

DOCUMENTOS

LA MUJER EN LA INDUSTRIA EN ASIA Y ÁFRICA*

India: organizando a la mujer en el trabajo

ROHINI BANAJI

LAS ORGANIZACIONES BASADAS en el trabajo son unas de las más estables y poderosas, e históricamente han alcanzado enormes beneficios para sus miembros. Aún así, y aunque las mujeres hacen más de la mitad del trabajo en el mundo, nunca han participado plenamente en estas organizaciones ni se han beneficiado plenamente con ellas. Como resultado de esta situación, las mujeres trabajadoras son las más pisoteadas y oprimidas dentro de la clase trabajadora: sobrecargadas de trabajo, mal pagadas o no remuneradas, sometidas a las peores condiciones de trabajo, hostigadas y humilladas. Esta situación empeora en vez de mejorar, ya que amenaza con desmejorarse aún más a medida que los empleadores ponen en práctica medidas que erosionan la base misma de esta organización.

Tres tipos de empleo femenino

Podemos ilustrar esta situación al examinar tres tipos de empleo femenino en Bombay, cada uno de los cuales tiene sus propios problemas y plantea sus problemas específicos a la organización.

En algunas de las fábricas a gran escala, especialmente en

* Tomado de *Isis Internacional*, "Trabajadoras industriales en Asia", vol. IV, diciembre de 1985.

la industria farmacéutica, se emplea a un gran número de mujeres. Aunque las instalaciones dentro de las cuales trabajan no alcanzan estándares ideales, son mucho mejores que las condiciones con las que tienen que lidiar y aceptar las trabajadoras que se encuentran desarrollando otro tipo de actividad económica. Estas mujeres tienen la misma remuneración de los hombres y hacen idéntico trabajo, aunque hay casos aislados en que se da un nombre descriptivo diferente al trabajo que ellas ejecutan, y un salario menor. Además de los beneficios suplementarios de que gozan los trabajadores varones, tienen otros beneficios como permiso maternal de tres meses y el uso de la sala cuna de la compañía para sus hijos. Tienen una semana laboral de cinco días y de no más de cuarenta y cinco horas de trabajo; muchas de ellas gozan también de una subvención para su transporte de la casa al trabajo.

Estas facilidades no existieron siempre. Existió un periodo en que a las mujeres trabajadoras de la industria farmacéutica se las despedía una vez que se casaban. Avanzar de esa situación hasta la que se encuentran ahora ha involucrado una lucha coordinada de parte de los sindicatos bien organizados que han batallado y han ganado beneficios para hombres y mujeres.

Pareciera que éste es el caso en que la organización del entorno de trabajo ha sido un éxito en lo que a trabajadoras se refiere. En cierto modo es verdad. Sin embargo, también existe discriminación en contra de las mujeres. Aunque formalmente se hable de salarios idénticos para hombres y mujeres, a las mujeres se las excluye de ciertos trabajos que se han percibido tradicionalmente como propiedad exclusiva de los hombres. Aunque muchas mujeres pueden estar de acuerdo con el razonamiento de que estos trabajos no son adecuados para mujeres, no aceptan una de las consecuencias: de que a las mujeres no se las toma en cuenta para los trabajos que requieren mayor destreza y que están mejor remunerados, y por lo tanto ellas tienen menores posibilidades de ascenso. El futuro de esta situación no pareciera modificarse, ya que en los últimos diez años no se ha contratado a ninguna mujer para este tipo de trabajo. Muchas de las trabajadoras que se encuentran trabajando han estado en estas actividades por veinte, veinticinco y treinta años. Se jubilarán en un plazo cercano y hay pocas

probabilidades de que sean remplazadas por mujeres más jóvenes.

Esto se debe en parte a la política administrativa que afecta a todos los trabajadores, hombres y mujeres. Aumenta el número de empleadores que están subcontratando, esto es, dándole trabajo a contratistas de pequeña y mediana escala donde las condiciones laborales son muy malas. La caracterización en relación al tamaño no es muy acertada, ya que hay grandes fábricas cuyas condiciones de trabajo son también muy malas. No les importa tomar riesgos en el sentido de que la calidad de sus trabajos sufrirá y algunos siguen pagando salarios al “personal sobrante”, personal creado en su propio negocio. Saben que estas personas se retirarán tarde o temprano, ya sea debido a edad avanzada o debido a frustración (ya que esta “gente de más” es empujada a una situación donde la jubilación voluntaria aparece atrayente), dejando a sus empleadores en un punto que no sólo les facilita la utilización de obra de mano barata, sino que les da mucha mayor flexibilidad de la que tendrían con una fuerza de trabajo permanente.

La otra política administrativa y que afecta a las mujeres en particular, consiste simplemente en *remplazar a las mujeres por hombres*. Los argumentos son precisamente aquellos que constituyen los logros que han hecho las mujeres por intermedio de la organización de sus sindicatos: no conviene emplear a las mujeres porque debe dárseles permiso maternal y proporcionárseles una sala cuna y no se les puede pedir que trabajen en turnos. Se nos lleva a la conclusión de que cuando las mujeres no están organizadas, pierden, y cuando están organizadas, también pierden. Pero esto no es realmente verdad, porque una de las razones por las cuales se ha dado esta situación es que las mujeres no han permanecido activas e influyentes dentro de sus sindicatos, no han tenido éxito en asegurarse que sus intereses estén bien representados dentro de estas organizaciones dominadas por hombres. Esto está relacionado en parte con presiones fuera del ámbito de trabajo —trabajo doméstico, cuidados infantiles, desaprobación de la familia debido a su participación en actividades sindicales. Pero en parte, también, con la forma en que el sindicalismo ha desarrollado procedimientos y modos de funcionamiento que lo hacen un

mundo totalmente ajeno a la mayor parte de las mujeres. Y es éste un proceso autorreforzante, ya que a medida que un mayor número de mujeres se retiran de los sindicatos, éstos se transforman en entidades cada vez más ajenas al quehacer de las trabajadoras.

Una segunda categoría de mujeres son aquellas empleadas en industrias pequeñas y medianas de confección de vestuario, electrónica y productos farmacéuticos, etc.; típicamente son éstos los establecimientos a los cuales recurren las grandes compañías para subcontratar su trabajo, o que se instalan en las zonas de libre comercio. A primera vista pareciera que lo que han perdido en términos laborales las mujeres del primer sector descrito, lo han ganado estas últimas. ¿Pero es realmente una ganancia? El mismo trabajo hecho en las grandes compañías es hecho por ellas por un quinto del salario, o menos. Las horas de trabajo son mucho más largas y no tienen ninguna de las facilidades abiertas a las mujeres que trabajan en el sector organizado —a veces ni siquiera necesidades básicas como *toilettes* y lugares de descanso. Están expuestas, para colmo, a hostigamiento sexual en el trabajo.

Toleran todo esto por una razón obvia: no tienen posibilidad de elección. Con el número de plazas laborales en disminución en los sectores industriales de gran escala, virtualmente no existe la posibilidad de obtener un trabajo. Y como se necesita dinero, se aferran a cualquier empleo que puedan obtener. Una situación similar existe con mujeres empleadas con base temporal en industrias como las textiles.

¿Y por qué no se organizan y luchan para mejorar sus condiciones? Algunas tratan, pero la alta tasa de fracaso inevitablemente descorazona a las demás. El problema principal es la inseguridad laboral. No hay nada que pueda detener a un empleador para que éste despida a una trabajadora a quien se descubre o sospecha de estar tratando de formar un sindicato. Y aunque ésta pase la etapa inicial y se organice la fuerza laboral de manera exitosa, la mayoría de los empresarios prefieren cerrar una industria a entenderse con un sindicato. Esperan hasta que los trabajadores rebeldes estén prácticamente sufriendo hambre al no encontrar otros trabajos y vuelven a empezar en el mismo lugar con nuevos reclutas o los mudan

a otro lugar. Estos trabajadores no pueden luchar para obtener mejores salarios y condiciones laborales, a no ser que estén preparados a perder sus puestos, y para muchos que tienen familia que depende de ellos, unos pocos meses sin entradas pueden significar un panorama aterrador. En consecuencia, aun las mujeres que empiezan por militar, reaccionan a veces con pasividad ante experiencias de fracaso y de despido.

Si el primer grupo de mujeres ha podido organizarse con éxito en el pasado y el segundo grupo está encontrando difícil organizarse, el tercer grupo aún no lo ha empezado a hacer. Hay mujeres de barriadas que ni siquiera han podido encontrar trabajo en *sweat shops** de pequeña escala y que tampoco pueden sobrevivir sin un empleo. La mayor parte de las mujeres que viven en las barriadas se encuentran dentro de esta categoría, aunque hay algunas que son solamente amas de casa. Algunas otras trabajan en fábricas de pequeña escala y otras tantas se autoemplean instalándose con un puesto de verduras, haciendo guirnaldas que sus maridos venden, destilando licores ilícitos o haciendo costura de sastrería con sus propias máquinas de coser.

Las mujeres de las barriadas tienen que trabajar en cualquier trabajo que encuentren, ya que no tienen capital para empezar algo por su cuenta y no pueden encontrar empleo regular. La mayor parte trabaja en servicio doméstico y su carga de trabajo varía de una a dos casas cada día con ocho o más horas diarias de trabajo. Niñitas de apenas diez años de edad son retiradas de la escuela para que se dediquen a tareas domésticas y a cuidar de sus hermanitos mientras la madre está fuera de casa trabajando, o para que vayan a trabajar ellas mismas fuera de casa. Las mujeres que trabajan fuera en muchas casas sufren de llagas en las manos al lavar con jabones y detergentes muy fuertes. No tienen ningún tipo de previsión, ya que no hay contrato formal entre empleador y empleada; si tienen un día de descanso a la semana, o si se les paga durante los días que se enferman, la cantidad de trabajo que tienen que hacer y cuánto se les paga, si se les da té o comida, todo

* "Talleres de sudor" donde las mujeres trabajan en pésimas condiciones ambientales y son explotadas brutalmente.

depende del acuerdo entre ella y el empleador. Los días festivos son para estas mujeres los días de mayor trabajo, ya que deben hacer trabajo extra en las casas en las cuales trabajan y también en la propia.

Muchas mujeres trabajan en casa para las fábricas —trenzando correas para *chappals*, incrustando pasadores de pelo en tiras de metal, desprendiendo botones plásticos, haciendo collares de cuentas, etc. Ésta es una de las formas más insidiosas de explotación. La paga es increíblemente baja (30 *paises* por un kilo de pasadores para el cabello), pero las mujeres llevan este trabajo a la casa porque lo pueden hacer en intervalos durante su trabajo mientras atienden a sus bebés. Para compensar el bajo pago por este tipo de trabajo se pone a colaborar a toda la familia junto a la mujer, incluyendo a los niños, que trabajan hasta avanzadas horas de la noche a la luz de una vela, arruinando su vista y su salud en general.

En la práctica esto significa que no tienen un minuto de descanso; y si se sientan un momento se ven obligadas a tomar este tipo de actividad.

Lo que es común a todas estas mujeres es que constantemente necesitan dinero, y generalmente tienen deudas. La naturaleza de su trabajo, el hecho de que es aislado y no colectivo les impide organizarse para mejorar sus condiciones de empleo; esto lo compensan trabajando largas horas. Largas horas de trabajo sobre las ya recargadas actividades domésticas desempeñadas en condiciones bastante primitivas, restringen aún más la posibilidad de organización y sin tiempo disponible para reunirse con otras mujeres: por el contrario, la competencia por escasos recursos como el agua, muchas veces lleva a peleas. La lucha constante por la supervivencia hace que cualquier mejora de sus estándares de vida aparezca como un sueño imposible.

La industria del vestido y sus trabajadoras en Bangladesh

FAZILA BANU LILY

EL RÁPIDO DESARROLLO DE LA INDUSTRIA del vestido en Bangladesh no se dio a través de un proceso histórico de desarrollo, sino para beneficiar a los países occidentales. Por siglos las gentes han tejido sus prendas de vestir. La colonización ha destruido esta legendaria industria de textiles de algodón. Bangladesh cultivaba mucho el algodón, la materia prima esencial para la industria de textiles, pero las fuerzas coloniales obligaron a los agricultores a cultivar el índigo en vez del algodón. Esto produjo una dependencia en los países asiáticos por el algodón. La variedad de esta planta adaptada al clima húmedo de Bengala está ahora extinguida y Bangladesh debe importar virtualmente todo su algodón.

Las corporaciones multinacionales sirven los propósitos del capitalismo internacional. Gran número de estas corporaciones tienen sus fábricas fuera de sus propios países. Se aprovechan de la mano de obra barata de los países en desarrollo. Una de las características del capitalismo internacional es que no se produce ningún producto total dentro del sistema económico de un solo país. Las diferentes partes de una unidad son manufacturadas en diferentes países, y esas partes son producidas en el país en donde se pueda manufacturar de manera muy barata.

Las industrias de la confección de ropa en Bangladesh obtienen ganancias directa o indirectamente de las corporaciones multinacionales. La zona de procesamiento de exportaciones ayuda a que las corporaciones multinacionales ganen mucho. Se ha establecido este tipo de zona en Bangladesh. La zona de procesamiento de exportaciones es un país dentro de un país.

La primera zona de procesamiento de exportaciones se estableció en el aeropuerto Shanon en Irlanda en 1959. El objetivo principal era producir un mayor número de productos al em-

plear a un mayor número de gente, que a su vez incrementaría el volumen de transporte de mercadería. Andando el tiempo, Shanon se transformó en un gran centro de exportaciones, y consecuentemente este territorio se transformó en una zona de procesamiento de exportaciones. La diferencia entre un puerto libre y una zona de procesamiento de exportaciones es que en ésta se estimula la instalación de industrias con capital extranjero. Se dan también facilidades a los industriales locales para que construyan unidades industriales. El país dueño de casa da una serie de facilidades a las industrias cuyas instalaciones se encuentran dentro de la zona de procesamiento de exportaciones. Estas facilidades son las siguientes: transporte; colaboración de la policía cuando ésta es necesaria; importación libre de materias primas, etc.; los inversionistas obtienen préstamos de corto y largo plazo a veces a mucho menos de la tasa de interés corriente. Las ganancias de las zonas de libre procesamiento de exportaciones provienen de la utilización de mano de obra barata.

Las razones detrás de este largo discurso acerca de las zonas de procesamiento de exportaciones son demostrar que tanto los inversionistas locales como los extranjeros, sin tener que poner sus instalaciones en las zonas de libre procesamiento de exportaciones, están gozando de bodegas afianzadas, facilidades crediticias del gobierno para hacer trabajar a los obreros en días festivos, el bajo pago de salarios, y otros beneficios. Se puede concluir de que los industriales parecen estar gozando de grandes facilidades dentro de las zonas de procesamiento de exportaciones, aunque sus fábricas no queden dentro de los límites de estas zonas.

Dentro de la industria del vestido encontramos individuos que han instalado sus propias empresas invirtiendo su propio capital y también pidiendo préstamos del gobierno. Hay industriales que han unido sus fuerzas y son los dueños de grupos de industrias. Los grupos están formados por un número de amigos o por diferentes miembros de una misma familia. También se da el caso de negocios asociados con capital extranjero, en que un comerciante de Bangladesh, por ejemplo, obtiene de 20 a 50% de la inversión total. Sin embargo, la exportación de ropa estará controlada por el socio extranjero.

Las razones que han llevado a un rápido crecimiento de las industrias del vestido son: 1) Bangladesh no tiene restricciones de cuota para exportar ropa a los países del Mercado Común Europeo, Canadá y Estados Unidos. Por otro lado, Corea del Sur, Hong Kong, India y China han determinado una cuota; 2) la mano de obra barata, aunque la productividad por trabajador en Bangladesh es menor que en otros países asiáticos (equivalente a un tercio de la productividad de la mano de obra china); sin embargo, en países como Hong Kong hay una escasez de mano de obra, y 3) estímulo y facilidades extendidas por el gobierno.

Las fábricas de vestido empezaron su producción en Bangladesh en 1960 para el mercado doméstico. Los empresarios pequeños, medianos y grandes han estado poniendo a la venta prendas de ropa por todo el país, vestuario que se produce al utilizar géneros locales y extranjeros. En 1976, uno de estos hombres de negocios, a través de la Oficina de Promoción de Exportaciones, empezó a exportar ropa a Francia. Poco después tres establecimientos se unieron al negocio de las exportaciones. En 1984 el número de industrias aprobadas por el gobierno eran ya 179, mientras que 79 esperaban la aprobación del gobierno y otras 167 habían presentado sus antecedentes y documentación para obtener esta aprobación. Seis grandes industrias manufactureras de vestido han sido establecidas como industrias conjuntas, esto es, por ciudadanos de Bangladesh y socios extranjeros de Singapur, Corea del Sur, Hong Kong y la India.

Muchas de estas fábricas no tienen compradores directos; trabajan mediante subcontratos con los grandes establecimientos que han recibido órdenes de exportación sustantivas. Aunque estas fábricas están trabajando por medio de subcontratos, están sacando buenas ganancias y andan detrás de compradores.

Casi 95% de las fábricas de ropa están localizadas alrededor de la ciudad de Dhaka y de sus áreas industriales. Se encuentran por lo menos dos industrias de vestido en las áreas más importantes de la ciudad de Dhaka. La mayor parte de las industrias que se encuentran fuera de Dhaka están instaladas en el área de Mirpur, donde se han levantado industrias en terrenos pertenecientes al gobierno o de propiedad priva-

da. Fuera de Dhaka, la mayor parte de estas fábricas de ropa han sido establecidas en la ciudad puerto de Chittagong. De acuerdo con las estadísticas del gobierno, hasta septiembre de 1984, había cinco industrias de vestido en Khulna, una en Rajshahi, dos en Pabna y tres en Comilla. Muchas otras industrias piensan agregarse a esta industria que está en auge.

De 85 a 90 por ciento de las unidades industriales se encuentran ubicadas en terrenos de los propietarios. El arriendo de un edificio de tamaño mediano y que puede acomodar a 300 trabajadores cuesta entre 15 000 Tk a 25 000 Tk al mes, pero en muchos casos los propietarios tratan de evadir los impuestos y declaran un monto de arriendo mucho más bajo en el contrato.

Desde 1976 a 1984, la exportación de vestuario aumentó en tal forma que sobrepasó a todas las demás exportaciones, aumentando 2 500 veces. La tasa de aumento en dólares es:

1976-1977	6 000
1977-1978	68 000
1978-1979	103 000
1979-1980	651 000
1980-1981	3 242 000
1981-1982	7 000 000
1982-1983	12 500 000
1983-1984	15 000 000

Actualmente el vestido hecho en Bangladesh es exportado a la mayoría de los países de Europa, a Estados Unidos, Australia y unos pocos países de Asia también. Inicialmente sólo se producían camisas y blusas para la exportación.

En las industrias del vestido todo es hecho por máquinas, desde el corte hasta el cosido de botones. Estas maquinarias eléctricas son operadas por la mano de obra barata del país, que asciende a 168 800 trabajadoras. Los industriales importan muchas veces más género que el necesario para la producción y disponen de los géneros sobrantes en el mercado local a precios muy inflados.

Las mujeres constituyen de 80 a 90 por ciento de todos

los trabajadores del vestido. La mayor parte de ellas son solteras y sus edades fluctúan entre los 11 y 21 años. Aquellas que pertenecen a un grupo de edad mayor son mujeres divorciadas o que han sido abandonadas por sus maridos. Los patrones están siempre deseosos de reclutar mujeres, particularmente niñas, jóvenes y mujeres abandonadas, porque estas categorías tienen un poder mucho menor para negociar y son, por lo tanto, obreras mucho más baratas. La segunda razón es que estas mujeres no pertenecen a sindicatos, y aunque lo hagan no constituyen un problema para la administración. Los trabajadores varones, por el contrario, son mucho más vocingleros, tienen mayor poder de negociación y de este modo la escala de salarios es relativamente mejor.

El salario mensual de los trabajadores varía entre 100 Tk y 950 Tk. Los ingresos más altos corresponden a empleados en el nivel de supervisión. Los supervisores tienen que operar maquinaria cuando es necesario y también deben trabajar con los trabajadores. Pero los empleados que se encuentran en el nivel de ejecutivos reciben un sueldo mensual de 5 000 Tk a 25 000 Tk. Un comprador extranjero ha dicho que las trabajadoras de Bangladesh reciben menos de 10% del salario mensual recibido por una trabajadora en Hong Kong, que es alrededor de 300 a 350 dólares (7 500 a 8 750 Tk). Sin embargo, la productividad de las trabajadoras de Bangladesh es más baja que la de las trabajadoras en las Filipinas y en Sri Lanka. Los bajos salarios de las trabajadoras de Bangladesh han hecho bajar el costo de producción del vestuario en 25 o 30 por ciento en comparación a otros países asiáticos.

Los trabajadores del vestido en Bangladesh tienen que trabajar una hora extra todos los días después de su trabajo obligado de ocho horas diarias. Cuando los dueños de las fábricas reciben grandes pedidos o cuando se encuentran bajo gran presión para tener todo listo para la fecha de embarque, las trabajadoras tienen que trabajar el resto del día o a veces toda la noche. En estas ocasiones, la administración les da la comida de la noche y les hace servir el té dos veces. Si es necesario, deben también trabajar durante los días festivos. El trabajo extra se calcula sobre la base del salario regular mensual y a las trabajadoras se les paga exactamente lo mismo por hora. A veces

se les paga el doble de sus ganancias normales por hora. Una trabajadora no puede rehusar trabajar sobretiempo porque los empleadores generalmente clausuran bajo llave la puerta de entrada y no se admite la salida de nadie. Hoy en día, en algunas fábricas, las mujeres trabajadoras pueden salir solamente a las 10 de la noche, mientras que a veces los hombres se ven obligados a trabajar durante la noche. El mal trato de los trabajadores es posible debido a las limitaciones inherentes a las leyes laborales y también por la cooperación y el apoyo activo del gobierno hacia los dueños y la gerencia de estas empresas. El dueño de una industria con un copropietario extranjero dijo que los técnicos chinos no eran enviados a Bangladesh porque seguramente rehusarían trabajar bajo este tipo de condiciones.

Los trabajadores de la confección no reciben ninguna descripción del trabajo ni reglas por escrito. Éstas son guardadas por la gerencia y se producen solamente cuando son necesarias. Se mantiene a los empleados de todas las categorías bajo un contrato temporal por tres meses. Durante este periodo se les paga entre 100 Tk y 250 Tk, pero en la mayoría de los casos se les paga 8 Tk al día. De acuerdo con las leyes laborales, los trabajadores deben transformarse en empleados permanentes después de este periodo de prueba y se les paga según la estructura de pago existente. Pero la mayoría de las fábricas violan estos reglamentos. Se mantiene a los trabajadores sobre una base temporal de seis a nueve meses y aun por un año, y durante este periodo solamente se les paga el salario equivalente a un obrero que está siendo capacitado para ese tipo de actividad laboral. Algunas fábricas retienen parte de las ganancias de los obreros como garantía para que éstos no se escapen durante el periodo probatorio. El trabajador recibe el dinero después de completar de tres a seis meses. Cabe mencionar que en la mayoría de las fábricas la escala de pagos aprobada por el gobierno no es respetada.

En un estudio de 171 avisos de propaganda publicados en diferentes periódicos del país durante 1983-1984, se comprobó que ninguno de los empleadores pagaba de acuerdo con la escala de salarios correspondiente a los trabajadores del vestido. Algunos mencionaron que el salario se podía negociar. En esta forma los patrones controlan los salarios de los trabajadores.

El nivel educacional de las trabajadoras oscila entre el analfabetismo y el grado de la escuela secundaria. Sin embargo, el número de trabajadoras en el grupo entre el quinto grado primario y la escuela intermedia es el más alto. Las que se encuentran en este nivel no tienen gran aceptación, aunque hay un número considerable de mujeres que son analfabetas. Aquellas que están en la categoría de supervisoras, tienen un nivel educacional que varía desde la escuela intermedia a la educación posgraduada. Hay un número cada vez mayor de graduadas universitarias que están empleándose en estas industrias.

Casi 30% de las trabajadoras han venido directamente de las áreas rurales. El resto ha estado viviendo en áreas urbanas durante los últimos años con sus familias o con sus parientes. Los trabajadores varones generalmente viven en un sistema de “rancho” (viven varios en un mismo lugar y hacen sus comidas juntos). De 18 a 20 por ciento de las trabajadoras viven en conventillos. En Mohakhali, Mirpur, Mohammedpur y Badda, las cuatro quintas partes de las mujeres viven también en “ranchos”. Unas pocas industrias han arrendado casas para sus mujeres trabajadoras o han hecho arreglos para alojarlas. La mayoría tiene que caminar una distancia de tres a siete millas diarias a pie o por autobús. Algunas fábricas las proveen de transporte cuando deben regresar a sus casas tarde en la noche, o deben trabajar tiempo extra. De otro modo deben regresar en *rickshaw* financiado por ellas mismas. Algunas mujeres reciben de 5 a 10 Tk para movilización.

La mayor parte de las fábricas establecidas tienen un buen sistema de ventilación. Pero aun en estas instalaciones faltan los baños. Es corriente que en muchas fábricas existan dos *toilettes* para 100 o más trabajadoras. La mayor parte de las fábricas carecen de este tipo de servicio diferenciado para hombres y mujeres. Los sistemas de seguridad en las fábricas de vestuario son muy estrictos. Al iniciarse el día se deja entrar a las trabajadoras después de que se han verificado sus tarjetas de identidad, luego se cierra la reja. Se abre nuevamente la reja a la hora de almuerzo. Al final del día todos los obreros y obreras tienen que pasar por un chequeo de su cuerpo. Estas medidas tan estrictas, de acuerdo a la administración, son para impedir que las trabajadoras roben mercadería.

Un obrero de una antigua fábrica de confección de ropa, después de haber trabajado desde las 8 a.m. hasta las 9 p.m. fue solicitado por la administración para que hiciera trabajo extra. Cuando rehusó, resultó como ausente en la fábrica o no trabajando durante todo ese día. En otra fábrica el mismo dueño cerró la puerta de la fábrica para forzar a las obreras a que trabajaran hasta las 11 p.m. Otra mujer trabajadora perdió su trabajo porque estuvo más de cinco minutos en el *toilette*. A mediados de este año, cuando las mujeres trabajadoras de la misma fábrica se incorporaron al sindicato para demandar salarios más altos, el personal ejecutivo las aterrorizó contratando delincuentes habituales que saquearon los conventillos en que viven las obreras.

En una fábrica recientemente instalada, trabaja un individuo cuyo empleo consiste en llevar un registro respecto a cuántas veces una trabajadora va al baño, a las escaleras o al techo y por exactamente qué periodo de tiempo se queda parada en la calle. Si emplea mucho tiempo en estos menesteres se le suspende su derecho a permiso médico. El periodo de trabajo es de 8 de la mañana a 4:30 en la tarde. Durante los primeros tres meses de trabajo, las trabajadoras reciben 100 Tk al mes, y 125 Tk por los siguientes tres meses; después reciben 150 Tk mensualmente.

Una mujer trabajadora tuvo un accidente mientras planchaba; una aguja rota penetró en uno de sus ojos. Su vista se nubló, los ojos se hincharon y enrojecieron y se desmayó. Esto sucedió a las 11 a.m. Pero la administración no quiso darle un pase para la puerta de salida hasta las 5 p.m., simplemente dando como explicación la incapacidad de esta mujer para trasladarse sola al hospital. La autoridad rechazó la idea de que fuese acompañada por otra operaria. Finalmente, bajo la presión del resto de las trabajadoras, se le permitió abandonar la fábrica a la 1 p.m. Después de mejorarse por sus medios, la administración de la fábrica se opuso a que se reincorporara al trabajo de la fábrica porque usaba lentes. Se le dijo que los anteojos eran un impedimento para seguir trabajando allí. Aunque tenía problemas con su vista se vio obligada a dejar los anteojos de lado y actualmente está perdiendo rápidamente la vista.

El sistema de cuotas está siempre acechando en el umbral de estas industrias recientemente creadas. En cualquier momento los países del Mercado Común Europeo, los Estados Unidos de Norteamérica y el Canadá pueden imponer restricciones de cuota sobre los artículos de vestido importados de Bangladesh. Este hecho podría aparecer como una preocupación por defender los intereses de los países importadores, pero en la realidad no es así. La decisión de imponer o no la cuota está siempre bajo el poder de los capitalistas.

Conciencia de género: una organización alternativa para las trabajadoras en Hong Kong

HILDA CHAN SHUN HING

EN ESTA SECCIÓN SE DISCUTIRÁ la situación de las trabajadoras en las industrias electrónicas y de confección, la situación de la mujer como perteneciente a la clase trabajadora y al género femenino. ¿Hasta qué punto han respondido los sindicatos establecidos a las necesidades encaradas por las mujeres en el desarrollo de su trabajo? Es ésta la cuestión que se tiene en mente. La información dada a continuación está basada en entrevistas a cuatro obreras de la industria electrónica. Tres de ellas son miembros del comité ejecutivo del sindicato general de empleados de la Hong Kong and Kowloon Electronic Industry (HKEIEGU). La información relativa a la industria del vestido se obtuvo por medio de entrevistas a cuatro obreras de esta rama y de fuentes secundarias, ya que el sindicato de trabajadores del vestido —la Hong Kong and Kowloon Machine Sewing and Garment-Marking Trade Workers' General Union (MGTWGU)— rechazó las entrevistas para este estudio.

De acuerdo a "Manpower Survey of the Electronics Industry", investigación acerca de los recursos humanos de la

industria electrónica efectuado en 1981, había 92 969 trabajadores empleados en la industria electrónica, y 62 467 (67%) eran mujeres. De los 69 866 operadores (75% de los empleados) en la línea de montaje, 57 809 (83%) eran mujeres. Más de la mitad de los empleados varones en esta industria eran artesanos, técnicos y tecnólogos. El fenómeno de la división sexual del trabajo dentro del ámbito laboral fue confirmado por todas las mujeres entrevistadas. Se concluyó que en esta industria hay discriminación sexual en términos de los salarios que existen. Muy a menudo se le paga mucho más a un hombre que a una mujer desempeñando el mismo tipo de trabajo. Una trabajadora, de nombre Cheung dijo: "En mi fábrica, en el proceso de empaque, las trabajadoras hacen el mismo trabajo físico que los hombres, como amarrar y mover grandes cajas. Pero nosotras, las mujeres, recibimos salarios mucho más bajos que los hombres, alrededor de 100 dólares al mes. Podemos hacer lo mismo que ellos, ¿por qué se nos paga menos? Creo que esto no se debe a diferencias de capacidad sino a problemas de actitud. Los jefes dan salarios más altos a los hombres".

También se discrimina a las mujeres trabajadoras al no darles los empleadores la misma oportunidad para capacitarse informalmente o por medio de adiestramiento técnico, aspectos vitales para la promoción dentro de la industria. Una mujer, Yip, recordó que cuando empezó a trabajar en la fábrica electrónica casi todas las oportunidades de aprender eran dadas a los trabajadores varones. Su empleador decía que el trabajo no era el objetivo primordial para la mujer. De modo que sería una real pérdida capacitar a la mujer si después se casaba y dejaba de trabajar. Y si continuaban trabajando, él se veía obligado a pagarles su permiso maternal tarde o temprano. Yip continuó: "Había hombres que trabajaban en la línea de montaje. Después de dos o tres años, el jefe les preguntaba si se interesaban en aprender a reparar maquinarias. No regía la misma posibilidad para las mujeres, ni siquiera se les preguntaba".

Además de este trato injusto, Yip descubrió que las trabajadoras encaraban condiciones objetivas desfavorables al aprender un oficio.

Dijo así: "Para aprender un oficio se necesita la mente. Pero para las mujeres trabajadoras, especialmente para aque-

llas que están casadas, sus mentes están en el trabajo doméstico. No hay tiempo libre para aprender. Es desfavorable para las mujeres aprender algo técnico. Por lo tanto, no hemos podido aprender tanto como los hombres quienes tienen el tiempo y la atención para aprender rápidamente”.

Otra mujer, Kwei, habló de su propia experiencia: “Me matriculé en un curso técnico para aprender electricidad. Al principio había 26 estudiantes y nueve de ellos eran mujeres. Ahora quedan tres mujeres en la clase y yo soy una de ellas”. Continuó: “Si una mujer trabajadora desea ser promovida, debe conocer a alguien en posiciones altas. Algunas de las personas que son promovidas están bajo tal presión que se ven forzadas a regresar a sus posiciones originales”.

Como resultado de la discriminación sexual en relación a los salarios, adiestramiento y promoción, las mujeres ganan menos que los hombres en la industria. De acuerdo con el informe anual de 1981 del Departamento del Trabajo, el ingreso diario medio de un trabajador en electrónica es de 82.55 HK y para la trabajadora es de 63.79 HK.

El Sindicato General de los Empleados de la Hong Kong Howloon Electronics Industry fue fundado en 1972 con una membresía de alrededor de 2 000 en 1985 (1 608 en 1983-1984). La proporción de hombres y mujeres al nivel ejecutivo es de ocho varones por dos mujeres, existiendo la misma proporción (seis varones por cuatro mujeres) para incorporarse en calidad de miembro. De acuerdo a algunas mujeres funcionarias del sindicato, muchos miembros son varones del personal técnico. El sindicato organiza regularmente clases de interés (danza, tejido, cosmetología, fotografía, manualidades, etc.), cursos de liderazgo y de voluntariado y otros cursos técnicos. Al preguntárseles si tienen cursos de adiestramiento en sindicalización, las funcionarias entrevistadas dijeron que no hay ningún mercado para estos tipos de programas.

Yip es la funcionaría más experimentada del sindicato. Ha estado en este trabajo más de 10 años. Decidió incorporarse al sindicato después de un conflicto industrial en su fábrica, conflicto que quedó finalmente arreglado con la colaboración del sindicato. Cheung, otra mujer, fue invitada por su amiga a participar en una clase de interés. Después, debido a su cu-

riosidad por el sindicato, se incorporó a un programa de capacitación de voluntarias. Finalmente decidió transformarse en miembro y ha estado activamente envuelta en trabajos de organización. Kwei es una activa miembro del grupo laboral no sindicalizado. Después de varios años de militancia en grupos de trabajadores ha llegado a valorar la solidaridad de los trabajadores y está consciente de su importancia. Pensaba que las trabajadoras debían participar en sindicatos, pero criticaba la forma en que funcionaban éstos y veía que su acción era más significativa si se dedicaba a organizar grupos de trabajadoras no sindicalizadas. Las experiencias de estas mujeres reflejan algunos de los canales utilizados por las mujeres para incorporarse a los sindicatos. Para ellas los sindicatos representan un lugar para desarrollarse y para hacer vida social, al igual que en otros centros de servicio social en Hong Kong.

¿Cómo reacciona el sindicato de trabajadores de la electrónica en relación a los problemas encarados por las mujeres trabajadoras, particularmente con aquellos que tienen relación con la división sexual discriminatoria en el trabajo, y la desigualdad existente en la falta de oportunidad para recibir capacitación y promoción en el trabajo? Las mujeres sindicalistas que fueron entrevistadas estaban muy orgullosas de su participación en la campaña para obtener permiso de maternidad pagado en 1978. Sin embargo, consideraban los problemas de falta de oportunidades para la mujer trabajadora y problemas en la casi imposibilidad de ascenso, como asuntos demasiado generales para ser manejados por un solo sindicato. No estaba dentro de sus planes promover la posición de las mujeres trabajadoras ni en el entorno de trabajo ni en sus casas.

En relación a la posición de liderazgo de las mujeres en los sindicatos, las mujeres sindicalistas no le daban gran importancia. Percibían su incorporación a un sindicato como una posibilidad para aprender. La humildad tradicional china puede explicar en parte esta actitud.

La industria del vestido es una de las más grandes en Hong Kong; empleaba alrededor de 269 mil trabajadores en el último trimestre de 1984. De éstos, 69% son mujeres. De acuerdo a Wong, una entrevistada que ha estado trabajando en la industria del vestido por más de 10 años, es un porcentaje mu-

cho menor de mujeres jóvenes el que quiere incorporarse a la industria hoy en día. Esto se debe al subempleo constante en la industria.

Cuando no hay suficiente trabajo se reducen los salarios. La mayor parte de las empleadas en la industria son trabajadoras de costura a quienes se les paga por pieza. De acuerdo a Wong, una trabajadora término medio gana 100 HK (14 dólares) al día si la jornada de trabajo es de nueve horas. Recientemente la tasa de subempleo está creciendo. Muchas mujeres jóvenes prefieren entonces incorporarse a la industria electrónica que consiste en gran parte de grandes fábricas con capital extranjero que proveen mayor bienestar y un ingreso estable.

También existen en la industria del vestido los siguientes problemas para la mujer trabajadora: discriminación en la división sexual del trabajo, menor oportunidad para obtener promociones y pago desigual por trabajo similar.

“Hay una clara división en el trabajo. La costura es para las mujeres. Cortar es trabajo de hombre. En mi fábrica, no se permite nunca a una mujer sentarse a la mesa de corte porque los trabajadores varones nos consideran sucias porque menstruamos. Cierta vez la hija de nuestro patrón se sentó en la mesa de corte. Los hombres no se atrevieron a regañarla. Pero estaban furiosos. Si hubiera habido un accidente industrial nos habrían echado la culpa a nosotras las mujeres.”

Ésta fue la experiencia de Luk, una mujer trabajadora quien ha trabajado en la fábrica durante cinco años y que tiene poco más de 20 años. Su experiencia no era la única, ya que Wong reiteró: “La mesa de corte era un lugar prohibido para las mujeres. Sin embargo ahora nuestra fábrica ha empezado a emplear mujeres porque el patrón encuentra que las mujeres son más leales si se les ofrece más dinero. En cambio, cuando los hombres han adquirido destreza, empiezan a vender su especialización o se cambian de fábrica, donde se les paga mejor”.

Cuando se le preguntó a Luk si ella era capaz de cortar, dijo: “Creo que puedo. No es difícil. Solamente tenemos que cortar el género de acuerdo al diseño del papel. Todo lo que tenemos que hacer es tener cuidado cuando utilizamos las tijeras eléctricas. Creo que nos topamos con una superstición tradicional en contra de la mujer”.

Wong también habló acerca de la posibilidad de tener un ascenso: "Hay pocas posibilidades de obtener un ascenso porque tenemos un nivel bajo de educación y de capacitación. La actual división de trabajo por sexo nos presenta un número limitado de opciones de trabajo y la mayor parte del tiempo tenemos que quedarnos en el mismo trabajo para siempre. Los empleadores piensan que no tienen por qué capacitarnos. De todos modos tenemos que casarnos".

En relación a la recompensa en el trabajo, Wong continuó: "No recibimos el mismo pago por trabajo similar porque no se mira a las mujeres como el principal sostén de sus familias. Esto no es verdad. Algunas mujeres trabajamos mejor que los hombres porque somos más responsables. Bajo esta situación creo que las trabajadoras necesitan una mayor protección ocupacional y beneficios a largo plazo".

De acuerdo a un estudio, "Las madres trabajadoras y el funcionamiento de la familia en Hong Kong", efectuado en 1982 por la Hong Kong YWCA y por el Hong Kong Shue Yan College, 44.7% de las mujeres trabajadoras casadas explicaron que trabajan para suplementar el ingreso de su familia. Esto confirma la observación personal de Wong respecto a que la mujer contribuye económicamente a la familia y que su trabajo no debe ser discriminado sólo debido a su sexo. Wong también señaló que la carga del trabajo doméstico y el cuidado de los niños, la responsabilidad de una tarea doble permanece no resuelta por las compañeras casadas que trabajan.

Wong y otras dos entrevistadas, Lam y Leung, están cerca de los 30 años y son solteras. Se les considera ya mayores para casarse; sin embargo es común que las obreras del vestido no se casen hasta cerca de los 30 años de edad. Como tantas otras mujeres, las tres sentían la presión de sus familias; sin embargo han desarrollado una identidad propia, muy fuerte después de años de estar trabajando en grupos laborales. De modo que la soltería no constituye para ellas un gran problema.

Lam empezó trabajando en una fábrica de flores plásticas a la edad de 12 años y ha estado trabajando en la industria del vestido por más de 10 años. Leung, que creció en Macao, vino a Hong Kong y trabajó en la fábrica del vestido por cerca de 12 años, inmediatamente después de haber completado la

escuela primaria. Tanto Lam como Leung son las hijas mayores de sus familias. Durante los años sesenta la mayoría de las familias en Hong Kong vivían abajo del nivel de subsistencia. La educación no era obligatoria. La mayor parte de los padres esperaba que sus hijas mayores trabajasen después de completar la educación primaria para que así pudieran ayudar a costear la educación de sus hermanos. Lam y Leung fueron de este tipo de niñas que debieron dejar de educarse. De acuerdo con las creencias tradicionales, las mujeres no necesitan tener tanta educación como los hombres, ya que las mujeres dependerán de sus maridos luego que se casen. Casar a las hijas era una de las salidas de las familias para poder aliviar la carga o el costo financiero de la familia y así señalar el término de la responsabilidad de los padres sobre sus hijas quienes, después de todo, deberían pertenecer a otras familias.

Además de recibir presiones por parte de la familia, las mujeres solteras recibían comentarios relativos a su “desequilibrio psicológico”, “las mujeres solteras siempre reclaman”, etc. Lam dijo: “No me preocupan estos comentarios, ya que quiero escoger mi propio camino y creo que no debiera haber un límite de edad para casarse. Como soy activa en la iglesia y en el movimiento laboral, la gente me cree muy ocupada como para preocuparme del matrimonio. Pero para muchas mujeres trabajadoras solteras de la industria del vestido, su auto-identidad es tan débil que realmente pierden la confianza en sí mismas”.

Leung tiene una actitud similar a la de Lam en lo que se refiere al matrimonio, y habló de la experiencia que había tenido con sus compañeras de trabajo: “Son comunes los matrimonios tardíos entre solteras, ya que en los años juveniles tuvimos que poner nuestro corazón en la familia en vez de ponerlo en nuestro propio futuro. Muchas mujeres que han pasado la edad del matrimonio se sienten avergonzadas con su estatus de soltera. Están profundamente cansadas y piensan que no hay un futuro para ellas. Por lo tanto no quieren nada. Cuando piensan en las dificultades de encontrar un marido se amargan a medida que tienen más edad.

”Algunas lloran cuando se les pregunta acerca de su estado civil. Muchas de ellas se van a su casa después del trabajo

en vez de ampliar su círculo social; se van a su casa y no se quieren comunicar con nadie ni quieren participar en actividades. . . En el trabajo son muy sumisas y fatalistas.”

No tuvimos la oportunidad de entrevistar al sindicato de Hong Kong and Kowloon Machine Sewing and Garment-Making Trade Workers General Union respecto a cómo percibían los problemas encarados por las mujeres trabajadoras quienes constituyen la mayoría de sus miembros. MGTWGU, formado en 1949 y con 4 173 miembros en 1983, es el sindicato de izquierda más grande de trabajadores del vestido. El otro sindicato, que es menos influyente, es el derechista Hong Kong Garment Industry Free Workers General Union, que declaró una membresía de 69 trabajadores en 1983. De acuerdo a Wong, que se transformó en miembro del MGTWGU hace solamente tres años, el sindicato organiza primordialmente actividades de interés para grupos. Ocasionalmente este sindicato interviene en conflictos laborales en representación de los trabajadores. Pero Wong observó que entre sus compañeras de trabajo, el sindicato no tiene una buena imagen en el sentido de apoyar a los trabajadores y ayudarlos a salir de sus problemas. Dijo que en negociaciones colectivas menores para obtener alza de salarios, proceso que ocurre dentro de una fábrica individual, raramente se involucran los representantes de los sindicatos. Las mujeres trabajadoras que se han incorporado al sindicato lo hacen en gran parte por las atracciones de tipo recreativo que el sindicato ofrece y que organiza. El sindicato, de acuerdo a Wong, no le ha prestado atención a los problemas que son específicos de las mujeres trabajadoras dentro y fuera del ámbito de trabajo.

La trabajadora industrial en el sudeste de Asia

CHEUNG CHOI WAN

Dónde empieza la historia

LA POSIBILIDAD DE QUE la industrialización en el sudeste de Asia hubiese comenzado sin la colonización es un tema para los historiadores sociales. El hecho es que a fines del siglo pasado y al inicio de éste, todas las naciones en el sudeste de Asia, con la excepción de Tailandia, fueron colonizadas por los poderes de Occidente. Durante el periodo colonial, estos países mantuvieron una economía basada en la agricultura, ideada para satisfacer las necesidades de los colonizadores. Los productos agrícolas y otras materias primas se exportaban a mercados del extranjero. La industria manufacturera de pequeña escala se desarrolló para satisfacer las necesidades de consumo de las élites gubernamentales, mientras que la mayoría de los miembros de la población autóctona continuaban viviendo con una economía de subsistencia y produciendo para un consumo inmediato. El papel de la mujer durante este periodo estuvo confinado a la casa, pero no solamente a la crianza de los hijos y a las actividades caseras. Jugaba un papel significativo también en la producción de alimentos y otras necesidades de consumo de la familia.

Las formas occidentales de producción industrial crecieron lentamente y no remplazaron a la producción de subsistencia tradicional sino hasta después de la segunda guerra mundial cuando los Estados Unidos se convirtieron en patronos de la región. El primer periodo de industrialización tomó la forma de “sustitución de importaciones”, cuando se importaban las máquinas y otros medios de producción y los bienes de consumo eran producidos para el consumo local. Sin embargo, la política de sustitución de importaciones industriales no mejoró la situación económica de los habitantes porque la industria que se introdujo fue altamente mecanizada y de capital

intensivo y porque el consumo local era muy bajo, debido a la pobreza, resultado de la declinación de la producción agrícola en las áreas rurales. Durante este periodo los hombres migraron a las áreas urbanas en busca de trabajo y las mujeres debieron quedarse atrás para cuidar de los niños y los ancianos. La migración urbana de las mujeres no empezó hasta la introducción de la estrategia de industrialización "orientada hacia la exportación".

La estrategia de la industrialización orientada hacia la exportación

La adopción por los países del sudeste de Asia de la política relacionada con el desarrollo de una estrategia de industrialización orientada hacia la exportación coincide con la reestructuración de la división internacional del trabajo. Con la introducción de la tecnología electrónica, las industrias de Occidente han sufrido un proceso de automatización. La fase de trabajo intensivo de la producción industrial ha sido relegada a los países del Tercer Mundo donde las corporaciones multinacionales se benefician de una fuente inagotable de mano de obra barata y desempleada. Esta situación constituye el mecanismo mediante el cual los gobiernos de las naciones del sudeste asiático proveen empleo e invitan al capital extranjero a sus países.

En 1968 el gobierno de Malasia aprobó la ley de incentivos para la inversión. La era de la producción orientada hacia la exportación empieza con la puesta en práctica de esta ley. Se estimuló a los inversionistas extranjeros a invertir y producir para la exportación. En 1970 el Ministerio del Trabajo enmendó una ley que prohibía el empleo femenino por las noches. Fueron aprobadas en 1971 y en 1972 las leyes relativas a las zonas de libre comercio y a las reglamentaciones de éstas. La primera zona de libre comercio (conocida también como zona de procesamiento para exportación en otros países) se estableció en Bayan Lepas en 1972. Para el año 1980 había ocho zonas de libre comercio en Malasia que ocupaban un área total de 342 hectáreas. Se estimó que aproximadamente

70 000 obreros se encontraban trabajando en las zonas de libre comercio durante 1980, y la mayoría eran mujeres.¹

Las compañías extranjeras en la zona de libre comercio tienen numerosos incentivos y facilidades. Se encuentran generalmente exentas del impuesto de exportación y gozan de bajos arriendos de la propiedad en que funcionan. No se ejercen restricciones acerca de la repatriación de ganancias a su madre patria. Pero más importante que todo esto es que se les garantiza una fuerza laboral femenina barata y dócil. Como resultado de la política de industrialización orientada hacia la exportación y el establecimiento de zonas de libre comercio, el número de mujeres empleadas en la industria manufacturera aumentó en forma dramática durante los años setenta. En 1970 las mujeres constituían solamente 28.98% de las empleados en la industria manufacturera de Malasia; en 1976 el número de mujeres había aumentado a 41.33%.²

Inmediatamente después que el presidente Marcos declarara el estado de sitio en 1972, se formuló un programa de cuatro años basado en la estrategia de la industrialización orientada hacia la exportación. Las exportaciones aumentaron rápidamente con la inversión extranjera. Entre 1970 y 1975 las exportaciones totales de las Filipinas crecieron en 1.23 billones de dólares y la industria manufacturera aumentó en 400%.³ La industria del vestido, que empleaba a mujeres en su mayoría, se había transformado ya para el año 1976 en la industria de crecimiento más rápido y la cuarta en ganancias en dólares, dentro del cuadro total de todas las exportaciones. La electrónica era la industria de mayor desarrollo después de la del vestido.

En 1984, 9.9% de la fuerza laboral total de las Filipinas estaba empleada en la industria manufacturera.⁴ Se estima que

¹ Ishak Shari y Tok Kin Woon, *Industrialisation Process in Malaysia: A Historical Perspective with Particular Reference to Free Trade Zones*, Facultad de Economía, University Kebangsaan, Malasia, 1983.

² Jamilah Attrin, "Women Workers in the Manufacturing Industries", *Malaysian Women: Problems and Issues*, Consumers Association of Penang, Malasia, 1983.

³ Enrico Paglaban, "Philippines: Workers in the Export Industry", *Pacific Research*, vol. IX, núm. 3 y 4, marzo, junio, 1978, Pacific Studies Center, Estados Unidos.

⁴ "Philippine Trade Unionism: A Situationer", *Phillippine Labour Monitor*, vol. 1, núm. 2, 2nd Quarter, 1985, Institute for Labour Research and Documentation, Filipinas.

la participación de la mujer en la industria manufacturera era de 37 a 45 por ciento. Sólo en las industrias del vestido y electrónica había alrededor de 75 000 trabajadoras.⁵ Se establecieron al mismo tiempo zonas de procesamiento de exportaciones en las Filipinas, ofreciendo a los inversionistas extranjeros incentivos atractivos, incluyendo la autorización para que los inversionistas fueran dueños de 100% de la empresa extranjera, exención de impuesto de exportaciones, importación libre de materias primas, maquinarias y equipos.

Tanto Tailandia como Indonesia tomaron un curso similar. El empleo de mujeres en las industrias manufactureras orientadas hacia la exportación, creció rápidamente. En Tailandia, en 1981 la fuerza laboral total en la industria manufacturera fue de 1 741 600 y 44.2% de esta fuerza eran mujeres.⁶ En Indonesia, de acuerdo al ministro del Trabajo Sudomo, 17.2 millones de la fuerza laboral están compuestos por mujeres, entre las cuales hay 2.9 millones en el área urbana.⁷ En 1985, un total de 1 902 288 mujeres estaban empleadas en la industria manufacturera, un tercio del cual se encontraba entre los 10 y los 34 años y 50% entre los 35 y 39 años.⁸

La migración de mujeres jóvenes del área rural a las ciudades

Los campesinos han perdido sus tierras desde el periodo de la colonia, tierras que han ido a dar a manos de los nuevos colonos. Productos alimenticios importados desplazan la producción agrícola autóctona y el agrocomercio orientado hacia la exportación reemplaza la producción de alimentos en las zonas rurales de los países del sudeste de Asia. Los campesinos pierden sus tierras, que quedan en manos de los dueños de grandes plantaciones y de "proyectos de desarrollo"; se

⁵ Fuente local.

⁶ *Women Workers In Thailand and its Relations to the Justice and Peace Commission of Thailand's Activities*, Justice and Peace Commission of Thailand, 1984.

⁷ "Asia Labour Monitor", IN-1-002, Asia Monitor Resource Center, Hong Kong.

⁸ Fuente local.

transforman, entonces, en mano de obra asalariada y dejan de producir para su subsistencia. El dinero se transforma en un elemento sustancial y central aun para la familia rural y las mujeres jóvenes siguen los pasos de sus padres y hermanos y emigran a la ciudad.

Varios informes constatan el hecho de que la migración de las mujeres a las ciudades fue mayor que la de los hombres durante los años setenta.⁹ Un estudio del doctor Khoo Siew Fan de la Universidad Nacional de Australia revela que durante este periodo las mujeres migrantes de 15 a 19 años, provenientes de Tailandia e Indonesia, sobrepasaron el número de varones. Este grupo de jóvenes migrantes constituyó una fuerza de mano de obra barata de reserva en los centros urbanos del sudeste de Asia.

Son tres los grupos de mujeres que han migrado a las ciudades y se han transformado en parte de la fuerza industrial de trabajo.

El primer grupo ha recibido una educación básica y puede haber completado la educación primaria, y aun la secundaria. Con ilusiones de un futuro luminoso, han llegado a Manila, la Ciudad de Ensueño. El segundo grupo no sale todavía de la adolescencia y proviene de familias rurales extremadamente pobres. Estas mujeres fueron vendidas por sus padres a agencias de reclutamiento por una suma convenida y al contado, y tienen que trabajar para varios empleadores desde la mañana hasta la noche. Estos dos grupos se transformaron en las proveedoras de dinero para sus familias, para poder así mantener a sus hermanitos y financiarles la educación. Muchas veces el dinero que envían a sus familias en las áreas rurales sirve para reforzar la adopción de patrones de consumo urbano. En Malasia oriental las trabajadoras proveen a sus familias con 18% de su ingreso.¹⁰

El tercer grupo de mujeres migrantes a las ciudades vienen con sus esposos. Muchas veces terminan viviendo en las villas miseria de la ciudad en compañía de sus familias. Lu-

⁹ "Asia Labour Monitor", AR-1-004, Asia Monitor Resource Center, Hong Kong.

¹⁰ Susan E. Ackerman, *The Impact of Industrialization on the Social Role of Rural Malay Women*.

chan por mejorar su nivel de vida trabajando en sus casas (y no dentro de las fábricas) y como trabajadoras de media jornada y aun como trabajadoras de tiempo completo en fábricas. Cuando traen trabajo a sus casas o cuando laboran como obreras de media jornada, sus salarios son más bajos que aquellos de los trabajadores regulares y no disfrutan de ninguno de los beneficios otorgados a éstos. Las mujeres que han llegado a los centros urbanos generalmente encuentran trabajo como empleadas domésticas en familias de clase media y como vendedoras, peñadoras y en otros servicios. Sin embargo, una gran mayoría de mujeres jóvenes encuentra trabajo también en pequeñas fábricas de vestido o en grandes firmas electrónicas de las zonas de libre comercio. Nos referiremos a este último grupo de mujeres en este artículo.

Situación y problemas comunes de las trabajadoras industriales

Las trabajadoras industriales constituyen una nueva fuerza en los países del sudeste de Asia. Antes de desarrollar una estrategia nueva de organización para que ellas constituyan una fuerza laboral autónoma, es importante conocer su situación e identificar sus problemas comunes. Discutiremos a continuación los problemas comunes de las trabajadoras industriales del sudeste de Asia.

1. *Legislación laboral represiva*

La mayor parte de las naciones del sudeste asiático se encuentran gobernadas por regímenes militares que gastan millones de dólares en armas y defensa cada año. Los mismos gobiernos mantienen un estrecho control sobre las organizaciones sindicales y restringen las acciones de los trabajadores. Se aprobó un proyecto de ley en Malasia en 1982 llamado "El proyecto social" que estipula que todas las organizaciones no gubernamentales deben ser vigiladas de manera estricta. El gobierno de Malasia ha rehusado consistentemente, y no ha permitido que el Sindicato de Trabajadores de la Industria Eléctrica (STIE)

organice a las mujeres que trabajan en electrónica dentro de la zona de libre comercio. Entre las razones aducidas por el gobierno para rechazar la demanda del STIE está la de que “la autorización para que los trabajadores de la electrónica se sindicalicen acarrearía el peligro de que los inversionistas extranjeros abandonasen el país”.¹¹ Cuando el gobierno finalmente permitió a los trabajadores que formaran sindicatos en 1984, muchas empresas multinacionales expresaron sus reservas al respecto y amenazaron con abandonar el país.

En Indonesia todas las organizaciones tienen que jurar lealtad a la ideología de Pancasila (desarrollo nacional). Bajo la ley de Pancasila, cualquier acción u organización percibida como perturbadora de la estabilidad nacional es reprimida.

El ministro indonesio del Trabajo ha sugerido que el gobierno debe castigar a los huelguistas disminuyéndoles sus salarios. La razón que ha dado es que cualquier huelga o acción industrial produce disturbios en la estabilidad del país y obstruye su desarrollo.¹² Por esta misma razón el gobierno filipino ha declarado que todas las huelgas son ilegales en las industrias estratégicas dentro de las cuales se encuentran las industrias de exportaciones. En 1984 después de una serie de huelgas en las zonas de procesamiento de exportaciones de Bataan, el gobierno de Marcos sacó una nueva ley que prohíbe todas las huelgas en las zonas de procesamiento de exportaciones.

En Tailandia, el gobierno y los empleadores utilizan diferentes maneras de controlar las organizaciones de trabajadores, incluyendo el despido masivo de quienes se han incorporado a los sindicatos y el asesinato de líderes sindicales.

2. Salarios bajos

Los bajos salarios de las mujeres trabajadoras industriales en el sudeste de Asia no son sólo comparativamente menores que los de las mujeres empleadas en otros trabajos, sino que tam-

¹¹ “Asia Labour Monitor”, EL-MY-1-001, Asia Monitor Resource Center, Hong Kong.

¹² “Asia Labour Monitor”, IN-1-001, Asia Monitor Resource Center, Hong Kong.

bién se les paga menos que a sus compañeros varones dentro de las mismas industrias. Se descubrió que en las Filipinas, las trabajadoras usualmente reciben solamente 61.3% de lo que reciben los trabajadores de sexo masculino.¹³ Aunque el gobierno ha ratificado salarios mínimos equivalentes a 2.6 dólares al día para los trabajadores, más de la mitad de las trabajadoras de fábricas están ganando menos del salario mínimo. Se trata de mujeres empleadas como aprendices. Un estudio efectuado en 1980 llegó a la conclusión de que un obrero regular de la zona de procesamiento de exportaciones de Bataan recibía un salario diario medio de 3.63 dólares incluyendo todos los beneficios. Un aprendiz solamente recibía 1.37 dólares.¹⁴ Y no tenía otros beneficios.

De acuerdo a un informe hecho en Malasia en 1980, 87.7% de las trabajadoras recibían un pago mensual de 150 a 374 dólares. Solamente 29.7% de los trabajadores varones recibía un pago equivalente. Por otro lado, 55.2% de los trabajadores hombres recibían un pago mensual de 375 a 599 dólares, mientras que solamente 3.5% de las mujeres trabajadoras recibía una suma equivalente.¹⁵

La razón por la cual las mujeres reciben menos pago que los hombres es que ellas tienden a concentrarse en trabajos no especializados y semiespecializados, mientras que los hombres son los capataces, los supervisores, los técnicos y los trabajadores especializados. La ideología de que los hombres son por fuerza los principales ganadores del sustento de la familia contribuye a que a las mujeres se les pague mucho menos que a ellos, aun por el mismo trabajo.

En realidad, los salarios de la mayoría de las obreras industriales del sudeste de Asia es casi siempre un *mínimum* para mantenerse. Como muchas trabajadoras han dejado su familia y se encuentran solas en las ciudades, se ven obligadas a pagar su propio arriendo y pagar todas sus necesidades bási-

¹³ *The End is the Beginning: Alternative Philippine Report on the Impact of the Decade for Women (1976-1985)*, The Philippine Women's Research Collective, julio de 1985.

¹⁴ *Social and Labour Practices of Multinational Enterprise: In the Textile, Clothing and Footwear Industries*. ILO, 1984.

¹⁵ "Working Women in Malasia: Some Basic Statistics", *Nohd Bulletin*, Malasia, noviembre 1983.

cas. Al mismo tiempo ahorran dinero para mandárselo a su familia. Esto muchas veces crea presiones que las fuerzan a obtener préstamos que nunca pueden pagar. Por este motivo muchas mujeres se ven arrastradas a la prostitución.

En el caso de las trabajadoras casadas no son suficientes las ganancias de sus maridos para mantener a toda la familia. Los salarios de estas mujeres son una contribución necesaria a la familia y no solamente un suplemento. A pesar de esta realidad, a la mujer se la continúa catalogando como de segunda clase y como una trabajadora mal remunerada. El lugar de la mujer está en la casa. Cuando trabaja fuera de la familia es un trabajo temporal y transitorio. Los empresarios saben explotar esta mentalidad, al otorgar a las mujeres los pagos más bajos, reforzando así la mentalidad patriarcal. "Aunque gane mucho, nunca gana lo suficiente como para mantener a toda la familia." Es ésta la forma en que razona un hombre cuando quiere que la mujer regrese a la cocina.

3. Largas horas de trabajo

Las mujeres trabajan largas horas en la industria manufacturera. Aunque la mayor parte de los gobiernos del sudeste de Asia han ratificado la Convención Laboral de la Organización Internacional del Trabajo que sanciona una jornada de 48 horas a la semana como el máximo de horas laborables, encontramos mujeres en estos países que trabajan hasta 55 y 60 horas a la semana, con o sin aprobación del gobierno. Muchas mujeres están de acuerdo en trabajar horas extras debido a la necesidad de ganar más. Esta situación es un resultado de los bajos sueldos recibidos por la mayoría de las trabajadoras industriales. No es poco frecuente encontrar a las mujeres protestando en contra del trabajo extra y forzado.

Agréguense a las largas horas de trabajo extraordinario en las fábricas la responsabilidad de alimentar a la familia y preocuparse de las tareas domésticas. Así como un marido llega a la casa después de 10 horas de trabajo cada día y descansa, una mujer muchas veces tiene que realizar otras 5 o 6 horas de trabajo después de que regresa de la fábrica. Este hecho no

solamente daña la salud de la mujer, sino también la inhibe de la participación en actividades sindicales.

4. *Inseguridad en el trabajo*

Las trabajadoras son más vulnerables al desempleo en periodos de recesión. De acuerdo a estadísticas fidedignas, la tasa de desempleo entre las mujeres en las Filipinas es 7.7%, mientras que para los hombres es de 5%.¹⁶ El Centro para los Recursos de la Mujer de Manila juzgó esta situación con severidad: por cada hombre desempleado en las Filipinas, hay siete mujeres sin trabajo. Dos factores básicos contribuyen a la falta de seguridad laboral para las trabajadoras industriales en el sudeste de Asia:

i) La concentración de mujeres se da en unas pocas industrias de exportación, tales como la textil y la del vestuario, la electrónica y la de procesamiento de alimentos. Estas industrias son todas muy vulnerables a cualquier fluctuación en el mercado de exportación. Entre enero y marzo de 1984, 72% de la totalidad de las mujeres despedidas en las Filipinas estaban empleadas en la industria manufacturera, alcanzando un total de 19 886 trabajadoras.¹⁷ La industria textil y la del vestuario fueron las más perjudicadas dentro de la industria.

ii) La concentración de las mujeres en trabajos semiespecializados y no especializados, como el ensamble de productos, empaquetar y coser. Estas destrezas se pueden adquirir en pocos meses o aun en semanas. La destreza manual y la agilidad visual son generalmente requeridas para este tipo de trabajo. Se encuentra esta cualidad entre las jóvenes. Por este motivo el cuerpo ejecutivo de las industrias prefiere remplazar a las mujeres de edad por las trabajadoras nuevas y jóvenes para poder mantener una alta productividad.

La vulnerabilidad de las mujeres al desempleo ha creado una situación en que las trabajadoras se ven constantemente forzadas a acceder a las demandas sexuales de sus superiores.

¹⁶ National Census and Statistics Office, 3rd. Quarter, 1984, citado en *Philippine Trade Unionism: A Situationer*.

¹⁷ *The Philippine Labour Situation: Selected Statistics 1984*, Center for Labour Studies, Philippines, junio 1984.

“O tiene relaciones sexuales, o se la despide” (“Lay down or lay off”) es el dicho en las Filipinas, simbolizando así la doble explotación —económica y sexual— de las mujeres en la industria.

5. La falta de puesta en práctica de las legislaciones protectoras

A pesar de que existe en la mayor parte de los países una legislación protectora, los gobiernos no han hecho muchos esfuerzos para llevarla a la práctica. A las mujeres todavía se las amenaza por no querer trabajar horas extras. También se las despide cuando se las sorprende embarazadas. Sin embargo, la administración de las empresas se refiere constantemente a la legislación protectora como una razón para mantener a las trabajadoras con salarios bajos.

6. Las presiones en el trabajo y la salud industrial

Las presiones ejercidas sobre las mujeres que trabajan y la atmósfera laboral contribuyen a desmejorar la salud de quienes trabajan en las industrias. El sistema de cuotas es una práctica común tanto en las industrias del vestuario como en la industria electrónica. Las trabajadoras tienen que cumplir con cuotas de producción que se aumentan regularmente. Las mujeres que no cumplen con estas cuotas son advertidas; si continúan sin cumplir, se les despide.

Se agregan a la presión en el trabajo, los quehaceres en la casa. Las presiones y la fatiga producen accidentes que pudieran evitarse.

Hay también otros factores que afectan la salud de las trabajadoras, y que son detectados solamente después que la mujer se encuentra con su salud dañada. El polvo de la fibra es uno de los factores ya bien conocidos que produce enfermedades respiratorias entre los trabajadores textiles. En la industria electrónica los trabajadores tienen que trabajar con productos químicos tóxicos y se sabe que éstos han llevado a la muerte a por lo menos una trabajadora en las Filipinas. Elfreda Caste-

llan, una joven de 22 años, murió de linfoma o anemia plástica después de trabajar cuatro años en la Dynetics, Inc. Se cree que murió debido a su contacto con sustancias tóxicas en el lugar de trabajo.¹⁸

A la mayoría de los trabajadores sindicalizados en los países del sudeste de Asia les preocupa solamente mantener su trabajo y su salario. Son pocos los sindicalistas que han considerado la necesidad de controlar y mejorar la situación ambiental de los trabajadores, y menos informar a las mujeres de los peligros involucrados en su trabajo, ya que éstas tienen poca posibilidad de escoger un trabajo donde su salud sea protegida. La salud de los trabajadores puede ser garantizada solamente por un esfuerzo conjunto de los trabajadores.

7. Condiciones habitacionales

Muchas trabajadoras industriales son mujeres jóvenes y solteras que han llegado solas a la ciudad. Algunas viven en internados pertenecientes a las fábricas, algunas en pensión, otras arriendan una pieza y la comparten con otra mujer, algunas simplemente arriendan el uso de una cama.

Las trabajadoras viven en condiciones muy malas y casi no pueden descansar, especialmente cuando tienen que trabajar en turnos nocturnos y dormir durante el día. Algunas jóvenes están deseosas de seguir educándose durante su tiempo libre, pero sus condiciones ambientales les dificultan esta posibilidad. Algunas mujeres que viven en este régimen de internado ni siquiera tienen su propia cama. Tienen que compartir su cama con otra trabajadora que trabaja en otro turno. Faltan, además, otras comodidades. Se agrega a sus desilusiones y frustraciones en el trabajo, la soledad que sienten al estar tan lejos de sus hogares.

8. Baja representación en los sindicatos

A pesar de la participación cada vez mayor de la mujer en la fuerza industrial laboral del sudeste de Asia, todavía está sub-

¹⁸ *Tales of Filipino Women Workers*, Committee For Asian Women, Hong Kong, 1984.

representada en los sindicatos. De acuerdo a un informe del Ministerio del Trabajo en Malasia publicado en 1981-1982, la participación de la mujer en los sindicatos aumentó de 124 242 en 1978 a 140 293. Sin embargo, este número representa solamente 26.5% de la totalidad de los miembros del sindicato. A fines de 1982, de un total de 816 líderes sindicalistas, sólo 35 eran mujeres.

Entre las razones que se dan de la baja participación de las trabajadoras en las actividades sindicalistas, está la dominación del hombre en el hogar y en el trabajo. Para incorporarse a un sindicato, la mujer trabajadora tiene que buscar primero la aprobación de su marido. Las mujeres que participan en los sindicatos también se quejan de que los sindicalistas no ponen atención a sus problemas, especialmente en relación a la igualdad de derechos y oportunidades, y una participación igual en la toma de decisiones.

Aunque la mayoría de los trabajadores de la industria del vestuario en Tailandia son mujeres, son pocas las que se incorporan a los sindicatos. Y entre las que se han incorporado a éstos son muy pocas las que son elegidas para ser dirigentes. Si es que las trabajadoras participan en las actividades del sindicato, usualmente desempeñan trabajos poco importantes, como el control de la asistencia de los miembros del sindicato a las reuniones, sacar cuentas, cocinar y hacer trabajos de tipo general durante las reuniones.

Discusión

Algunos académicos han sugerido que el empleo creciente de la mujer en las industrias de los países del Tercer Mundo marca el avance de la mujer hacia la independencia económica y que se ha pavimentado el camino para su liberación final. Otros sugieren que la industrialización y la urbanización han reforzado el papel tradicional de la mujer en la reproducción y ha dividido a la vida moderna en una esfera pública y otra privada.

Pienso que aunque la mujer participa cada vez más en actividades laborales industriales, se encuentra en una posición marginal dentro de la actual producción industrial. Bajo la estra-

tegia de producción industrial orientada hacia las exportaciones, los empresarios (especialmente aquellos de las empresas multinacionales), pueden maximizar sus ganancias si mantienen una fuerza laboral femenina "flexible" y desorganizada en los países del Tercer Mundo. Para mantener este tipo de fuerza laboral femenina, el ideal del papel de la mujer en la familia debe ser reforzado, a pesar de la disparidad con las condiciones concretas de vida.

Los trabajadores hombres son también explotados, pero la mujer lo es doblemente debido a su sexo. En otras palabras, porque no se reconoce a la mujer como una productora igual al hombre, se la explota doblemente y a veces de manera triple. Y esta explotación es aceptada aun por sus compañeros de trabajo. Por lo tanto, en su lucha para mejorar sus condiciones de trabajo, las trabajadoras industriales deben luchar como compañeras *iguales al hombre*. Los derechos de las mujeres trabajadoras deben ser reconocidos del mismo modo que los de los hombres, condición previa a que hombres y mujeres trabajadoras puedan ser realmente compañeros en la lucha hacia una sociedad verdaderamente justa y pacífica.

Entrevista con una líder del Sindicato Panafricano de Mujeres*

—¿Qué fue lo que promovió la sindicalización de las mujeres trabajadoras de Kenya y África?

— Bueno, es un fenómeno antiguo. El movimiento sindical empezó en 1920 en África, y en los años 1930 en Kenya. Éste creció gradualmente desde entonces. Como en todas partes, las personas se reúnen para manejar los problemas comunes que han surgido en el ámbito de su trabajo. Aquí en Kenya, los sindicatos fueron organizados durante el periodo colonial

* Chan Wai-fong de *Isis Internacional* conversó con Kathini Maloba, secretaria general de los Sindicatos Panafricanos de Mujeres acerca de las mujeres trabajadoras y los sindicatos en Kenya, África.

cuando las condiciones de trabajo eran muy malas. En colaboración con los trabajadores europeos, especialmente los de Inglaterra y los de América del Norte, lograron organizarse. Recibieron ayuda financiera, apoyo moral y adiestramiento de hermanos y hermanas de estos países occidentales. La solidaridad internacional sindical ha jugado un papel muy importante en el despegue de los sindicatos de Kenya.

— ¿Cuáles fueron las actividades de esos sindicatos entonces? ¿Cuál fue su papel durante el Movimiento de Liberación Nacional de Kenya y en algunos países africanos?

— Los sindicatos han jugado siempre un papel importantísimo en las luchas de liberación en África. En Kenya, especialmente, los partidos políticos nacieron de organizadores sindicales. Cuando estos líderes políticos fueron arrestados por el gobierno colonial, los organizadores de los sindicatos se responsabilizaron de la organización y de desafiar al gobierno colonial. La mayor parte de los que fueron elegidos miembros del parlamento después de la liberación eran sindicalistas y fueron elegidos por ser muy activos.

— ¿Cuál ha sido la participación de la mujer en estos sindicatos?

— La mujer empezó a unirse a los sindicatos en 1950. Esto se debió a que la mujer no empezó a trabajar durante la misma época que el hombre. El gobierno colonial disuadía a la mujer para que ésta no tuviera educación ni ocupara cargos públicos. Empezamos a tener mujeres en el ámbito de trabajo durante los años 40. Según informaciones estadísticas fidedignas, la participación de la mujer en trabajo asalariado ha aumentado de 15.9% en 1975 a 18.7% en 1985. Un estudio efectuado en 1981 demostró que aproximadamente 59% del número total de empleadas asalariadas son susceptibles de ser sindicalizadas, mientras que el número de varones asalariados susceptibles de ser sindicalizados es de 65%.

Las mujeres se incorporan a los sindicatos cuando trabajan. Esta situación rige hoy en día. Aunque hay muchas más mujeres en el mercado de trabajo, no tenemos muchas sindicalizadas. Se están incorporando lentamente. Sobre todo, debido a que las mujeres se incorporaron a los sindicatos más tarde que los hombres, se encontraron con que las estructuras

facilitaban el liderazgo de éstos en las posiciones de toma de decisiones. En este momento tenemos cuatro mujeres, dos consejeras y dos tesoreras en la oficina nacional. En las oficinas que son sucursales tenemos más mujeres. No todas se encuentran en posiciones de toma de decisiones, pero gradualmente obtendrán este poder. Hoy por hoy todavía somos minoría en el movimiento sindical.

— ¿De qué modo cree usted que esta situación puede cambiar?

— Hemos ido un paso más adelante. Decidimos conseguir que todas las mujeres de los sindicatos del país (Kenya) y a través de todo el continente formaran comités de mujeres dentro de sus sindicatos. Los primeros objetivos de estos comités son conseguir el mayor número de mujeres posibles en los sindicatos para que tengan la oportunidad de educarse respecto a sus derechos en el ámbito del trabajo. Así sabrán cuándo decir no y sabrán qué es lo que tienen que demandar. Aquí en Kenya tenemos un comité nacional, el Comité de Acción de las Mujeres Sindicalistas de Kenya. Es solamente para mujeres. Vienen de diferentes sindicatos afiliados a la Organización Central de Sindicatos, COTU. Todas estamos de acuerdo en que debemos reclutar el mayor número de mujeres posible para que ingresen a los sindicatos y que debemos dar mayor énfasis a la educación de la mujer dirigente sindical. Creemos que es importante la organización de las mujeres como grupo separado en el movimiento laboral ya que pensamos que, en periodos de transición, cuando las mujeres no se encuentran totalmente integradas al movimiento laboral, tenemos que tener nuestro propio programa. Si no actuamos así, no alcanzaremos jamás el éxito.

— ¿De qué tamaño es el Comité de Acción y cuál es su impacto?

— Tenemos 15 miembros en el Comité de Acción. Pero tenemos alrededor de 3 000 miembros que vienen a nuestras reuniones y seminarios. Las 15 representantes del comité provienen de las siete provincias de Kenya. En cada provincia tenemos un pequeño comité de siete. Tienen sus propias actividades dentro de las provincias. Estaremos muy pronto visitando las provincias, sin embargo tenemos informes de las provin-

cias cada tres meses. Diría que el impacto se siente en todo el país.

— ¿Cuál es la situación en otros países africanos?

— Tenemos el comité coordinador de los Sindicatos Pan-africanos de Mujeres. Se formó en agosto de 1984. Nos dimos cuenta de la necesidad de un comité coordinador para que las mujeres africanas, a través de todo el continente, puedan informarse por intermedio de un boletín de los problemas que tienen, acerca de las industrias y las inversiones que existen. Actualmente tenemos 41 países trabajando juntos. Al compartir nuestra experiencia, y la forma en que manejamos nuestros problemas, sabremos la mejor manera de encarar nuestros asuntos y cuestiones específicas también. Hemos conocido a muchas mujeres de otros países y nos damos cuenta que tenemos una serie de problemas en común, especialmente con las compañías transnacionales y la forma como éstas han tratado a las trabajadoras en Tailandia, en las Filipinas, etc. Pensamos que hay una necesidad de comunicarse no sólo con nuestras hermanas en África sino también con hermanas en Asia, Latinoamérica y el Caribe.

— ¿Qué tipos de sindicatos tienen? ¿Cuáles son las industrias? ¿Proliferan las multinacionales en África?

— La mayor parte de los sindicatos están en las industrias agrícolas y en las de procesamiento de alimentos. La mayoría son producto de la inversión extranjera. Operan del mismo modo que operan en cualquiera otra parte, en Asia, en Latinoamérica, etc. Explotan a los trabajadores en todas partes. Aunque no tenemos tantas transnacionales, ya están entrando. Son un nuevo fenómeno en África.

En la mayor parte de los países, a los trabajadores no se les consulta antes de una inversión de una transnacional. Tampoco se les consulta acerca de los productos químicos que utilizan. Puede que se le informe al gobierno respectivo; sin embargo los empleadores nunca toman la iniciativa para explicar a los trabajadores los peligros que éstos acarrearán ni tampoco se preocupan de generar buenas condiciones en el trabajo sino hasta que los sindicatos entran en escena para negociar. Tenemos comités de consulta o comités de trabajadores con el gobierno, pero es muy raro que se discutan materias de im-

portancia. Solamente nos dicen que no hay nada que hacer con los sindicatos.

— ¿Cuán activo es el movimiento laboral aquí en África?

— Tenemos un número de acciones laborales en diferentes países africanos. Hemos llamado a una huelga general en Kenya por el incremento del precio de los productos esenciales. Hubo una huelga general recientemente en Sudán, donde se echó abajo al gobierno.

— ¿Son legales las huelgas y manifestaciones?

— Sí. Lo único que hay que hacer es dar aviso con anticipación al gobierno. En una industria particular, donde no hay que llamar a una huelga general, el sindicato solamente da un aviso 21 días antes. Sin embargo, a veces tenemos problemas aun con una notificación. Los empleadores llaman a la policía y antes de que ésta se interiorice acerca de lo que está pasando, empieza a maltratar y a arrestar a las gentes. El gobierno siempre estará del lado de la policía.

— ¿Qué problemas encaran al organizar sindicatos de mujeres?

— El problema principal son las responsabilidades dobles de las mujeres. Las mujeres trabajadoras deben irse a casa temprano para continuar con sus responsabilidades en el hogar. El otro problema es el cuidado de los niños. Las mujeres con niños menores de siete años sienten que no pueden dedicar mucho tiempo a los sindicatos. Se unen a los sindicatos pero no son activas. Pagan sus cuotas. Saben que los sindicatos las benefician. Lo único es que encuentran muy difícil ser activas.

— ¿Cómo puede solucionarse este problema?

— Creo que la educación ayudaría enormemente. Además existe la planificación familiar que reducirá la carga del cuidado de los niños para las mujeres. Una vez que las responsabilidades sean reducidas en el hogar, veremos que muchas se incorporan a los sindicatos. Es una tarea difícil.

— ¿Cómo ve el papel de los sindicatos de mujeres dentro del movimiento laboral total?

— Hasta cierto punto las mujeres son desinteresadas y generosas. Las mujeres han promovido cambios sociales en muchos países. Una vez que a la mujer se la educa en relación a un tema, lo comprenden y deciden actuar sobre este conoci-

miento, y lo hacen. Se encuentra a las mujeres al frente de cualquier huelga. No les temen ni a las armas ni a las balas. Sobre todo si han decidido que hay una necesidad de cambio, no importa su costo. Cualquier organización cuyo liderazgo se compone de uno de los sexos solamente es susceptible de ser corrompida. Un comité mixto propone un sistema de control sobre el comportamiento de los miembros del comité. Vislumbro un cambio total en el movimiento laboral cuando la mujer tome posiciones de liderazgo.

— ¿Quisiera ver a los sindicatos de mujeres funcionando independientemente o integrados a un movimiento laboral total?

— Nuestro objetivo es que se integren los sindicatos de mujeres, ya que no predico en ningún sentido una organización sindical de mujeres. El comité que tenemos es para motivar a las mujeres y para que comprendan el movimiento laboral en su totalidad y para que ocupen cargos y posiciones de liderazgo en los sindicatos. Es éste el objetivo del Comité de Acción Sindical de las mujeres. En la etapa inicial o en el periodo de transición, tendremos esta organización solamente para las mujeres. Su tarea es motivarlas a hablar, a discutir sus problemas, a hacer respetar sus derechos y ulteriormente ocupar posiciones dentro de sus sindicatos.

— La experiencia nos indica que una lucha independiente y separada de las mujeres es muy importante. Han habido muchos casos en que se hizo retroceder a las mujeres a sus cocinas después de haber luchado codo a codo con los hombres en luchas de clase y movimientos de liberación.

— Veo claramente que en Namibia, por ejemplo, donde luchan por la independencia, y en Sudáfrica donde las personas batallan por su libertad, las mujeres tendrán que regresar a sus casas y preocuparse de sus hijos, en tanto que los hombres tomarán las posiciones más altas una vez que sean libres. Los hombres tienen su propia fórmula para distribuir responsabilidades. Tienden a dejarnos atrás. Tampoco estoy de acuerdo en tener siempre las organizaciones de mujeres separadas. La razón es que si mantenemos a un grupo de mujeres separadas no se integrarán nunca al movimiento mayoritario y siempre quedarán de lado. Cuando estimemos que las responsabi-

lidades están igualmente compartidas entre hombres y mujeres y que hay mujeres en situación de liderazgo, no habrá entonces necesidad de un comité separado de mujeres porque las mujeres estarán en el mismo plano de igualdad que el hombre. Pero no creo que esto suceda mañana. Tomará tiempo porque estamos luchando contra actitudes que toman un largo tiempo para ser modificadas.

— ¿Qué planes tiene para el futuro?

— Una vez que tengamos encaminada la educación de las mujeres trataremos de vincular a las trabajadoras de la industria con las del agro. Pensamos organizar a las mujeres trabajadoras de las áreas rurales en sociedades cooperativas bien manejadas. El otro plan que tenemos es organizar guarderías infantiles diurnas para que las madres se vean más libres para asistir a otro tipo de actividades. Tenemos la intención de construir centros comunales en las áreas rurales, un espacio enorme con varias cocinas construidas una al lado de otra para que las mujeres puedan discutir los problemas que las afectan de manera colectiva, discusión que se facilita mientras cocinan y llevan la comida a sus casas.