriminación de las mujeres fue el trato dado a las operarias por las supervisoras que tendían a «proteger a los hombres» (no cambiarlos de sección o puesto de trabajo, darle trabajos mejor remunerados, etc.), por considerar que ellos necesitaban más el trabajo y el sueldo que las mujeres, debido al hecho de ser jefes del hogar<sup>39</sup>. Aquí se manifiesta la idea del hombre como proveedor exclusivo o principal, que, en muchos casos, no corresponde a la realidad<sup>40</sup>.

Por otro lado, en las dos empresas de servicios consideradas en este apartado, se observó una disminución de la discriminación de la mujer en casi todas las áreas.

En el contexto de la diversificación de servicios

<sup>38</sup> Según el sindicalista presente al Taller, los gerentes argumentaban que las mujeres se cansarían mucho al operar paradas las máquinas. Pero el sindicato no aceptaba ese argumento, por considerar que el trabajo manual de las revisadoras también era muy cansador, exigiendo también mucho esfuerzo físico, aunque de otro tipo (tirar las telas con los brazos).

<sup>39</sup> En el sistema de «pago a trato» el cambio de sección o la rotación entre puestos de trabajo en la misma sección puede significar una caída de rendimiento del/a trabajador/a (más entrenado/a en otro tipo de puesto o de tarea), y, por lo tanto, de su sueldo.

<sup>40</sup> Los datos del último censo de población en Chile indican que el 25% de los jefes de hogar (declarados) son mujeres. Según Arriagada (1994), habría que considerar, que, además, hay un porcentaje significativo de familias donde el aporte de la mujer es igual o superior al del hombre, no detectados por los censos de población y/o encuestas de hogar.

promovida en los bancos, por ejemplo (aspecto importante de su estrategia de competitividad), las mujeres habían podido acceder a una nueva función, mejor remunerada y más calificada: la de captadoras de créditos al consumidor. En puestos de relevancia, lo más destacado era la presencia femenina en las jefaturas de operación en seis sucursales de provincia de uno de los bancos, lo que significaba detener el control casi total de la parte administrativa de la agencia.

En la empresa estatal, el aumento de las oportunidades para la mujer en todos los aspectos considerados se relacionaba directamente con una política explícita de discriminación positiva adoptada por su dirección a partir de 1990.

## **Estructura ocupacional y segmentación de género**

### *Empresas industriales*

Se pudo observar una fuerte segmentación de género en la estructura ocupacional de las empresas industriales. En esas, la mano de obra femenina, que representaba la mayoría de los trabajadores de producción (con excepción de las empresas textil y gráfica), se concentraba principalmente en las ocupaciones manuales, respondiendo por más del 50% del empleo en esas funciones en todas las empresas, con excepción de la gráfica.

En segundo lugar, la participación femenina se concentraba en el trabajo de oficina, tradicional área de concentración ocupacional de las mujeres. En tercer lugar, en la operación de maquinaria. En las empresas de confección, calzados y en uno de los laboratorios farmacéuticos, más de la mitad de los operadores de maquinaria convencional eran mujeres<sup>41</sup>. Esa participación bajaba a menos de una cuarta parte en el otro laboratorio, en la empresa de alimentación, y inexistía en la gráfica y la metalmeccánica.

En cuarto lugar se destacaba la presencia femenina en la supervisión y en la inspección de calidad, o sea, en los escalones inferiores de la jerarquía de control de las empresas (mandos medios). En tres casos (Confección 1, Calzados 1 y Alimentación), la mayoría de los supervisores de la empresa eran mujeres. En general, el predominio de mujeres en los puestos de supervisión reflejaba una idea de la gerencia de que las mujeres tenían más autoridad sobre las otras mujeres, que constituían la amplia mayoría entre los trabajadores de producción. Por otro lado, este puesto era el máximo a que las mujeres podían acceder en la jerarquía de la empresa, y la promoción era difícil: las supervisoras o estaban desde hace mucho en sus puestos, o a él llegaban directamente desde afuera de la empresa.

A su vez la presencia femenina en la operación de maquinaria programable no dejaba de ser significativa en las empresas de confección y de calzados. Sin embargo,

<sup>41</sup> Nuevamente esto se relaciona al criterio mismo de selección de las empresas participantes del Taller, que tenía como objetivo explícito analizar la situación del trabajo femenino en sectores industriales tradicionalmente caracterizados por una significativa participación femenina en la producción.

era proporcionalmente bastante inferior al porcentaje de mujeres que operaba la maquinaria convencional. Otra vez aquí podría estarse manifestando una tendencia desfavorable para el empleo femenino, o en otras palabras, un **deterioro de la situación ocupacional de la mujer asociado a la modernización de la base técnica.**

Esa pérdida de posición de la mujer estaba asociada a dos fenómenos: (i) la entrada de nueva maquinaria en secciones clave del proceso productivo donde los puestos de trabajo (más calificados) ya eran ocupados principalmente por hombres; (ii) la entrada de hombres a áreas/ocupaciones tradicionalmente femeninas, a partir de la introducción de la nueva maquinaria. Por esas dos vías se reproducía, e incluso se reforzaba, la segmentación ocupacional de género en un sentido desfavorable a la mujer.

La presencia femenina en las demás ocupaciones era muy reducida. Entre los técnicos, la presencia de mujeres era significativa en apenas una empresa (Laboratorio 2). Sin embargo, las mayores rigideces a la entrada de la mujer se observaban en las áreas de mantenimiento, ingeniería y gerencia, casi en su totalidad ocupadas por mano de obra masculina.

Por otro lado, las posibilidades de ascenso o de movilidad ocupacional eran muy reducidas. Las mujeres se mantenían básicamente en las mismas funciones o puestos de trabajo a través de los cuales habían entrado a las empresas, pasando, como máximo, de aprendiz a titular de la misma función (Cuadro 5)<sup>42</sup>. La distribución relativa de hombres y mujeres en la estructura ocupacional no había sufrido alteraciones significativas a raíz del cambio tecnológico y organizacional<sup>43</sup>.

Sin embargo, fueron registrados algunos fenómenos significativos, que podrían estar indicando una tendencia. Entre ellos, el que más llama la atención es la incorporación de hombres a secciones y puestos de trabajo tradicionalmente ocupados exclusivamente por mujeres, por lo tanto posibles desplazamientos de mano de obra femenina (a partir del cambio técnico) de esos puestos de trabajo, configurando una masculinización de esos puestos de trabajo o lo que podríamos llamar de una **disminución «al revés» de la segmentación ocupacional de género**<sup>44</sup>. El movimiento contrario (entrada de mujeres a secciones o puestos de trabajo ocupados exclusiva o predominantemente por hombres), que podría significar una disminución de la segmentación ocupacional de género en un sentido favorable a la mujer, no fue observado en ninguna empresa industrial.

Los hombres habían entrado a las secciones de costura, overlock, revisión final y limpieza (empresa textil y de confecciones), así como en la sección de costura (aparado) de las empresas de calzados. En el laboratorio

<sup>42</sup> Algunas de las entrevistadas declararon trabajar en la misma máquina desde hacía 17, 20 años (empresas textil y de confección).

<sup>43</sup> La estructura ocupacional había variado ligeramente en la empresa textil y en una de confección, en las cuales había aumentado la participación femenina en las ocupaciones manuales y en la operación de maquinaria. En uno de los laboratorios había aumentado la proporción de mujeres en labores de inspección de calidad, oficinas, cargos técnicos y servicios. En general, no se verificaba una mayor presencia femenina en las ocupaciones más calificadas.

<sup>44</sup> Esto ha ocurrido en todas las empresas de calzado, textil y confecciones presentes al Taller, así como en un laboratorio y un banco.

<sup>45</sup>Anteriormente la «habilidad de seleccionar» era considerada un mérito de las mujeres.

farmacéutico entraron a las secciones de selección y empaque (preparación de las cajas para ser enviadas a los consumidores)<sup>45</sup>. El fenómeno contrario no había ocurrido, o sea, la entrada de mujeres a la «cocina» de la empresa, vale decir, a las etapas donde ocurre el procesamiento de los productos (y donde está ubicada la gran parte de la maquinaria existente). La gerencia argumentaba la necesidad de utilización de fuerza física (cargar peso), como impedimento para la presencia de mujeres en esas secciones. En uno de los bancos fueron incorporados hombres a la digitación, como resultado de la introducción de un nuevo turno de trabajo.

El único argumento gerencial de justificación de esa política era la presunta dificultad de la mano de obra femenina existente en las empresas (en general con antigüedad, y por lo tanto, de mayor edad) en acompañar la intensificación de los ritmos de trabajo ocurrido a partir de la introducción de la nueva maquinaria.

Las/os sindicalistas presentes al Taller, sin embargo, contestaban ese argumento, afirmando que incluso, en muchos casos, la mano de obra masculina recientemente contratada no había correspondido a las expectativas de mayor rendimiento formuladas por las empresas. Las obreras con mayor experiencia seguían haciendo el trabajo con más rapidez y eficiencia que los nuevos contratados. Denunciaron, además, que, en muchos casos las operarias eran presionadas por la gerencia a renunciar, con indemnizaciones menores a las que tenían derecho.

En muchos casos, la gerencia consideraba también que los hombres «crean menos problema» (no se embarazan, presentan menor ausentismo debido a problemas familiares). Según las sindicalistas, eso no era cierto, y la propia gerencia estaba empezando a darse cuenta: los hombres también faltan, especialmente los días lunes, debido a resacas, lesiones deportivas, etc. Además, aguantaban menos que las mujeres el intenso ritmo de trabajo: se cansaban más, resistían menos a la presión. Debido a eso, pese a la protección de las jefas o supervisoras, «ya son muchos los que se han marchado»<sup>46</sup>.

<sup>46</sup>Según la representante de uno de los bancos, algo parecido pasaba con el trabajo de digitación. Al inicio, ese era un trabajo desempeñado casi exclusivamente por hombres. Las empresas preferían contratarlos por los mismos motivos señalados por la sindicalista de la empresa de confección, «hasta darse cuenta de que las mujeres son más rápidas que los hombres en ese tipo de trabajo».

### *Empresas de servicios*

La distribución de las mujeres por la estructura ocupacional de las empresas de servicios era un poco más equilibrada. En los bancos estas se concentraban en las funciones de digitación, ventas (captadoras) y secretarías. La presencia femenina en las profesiones más calificadas, en especial en los cargos de ingeniería y gerencia era mayor que en las empresas industriales, aunque seguía siendo porcentualmente mucho menor que los hombres (menos del 25%, en todos los casos).

**Cuadro 5 - Concentración Ocupacional y Puesto  
Típico de Entrada**

<b>Principales Ocupaciones</b>	<b>Puestos de Entrada</b>
<b>Textil:</b> Zurcidoras Revisoras Zurcidora o revisadora	Ayudante de revisadora Ayudante de zurcidora
<b>Confecciones:</b> Planchadoras manuales Maquinistas Administrativas Servicios	Trabajos manuales Aprendiz de maquinista Maquinista Revisoras
<b>Metalmecánica:</b> Armadoras de encendedor	El mismo
<b>Calzados:</b> Aparadoras Oficinas Embaladora Costura Trabajo manual	Aparadora Costura Embaladora Trabajo manual
<b>Laboratorios:</b> Envasadora Etiquetadora Oficina Casino	Ayudante de línea Asistente comercial
<b>Gráfica:</b> Secretarías Administrativas Técnicas	Secretarías Técnicas Telefonistas <u>a/</u>
<b>Bancos:</b> Captadoras Secretarías Cajeras Digitadoras <u>a/</u> Atención al público <u>b/</u>	Captadoras Secretarías
<b>Telecomunicaciones:</b> Asistente internacional Vendedora Secretaría	Asistente internacional Secretaría
<b>Tesorería:</b> Digitadoras Repcionistas	Oficiales administrativas Repcionistas
<b>Distribución de combustibles:</b> Secretarías ejecutivas bilingüe Supervisoras Analistas asistentes	Secretarías ejecutivas bilingüe Analista contable

a/ Subcontratadas

b/ Ayudantes de ejecutivos de cuentas

En la empresa de telecomunicaciones las mujeres estaban concentradas en las ocupaciones de operadoras internacionales y secretarías, habiendo sido recientemente incorporadas al área de venta de servicios. Aunque no hubiera ninguna área de la empresa donde ellas estuvieran ausentes, su presencia era proporcionalmente mucho menor en el mantenimiento, contabilidad, ingeniería de proceso, jefaturas (de departamentos y de sección) y alta gerencia.

El trabajo de contabilidad había sido hasta muy recientemente considerado eminentemente masculino; recién se había nombrado una tesorera por presión de la gerente de recursos humanos. Otra área de muy difícil acceso era la operación de las antenas de satélite en terreno. Según los encargados, no era posible emplear mujeres porque no había dormitorios ni baños separados. Recientemente habían sido contratadas tres ingenieras como resultado de tres factores: a) una escasez de ingenieros electrónicos en el mercado de trabajo; b) una mayor oferta de mano de obra femenina en esa profesión; c) el especial empeño de la gerente de recursos humanos en abrir espacio para la contratación de mujeres en esa área.

El cambio técnico introducido ampliaba la necesidad de ese tipo de personal, y por lo tanto, debido a las características del mercado de trabajo señaladas, impactaba favorablemente sobre las oportunidades de trabajo para la mujer en ocupaciones de mayor contenido técnico. A eso se sumaba otro factor no menos importante, cual sea, el cambio de política implementada por el Departamento de Recursos Humanos, a partir de la actuación de una gerente, especialmente comprometida con la promoción del empleo femenino.

En la empresa de distribución de combustibles las mujeres se concentraban en las funciones de secretaria, y, más recientemente, también en la atención a los clientes y en la ingeniería de proyecto. La presencia femenina era muy reducida en la gerencia de primera línea y en el área de ventas, donde predominaban los ingenieros mecánicos o eléctricos.

En la empresa estatal, las mujeres se concentraban en la digitación, que seguía siendo un trabajo mal pagado y muy intensivo, a pesar de la introducción reciente de pausas programadas y de ejercicios de relajación (yoga) durante la jornada de trabajo. La presencia femenina era casi inexistente en la ingeniería de planificación y en la manutención de equipo computacional, debido a la necesidad de estar disponible para emergencias las 24 horas del día.

Por otro lado, se observaba un aumento de la presencia femenina en las jefaturas y en el área de ingeniería de estudios y desarrollo, y en puestos gerenciales en general, debido una política explícita de discriminación

positiva que había sido recientemente implantada por su Dirección General. La contratación de mujeres en funciones de gerencia estaba también relacionada a una escasez de oferta de mano de obra masculina en el mercado para los puestos altos de la administración pública, dado los bajos sueldos ahí practicados. Por esta misma razón se observaba una alta rotación en esos puestos, generando, para la empresa, altos costos de inversión en capacitación. Las mujeres estaban más dispuestas a ocupar esas funciones a cambio de sueldos más bajos (rechazados por los hombres con el mismo nivel de calificación), debido, según el gerente, a la mayor valoración por ellas atribuida a la estabilidad en el trabajo y a los horarios fijos y claros ofrecidos por la administración pública.

En uno de los bancos había surgido una nueva ocupación, con importante presencia femenina (captadoras). Las mujeres habían, además, accedido a ocupaciones donde antes no estaban presentes (ingeniero de sistemas, programadoras y contadoras-auditoras). Por otro lado, habían sido eliminadas de los cuadros regulares de la empresa, a través del sistema de subcontratación (tercerización), dos ocupaciones ejercidas en su totalidad por mujeres (digitadoras y telefonistas), y otras dos (aseo y casino) en las cuales eran la mayoría.

En síntesis, se pudo observar una mejora de las oportunidades ocupacionales para las mujeres, que se manifestaba en una mayor presencia femenina en funciones más calificadas, incluyendo las técnicas (ingenieriles) y de gerencia. No obstante, los cargos más altos en la estructura jerárquica seguían estando dominados por hombres y las mujeres seguían siendo la mayoría en las ocupaciones de mayor intensidad, repetitivas y estresantes, como, por ejemplo, la digitación.

Esa mejora relativa puede ser explicada fundamentalmente por dos razones: (i) una situación coyuntural del mercado de trabajo (escasez relativa de mano de obra masculina en esas funciones y mayor oferta de mano de obra femenina); (ii) a la orientación particular de algunas gerencias de recursos humanos especialmente preocupadas con la apertura de mayores oportunidades para la mano de obra femenina.

Se registraba también una mayor movilidad ocupacional de las mujeres, dándose casos de presencia femenina en funciones anteriormente ocupadas exclusivamente por hombres. También en ese caso (en especial en la empresa de telecomunicaciones) esa entrada se debió a una intermediación directa de la Gerencia de Recursos Humanos<sup>47</sup>.

En dos casos fueron totalmente eliminadas del cuadro de personal regular de las empresas funciones ejercidas exclusivamente por mujeres: las digitadoras y

<sup>47</sup> Ese esfuerzo tuvo que enfrentarse con una serie de dificultades, entre ellas la resistencia de otras gerencias.

telefonistas de uno de los bancos, y las trabajadoras encargadas del aseo en la empresa estatal. En ambos casos, esas funciones habían sido externalizadas. En la empresa estatal, las mujeres que dejaron de ocupar esos puestos fueron reabsorbidas en ocupaciones de mayor calificación (estafetas), previa capacitación. En el banco, la subcontratación significó una precarización de las condiciones de trabajo.

## Condiciones de trabajo, salarios y capacitación

En general las mujeres trabajaban en condiciones peores que los hombres<sup>48</sup>. Las principales desventajas se manifestaban en los siguientes ítemes (por orden): a) enfermedades profesionales; b) ritmo de trabajo y salarios; c) esfuerzo mental y condiciones de higiene.

Del conjunto de variables relacionadas con las condiciones de trabajo, la relativa a las enfermedades laborales era la que presentaba mayor diferencia según el género. En todos los casos, las trabajadoras señalaron que las enfermedades eran más frecuentes entre las mujeres que entre los hombres.

Las principales enfermedades registradas fueron: a) en las empresas textil y de confección: problemas a la columna, estrés y depresión<sup>49</sup>; en la confección estaban también apareciendo casos de tendinitis, asociados a los intensos ritmos de trabajo y a la insuficiencia de los intervalos de descanso, a su vez asociados al sistema de pago (a trato); b) en las empresas de calzado: estrés, hipertensión, tendinitis, lumbago, quistes sebáceos en las manos y brazos; c) en los laboratorios farmacéuticos: tendinitis y problemas a la columna; d) en las empresas de servicios: enfermedades respiratorias, musculares, nerviosas, tendinitis (entre las digitadoras)<sup>50</sup>.

La tendinitis era el principal denominador común, y estaba, así como las demás enfermedades señaladas, directamente relacionada con las características de los puestos de trabajo en que se concentraban las mujeres: tareas repetitivas, de alta exigencia respecto al rendimiento por minuto, ritmos acelerados de trabajo y alta intensidad de manipulación.

El caso más claro de incremento en los ritmos y la intensidad de trabajo se registró en una de las empresas de confección, debido a la nueva organización del trabajo introducida (fragmentación de las tareas y sistema de pago «por minuto»), que había significado más desgaste físico y mental, además de una rebaja salarial, ya que, para mantener los antiguos niveles de salario, había que trabajar más rápido y/o más horas extras.

Los ritmos intensos de trabajo significaban también un mayor esfuerzo físico en las empresas de confección y un mayor esfuerzo mental en todas las empresas (con

<sup>48</sup> Análisis basado en la situación de 10 empresas, en su mayoría industriales: las tres empresas de textil/confección, dos de calzados, un laboratorio, la metalmecánica, la de alimentación, un banco y la estatal.

<sup>49</sup> Existía gran preocupación (entre las sindicalistas y incluso entre algunas gerencias) por el alto grado de frecuencia de estas patologías.

<sup>50</sup> En uno de los bancos una trabajadora fue jubilada a los 25 años de edad por ese motivo.

excepción del laboratorio farmacéutico). El mayor esfuerzo mental se relacionaba también con las labores repetitivas y rutinarias que generalmente caracterizan los oficios donde se concentraban las mujeres.

Las condiciones de higiene eran peores para las mujeres en comparación a los hombres en algunas empresas (textil, confección y metalmeccánica). Los problemas más señalados fueron: (i) número de baños proporcionalmente menor; (ii) temperatura inadecuada<sup>51</sup>; (iii) problemas de *layout* y temperatura (mucho calor) a partir de la introducción de nueva maquinaria (alta densidad de máquinas por metro cuadrado dificultando el desplazamiento de las trabajadoras).

Con relación al grado de autonomía en la realización del trabajo y a la extensión de la jornada, no se observaron grandes diferencias entre la situación de hombres y mujeres.

El único aspecto en que la situación de las mujeres fue descrita como mejor que la de los hombres, se refería al grado de exposición a accidentes de trabajo. La frecuencia de accidentes entre las mujeres era menor en empresas donde éstas se concentraban en ocupaciones manuales y no estaban en contacto con la maquinaria (textil).

Por último, fueron relatados casos de asedio sexual por parte de los jefes en algunas empresas (Banco 1, Textil y Confección 2). Para enfrentar esta situación se estaban realizando campañas preventivas a través del diario mural, con resultados positivos.

En general, no se observó mejoramiento en las condiciones de trabajo a partir de la incorporación de cambio técnico y organizacional. Al contrario, encontramos varias referencias a efectos negativos:

a) aumento del esfuerzo físico asociado a la intensificación de los ritmos de trabajo;

b) mayor esfuerzo mental derivado de la incorporación de cambio técnico (más exigencia de concentración y mayor rendimiento por tarea). En la mayor parte de los casos, la nueva maquinaria posibilitaba el aumento de la velocidad del proceso productivo. Cuando esto no estaba asociado a pausas, o a rutinas de rotación, el esfuerzo mental era mayor. Lo anterior está en directa relación con el gran porcentaje de enfermedades tensionales que afectaban a las mujeres, principalmente en las empresas de confección y calzado;

c) en las empresas industriales las mujeres siempre han tenido escasa autonomía en la realización de su trabajo y eso no había cambiado; a su vez en las de servicios, la autonomía aumentó en algunos segmentos de la mano de obra femenina a raíz de los cambios organizacionales introducidos;

d) aumento de las enfermedades del trabajo, principalmente estrés, hipertensión y tendinitis.

Como impacto positivo más relevante del cambio organizacional se destacaba la reducción de enfermedades

<sup>51</sup> En la empresa textil, en la sección donde trabajaban las mujeres hacía mucho calor en el verano y mucho frío en el invierno. No había ningún tipo de calefacción, mientras sí la había en las áreas donde trabajaban los hombres.

profesionales a partir de la introducción de rotación de tareas en los laboratorios farmacéuticos. En dos empresas los accidentes de trabajo habían disminuido en función de los cambios introducidos (Confección 1 y Laboratorio 1).

La fuerte segmentación ocupacional de las mujeres en las empresas industriales las situaba en condiciones de salarios desventajosas respecto a los hombres, con excepción de las empresas de confección, donde ganaban más que los hombres cuando trabajan en máquinas similares, debido a su mayor rapidez. Ocurría también una concentración de mujeres en funciones más calificadas (costura y overlock) lo que hacía con que sus sueldos fueran, en promedio, superiores a los de los hombres.

En la mayoría de los casos, el cambio tecnológico no había alterado el perfil salarial de la mano de obra femenina. En dos casos (Confección 1 y Banco 1) aumentó el porcentaje de mujeres en las categorías más altas de la escala salarial y en otros dos (Calzados 1 y Laboratorio 1) ocurrió lo contrario. En las empresas del sector textil/confección, la manutención o la mejoría de los niveles salariales solamente fue posible con mayor esfuerzo y desgaste de las trabajadoras (ritmo, intensidad, horas extras). Por otro lado, en uno de los bancos, la mejoría salarial no estaba relacionada a un mayor desgaste, sino a la ampliación de las posibilidades de capacitación y de promoción, y a una mayor permeabilidad de la estructura ocupacional (posibilidad de entrar a nuevas ocupaciones o funciones).

En la mayoría de las empresas industriales consideradas no había programas de capacitación para los puestos ocupados por mujeres. Cuando existentes, estos programas estaban dirigidos a las áreas administrativas, los niveles jerárquicos superiores y los puestos más calificados. En estos casos, los principales problemas apuntados por las mujeres eran la incompatibilidad de horario de los cursos con las labores domésticas, y la insuficiencia de sus niveles de calificación y/o escolaridad para acompañar adecuadamente los programas ofrecidos.

Las mujeres valoraban la capacitación como un instrumento de promoción en el trabajo, y expresaban un alto grado de frustración por no poder acceder a oportunidades de perfeccionamiento.

En los niveles de mayor jerarquía o de más calificación, en general la capacitación estaba asociada contractualmente a ciertos beneficios, expresando la preocupación de la empresa en crear mecanismos para asegurar la permanencia de las personas entrenadas.

En algunos casos se ofrecía capacitación a las mujeres con contenidos extra laborales (peluquería, cocina, etc.). En otros, se ofrecía cursos de computación (para personal de oficina), recursos humanos y relaciones humanas (para gerentes y supervisores). Las operarias de

producción tenían mucho interés en capacitarse en temas técnicos relacionados con su trabajo (como cursos de molde en las empresas de confección), pero en general la gerencia no los ofrecía, argumentando que ellos no correspondían a necesidades de la empresa. En uno de los laboratorios farmacéuticos, la capacitación existente se limitaba básicamente a elementos de seguridad en el trabajo (prevención de accidentes y enfermedades) y a entrenamiento para participación en círculos de calidad.

En la empresa gráfica la capacitación tenía lugar fuera de la jornada de trabajo. Según la gerencia las mujeres (que trabajaban en los sectores administrativos) no demostraban gran interés en los cursos, aun cuando existieran posibilidades reales de promoción o aumento salarial. El gerente consideraba que la cuestión de cómo asistir a los cursos fuera de la jornada de trabajo no era un problema de la empresa, sino de las(os) trabajadoras(es), y que la falta de interés de esas se relacionaba al hecho de que, según él, su ingreso era complementario al de los hombres.

Según las sindicalistas, en general las mujeres estaban más dispuestas a trabajar horas extra que a asistir a cursos fuera de la jornada. En los dos casos se sacrificaban horas de convivencia familiar, pero la diferencia es que los beneficios de la capacitación eran inseguros y en general a mediano plazo, en tanto las horas extra significaban directa e inmediatamente más sueldo.

En las empresas de servicios, a su vez, los programas de capacitación eran ofrecidos a una cantidad mayor de trabajadores y mejor distribuidos por la estructura ocupacional.

La capacitación era un instrumento importante de promoción ocupacional dentro de las empresas, y no se observó discriminación explícita en el acceso de las mujeres a los programas existentes. Su contenido en general no difería significativamente para hombres y mujeres. Sin embargo, en la empresa de telecomunicaciones las mujeres participaban de los programas en una proporción ligeramente menor. Las jefaturas «... se resisten a que el trabajador salga de su puesto para asistir a los cursos, porque siempre está el argumento de que hay trabajos urgentes que hacer» (gerente)<sup>52</sup>.

El Banco 1 había creado recientemente, resultado de un proceso de negociación colectiva, un Instituto de Capacitación que permitía dar formación a todas sus unidades. Además de eso, la dirección facilitaba a sus empleados el estudio fuera de la empresa (en institutos de formación profesional y universidades). No se observó discriminación en el acceso de las mujeres a los cursos, muchos de los cuales se desarrollaban durante la jornada de trabajo.

En el Banco 2 la capacitación tenía carácter

<sup>52</sup> Esto sugiere que las mujeres estaban ubicadas en puestos sometidos a un control más rígido por parte de las jefaturas.

obligatorio, orientada según las necesidades de la compañía. La política era la misma para hombres y mujeres (pero no había datos disponibles sobre la proporción real de hombres y mujeres en los programas de capacitación). Los cursos se realizaban parcialmente durante la jornada y el horario de almuerzo. Habían sido creados programas especiales de capacitación para las mujeres (sin carácter de obligatoriedad) en los fines de semana, sin resultados satisfactorios, debido a la falta de tiempo para asistirlos.

El déficit de muchos años existente en la empresa estatal en términos de capacitación empezó a ser enfrentado por una política activa, donde no sólo se impartían contenidos técnicos (sobre todo referente al manejo computacional), sino otros, relativos al proceso de modernización organizacional de la empresa, a través de diversas formas de entrenamiento para enfrentar el cambio (relaciones personales, técnicas de relajación para puestos estresantes, etc.). Los cursos tenían lugar dentro de la jornada de trabajo. La política de discriminación positiva hacia las mujeres se manifestaba también en esta área, con el objetivo de corregir una situación anterior inequitativa.

En síntesis, se puede decir que:

a) existía una significativa diferencia entre los políticas de capacitación de las empresas industriales y las de servicio;

b) en esas últimas, el cambio técnico incidió significativamente en los contenidos y en la extensión de la capacitación;

c) la fuerte segmentación de género existente en las empresas industriales condicionaba negativamente el acceso de las mujeres a la capacitación;

d) en las empresas donde existían planes de capacitación y programas dirigidos hacia todos los puestos de trabajo, igualmente se presentaban situaciones de desventaja para el acceso de la mujer a la capacitación debido a los horarios incompatibles con la doble jornada;

e) la capacitación puede ser pensada como un elemento importante para disminuir a mediano plazo la segmentación de género existente en las empresas, ya que está asociada a la posibilidad de incorporación de las mujeres a puestos de mayor calificación técnica.

### **Una política de recursos humanos para la mano de obra femenina?**

El objetivo de este apartado es analizar el tipo de acciones o políticas específicas desarrolladas en las empresas, orientadas a la mano de obra femenina<sup>53</sup>. Los programas aplicados por las empresas fueron divididos en tres grupos, según su frecuencia de aplicación. En el 1<sup>er</sup> grupo (programas aplicados por cinco empresas) aparecen: acciones para aumentar el reclutamiento de

<sup>53</sup>Datos referentes a seis empresas (las que estaban representadas por los gerentes): tres industriales (Calzados 3, Gráfica y Laboratorio 2) y tres de servicios (Telecomunicaciones, Combustibles y Estatal). Se preguntó sobre la existencia de medidas para: a) aumentar el reclutamiento de mujeres; b) aumentarla participación de la mujeres en programas de capacitación; c) favorecer la promoción de mujeres a cargos de mayor responsabilidad jerárquica o mejor remunerados; d) horario flexible; e) trabajo a tiempo parcial; f) licencia para hombres y/o mujeres en caso de enfermedad de hijos; g) licencia para hombres en caso de nacimiento de hijos; h) guardería infantil.

mujeres; acciones para favorecer el acceso de las mujeres a puestos de trabajo mejor remunerados; servicios de guardería infantil y licencia para hombres en caso de nacimiento de hijos. En un segundo grupo (programas aplicados por cuatro empresas) están: acciones para aumentar la capacitación de mujeres y acciones para favorecer el acceso de las mujeres a puestos de mayor jerarquía. En tercer lugar, licencia para mujeres en caso de enfermedad de hijos (tres empresas). Por otro lado, las políticas menos frecuentes (existentes solamente en una empresa) eran: horario flexible, trabajo a tiempo parcial y licencia para hombres en caso de enfermedad de los hijos.

No se observaron diferencias significativas entre las empresas industriales y las de servicios respecto a la cantidad de programas aplicados. En total, los tres establecimientos industriales habían aplicado 16 medidas y los tres de servicios 18 (véase Cuadro 6)<sup>54</sup>.

Utilizando una clasificación elaborada en estudio anterior (Abramo, 1993) - (i) programas relacionados a la articulación entre la vida doméstica y la vida laboral; y (ii) programas relacionados a la vida laboral *strictu sensu* de la mujer -, se podía observar un ligero predominio de acciones del segundo tipo (18) por sobre aquellas del primer tipo (14).

Los resultados de la aplicación de los programas habían sido en su mayoría satisfactorios, según los gerentes presentes al Taller. Las principales dificultades se presentaban en las acciones para favorecer la promoción de la mujer a cargos de mayor responsabilidad jerárquica, debido, según los gerentes, a: (i) resistencias de ejecutivos hombres y de mandos medios en aceptar la presencia femenina en cargos altos; (ii) existencia, en algunas empresas, de áreas consideradas exclusivamente masculinas («típicas de hombres») tales como contabilidad y estación terrestre de satélites.

También se preguntó sobre qué tipo de programas relativos al empleo femenino eran considerados por los gerentes como factibles de aplicación en los tres años siguientes. Los programas nombrados fueron (Cuadro 6): a) medidas relacionadas al reclutamiento de la mano de obra femenina: incorporación de mujeres a la producción; b) acciones facilitadoras de la promoción interna, incluyendo medidas de discriminación positiva y plan de desarrollo de mujeres gerentes; c) capacitación; d) medidas relativas a la flexibilización de la jornada de trabajo: horario flexible; e) medidas relativas a la mejora de las condiciones de trabajo: introducción de pausas en las líneas de producción.

<sup>54</sup> La empresa que aplicaba mayor número de programas era la de telecomunicaciones y la que aplicaba menos era la de distribución de combustibles. La empresa de telecomunicaciones aplicaba todos los programas menos el de horario flexible. Tenía también una política especial para las operadoras de tráfico internacional, permitiéndoles trabajar media jornada en los fines de semana con el objetivo de aumentar el tiempo disponible para atender a las necesidades domésticas. Había creado, además, un programa especial de vacaciones de verano para los hijos de todos los trabajadores. La política de discriminación positiva aplicada por la empresa estatal incluía el objetivo de aumentar el reclutamiento de mujeres, lo que no siempre se lograba debido a la falta de oferta adecuada en el mercado de trabajo para determinados puestos.

**Cuadro 6 - Medidas Relativas a la Fuerza de Trabajo Femenina**

	Calzados 3	Gráfica	Laboratorio 2	Banco 2	Telecomunicaciones	Distribución de combustibles	Estatal	Total
Aumentar reclutamiento	X	X	X		X		X	5
Aumentar capacitación	X		X		X	X		4
Favorecer acceso a puestos de trabajo mejor remunerados	X	X	X		X	X		5
Favorecer acceso a cargos de mayor jerarquía		X			X	X	X	4
Horario flexible					X		X	1
Trabajo a tiempo parcial					X			1
Guardería infantil	X		X	X	X		X	5
Licencia para mujeres en caso de enfermedad de hijos	X	X			X			3
Licencia para hombres en caso de enfermedad de hijos					X			1
Licencia para hombres en caso de nacimiento de hijos	X	X	X	X	X			5
<b>Total</b>	<b>6</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>2</b>	<b>9</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	

## Cuadro 7 - Programas Factibles de ser Aplicados en los Proximos Tres Años

Empresas	Programas
Calzados 3	Cursos de peluquería y cocina
Gráfica	Incorporación de mujeres en la producción Construcción de duchas y baños de cuados
Laboratorio 2	Pausa de descanso en las líneas de envasado Horario flexible en las áreas comerciales Trabajo compartido parcial
Telecomunicaciones	Reforzar mecanismos de promoción (puestos altos) Capacitación más especializada
Distribución de combustibles	Plan de desarrollo de mujeres gerentes Mayores promociones de acuerdo al desempeño Promoción de secretarías a asistentes ejecutivas
Estatal	Discriminación positiva en el reclutamiento y promoción Horario flexible (informal)

Como se puede observar, los programas que las empresas pretendían implantar eran modestos. La mayoría de ellos se concentraba en las empresas de servicios, y se referían principalmente a medidas para favorecer la promoción interna de las mujeres a puestos de mayor jerarquía<sup>55</sup>. Apenas una empresa (la gráfica, que hasta entonces no contaba con mujeres en la producción) pretendía aumentar el reclutamiento de mujeres en el futuro próximo.

### Estrategias sindicales

El objetivo de este apartado es: (i) analizar la existencia de demandas específicas referentes al trabajo de la mujer entre las trabajadoras de las empresas consideradas; (ii) verificar cómo esas demandas han sido trabajadas por los sindicatos; (iii) discutir las motivaciones de las mujeres para participar en la actividad sindical y en la negociación colectiva; y (iv) determinar los factores que inhiben esta participación<sup>56</sup>.

Se registraron pocas demandas relacionadas a la promoción del empleo femenino, tales como aumento de las oportunidades de acceso y promoción. Sin embargo, se registraron algunas experiencias de movilización, con distintos resultados (véase Cuadro 8). En uno de los bancos, por ejemplo, en 1991, la gerencia pretendía promover una racionalización en la planta de funcionarios que incluiría el despido de 300 trabajadores; sin embargo, por la vía del diálogo entre gerencia y sindicato se fueron solucionando los problemas de costos y solamente diez

<sup>55</sup> Esas iniciativas coincidían con la presencia de mujeres en el puesto de Gerencia de Recursos Humanos (empresas de telecomunicaciones y de distribución de combustibles).

<sup>56</sup> Información referente a las siguientes empresas: textil, Confección 1 y 2, Calzados 1 y 2, Laboratorio 1, Banco 1 y Estatal.

personas fueron despedidas, habiendo sido varias otras reubicadas en distintas funciones en la empresa. A partir de este conflicto, que evidenció la necesidad de capacitar a los trabajadores para facilitar su reubicación cuando necesario, se creó el Instituto de Capacitación del banco. Por otro lado, en la empresa de alimentación, el sindicato solicitó a la gerencia permitir el acceso de las mujeres a puestos de trabajo más calificados, ya que éstas se concentraban principalmente en labores de empaque y aseo. El resultado fue negativo.

Entre los temas considerados más importantes por las mujeres está el salarial, que, en general, en todas las empresas, era priorizado en las negociaciones. Sin embargo, los resultados de esas negociaciones eran limitados. Según las sindicalistas presentes al Taller, el problema de los bajos salarios de la mayoría de la mano de obra femenina, causado por su concentración en los puestos de menor calificación (en la base de la estructura ocupacional), no era tomado en cuenta, en la mayor parte de los casos, por la dirigencia sindical masculina. Las demandas salariales de las mujeres ganaban fuerza sólo en las empresas donde las mujeres eran mayoría y tenían presencia significativa en la dirección del sindicato.

Sin embargo, se pudieran registrar algunas experiencias de lucha en torno al tema, con resultados diversos. En la empresa textil, por sugerencia del sindicato, las mujeres (revisoras y zurcidoras) bajaron sus niveles de producción para presionar por mejores salarios. Ante ello, el empresario les cortó las horas extra. En una de las empresas de confección, la demanda principal del sindicato era el cambio en el «sistema de minutaje». En la época de la realización del Taller, el sindicato y la gerencia habían acordado una «marcha blanca», al término de la cual se evaluaría si el nuevo sistema había tenido o no un impacto negativo sobre los salarios. Si eso fuera constatado, el «minutaje» podría ser redefinido. El empresario declaraba estar dispuesto a cambiar «el precio del minuto», pero no el sistema en sí mismo. Según él, no se podría volver a la tarifa anterior, **«porque ahora el trabajo vale menos** y no se puede pagar por una parte del trabajo lo que antes era el precio del trabajo entero». El sindicato consideraba el sistema muy perjudicial para los trabajadores, e incluso desconfiaba que el cronometraje no estaba bien hecho. Solicitó la capacitación de algunas operarias para hacer ese trabajo, con el objetivo de tener algún control sobre la «toma del minuto», lo que fue rechazado por el dueño de la empresa.

Solamente en tres empresas se registraron demandas relacionadas con la capacitación de las trabajadoras. En una de ellas (alimentación) se solicitó capacitación para prevenir y atenuar los casos de tendinitis. Los resultados fueron parcialmente positivos y se introdujo la rotación de tareas. En otra (Calzados 2) el sindicato consideraba la

capacitación una vía de apertura de oportunidades hacia nuevos puestos de trabajo (la estructura ocupacional existente era considerada demasiado rígida). En la empresa textil, la demanda sindical de capacitación para las trabajadoras no fue atendida por la empresa.

Las principales reivindicaciones relacionadas con las condiciones de trabajo se referían a:

a) la intensidad de los ritmos de trabajo en las ocupaciones donde se concentraban mujeres<sup>57</sup>;

b) las condiciones ambientales<sup>58</sup>;

c) en la empresa textil los trabajadores lograron el despido de un jefe, a partir de un caso comprobado de asedio sexual a una trabajadora;

d) flexibilidad de la jornada: en Confección 2 se logró dos días de permiso para el padre en caso de nacimiento del hijo, a través de la negociación colectiva, y antes de que se convirtiera en ley (un día); la demanda era de tres días. En el Banco 1 se logró un permiso administrativo de tres días al año para realizar gestiones de índole familiar, ya que las mujeres solían utilizar muchos días de sus vacaciones para llevar los hijos al médico; lograron, además, permiso automático para hacerlo hasta que el niño cumpla dos años. En la empresa estatal las trabajadoras tienen mayor flexibilidad en los horarios para atender a los hijos en caso de enfermedad;

e) guarderías infantiles y salas cunas: esa demanda es una de las más sentidas por las mujeres trabajadoras. Las principales reivindicaciones (atendidas en algunos casos - véase Cuadro 8) eran: mejoramiento de las salas cunas existentes; en su ausencia, bonos para el pago de salas cuna y jardines infantiles; alargamiento del horario de lactancia permitido por ley (una hora al día durante un año).

En la mayor parte de las empresas el Sindicato tenía grandes dificultad para acceder a la información referente a su desempeño (balances, proyectos de inversión, etc.), negociando, en consecuencia, con escasos antecedentes. No obstante ser señalado como un problema importante, el tema de la participación había sido objeto de negociación en sólo un caso.

En síntesis, se puede decir que las demandas relacionadas con el salario y las condiciones de trabajo eran aquellas planteadas con más frecuencia por las mujeres. Las demandas relacionadas con el empleo, contenidos del trabajo y capacitación, eran casi inexistentes. Las demás aparecían en forma muy aislada, y eran negociadas con mucha dificultad.

### **Participación de la mujer en la actividad sindical**

En la mayor parte de las empresas las mujeres participaban activamente en los procesos de negociación colectiva, motivadas principalmente por el tema salarial. Sin

<sup>57</sup> En la empresa de alimentación y en los laboratorios se introdujo rotación de tareas con el objeto de reducir los efectos negativos de la intensificación del trabajo sobre la salud de los/as trabajadores/as.

<sup>58</sup> Los resultados aquí fueron parcialmente positivos. En uno de los laboratorios se acordó entregar un bono de gratificación y dos mudas de ropa interior al año, por efectos del polvillo que se desprendía del proceso productivo. En la empresa textil el sindicato había reclamado, sin éxito, la solución del problema de falta de calefacción en invierno en la sección donde trabajaban las mujeres. En Calzados 2 se obtuvo, a través de negociación, mejoramiento de los baños, además de calefacción y aireación para la sección donde se concentraban las mujeres.

embargo, su presencia era significativamente más reducida al considerarse el cotidiano de la actividad sindical.

El principal factor de inhibición de la participación de las mujeres en la actividad sindical era la falta de tiempo debido a la doble jornada (trabajo + labores domésticas). Sin embargo, se registraron también varios otros problemas:

a) escasa motivación debido al estilo predominante entre la dirigencia sindical masculina (considerado cupular, con escasa renovación y altamente politizado);

b) el sistema salarial (pago a trato) existente en la mayoría de las empresas del área textil/confección calzados (que implica en dejar de ganar el pago equivalente a las horas de trabajo destinadas a la actividad sindical);

c) dificultad de incluir demandas específicas referidas a la situación de la mujer trabajadora en los pliegos sindicales. Las trabajadoras planteaban que ese tipo de demanda sólo es debidamente considerado cuando el sindicato es dirigido, al menos en parte, por mujeres, y que, en general, la dirigencia masculina no se hacía cargo de los problemas de la mujer en el trabajo.

En la empresa textil, por ejemplo, el dirigente sindical (hombre), reconoció que el sindicato tenía mucha dificultad para escuchar y respaldar las demandas de las mujeres, especialmente en los temas de capacitación y condiciones de trabajo. En uno de los bancos, a pesar de la alta participación de las mujeres en las asambleas del proceso de negociación, su presencia era pequeña entre los delegados (representantes de sección y/o de sucursales) encargados de elaborar los pliegos de peticiones (definir los temas, prioridades relativas, etc.). Muchas mujeres no estaban dispuestas a actuar como delegadas porque eso significaría más reuniones, o viajes a Santiago desde otras ciudades (provocándolos problemas domésticos/familiares). Por otro lado, las reivindicaciones planteadas por las delegadas mujeres nunca eran consideradas prioritarias por la mayoría (masculina) de los delegados. En los dos últimos procesos de negociación colectiva, no había sido incluido ni un sólo punto específico referente a la situación de la mujer. En cambio, el sindicato se disponía a solucionar problemas puntuales, como por ejemplo, cambios de sección por carga de trabajo; dificultades con los jefes, etc. La participación femenina en la dirección sindical era reducida: entre cinco directores, había solamente una mujer. Según la sindicalista, cambiar esa realidad era fundamental para la lucha en contra de la discriminación de la mujer en el trabajo.

El representante de la empresa textil manifestó su preocupación en dar más apoyo a las reivindicaciones de la mujer en las negociaciones, lo que suponía sensibilizar a los trabajadores (hombres) de la empresa respecto a sus problemas. Entre las principales demandas a apoyar estarían<sup>59</sup>:

<sup>59</sup> Es importante señalar que el sindicalista de esa empresa, uno de los dos únicos sindicalistas hombres presentes en la discusión, manifestó más de una vez que el hecho de estar participando del Taller lo había personalmente sensibilizado mucho para los problemas de la discriminación de la mujer en el trabajo, específicamente en su empresa, y para las deficiencias de la actuación del sindicato por el representante en ese sentido.

**Cuadro 8 - Demandas Relativas a las Condiciones de Trabajo de la Mujer**

Demandas	Resultados
<b>Empleo</b>	
Reubicación frente a amenaza de despido (banco 1)	- atendida; diálogo entre gerencia y sindicatos solucionó varios problemas de costos
Promoción a puestos más calificados (alimentación)	- resultado negativo
<b>Salarios</b>	
Aumento salarial (textil)	- resultado negativo
Isonomía salarial entre hombres y mujeres (banco 1)	- no asumida ni por el sindicato
Cambio del sistema de minutaje (confección 2)	- pendiente
<b>Capacitación</b>	
Capacitación para prevenir/atenuar casos de tendinitis (alimentación, laboratorio 1 y 2)	- atendida, introducción de rotación de tareas
Capacitación para las trabajadoras (textil)	- resultado negativo
<b>Condiciones de trabajo</b>	
Disminución de los ritmos de trabajo (alimentación, laboratorio 1 y 2)	- rotación de tareas
Eliminación de polvillo (laboratorio 2)	- bono de \$3.500/mes + 2 mudas de ropa interior al año
Calefacción en la sección donde trabajan mujeres (textil)	- resultado negativo
Calefacción, aireación, mejoramiento de los baños (calzado 2)	- atendida
Despido de un jefe por acoso sexual (textil)	- atendida
2 días de permiso para el padre en caso de nacimiento de un hijo (confección 1)	- atendida
Permiso administrativo de 3 días/año para gestiones familiares (banco 1)	- atendida
Permiso de ausencia en caso de enfermedad de los hijos hasta 2 años (banco 1 y estatal)	- atendida
Bono para sala cuna y jardín infantil (confección 1 y 2)	- atendida
Mejoramiento de la sala cuna (calzados 2)	- atendida
Reapertura del jardín infantil (confección 2)	- negada
Construcción de un jardín infantil (confección 1)	- atendida (recursos de la empresa + sindicato)
Alternativas para los niños en período de vacaciones (telecomunicaciones y estatal)	- atendida
Alargamiento del horario legal de lactancia (calzados 2)	- a ser presentada en la próxima negociación

a) posibilidad de acceso de las mujeres a la operación de maquinaria, incluyendo la computarizada, lo que les abriría mejores oportunidades salariales y de capacitación (entrar a secciones/puestos de trabajo donde nunca habían podido entrar). El dirigente pensaba que los hombres no opondrían resistencia a apoyar esta petición, ya que las mujeres habían demostrado eficiencia y responsabilidad en el trabajo que realizaban (lo que hacía prever que el rendimiento de esta sección no sería alterado);

b) valorar el trabajo de la mujer; sensibilizar la gerencia y los demás trabajadores a ese respecto, afirmando que el trabajo que hacen actualmente las mujeres es tanto o más importante que el trabajo que hacen los hombres;

c) igualar condiciones de trabajo;

d) proponer una investigación conjunta sindicato/gerencia acerca de los **mitos** relacionados con la mujer: ausentismo, indisciplina, días perdidos por embarazo, por enfermedad de los hijos, por licencia médica, etc. Verificar hasta qué punto realmente esos problemas eran reales y hasta qué punto perjudicaban a la empresa.

## Conclusiones

Volviendo a la pregunta inicial de ese trabajo, respecto a la relación entre los procesos de innovación tecnológica y organizacional ocurridos a nivel de empresa y la situación del trabajo femenino, los resultados de la investigación nos permiten señalar los siguientes aspectos:

1. En primer lugar, se observa una diferencia significativa entre las empresas industriales y aquellas del sector servicios. Las empresas consideradas partían de una situación inicial heterogénea: algunas pertenecían a sectores donde existe tradicionalmente una significativa participación femenina y mayor movilidad en su interior (servicios). Otras estaban ubicadas en ramas industriales que también se caracterizan por una significativa participación femenina en la producción (confección, calzados, laboratorios farmacéuticos), en los cuales el problema para las mujeres no se caracterizaba principalmente en las oportunidades de **acceso al empleo**, sino en la existencia de varios otros mecanismos de discriminación al interior de las empresas, tales como: localización en las ocupaciones más desvalorizadas de la estructura ocupacional, falta de oportunidades de capacitación y promoción, y significativas diferencias salariales derivadas de esos fenómenos. Finalmente estaban aquellas empresas localizadas en sectores industriales que cuentan con baja participación femenina en la producción, donde el primer y fundamental problema para la mujer es la oportunidad de acceso al empleo (industria gráfica y metalmecánica). Los datos indican que esa

heterogeneidad no había disminuido sino aumentado a raíz de los procesos de cambio observados.

2. En segundo lugar, una vez más se evidencia la importancia del fenómeno de la **segmentación ocupacional de género** para explicar la situación de la mujer en el trabajo. El lugar por ella ocupado en la estructura ocupacional es un elemento central en la determinación de su salario, sus condiciones de trabajo, sus oportunidades de promoción y capacitación, así como en la manera (más positiva o más negativa) en que es afectada por los procesos de cambio tecnológico.

3. En las empresas del sector industrial, los procesos de modernización tecnológica e organizacional no habían alterado la tradicional división sexual del trabajo en el sentido de la apertura de mayores oportunidades de acceso de la mujer a nuevas profesiones y ocupaciones, o a puestos de trabajo mejor remunerados y de mayor responsabilidad jerárquica. Por lo contrario, fueron identificados varios ejemplos de lo que podría ser llamado de una «disminución al revés» de la segmentación ocupacional de género, o sea, situaciones en que los hombres pasan a entrar a secciones y puestos de trabajo tradicionalmente ocupados exclusivamente por mujeres (como las secciones de aparato en la industria de calzados y de revisado en la industria de confección). El fenómeno inverso, indicando una disminución de la segmentación ocupacional de género en un sentido favorable a la mujer (entrada a nuevas secciones, ocupaciones y funciones) no se ha verificado.

En las empresas del sector servicios (bancos, estatal, telecomunicaciones, distribución de combustibles), los procesos de modernización habían sido acompañados por una disminución de la discriminación sufrida por la mujer, que se manifiesta en: mayores oportunidades de acceso al empleo, de entrada a nuevas ocupaciones, capacitación, ascenso y promoción. Esa tendencia era más acentuada en aquellas empresas cuya estrategia de modernización enfatizaba los elementos organizacionales, dentro de una filosofía orientada al aumento de la calidad. De cualquier forma, eran tendencias todavía frágiles, y que dependían mucho de dos factores: (i) una coyuntura específica del mercado de trabajo chileno, marcada por el crecimiento de la actividad económica y por una baja tasa de desempleo, lo que aumentaba las posibilidades de acceso de la mujer al empleo; (ii) políticas específicas de recursos humanos en algunas empresas, y, más particularmente, la actuación de algunos(as) gerentes, preocupados especialmente con la valorización de la mano de obra femenina.