Más trabajo y menos paga

Las mexicanas que trabajan en la industria maquiladora de exportación perciben menos de dos salarios mínimos al día

Cecilia Navarro (*Fempress*)

Con la firma del Tratado de Libre Comercio de México con Estados Unidos y Canadá, un mayor número de mexicanas ha obtenido trabajo en los sectores de maquila y servicios, pero sus condiciones de trabajo han empeorado, de acuerdo con el documento "El impacto del TLC en la mano de obra femenina en México", elaborado por UNIFEM.

Según el documento, en los sectores peor pagados de la economía el número de mujeres ha aumentado, si bien a raíz de la crisis económica de 1994 a 1996, en algunos sectores considerados "tradicionalmente femeninos", como el textil, los hombres desplazaron a las mujeres, situación que a partir de 1997 comenzó a revertirse.

En el documento se señala que las mujeres que trabajan en la industria maquiladora de exportación perciben menos de dos salarios mínimos al día; que en el agro la participación de las mujeres se ha incre-mentado y actualmente hay 1.2 millones de jornaleras que trabajan a destajo en las tierras donde se cultivan productos de exportación, con las peores condiciones laborales de todo el país, vale decir ninguna prestación, empleo temporal, imposibilidad de asentarse en una zona, hacinamiento, salarios en ocasiones inferiores al mínimo, aumento de las horas trabajadas, en tanto que en el trabajo agrícola particular, las mujeres llevan a cabo hasta tres cuartas partes de las tareas y ni siquiera reciben salario.

Las autoras del documento, Antonieta Barrón, Elena Cardero y Eugenia Gómez, coincidieron en señalar que "la realidad es que hay mayor volumen de empleo, acompañado de bajos salarios y peores condiciones", situación que deberá ser revisada por las autoridades, dado que el papel de las mujeres en la economía privada y familiar es cada día más importante.

Únicamente la igualdad de oportunidades para acceder a la educación y el impulso de un marco jurídico más justo revertirán esta tendencia, se asienta en el documento. ♦

La construcción de un liderazgo feminista

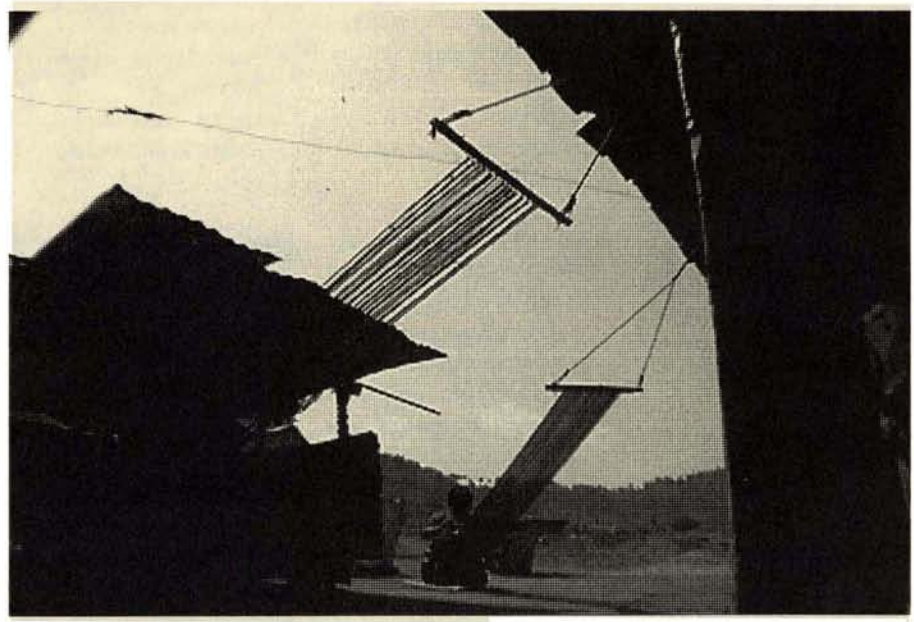
Asociación para la Mujer y el Desarrollo (AWID)

En los ámbitos internacionales del desarrollo y los derechos humanos, el movimiento mundial de mujeres, el escenario político, entre otros, se llevan a cabo vibrantes debates sobre las nuevas formas de liderazgo necesarias para crear un mundo más humano. La pobreza generalizada y las muy arraigadas desigualdades existentes apuntan hacia la necesidad de contar con un liderazgo con una nueva visión.

Dentro del movimiento de mujeres muchos afirman que estas formas de liderazgo deben basarse en conceptos de poder alternativos, a partir de que "el poder compartido es un poder duplicado", en lugar del más conocido modelo de "el poder compartido es un poder dividido a la mitad".

Noeleen Heyzer, del Fondo de las Naciones Unidas para la Mujer, afirma que las principales tendencias que están creando el escenario para el advenimiento del próximo siglo incluyen la globalización económica, la violencia y el conflicto armado. "Estas tendencias, generadas o reforzadas por el liderazgo masculino, están socavando los esfuerzos para lograr la igualdad de género y la justicia social. En la actualidad, debe surgir un nuevo liderazgo que aporte visiones, valores y estrategias alternativos para un mundo más humano."

En medio de tales desafíos, muchos están explorando el concepto del "liderazgo feminista transformador", sobre cuyo significado existe cierto consenso: Primero, el liderazgo feminista va más allá de colocar a las



mujeres en posiciones formales de poder, aunque lograr que "agentes de cambio" claves se encuentren en posiciones de poder es una herramienta importante. Segundo, el liderazgo feminista es "transformadoren el sentido que cuestiona y pone en tela de juicio las estructuras de poder existentes; es inclusivo en el sentido de que toma en cuenta los puntos de vista de la mayoría de los grupos más marginados y pobres de la sociedad, además de que fomenta su empoderamiento, y es integral en el sentido de que atiende todas las formas de injusticia social. El liderazgo feminista puede ser ejercido tanto por mujeres como por hombres y, como tal, es más que simplemente un liderazgo de mujeres".

Finalmente, lo que hace que este liderazgo resulte transformadores que su objetivo es la transformación de las mismas instituciones —corporaciones, gobiernos, instituciones educativas u organizaciones de la sociedad civil, desde las bases populares hasta el nivel internacional—, cuyas decisiones y acciones tienen un profundo impacto sobre la vida de la gente.

¿Qué es lo que hace que este tipo de liderazgo sea "feminista"?

Algunas personas afirman que el feminismo, en sus muchas formas, es el mayor movimiento social del mundo en este momento de la historia. Con frecuencia mal entendido y cargado de connotaciones negativas, el feminismo es sobre todo un movimiento dedicado a erradicar las desigualdades entre la gente, basadas en género, raza, clase, orientación sexual y otras diferencias. Como tal, constituye una rica fuente de nuevos modelos, estrategias y visiones potenciales para el liderazgo.

La última década de conferencias de las Naciones Unidas, en particular, ha sido testigo del auge y sofisticación de las formas de liderazgo feminista. De acuerdo con Noeleen Hey-zer, la energía, ideas y poder de las mujeres han ganado fuerza, pues las activistas han trabajado para influir en la política internacional, transformando así la agenda general del desarrollo.

¿Quién es un/a líder feminista?

El liderazgo es entendido principalmente como la capacidad de lograr que las cosas se hagan. Un/a líder es alguien que sabe cuándo y dónde presionar para lograr un cambio, o que por lo menos sabe cómo determinar lo que tiene que hacer si aún no lo tiene claro. En ocasiones ubicados a la cabeza de organizacioneso departamentos, los y las líderes también trabajan en muchos otros niveles.

Sobre todo, las líderes feministas transformado-ras deben trabajar en forma activa para erradicar desigualdades, colocando el análisis de las relaciones de género en el centro de sus acciones.

El liderazgo feminista puede ser ejercido, defendido e impulsado tanto por mujeres como por hombres, jóvenes o viejos. Por ejemplo, varios grupos de todo el mundo están realizando labores importantes para poner fin a la violencia contra las mujeres. Con frecuencia trabajan en cooperación con mujeres líderes con metas similares. También hay hombres dentro de las organizaciones tradicionales de desarrollo, y de derechos humanos, que ejercen un liderazgo comprometido con el fomento a la igualdad de género.

Cualidades de las líderes feministas transformadoras

Las participantes en la conferencia "Desarrollo global del liderazgo feminista", de 1997, realizada en Ciudad del Cabo, Sudáfrica, delinearon las cualidades que consideraron más importantes en las líderes feministas transfor-madoras: Una líder feminista transformadora debe tener integridad, mostrar pasión y estar comprometida con la gente. Ella o él también debe tener la capacidad de:

- Reconocer que todos tienen un papel que desempeñar y crear los espacios necesarios para que puedan desempeñarlo.
- Aceptar que las contradicciones forman parte del liderazgo.
- Dejar de ser una víctima para convertirseen vencedor/a.
- Trabajar el enojo hábilmente.
- Saber dónde obtener información.
- Lograr que teoría y práctica concuerden.
- Ser responsable.
- Conocer con claridad sus puntos débiles y sus puntos fuertes.
- Seguir aprendiendo.
- Permitir los cambios de puntos de vista, actitudes, estrategias, etcétera.
- Saber cuándo ser seguidor/a.
- Escuchar con gran atención.
- Tener sentido del humor.

Requisitos para construir y sostener el liderazgo feminista

La premisa es construir un liderazgo feminista, tanto en términos de calidad como en lo que respecta al número de líderes feministas. Esto implica crear movimientos, redes y organizaciones fuertes que brinden un apoyo crucial a las nuevas líderes, a la vez que les exijan responsabilidad por la visión feminista y el grupo que la sostiene. Implica crear una asociación estratégica entre grupos con intereses y objetivos similares. Implica descubrir y nutrir talentos ocultos en las líderes novatas y alentar a las líderes más experimentadas a pulir sus habilidades con el fin de volverse más eficientes. ♦

