

## SEGREGACION SEXUAL Y PODER MASCULINO EN EL TRABAJO: ABOGANDO POR UNA CAPACITACION INTEGRAL\*

Patricia Portocarrero

En las últimas décadas ha habido un sustantivo incremento de la participación femenina en la actividad industrial. Mientras que la fuerza de trabajo masculina creció en un 2.6% por año, la femenina exhibió un promedio de aumento de 3.3% anual entre el 60 y el 80. <sup>1</sup> Aunque estos porcentajes podrían ser interpretados como un cambio favorable a la situación de la mujer se constata, sin embargo que en el mercado de trabajo —tanto en países desarrollados como subdesarrollados— opera una estricta división del trabajo en función al sexo.

La división sexual del trabajo es una realidad operante en toda sociedad. Basada en la existencia de dos géneros asumidos como complementarios, el carácter y el comportamiento de lo que es masculino y femenino —establecido mediante polaridades— varía según épocas y de acuerdo a cada cultura pero preservando siempre una característica: la desigualdad entre hombres y mujeres

---

\* Agradezco a Virginia Guzmán pues muchas de las ideas aquí expresadas son producto de una reflexión conjunta. Los errores son exclusiva responsabilidad de la autora.

1. Ver: Regional and country studies Branch studies and research division, in: Co-operation with unit for the integration of women in industrial development (88). *Women and Human Resource Development for Industry*. Viena, U.N. Industrial Development Organization.

que coloca a estas últimas en una situación de subordinación. Así, en el mundo laboral la división sexual del trabajo se refunda en cada rama, en cada empresa y en cada función.

En un reciente estudio sobre la participación femenina en la industria en Lima Metropolitana <sup>2</sup> se subraya la existencia de espacios segregados de trabajo para hombres y mujeres. Allí, se sostiene, que la selección de hombres y mujeres para trabajar en puestos no coincidentes, en espacios separados, es el primer peldaño para la diferenciación de condiciones entre los sexos. Es la base sobre la cual se prolonga una desigualdad manifiesta entre ellos, que analizaremos posteriormente.

Teniendo en cuenta la afirmación anterior, el presente artículo tiene como objetivo iluminar algunos aspectos de la realidad laboral que nos mostrarán cuan diferentes son las condiciones en que se insertan y trabajan hombres y mujeres en la industria. Buscamos abogar por un tipo de capacitación integral más allá de aquella meramente técnica, que realmente responda a las mencionadas diferencias.

### *El Ingreso al Trabajo Industrial*

En el Perú, el ingreso al trabajo industrial tiene también un carácter sexuado, <sup>3</sup> mientras que los varones se incorporan prácticamente a todas las ramas enfrentándose a las más variadas y complejas trayectorias y posibilidades laborales, las mujeres, participan sólo en algunas de ellas. Del total de trabajadoras ocupadas, de 15 años o más, sólo alrededor del 10% está censada como obrera <sup>4</sup> y su participación en el sector está restringida a ciertas ramas y, en ellas, a ciertas subramas. Un cuadro puede ser un medio eficaz para constatar lo afirmado. (Ver anexo: cuadro 1)

Si bien, tal como se puede apreciar la estructura industrial desde el punto de vista del empleo es predominantemente masculina, en ella se distinguen

- 
2. V. Guzmán y P. Portocarrero. *La Obrera en Lima Metropolitana. Informes de Investigación 1986 y 1987.*
  3. Ver: V. Guzmán, P. Portocarrero (85). *Dos veces mujer.* Mosca Azul Editores. UNIFEM, Flora Tristán. Lima, Perú; y M. Barrig, M. Chueca, A. Yañez (85). *Anzuelo sin camada.* Mosca Azul Editores. Lima, Perú.
  4. M. Francke (84). *Las mujeres en el Perú.* Flora Tristán. Lima, Perú.  
Nota: Los datos aportados por Francke son del año 81.

dos espacios claramente diferenciados, uno masculino y mayoritario en tanto acoge al 50% de las ramas y otro femenino, muy reducido, donde se sitúan un 3.5% de ellas. Entre ambos polos aparece un espacio más o menos mixto.<sup>5</sup>

Ambas características —el bajo porcentaje de mujeres en la industria y su concentración en ramas y/o funciones— nos lleva a concluir que la presencia femenina en el mundo industrial tiene, todavía un rasgo de excepcionalidad. Mediante entrevistas, constatamos además que esta es la forma en que lo viven las obreras. Y es que las mujeres que se incorporan al trabajo fabril lo hacen en condiciones tales que se refuerza el carácter pasajero de su presencia. En efecto, mientras los varones son acogidos desde su ingreso a las fábricas por una estructura masculina y mientras ellos saben que tras sí cuentan con generaciones de obreros con tradición en el trabajo y en la lucha, las mujeres, en cambio, carecen de tal referente. Con la escasa presencia ya mencionada y con un ingreso comparativamente más tardío a la industria, las obreras asumen las labores más indiferenciadas lo que dificulta, inclusive, la creación de lazos de solidaridad pues agudiza la competencia y el aislamiento. Descalificadas y con mínimas oportunidades para obtener satisfacción del trabajo fabril, ellas se enfrentan a diferencia de los hombres a un mundo que —de un modo u otro— parece estar preparado para excluirlas. No es entonces solamente la carencia de un pasado integrador lo que las lleva a pensarse y vivirse como externas. Ese sentimiento es también alimentado y compartido por los empleadores y por los obreros. Extremos polares éstos que, sorpresivamente, coinciden cuando de mujeres se trata. Demos al respecto un ejemplo: al referirse a las trabajadoras, los empresarios, las jerarquías intermedias y los obreros e inclusive ellas mismas suelen hablar de "las señoritas" o "las damas". En otros casos, aunque con menor frecuencia, se utilizan categorías amplias e indiferenciadas tal como "las costureras", "la línea de mujeres", etc. Al contrario, cuando se trata de aludir a un varón se apela, casi automáticamente, a la función que éste realiza; "el cortador", "el modelista", "el frisador", son medios comunes de identificar a un obrero en la industria de la confección. El mismo fenómeno, se repite en todas

- 
5. Hemos clasificado la estructura industrial en 5 categorías: ramas masculinas (sobre 95% de obreros), ramas predominantemente masculinas (entre 70 y 95% de obreros), ramas mixtas (entre 25 a 70% de obreros y obreras), ramas predominantemente femeninas sobre 70-95% de obreras y ramas femeninas (sobre 95% de obreras). Hay que anotar que casi todas las ramas pudieron ser clasificadas sin problema en estas 5 categorías, sin embargo algunas de ellas y en función del tamaño de la empresa, presentaron irregularidades que en el Cuadro Nº 2 (ver anexo) se mencionan como excepciones.

Ver: Guzmán, V. y Portocarrero, P. *La obrera en Lima Metropolitana*. Informe de investigación 1986.

y cada una de las ramas estudiadas. Implícitamente pues, se desconoce a la mujer en tanto trabajadora, productora.

Esta tendencia se expresa a todo nivel en forma diversa y concatenada. Por ejemplo, en la distribución del espacio, las obreras ocupan los lugares más cercanos a la administración y las políticas laborales las incentivan a trasladarse a dicha área. Recurramos nuevamente a la comparación para aclarar lo dicho: mientras para los obreros se dibuja una línea más o menos clara de ascenso y calificación en la que el vértice lo constituye el convertirse en técnico y/o asumir un puesto de responsabilidad, para las obreras el panorama es difuso y poco alentador. Adscritas —como volveremos a subrayar posteriormente— a espacios densamente poblados, donde realizan todas tareas semejantes, las mujeres que destacan, de una u otra forma, son becadas por la empresa para seguir cursillos ajenos a su tarea cotidiana: mecanografía, inglés, archivos. De esta forma, la única puerta de ascenso posible estaría dada por el paso de obrera a empleada, de productora a ejecutora de servicios. Bety —una de las muchas obreras entrevistadas a lo largo de 4 años de trabajo sobre la problemática femenina en la industria— constituye un ejemplo claro de lo expuesto. Situada excepcionalmente, "porque era grande, maceta y tan fuerte como un hombre", en una sección predominantemente masculina, Bety se quejaba amargamente de su suerte. Allí, su línea de ascenso y promoción "natural", esto es, la posiblemente seguida y ansiada por sus compañeros de trabajo era llegar a ser técnico o supervisor. Gracias a su destreza e interés, la empresa decidió premiarla y por ello, la envió a la "Academia Brown" a seguir un curso de secretariado durante las tardes, luego del trabajo. Un año después —con mucha más suerte que la mayoría de las obreras que siguen el mismo periplo— Bety fue trasladada a la administración de la empresa y posteriormente a la sección de ventas. "Eso es lo que yo quería", nos dijo Bety para quien una carrera técnica no tenía especial interés y ser obrera constituía, sobre todo, una incomodidad.

Nuestra entrevistada —como la gran mayoría de las obreras que sueñan con el negocio propio o con poder dedicarse más al hogar— sostenía, de esta forma, la política laboral que las empresas formulan con respecto a la fuerza de trabajo femenina. Confirmando esta línea, un empresario de la rama textil al que también entrevistamos nos decía: "las mujeres no pueden ser capacitadas para trabajos técnicos. Ellas son más concretas, no tienen capacidad de abstracción, ni habilidad mecánica; aún con las máquinas de coser se requiere de los trabajadores para que regulen las puntadas, ellas no son capaces de hacerlo..., es indudable que nosotros tenemos un pensamiento más global mientras que el de ellas es más parcial ¿me comprende?; es decir, saltan de un lado a otro, los hombres, en cambio, jugamos con la lógica experimental, tenemos una mente analítica que nos lleva a conclusiones, y esto es fundamental para

el trabajo técnico", acotó. Apelando al sentido común, jugando con polaridades, este empresario buscaba, coincidiendo con otros, una explicación a la marginación de la mujer en el trabajo industrial. Pero, ¿qué piensan al respecto los obreros? Mientras recordábamos las largas uñas de Bety pintadas de rojo, oíamos a un ducho trabajador de la fábrica Philips del Perú. "a las *chicas*, cuando trabajan lo que les importa es el dinero ¿no cree Ud.? eso sí, eso es lo que las *damas* quieren. Dinero, dinero y dinero ¿y para qué? Para pintarse las uñas, la cara, para comprar ropa. El trabajo no les importa en sí, la técnica ¡qué val!; lo que buscan es "pescar marido", todos sabemos eso. Para ellas el trabajo es sólo un momento de sus vidas, para nosotros, en cambio, ¡es la vida!!

Reforzando la tendencia expuesta encontramos que las ramas que emplean fuerza de trabajo femenina son más proclives —en comparación a las restantes— a fragmentar su proceso productivo. En el caso de confecciones tenemos un ejemplo especialmente elocuente. Allí, las secciones de costura son sacadas de la casa matriz y llevadas a talleres domiciliarios pequeños y medianos o en otras ocasiones, la misma función es otorgada a mujeres que trabajan solas con una máquina casera en sus hogares. Esta fórmula, utilizada por los empresarios para protegerse de cambios súbitos en el mercado y para evadir la legislación laboral y mantener o incrementar sus ganancias es igualmente percibible en secciones de acabado —también femeninas— de otras ramas de la industria. En un caso o en otro, el resultado es poco ventajoso para las mujeres. A su menor movilidad y mayor segregación en el mercado de trabajo se junta su relegamiento en el hogar; se truncan sus posibilidades de representación global del proceso productivo y se frustra una posible interacción con un grupo de iguales que podría dar lugar a una conciencia en tanto mujer y productora.

En síntesis, distintos factores influyen y diversos actores interactúan para que el mundo fabril siga siendo ajeno a las mujeres. Ellas, carentes de un pasado integrador y siendo parte de una red de relaciones sociales de producción y de género, difícilmente pueden imaginar un futuro como productoras. Entre tanto, van quedando supeditadas a la hegemonía y al poder que los varones tienen en el trabajo fabril.

### *La Industria; Características Generales en las Funciones de Hombres y Mujeres.*

El panorama descrito nos ha adelantado ya algunos elementos de lo que constituyen las labores femeninas y masculinas y sus diferencias. A riesgo de repetir algunos puntos necesitamos ahora de una mayor precisión.

Los hombres, decíamos al inicio, sólo están presentes en todas las ramas sino que además se enfrentan a un conjunto variado y complejo de posibles trayectorias laborales entre las que destacan aquellas asociadas al conocimiento técnico y a los puestos de supervisión y responsabilidad. No es entonces extraño que al ingresar al trabajo fabril un hombre lo haga con la perspectiva de permanecer en él y de desarrollar todas las potencialidades que el puesto ofrece. Varios empresarios nos han confirmado esta hipótesis. Uno de ellos, al que nos remitimos para ilustrar las dos afirmaciones anteriores nos decía "si son buenos, los obreros tienen diferentes oportunidades de superarse en mi fábrica. Por ejemplo en 1956 trajimos a un ingeniero alemán, se quedó entre nosotros por 3 meses y 'adiestró' a un amigo nuestro. Este, en la fábrica, le fue enseñando al tejedor. Por eso hoy, la cuestión es diferente, ya no son los ingenieros los que programan o arreglan las máquinas, son los técnicos, que se han convertido en celosos guardianes de sus conocimientos" (párrafo extraído de una entrevista al Gerente de una fábrica de tejidos).

Pero aún en los casos no calificados, los obreros, a diferencia de las obreras, son colocados en las tareas más diversas, lo que permite que ellos sean identificados por la labor que hacen. Este hecho tiene además otra importante consecuencia: amenguar la competencia, en tanto el desempeño de uno no pone en cuestión el actuar del otro. Así, los lazos de solidaridad entre trabajadores suelen establecerse con relativa fluidez acrecentando el poder, a nivel individual y colectivo, de los integrantes y del grupo como tal.

Es evidente que el hecho de tener funciones más o menos diferenciadas entre sí otorga a los obreros otros beneficios: ellos son los que mejor conocen y manejan el trabajo que les toca, lo cual resulta en mayor autonomía y menor control por parte de las jerarquías. Si aunamos a esto el hecho de que muchas veces se les coloca en puestos que suponen desplazarse por la fábrica es posible entender por qué tienen ocasión de incorporar entre sus conocimientos una visión más global del proceso productivo. En efecto —al ser entrevistados—, los varones reconstruyen con mayor rapidez y facilidad que las mujeres los flujogramas de trabajo, y desde el almacén hasta el acabado y la venta dan cuenta de los diferentes pasos por los que atraviesa la materia prima o las partes, hasta convertirse en producto final. Tal vez sea también debido a esta última característica que los puestos de supervisión y disciplinarios son otorgados, por lo general, a los varones. Si este fuera el caso, detrás de las muchas veces escuchada respuesta de tantos empresarios (as) obreros y obreras, "las mujeres no saben mandar", se esconda la lógica mencionando, vale decir, las mujeres no conocen por tanto es difícil que sean aptas para supervisar. Finalmente, son los obreros en todas las ramas analizadas, los que detentan los puestos técnicos, tanto así, que después de decenas de visitas a fábricas no po-

demostramos dejar de asociar técnica a virilidad, más aún, cuando las propias mujeres huyen de tales puestos a los que califican de "bruscos, sucios, difíciles, pesados, peligrosos o con demasiada responsabilidad". Son por tanto varones los que manejan las máquinas, son ellos los que las programan; está entre sus responsabilidades mantenerlas y, eventualmente, repararlas. Indudablemente el uso de las máquinas les confiere autoridad y les da elementos para manejar el mundo. La máquina se convierte así en un medio de poder que se relaciona con el bienestar, no sólo económico sino también psicológico de quienes las manipulan, con el gobierno de materiales y con el dominio de seres humanos. En este sentido, tal como Cockburn (85) advierte en su libro *Machinery of Dominance*, los hombres que saben de técnica controlan el proceso de trabajo de otros hombres y de todas las mujeres. La competencia técnica se convierte así en un factor de segregación sexual. <sup>6</sup>

Totalmente diferente es el caso de las obreras. Situadas en secciones intensivas en mano de obra donde ejecutan las labores más descalificadas; muchas veces integradas a líneas de trabajo donde una detrás de la otra llevan a cabo tareas poco diferenciadas, las mujeres no sólo se pierden en un grupo casi uniforme —"las damas", "las costureras", etc.— sino que se ven permanentemente sujetas a la imposición de un ritmo externo y a un mayor control físico y jerárquico que les resta autonomía. Igualmente a diferencia de los obreros, las trabajadoras, por la similitud de las funciones que realizan se ven obligadas a una mayor competencia que empaña la creación de un colectivo de iguales y merma su poder. Al respecto, y como ejemplo, baste saber que no es raro que una "recién ingresada" sea puesta como "cabeza" en una línea de trabajo. Tratando de ganarse la simpatía de los jefes, éstas suelen aumentar la productividad en una magnitud tal que alienan la voluntad de sus compañeras de labores cotidianas. Sobran testimonios sobre el tema en los que se coincide al señalar que el ambiente de trabajo se torna tenso descomponiéndose las relaciones entre iguales. La presencia de los jefes también interviene en este proceso. Aprovechando del aislamiento de las nuevas manejan la presunta vulnerabilidad del "sexo débil" para inmiscuirse en las relaciones que establecen las trabajadoras entre sí y socavan la solidaridad, cuando ésta existe.

En resumen, ausentes de los puestos de responsabilidad, de dirección y de las labores técnicas, las mujeres son fácilmente sustituibles. Detentando habilidades no reconocidas socialmente ni siquiera por ellas, pero, a pesar de eso obligadas a desplegar cotidianamente habilidades supuestamente innatas a su

---

6. C. Cockburn (85). *Machinery of Dominance*. Pluto Press, London, Sydney.

sexo —concentración, resistencia a la monotonía, delicadeza, rapidez, etc.—, las obreras encuentran pocos ámbitos de satisfacción en el trabajo y poco espacio para desarrollar su conciencia en tanto productoras.

La división sexual del trabajo, sin dejar de presentar particularidades en cada una de las ramas e inclusive en cada una de las empresas estudiadas, sigue en vigencia en todas ellas y funciona en base a un conjunto de polaridades enraizadas en las labores fabriles, roles sociales y representaciones de lo que es femenino y masculino. La posición de las mujeres en dicotomías tales como: difícil-fácil, autónomo-poco autónomo, calificado-no calificado, etc. va situándolas en puntos subordinados en un mundo definido por reglas masculinas.

*Abogando por una Capacitación Integral: Una propuesta desde una O.N.G. Feminista.*

Introducir la variable género en el análisis de una realidad como el trabajo obrero antes estudiaba desde una perspectiva y con categorías fundamentalmente masculinas, nos llevó a tomar conciencia de las particularidades de la relación que entabla la mujer con el trabajo. Entendimos que una visión en la que el género estuviera ausente implicaba, erradamente, concebir a los sujetos como individuos libres e iguales, esto es, asumir a todos —hombres y mujeres por igual— como con las mismas oportunidades, en este caso, en el mercado de trabajo y en la industria. De esta forma, corríamos el riesgo de olvidar que más allá de nosotros hay una estructura social que nos condiciona, y de la cual, las relaciones entre los géneros y la representación de lo masculino y lo femenino son parte constitutiva. En efecto, tal como hemos tratado de dar a conocer en los acápites previos, la propia práctica se encargó de demostrarnos que a través de las relaciones de trabajo los sujetos eran moldeados y divididos en dos géneros: los hombres que ocupan una esfera masculina y las mujeres que ocupan una femenina. Este hecho, aparentemente inocuo tiene consecuencias importantes. Como bien lo afirman Game y Pringle (83)\*, el género en el trabajo no es sólo cuestión de desigualdad sino, principalmente de la creación y defensa de enclaves de poder masculinos en diversas ocupaciones; o lo que es igual, del dominio del hombre y de la subordinación de la mujer que son mantenidos a través de la distinción de esferas propias a cada sexo.

La realidad nos enfrentó, igualmente a una serie de dudas. Por ejemplo, observando las funciones adjudicadas a las mujeres en diversas ramas y fáabri-

---

\* Game y Pringle (83), *Gender at work*. Pluto Press, London.



cas en cada una de ellas, se nos hacía evidente que éstas suponían el despliegue de habilidades específicas y, posiblemente de entrenamiento. Entonces, ¿por qué reiteradamente los empresarios, los obreros y ellas mismas nos repetían que el trabajo femenino era descalificado?

Junto a asumir que la ausencia de reconocimiento de las habilidades femeninas es consecuencia de que éstas no sean obtenidas a través de canales institucionales sino en la esfera reproductiva, en el ámbito privado y de forma individual, pudimos observar que los trabajos femeninos eran calificados de inferiores por el simple hecho de ser las mujeres quienes lo ejecutan. Al respecto, Phillips y Taylor (1980)\* hubieran subrayado, tal como de hecho lo hacen, que las trabajadoras trasladan su situación de individuos subordinados en la sociedad al centro de trabajo y ello; es lo que lleva a definir el valor del trabajo que hacen.

Lo cierto es que desde diversos ángulos, se nos hacía evidente que el problema central de la mujer en la industria es su situación subordinada. Ayudar a transformarla implicaba pues propiciar una redistribución de la cuota de poder detentada desigualmente por hombres y por mujeres. Esta tarea, también quedó claro, pasa por un cambio social mayor y, en lo inmediato, más allá de la adquisición de habilidades técnicas, supone la generación de una identidad obrera femenina, la adquisición de conocimientos sobre su medio laboral y social y la evaluación de las consecuencias que la organización del trabajo tiene en sus vidas como obreras. En otras palabras, la identidad como trabajadora supone la incorporación de nuevas dimensiones que lejos de una resistencia pasiva, permita a las obreras mayor confianza en sí mismas y reivindicar sus derechos ejerciendo un poder "positivo y continuo" que, en última instancia, les permita formular como diagnóstico su propia visión del mundo y como propuestas sus alternativas.

En síntesis, el poder, en tanto capacidad de manejo de circunstancias, de control sobre el mundo laboral y social suponía construir las condiciones para que las mujeres sean capaces de adquirir una conciencia en tanto género subordinado en la sociedad y el trabajo. Poder significaba también conocimiento técnico, conocimiento de derechos y obligaciones, conocimientos administrativos, económicos, etc. Poder significaba por último, pero ante todo, que las obreras organizadas, con confianza en sí mismas tomaran parte en todas y cada una de las actividades laborales sindicales para que trabajando "codo a codo" con los varones combatieran, en la práctica estereotipos y prejuicios de los cuales eran también cómplices de lo que "debe ser" o "es" una mujer y de lo que "debe ser" o "es" un varón.

## *Las Jornadas Obreras: El inicio de un cambio desde una perspectiva integral*

Colaborar a capacitar a las obreras en temas y niveles tan diversos con objetivo de propiciar una identidad colectiva y una conciencia de clase y género, no se presentaba como una tarea fácil. Las horas de trabajo en las empresas nos estaban prohibidas, y al acabar el día de trabajo, las mujeres "apuraban" el paso para llegar al hogar donde las esperaban hijos pequeños u otras demandas familiares y tareas propias del ámbito reproductivo. Fue pues difícil e intermitente el contacto inicial. Las excepciones, sin embargo estuvieron también presentes. Mujeres líderes sindicales formales e informales de las diversas fábricas y ramas con mayor porcentaje de mano de obra femenina, fueron las que respondieron primero y con mayor entusiasmo a nuestra propuesta. Con ellas discutimos un diagnóstico de la situación femenina en la industria, analizamos la división sexual del trabajo y sus consecuencias diferenciales para hombres y mujeres y las condiciones laborales efectivas. Para hacerlo nos valimos de charlas y cursillos que se otorgaban ya fuera en los locales sindicales o en la casa del Centro de la Mujer Peruana Flora Tristán.

Períodos de tiempo reducidos, 3 sesiones de 3 horas cada una más o menos, durante dos semanas consecutivas, nos sirvieron para discutir los temas mencionados y otorgar conocimientos prácticos y específicos que ayudaran a las mujeres a desempeñar sus funciones como líderes con eficiencia, confianza en sí mismas y mayor conciencia. Los cursillos giraron así alrededor de problemáticas tales como: Derechos legales, salubridad y trabajo, seguridad social, contabilidad, prensa, nociones básicas de economía que permitieran a los trabajadores evaluar, a la luz del conocimiento de la situación de crisis por la que pasa el país, la viabilidad y conveniencia de sus demandas. Los talleres, por su parte se orientaron alrededor de la problemática de género: desde relaciones sociales de género hasta sexualidad fueron temas de debate.

Fue gracias a lo aprendido en los cursillos y al apoyo de estas líderes que pudimos, posteriormente, orientar la capacitación a trabajadoras de base a través de lo que llamamos *las jornadas obreras*, un espacio cerrado, un día, 10 horas seguidas, a lo largo de las cuales la expansión se combinaba con la reflexión sobre temas sugeridos por ellas y preparados en conjunto.

Respondiendo a las necesidades de las trabajadoras, LAS JORNADAS OBRERAS DE REFLEXION Y CAMARADERIA, tal cual las bautizáramos, se constituyeron como un espacio particular situado en la intersección entre el mundo productivo y reproductivo.

Con reminiscencias del mundo productivo, porque las participantes pueden identificar entre las asistentes a sus compañeras de trabajo, conocer a muchas otras obreras de fábricas y ramas distintas, comparar condiciones de trabajo y vida y crear lazos de solidaridad. Con similitudes al mundo reproductivo por llevarse a cabo en días no laborables y porque las obreras van acompañadas de sus hijos que gozan de un programa paralelo, las JORNADAS no se asemejan sin embargo, a ninguno de estos ámbitos, sino que, al contrario, se consolidaron como un espacio propio a ellas en el que, relajadas sabiendo bien cuidados a sus pequeños y fuera de lo cotidiano (casa/fábrica/gremio) se han tocado temas similares a los ya nombrados, propiciando la generación de una identidad colectiva.

Congregando alrededor de 100 obreras cada vez, las jornadas obreras son pues un espacio sui generis para la capacitación, para el intercambio y generación de conocimientos y valores sociales alternativos; son espacios de intercambio que fortifican la identidad de la mujer como trabajadora, impulsan la organización y la acción colectiva otorgándoles bases para ejercer y/o reclamar el ejercicio del poder.

#### *Algunas anotaciones finales*

Hasta el momento el Centro de la Mujer Peruana Flora Tristán, desde una perspectiva feminista y abogando por una capacitación integral que busca otorgar a las obreras elementos que las ayuden a propiciar el cambio de las relaciones entre los géneros, ha organizado Jornadas Obreras con mujeres de varias ramas industriales: confecciones, laboratorios, electrónica, elaboración y envase de alimentos y textiles. Los temas, que se han repetido de acuerdo a la demanda recibida, han sido:

- "Mujer obrera y leyes laborales"
- "Los trabajos para hombres y mujeres y sus consecuencias"
- "Mujer, trabajo y salud"
- "Mujer, trabajo y la necesidad de organizarse"
- "Mujer, industria y crisis"
- "Mujer, trabajo y violencia, el asedio sexual en el trabajo"
- "Mujer, trabajo y seguridad social"
- "Mujer, trabajo productivo y reproductivo"
- "Mujer, trabajo y condiciones laborales interrampas"

Cada una de estas Jornadas ha recibido el apoyo de personal especializado en la temática en cuestión. Asimismo cada una de ellas ha supuesto la identificación y formulación de demandas específicas.

Finalmente, cabe mencionar que en 1985 en una de estas Jornadas fue elegida una comisión de mujeres pertenecientes a diversas ramas conformándose la comisión obrera femenina del memorial. Esta elaboró y elevó al Congreso de la República un petitorio con demandas diversas, logrando entre otras cosas, que en el —por entonces nuevo— Código Laboral se sancionara el asedio sexual en el trabajo. Las Jornadas han constituido pues no sólo un ejercicio práctico para cientos de obreras sino también un semillero para la toma de conciencia, la formulación de demandas y, valga la reiteración, el ejercicio del poder, condición necesaria para el cambio de relaciones entre los géneros.

## BIBLIOGRAFIA

- ARCHER and LLOYD (82). *Sex and agender*. Cambridge University Press. Cambridge, N.Y. Sydmev.
- BARRIG, M.; CHUECA, M. y YAÑEZ, A. (85). *Anzuelo sin Carnada*. Mosca Azul Editores. Lima, Perú.
- COCKBURN, C. (85). *Machinery of Dominance*. Pluto Press, London, Sydney.
- DEJOURS (80). *Travail: usure mentale. Essai de Psychopathologie du travail*. Ed. Centurión, París.
- FRANCKE, M. (84). *Las mujeres en el Perú*. Flora Tristán. Lima, Perú.
- GAME y PRINGLE (83). *Gender at work*. Pluto Press, London.
- GUZMAN, V. y PORTOCARRERO, P. (85). *Dos Veces Mujer*. Mosca Azul Editores. UNIFEM, Flora Tristán. Lima, Perú.
- GUZMAN, V. y PORTOCARRERO, P. (88). *Intentando una nueva mirada*. (Inédito).
- GUZMAN, V. y PORTOCARRERO, P. *La obrera en Lima Metropolitana. Informes de Investigación 1986 y 1987*.
- ONAGA, HARTONETT, BODEN and FULLER (ed.) (79). *Sex role stereotyping: collected papers*. Travistock Publication, London.
- PHILLIPS y TAYLOR (80). *Sex and skill: notes towards a feminist economist*. *Feminist Review*, N° 6, 1980.

Regional and country studies Branch studies and research division, in: Co-operation with unit for the integration of women in industrial development (88). *Women and Human Resource Development for Industry*. Viena, U.N. Industrial Development Organization.



**ANEXO: CUADRO 1**  
**DISTRIBUCION DE HOMBRES Y MUJERES SEGUN RAMA INDUSTRIAL**  
 (El total incluye Grupo 6, 8 y 9 en cada Rama)

RAMA INDUSTRIAL		TOTALES		
		HOMBRES	MUJERES	GENERAL
311	Fabricación de productos alimenticios excepto bebidas	7445	1262	8707
%		85.5	14.5	
312	Fabricación de alimentos diversos	1882	329	2211
%		85.1	14.9	
313	Fabricación de bebidas	2805	28	2833
%		99	1	
314	Fabricación de tabaco	408	0	408
%		100	0	
321	Fabricación de textiles	14109	1382	15491
%		91	9	
322	Fabricación de prendas de vestir	1452	3745	5197
%		28	72	
323	Industria de cuero	1071	51	1122
%		95.5	4.5	
324	Fabricación de calzado	2043	464	2507
%		81.4	18.6	
331	Fabricación de madera	302	1	303
%		99.6	0.4	
332	Fabricación de muebles	1554	46	1600
%		97.1	2.9	
341	Fabricación de papel	1793	113	1906
%		94.7	6	
342	Imprentas y editoriales	2626	205	2831
%		92.7	7.3	
351	Fabricación de sustancias químicas industriales	2327	134	2461
%		94.5	5.6	
352	Fabricación de otros productos químicos	3599	2053	5652
%		63.6	36.4	
353	Refinerías de petróleo	45	0	45
%		100	0	
355	Fabricación de productos de caucho	1599	28	1627
%		98.2	1.8	
356	Fabricación de productos de plástico	3225	650	4175
%		84.4	15.6	
361	Fabricación de objetos de barro, loza y porcelana	332	72	404
%		82.2	17.8	
362	Fabricación de vidrio	2075	8	2083
%		99.6	0.3	
369	Fabricación de otros productos minerales no metálicos	2941	159	3100
%		94.8	5.2	
371	Industria de hierro y acero	1255	14	1269
%		98.8	1.1	
372	Industria de metales no ferrosos	229	9	238
%		96.2	3.8	
381	Fabricación de productos metálicos	8088	375	8463
%		95.6	4.4	
382	Construcción de maquinaria	1883	25	1908
%		98.6	1.3	
383	Construcción de maquinaria eléctrica	3261	485	3746
%		87	13	
384	Fabricación de material de transporte	2575	18	2593
%		99.3	0.6	
385	Equipo profesional y científico	42	16	58
%		72.4	27.5	
390	Otras industrias manufactureras	206	34	240
%		85.8	14.2	

Fuente: Hojas resumen de las planillas de trabajadores enviadas por las empresas al Ministerio de Trabajo para el año 1983.

**ANEXO: CUADRO 2**  
**DISTRIBUCION DE LAS RAMAS INDUSTRIALES SEGUN EL**  
**PORCENTAJE DE OBRERAS Y OBREROS QUE ALBERGAN**

Femeninas	Predominantemen- te Femeninas	Mixtas	Predominantemente masculinas	Masculinas
95-100% obreras	Sobre 70-95% de obreras	25-70 obreras y/o obreros	70-95 obrerros	Sobre 95% de obreros
-----	Fabricación de prendas de ves- tir excepto cal- zado 322	Fabricación de otros productos químicos 352	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Fabricación de productos ali- menticios (311 - 312)</li> <li>- Industria de la bebida (313). *Excepto Grupo 7 (31.6% de mujeres)</li> <li>- Fabricación de textiles (321).</li> <li>- Industria de cuero y pieles, descartando calzado y otras prendas de vestir (323). *Excepto Grupo 6 (27.7% de mujeres).</li> <li>- Fabricación de calzado (324). *Excepto Grupo 7 (27.3% de mujeres). Grupo 8 (54.8% de mujeres).</li> <li>- Fábrica de papel y productos de papel (341).</li> <li>- Imprenta y editoriales (342).</li> <li>- Fabricación de productos de plástico (356).</li> <li>- Fabricación de objetos de ba- rro, loza y porcelana (361). *Excepto Grupo 7 (42.4% de mujeres).</li> <li>- Construcción de maquinarias, aparatos, accesorios y sumi- nistros electrónicos (383).</li> <li>- Fabricación de equipo profe- sional y científico (385).</li> <li>- Otras industrias manufacture- ras(390).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Industria del tabaco (314).</li> <li>- Industria de la madera y caucho excep- to muebles (331).</li> <li>- Fabricación de sustancias químicas in- dustriales (351).</li> <li>- Refinería de petróleo (353).</li> <li>- Fabricación de productos de caucho (355). *Excepto Grupo 7 (7.8% de mu- jeres).</li> <li>- Fabricación de vidrios y productos de vidrio (362).</li> <li>- Fábrica de otros productos minerales no metálicos (369). *Excepto Grupo 9 (7.1% de mujeres).</li> <li>- Hierro y acero (371). *Excepto Grupo 7 (11.3% de mujeres).</li> <li>- Industrias básicas de metales no ferro- sos (372). *Excepto Grupo 7 (12.9% de mujeres).</li> <li>- Construcción de maquinarias excep- tuando la eléctrica (382). *Excepto Grupo 8 (7.5% de mujeres).</li> <li>- Construcción de materiales de trans- porte (384).</li> <li>- Fabricación de productos metálicos ex- ceptuando maquinarias y equipos (381). Excepto Grupo 9 (6.1% de mu- jeres).</li> <li>- Fabricación de muebles y accesorios exceptuando los metálicos (332). *Ex- cepto Grupo 8 (7.1% de mujeres).</li> </ul>

\* Con un asterisco se señalan las excepciones. Es decir los grupos de empresas que albergan un porcentaje mayor de obreras que en el resto de la rama.