

Cuadragésima octava reunión de la Mesa Directiva
de la Conferencia Regional sobre la Mujer
de América Latina y el Caribe
CEPAL

Lucía Pittaluga

Consultora de CEPAL

Santiago, 7 y 8 de noviembre de 2012

objetivo general del estudio

Analizar el impacto de la incorporación de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC) en el empleo, la productividad y el bienestar de las mujeres, recurriendo al abordaje de casos de sectores de alta y baja productividad

Este estudio es exploratorio y lo que busca es generar conocimiento para realizar en el futuro investigaciones más profundas

Se seleccionaron tres casos para hacer un trabajo de campo en diferentes países de ALC y en distintos sectores productivos intensivos en el uso de las TIC y en donde la participación de las mujeres es amplia.

Tres casos estudios de casos

-Industria Electro-electrónica_ Sao Pablo,
Brasil

-Servicios de Call Center_ Panamá City,
Panamá

-Emprendimientos productivos _ Perú

CASO BRASIL

dos subsidiarias *de multinacionales
electro-electrónicas*

Ensambladoras (celulares, tablets, etc)

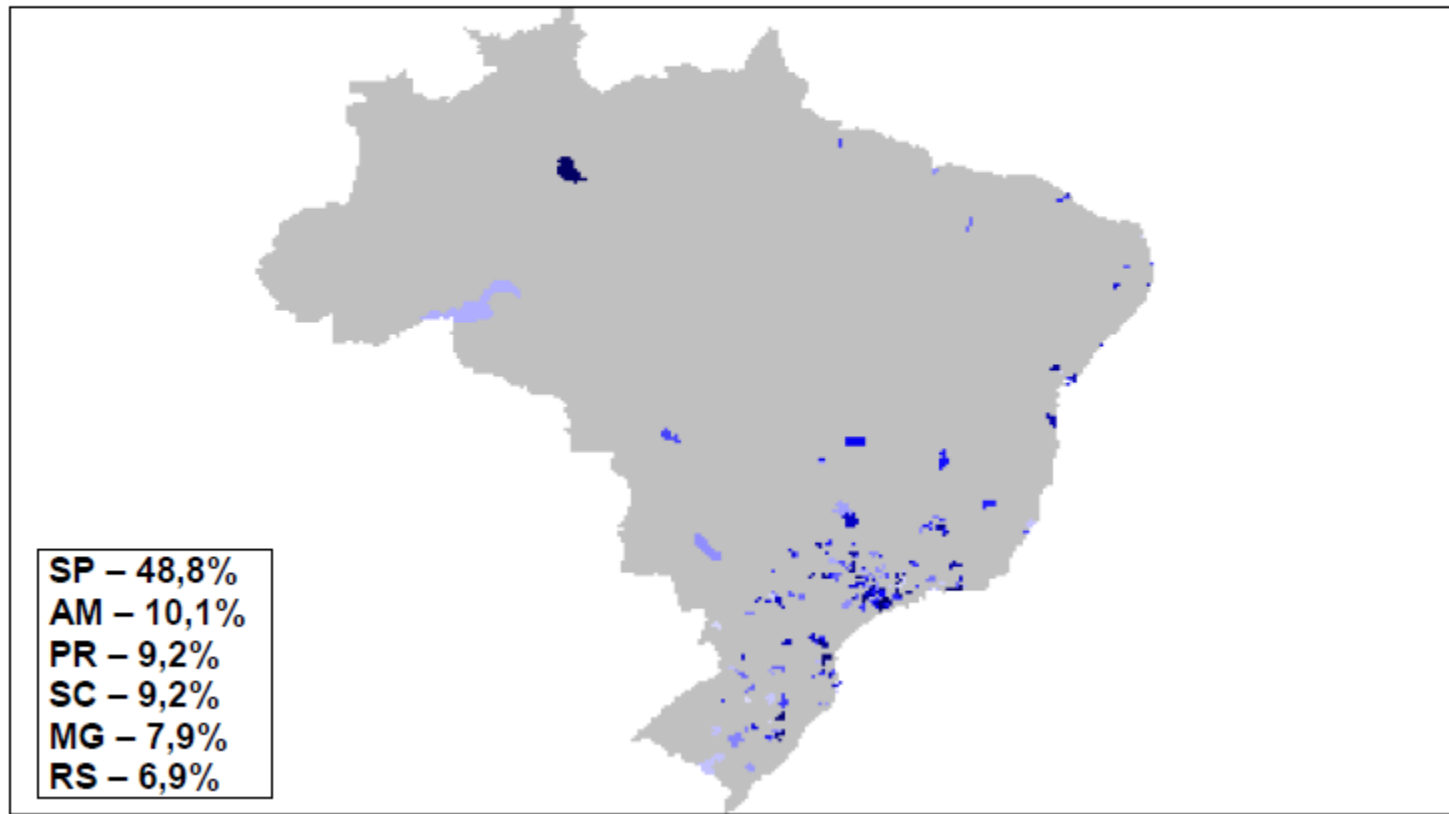
Polo Tecnológico de Campinas

San Pablo

Sector electro-electrónico en Brasil

DIEESE-2010

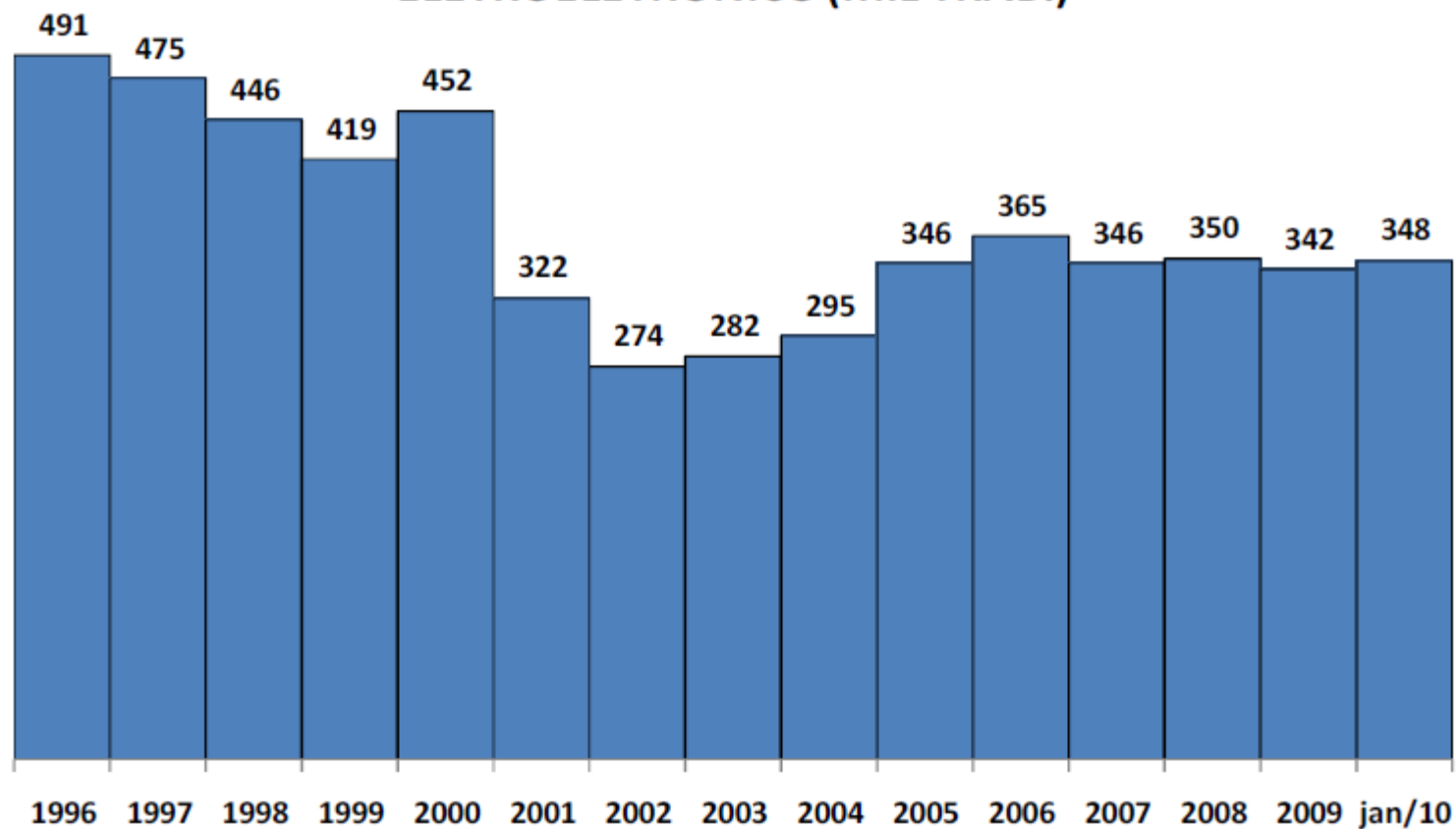
PRESENÇA DOS TRABALHADORES NO SETOR ELETROELETRÔNICO NOS PRINCIPAIS ESTADOS BRASILEIROS



Sector electro-electrónico en Brasil

DIEESE-2010

EVOLUÇÃO DO EMPREGO NO SETOR ELETROELETRÔNICO (MIL TRAB.)



Sector electro-electrónico en Brasil

DIEESE-2010

- En 2010 trabajaban aproximadamente 348 mil trabajadores/as
- Es el 20% de los metalúrgicos brasileros
- Las mujeres representan el 33% del total de trabajadores del sector y su salario es del 32% menor al de los hombres.

Entrevistas en las dos fábricas de montaje

- Gerente de Recursos Humanos
- Gerente de Producción
- 9 trabajadoras en línea de producción
- Profesor de manufactura
- Directora del Sindicato de Metalúrgicos de Campinas

Proporción de mujeres trabajadoras: 65% y
85%

Tejani y Milberg (2011), Global Defeminization? Industrial Upgrading, Sex Segmentation and Manufacturing Employment in Developing Countries

feminización del empleo industrial en América Latina se debió a los bajos niveles de intensidad femenina anteriores y al lento *upgrading* productivo. Por el contrario, la “desfeminización” que se observa en los países del Sudeste Asiático se debería a los altos niveles de feminización ya alcanzados en los '80 y el intenso proceso de *upgrading* productivo que experimentó la región en las últimas dos décadas.

.

Helena Hirata: Nova divisao sexual do trabalho?

Um olhar voltado para a empresa e a sociedade

Año 2002

- Una idea difundida es que la informática iba a crear empleos de trabajo leve, limpio y sedentario y con ello romper la segregación de las mujeres.
- Los resultados sugieren que los problemas son más complejos. Por de pronto las mujeres no tienen más puestos técnicos en la era de las TIC que en la era metalmeccánica.
- La entrada de las mujeres en una rama automatizada se acompaña con un movimiento de descalificación de una parte de los puestos de trabajo
- Se observa una fuerte polarización de las calificaciones masculinas y femeninas

Algunos hallazgos preliminares de este estudio de caso

- una organización taylorista del trabajo: se producen bienes de alta tecnología con uso intensivo del trabajo femenino, con fuerte control del ritmo de producción, muy poca autonomía y trabajo repetitivo.
- habilidades de las mujeres: si bien el perfil del candidato no tiene un sesgo hacia la contratación de las mujeres, “naturalmente” ellas son seleccionadas por su “coordinación fina”, “concentración”, etc.
- preparación en TIC: no hay espacio para el aprendizaje de uso de las TIC

CASO PANAMÁ

dos CALL CENTERS

Exportación de Servicios para
multinacionales

Clientes principalmente en EEUU

Panamá City

Sector de Call Center

Año	Panamá. Personal de Call Center		
	Hombres	Mujeres	Total
2007	7,753	4,190	11,943
2008	8,459	4,933	13,392
2009	5,955	5,047	11,002
2010	5,694	5,507	11,201
2011	3,278	2,893	6,171
2012e	2,713	3,908	6,621

Fuente: Autoridad Nacional de los Servicios Públicos (ASEP), información Técnica Comercial y Estadística (**FITCE**)

Sector de call center en Panamá

VENTAJAS

- la posición geográfica de Panamá
- la estructura de telecomunicaciones
- el acceso a cables subterráneos de fibra óptica con tecnología multiplexing
- flexibilidad de las normas laborales
- el sistema impositivo y fiscal favorable
- capital humano

¿POR QUÉ BAJÓ OCUPACIÓN?

- 2008-2009 depuración de datos
- crisis internacional
- desempleo estructural
- inglés

Panamá

Entrevistas en las dos call centers

- 3 operadoras
- 3 supervisoras
- Gerente de recursos humanos
- Dos ex gerentes de recursos humanos
- Encargado de área técnica

Belt V., Richardson R., Webster J. (2001) , Women social skill and interactive service work in telephone call centers

Enfoque de las habilidades sociales para call centers

- Habilidades de comunicación
- Habilidades de “gente”

La actitud y la disposición son dos características que se valoran positivamente. “(...) se busca que sea una **persona agradable** porque nadie llama a los centros de contacto porque está contento (...) Se necesita personas que tengan ese extra porque pueden proporcionar instrucciones, poder convencer a las personas de que compren, de que se queden o dar instrucciones para que puedan arreglar algo técnico”

“no existen resistencias claramente explícitas en el momento de contratar mujeres para determinadas posiciones, pero si hay una **impronta cultural** de que ciertas posiciones deben ser ocupadas por varones”

- Puestos donde predominan las mujeres se hace un uso básico de TIC
- Se priorizan las habilidades sociales y el inglés
- Que sepan sobre TIC es lo de menos; se aprende en la practica, incluso priorizan mas el inglés.

Algunos hallazgos preliminares de este estudio de caso

- una organización taylorista del trabajo: se usan las TIC como infraestructura, uso intensivo del trabajo femenino en cuentas menos técnicas, con fuerte control del ritmo de atención de llamadas y la calidad de éstas, muy poca autonomía y trabajo repetitivo.
- habilidades de las mujeres: si bien el perfil del candidato no tiene un sesgo hacia la contratación de las mujeres, “naturalmente” ellas son seleccionadas por sus habilidades sociales y de “gente”.
- preparación en TIC: no hay espacio para el aprendizaje de uso de las TIC. Si usaran mas intensivo de las TIC les podría generar capacidades para conseguir otros empleos al ser éste muchas veces el primer empleo

CASO PERÚ

la incorporación de las TIC en el segmento de pequeñas empresas lideradas por mujeres en el Perú.

Proyecto del BID

Asia Pacific Women's Information Network Center (APWINC) y el Ministerio de la Mujer (MIMDES) de Perú implementaron “Estrategias innovativas para la participación de las mujeres peruanas en la economía digital “ para transferir un modelo coreano de cómo empoderar a las mujeres vía el uso de las TIC

Fase 1: en 2008 un foro entre APEC y LAC sobre las

Fase 2: en 2010 Programa Piloto con Mujeres Empresarias

Perú

Se convocaron a 12 mujeres que participaron del proyecto

se hicieron dos focus groups

De las 12 mujeres que participaron en los dos grupos de discusión podemos destacar las siguientes características;

Nivel educativo terciario /La mayoría tiene hijos/as / a amplia mayoría reside en zonas urbanas

Todas tienen PC para trabajo y casa; Internet de casa y su trabajo.

La mayoría conto con recursos financieros personales para emprender o hacerse cargo de su empresa. En algunas ocasiones existe la combinación de fondos personales, familiares y prestamos. La amplia mayoría son responsables o fundadoras de su emprendimiento y todas tienen personal a cargo. El número del personal a cargo oscila entre 3 a 52 personas, siendo en su mayoría mujeres.

Siete de las mujeres consultadas consideran que el desarrollo de su emprendimiento ha sido bueno, inclusive ha mejorada y se va consolidando con el tiempo.

La amplia mayoría tenía conocimientos acerca del uso de estas tecnologías y reconocen que ha sido fácil adquirir estos conocimientos.

La amplia mayoría tiene página web. A su vez, todas las participantes reconocen que el uso de las TIC ha permitido ampliar sus horizontes empresariales, ha cambiado sus ingresos y también ha permitido tener una mejor y mayor comunicación con sus clientes y potenciales clientes.

La amplia mayoría de las participantes realizan ventas por internet

En cuanto a la responsabilidad en las tareas no remuneradas en el hogar, 6 mujeres declaran ser responsables de estas tareas, mientras que las restantes 6 declara no ser responsables de las mismas.

Enfoque de empoderamiento económico

- Huyer y Mitter 2003 encuentran evidencias que indican que las TIC pueden ofrecer oportunidades para que las mujeres mejoren su generación de ingreso, el acceso a la salud, información, conocimiento, accedan a derechos públicos y privados, permitiendo mejorar su bienestar y el sus familias.

No se terminaron de desgrabar los focus grupos

pero en general puede decirse que este es un
caso en que las TIC apoyaron el
empoderamiento de las mujeres

En suma

- Dos casos en que las TIC refuerzan el sistema taylorista de trabajo:
 - Brasil: feminización del trabajo
 - Panamá: división sexual del trabajo
- Un caso en que las TIC permiten un empoderamiento de las mujeres: Perú

¿Qué puede hacer una política de género?

- Incluir la perspectiva de género en la política productiva y de innovación
 - Trabajo no remunerado
 - Reconocimiento de las habilidades sociales
 - Formación en TIC (no centrar únicamente en uso y acceso a TIC)
 - Empoderamiento se logra si está correctamente promovido