La mujer frente a los retos de la apertura comercial

Elia Marúm Espinosa y Marcela Sereñi

Los tiempos han cambiado, hoy la mujer en nuestro país está llamada a jugar un papel de importancia política, económica y social. Aunque ya tiene una participación relevante —pues contribuye o es el sostén económico del hogar (uno de cada seis hogares tiene como jefe de familia a una mujer), tiene cargos directivos en las empresas privadas o en sus propias empresas, comparte y alterna con el hombre en las actividades más variadas, desempeñando al mismo tiempo su papel de esposa y madre, lo que diferencia y hace más difícil y compleja su actuación en la sociedad—, los retos del presente imponen una mayor participación de la mujer en todos los ámbitos.

La apertura comercial iniciada por México en 1986 con la firma del Protocolo de Adhesión al Acuerdo General sobre Aranceles y Comercio (GATT) ha sido ampliada y profundizada con la entrada en vigor del Tratado de Libre Comercio de América del Norte, así como la puesta en marcha del Tratado de Libre Comercio con Chile y la negociación de este tipo de acuerdos con otros países como Costa Rica, Colombia y Venezuela. Estos hechos han definido nuevas características y con ellas nuevos requisitos para el México que enfrenta una situación económica difícil por la depresión económica mundial y nacional, por la devaluación de su moneda, por la apertura mayor hacia el exterior, por una competencia cada vez más fuerte tanto interna como externa y por una lucha que exige mejorar de forma constante la calidad de los productos y servicios de las empresas.

Los retos de la apertura comercial para las mujeres

Todas estas circunstancias impactan de manera diferenciada a la mujer, ya que la obligan a encarar retos mayores que los que ya ha venido enfrentando. De igual manera, la economía abierta reclama una mayor participación del sector femenil de la población que representa más del 50% del total, y obliga a emprender programas de apoyo y de fomento a la participación y liderazgo de las mujeres en áreas y aspectos clave para la competitividad del país.

En primer término es imprescindible iniciar una política que incorpore a un mayor porcentaje de mujeres a la fuerza laboral, ya que es un elemento importante en los negocios competitivos, pues las nuevas tecnologías y los elementos que incrementan la competitividad en las nuevas circunstancias requieren de una mayor participación de la mujer.

En Estados Unidos y Canadá las trabajadoras de sexo femenino representan

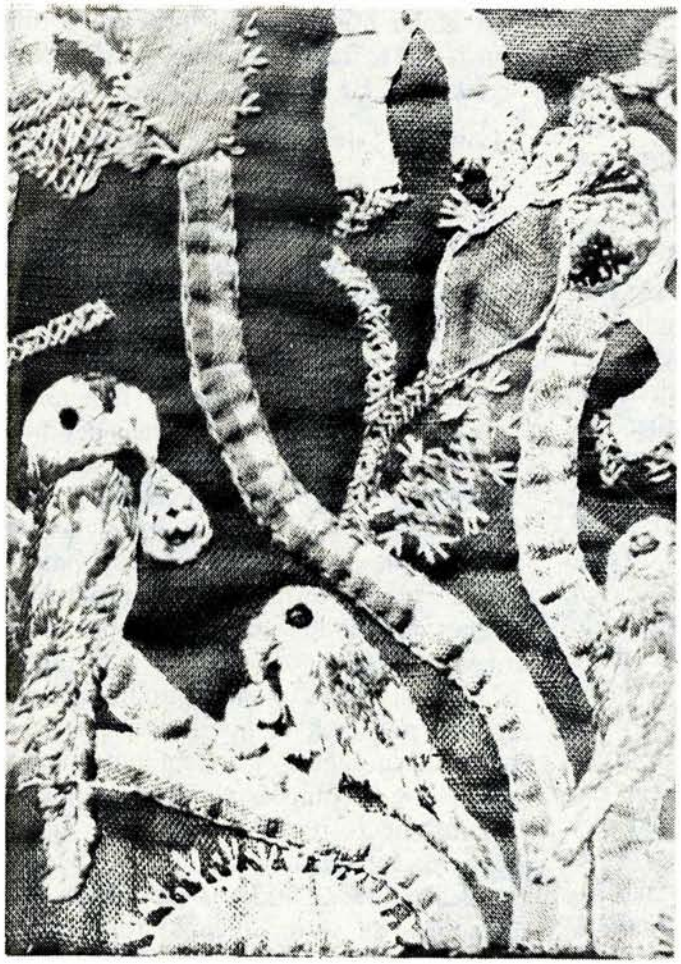
casi el 45% de la fuerza laboral, mientras que en México son apenas el 27.8%. También es urgente una decidida política que dé una mayor capacitación y formación a las trabajadoras; en nuestro país es mayor el número de mujeres analfabetas que el de hombres que no saben leer y escribir, al igual que es mayor el número de hombres con instrucción superior que el de mujeres que llegan a concluir estudios universitarios, y también es mayor el porcentaje de hombres entre 15 y 29 años que asiste a la escuela que el de mujeres de esa edad que lo hace.

En países como Inglaterra al menos uno de cada 4 puestos ejecutivos (esto es el 25%) están ocupados por mujeres, mientras que en México es sólo el 2%, y son patronas o empresarias un escaso 1.6% del total. Los programas de incorporación de la mujer en puestos ejecutivos son una prioridad en muchos países.

Para poder aumentar la competitividad interna e incursionar con éxito en el mercado internacional se requiere de impulsar y arraigar una nueva mentalidad, una nueva cultura de calidad, disciplina, austeridad y honradez, que son parte de la formación esencial que por tradición cultural las mujeres damos a las nuevas generaciones y que difundimos con nuestra actuación en el trabajo.

Es por ello que la formación y capacitación de las mujeres tiene un doble valor pues impacta directamente en la productividad y contribuye a formar los valores y la filosofía que apoyan a una economía abierta.

El Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLC) ha marcado nuevas reglas y mecanismos para la producción y comercialización de bienes y servicios, en donde, como ya dijimos, la educación y la capacitación son los principales elementos para elevar la competitividad y donde se requiere una nueva cultura basada en valores sólidos que descansan en buena parte en la responsabilidad tradicional de las mujeres.



Las mujeres y los acuerdos paralelos al TLC

De manera específica, los acuerdos paralelos en materia ambiental y laboral plantean nuevos desafíos y requisitos al país y particularmente a las mujeres. México se ha comprometido en ellos a promover la educación en asuntos ambientales, incluida la legislación ambiental que prevea altos niveles de protección al medio. La educación ambiental se inicia en el hogar, y es y ha sido por tradición responsabilidad dejada a las madres de promoverla y arraigarla, es por ello que se necesitan programas especiales formales e informales de educación ambiental, constantes y de amplio alcance, incluyendo también, además de otras opciones,

el uso de los medios masivos de comunicación a través de mensajes y valores promovidos en programas de radio y televisión en horarios triple A, que de manera rápida y eficiente impacten la educación ambiental de las forjadoras de las nuevas generaciones.

El acuerdo paralelo al TLC en materia ambiental, por primera vez en la historia de la integración económica, enlaza aspectos ecológicos con aspectos económicos y comerciales. En este acuerdo se plantea crear una comisión para la cooperación ambiental que podrá establecer y delegar responsabilidades en comités, grupos de trabajo y grupos de expertos, solicitar asesoría a personas y organizaciones no gubernamentales, así como formar comités consultivos nacionales y panelistas expertos que diriman demandas y decidan sanciones a las violaciones que sufran las leyes ambientales.

En este campo las mujeres deben tener un papel relevante, pues como planteamos, somos nosotras las que tenemos un papel protagónico en este ámbito, por lo que se necesita un acuerdo que determine, favorezca y permita la participación igualitaria de mujeres en estos grupos. De manera específica consideramos que al menos la mitad de los miembros de los comités consultivos, de los grupos de trabajos de los panelistas deben ser mujeres. De igual manera, y por el papel educativo de la mujer en asuntos ambientales, es vital que se dé prioridad en las consultas y asesorías que señala este acuerdo, a mujeres y a organizaciones no gubernamentales de mujeres.

El acuerdo paralelo al TLC en materia laboral busca entre otros objetivos la promoción de niveles de vida más altos, incrementar la productividad y el estímulo a las consultas y al diálogo entre organizaciones laborales, empresariales y de gobierno, el estímulo a que, patrones y trabajadores, cumplan las leyes laborales y a mantener un ambiente de trabajo progresista, seguro y sano. A su vez busca alentar el establecimiento de comisiones obrero-patronales para tratar la reglamentación laboral en los centros de trabajo y promover la educación de la población respecto de la legislación laboral. La nueva mentalidad, la nueva cultura a que hemos hecho referencia y que toca en mayor medida desarrollar a las mujeres, están claramente solicitadas y comprometidas en este acuerdo.

El cumplimiento cabal de la legislación laboral y ambiental —y en general de las leyes— ya no es sólo una cuestión de ética y principio, es un acuerdo trinacional que tiene carácter de ley federal, por lo que si no lo cumple alguno de los países signantes, tendrá que enfrentar desde la pérdida de los beneficios arancelarios derivados del TLC hasta sanciones económicas. Es por eso que insistimos en que cualquier política nacional de promoción y fomento de exportaciones debe considerar la perspectiva femenina, ya que la calidad y la competitividad no son sólo asuntos productivos o que se resuelvan dentro de las fábricas y de los negocios, inician en el hogar y en la formación de los niños y jóvenes, responsabilidad fundamental de las mujeres.

El acuerdo paralelo en materia laboral plantea establecer una comisión para la cooperación laboral entre México, Estados Unidos y Canadá. Esta comisión debe estar compuesta por un porcentaje equitativo y proporcional de mujeres, y esta composición debe prevalecer en los grupos técnicos, en los grupos de trabajo, en los asesores y expertos a que recurra la comisión mexicana, ya que la mayoría de las nuevas empresas exportadoras (fundamentalmente las maquiladoras) utilizan el trabajo de las mujeres para funcionar competitivamente.

En su artículo 11 el acuerdo laboral consigna que el consejo que se forme promoverá actividades de cooperación entre los tres países en áreas como: trabajo de menores, seguridad e higiene, además de áreas como igualdad entre hombres y mujeres en el lugar de trabajo, y la igualdad salarial, ya que se busca la eliminación de la discriminación en el empleo por motivos de raza, religión, sexo, etcétera. Pero consideramos que esto no es suficiente, ya que como planteamos, las necesidades y

perspectivas de la mujer que trabaja son diferentes a las del hombre, por lo que se debe aprovechar el artículo 52 de este acuerdo relativo a enmiendas, para adicionar al acuerdo laboral un área específica sobre trabajo de mujeres, así como se incluye el trabajo de menores como área específica por sus características especiales.

Este acuerdo obliga a México a establecer una oficina administrativa nacional con un secretariado y grupos asesores y consultores. Nuevamente consideramos que en ellos debe haber una participación equitativa y proporcional de mujeres.

La perspectiva y propuestas específicas de la mujer académica y de la mujer empresaria

El TLC impone la necesidad de mayor capacitación en general, pero exige la actualización y capacitación permanente y la obtención de un grado académico para subsistir y progresar en las instituciones de educación y en los negocios competitivos. De manera que a la doble jornada que realizamos las mujeres como trabajadoras y como madres o amas de casa, la apertura comercial nos obliga a adicionar una triple jornada en el estudio, y la capacitación, situación que no enfrenta el trabajador masculino pues él tiene en quien delegar la responsabilidad hogareña.

No se puede soslayar esta situación, dada la necesidad de incorporar a un mayor porcentaje de mujeres a la fuerza de trabajo calificada. Se requiere por tanto fortalecer y ampliar los programas de superación del personal académico que permitan obtener becas y pagos de suplencia para dedicarse a estudiar y a capacitarse, y diferencien los apoyos para las mujeres académicas proporcionando financiamiento adicional para organizaciones y mecanismos que le sirvan de soporte en sus responsabilidades indelegables. Es poco probable que la mayoría de las académicas tengan posibilidades de realizar con éxito la triple jornada que impone ahora el TLC, y es poco probable que pueda impactarse sustancialmente la formación de los profesionales que requieren las empresas competitivas, sin el efecto demostración de académicas y empresarias superadas y posgraduadas.

Las mujeres responsables de empresas se enfrentan también de manera diferente a como enfrentan los hombres empresarios y directivos de empresa los retos de la apertura. La atomización y desarticulación de las instancias gubernamentales que existen para el fomento y financiamiento a la exportación desestimula y muchas veces inhibe la exportación, por lo que la perspectiva femenina debe ser incluida en las áreas directivas y en los consejos de estas instancias donde su presencia es casi inexistente. Ampliar la participación de mujeres en puestos ejecutivos y en áreas decisorias de las instancias gubernamentales involucradas en las políticas de apoyo a la exportación es un aspecto insoslayable en un plan de gobierno para las condiciones actuales y futuras de México.

Se requieren programas reales, verídicos y no sólo formales, de financiamiento y capacitación, y se necesita una difusión y propagación diferenciada de los mecanismos y formas de tener acceso a ellos. Aquí la experiencia y ventaja natural de la mujer como educadora puede ser un coadyuvante valioso.

Por último, consideramos que es urgente y de importancia vital difundir diferenciadamente el TLC y los acuerdos paralelos para que los empresarios, académicos, trabajadores, gobernantes y el público en general pueda contar con una referencia clara y accesible, a su nivel, del contenido, ventajas, retos y oportunidades que este acuerdo presenta, así como una guía de los mecanismos y trámites para aprovechar sus bondades y posibilidades.

Si bien se han editado folletos y revistas sobre el TLC, éstos tienen un nivel técnico-jurídico inapropiado a la mayoría de los usuarios, y los programas de difusión (ayuda telefónica sobre consulta y apoyo sobre el tratado, por ejemplo) tienen una cobertura limitada y centralizada en el Distrito Federal, por lo que en un programa de difusión descentralizado, con for-

mas diferenciadas y apropiadas a los distintos niveles educativos y culturales de sus usuarios, y considerando la perspectiva de género, es un punto fundamental para impulsar la competitividad nacional.

En ese tenor debe considerarse la difusión para la comprensión e incorporación al trabajo cotidiano de las empresas y de los trabajadores, los acuerdos paralelos al TLC, ya que si bien la difusión y los servicios de apoyo para tal fin han sido limitados en el caso del texto del TLC, para los acuerdos paralelos han sido literalmente inexistentes fuera del Distrito Federal. En los aspectos ambiental y laboral de estos acuerdos, y en la difusión de los mismos, no puede eludirse tampoco la perspectiva de género, en especial los aspectos relacionados directa e indirectamente con las mujeres.

Para todos los mexicanos la integración significa costos muy altos ya que tenemos claras las desventajas competitivas, además de enfrentarnos a un cambio cultural. Es por ello que las empresas deben evolucionar para adaptarse a las nuevas reglas de una economía abierta y buscar convertir en oportunidades de desarrollo los retos y desafíos que presenta el TLC.

Hoy se requieren cambios trascendentales a todos los niveles y en todos los sectores, cambios que significan sacrificio, cierre de empresas, desempleo, nuevas formas de pensar y actuar, entre otras, pero a la vez representan la esperanza de una nueva nación, de convertir a México en un pueblo capaz de enfrentar el reto de nuestro tiempo, el papel de las mujeres en esta nueva realidad es imprescindible.♦

Bibliografía

Castillo, Ana María. "La mujer mexicana ante el Tratado de Libre Comercio." En: Rojas, Rosa y María Rodríguez Batista (compiladoras).
La condición de la mujer en Jalisco. México, Universidad de Guadalajara, 1994.

INEGI. *La mujer en México*. México.

López Trujillo, Arlette. "La mujer y la educación ambiental." En Rojas, Rosa y María Rodríguez Bautista, *op. cit.*

Ramírez, José Luis y Ofelia Badillo. "La respuesta de la mujer a la crisis y a la apertura comercial." En *GénEros*, año 1, número 3, México, ACU, mayo de 1994.

SECOFI. *Acuerdos Paralelos al Tratado de Libre Comercio de América del Norte en Materia Ambiental y Laboral*. México, SECOFI, septiembre 14 de 1993 (mimeo).

