

# Empoderamiento de las mujeres de la maquila:

## *Reflexión desde una experiencia formativa*

---

Débora García

Recibido: 25.11.15/Aceptado: 23.12.15

### **RESUMEN**

Los estudios de género de las universidades contribuyen a una sensibilización de conciencias sobre las condiciones de las mujeres, a partir de los esquemas binarios de relaciones en la cultura y el desarrollo social. Este despertar de conciencia es signo de los procesos de emancipación y de impulsos curriculares que coadyuvan a potenciar los saberes generados por agentes de producción cultural y desde otras lógicas no binarias, entre los cuales se encuentran las mujeres. En la experiencia de la Universidad Politécnica de Nicaragua, se cuenta con varias iniciativas de formación con ejes focalizados, uno de estos en el empoderamiento de las mujeres trabajadoras a través del Instituto Centroamericano de Estudios Jurídicos y Políticos, ICEJP-UPOLI.

### **PALABRAS CLAVE**

Género, trabajadoras de la maquila, empoderamiento, derechos laborales, igualdad.

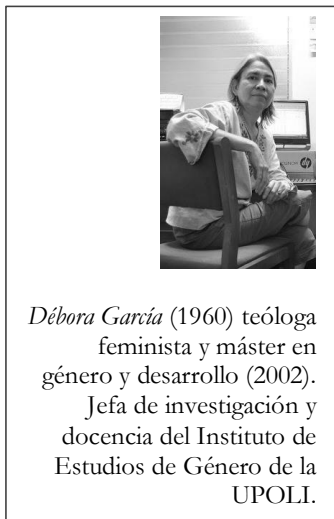
### **ABSTRACT**

Gender studies at universities contribute to raising awareness about the conditions of women, from the binary patterns of relationships in culture and social development. This awakening of conscience is a sign of the emancipation processes and curricular promotion that contribute to enhancing the knowledge generated by agents of cultural production and from non-binary logics, among which women have their position. The Polytechnic University of Nicaragua has several training initiatives with different focused axes; one of these is about the empowerment of working women through the Central Institute of Legal and Political Studies, ICEJP - UPOLI.

### **KEYWORDS**

Gender, workers in the maquila, empowerment, labor rights, equality.

## Introducción



*Débora García* (1960) teóloga feminista y máster en género y desarrollo (2002). Jefa de investigación y docencia del Instituto de Estudios de Género de la UPOLI.

Este escrito se inserta en la experiencia de impartir temas de género en el proceso de formación de mujeres lideresas organizadas, en el Movimiento de Mujeres Trabajadoras “María Elena Cuadra” que desde 2012 desarrolla esta entidad en alianza con el Instituto Centroamericano de Estudios Jurídicos y Políticos, ICEJP-UPOLI a través de los programas de diplomado “Habilitación Laboral para Lideresas del Sector Laboral” y “Género y Desarrollo con énfasis en derechos de las mujeres trabajadoras”. Este compartir, me ha enseñado que los espacios de formación son parte de un proceso vital de las mujeres afiliadas y organizadas, el cual, se nutre de dinámicas organizativas y de conocimientos vinculados *con el género* como elemento sustantivo y regulador en nuestra vida.

Los estudios de género de las universidades contribuyen a una sensibilización de conciencias sobre las condiciones de las mujeres, a partir de los esquemas binarios de relaciones en la cultura y el desarrollo social. Este despertar de conciencia es signo de los procesos emancipatorios y de impulsos curriculares que coadyuvan a potenciar los saberes generados por agentes de producción cultural y desde otras lógicas no binarias, entre los cuales se encuentran las mujeres. En la experiencia de la Universidad Politécnica de Nicaragua, se cuenta con varias iniciativas de formación con ejes focalizados, uno de estos en el empoderamiento de las mujeres trabajadoras a través de los programas que organiza el Instituto Centroamericano de Estudios Jurídicos y Políticos, ICEJP-UPOLI.

El empoderamiento de las mujeres trabajadoras, como las organizadas en la María Elena Cuadra, sólo puede ser fruto de un proceso interior que exprese un arraigo de clase y desde un análisis de género potencializa al sujeto trabajador como agente de cambio y como sujeto de derecho. En esta mirada múltiple desarrollaré mis ideas. Con esta conciencia de los aspectos sensibles de la formación en género me animo a identificar elementos claves comprensivos en esta experiencia particular de mi quehacer docente.

## Comprensión del contexto de las Mujeres en el mundo laboral según ONU MUJERES<sup>1</sup>

<ul style="list-style-type: none"><li>○ Sigue siendo desigual la participación de las mujeres en el mercado de trabajo con respecto a la de los hombres. En 2013, la relación entre hombres con empleo y población se ubicó en un 72,2 por ciento, mientras que esa relación entre las mujeres fue del 47,1 por ciento .</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>○ En todo el mundo, las mujeres ganan menos que los hombres. En la mayoría de los países, las mujeres en promedio ganan sólo entre el 60 y el 75 por ciento del salario de los hombres. Los factores coadyuvantes incluyen el hecho de que es más probable que las mujeres se desempeñen como trabajadoras asalariadas y en trabajos familiares no remunerados; tienen más probabilidades de dedicarse a actividades de baja productividad y a trabajar en el sector informal y con menores probabilidades de movilidad al sector formal que los hombres; la noción que prevalece sobre la dependencia económica de las mujeres; y la probabilidad de que se desenvuelvan en sectores no organizados y sin representación sindical.</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>○ Se estima que en todo el mundo las mujeres podrían aumentar sus ingresos hasta en un 76 por ciento si se superara la brecha en la participación en el empleo y la brecha salarial entre mujeres y hombres. Se calcula que esto tiene un valor global de 17 millones de dólares estadounidenses.</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>○ Las mujeres tienen una responsabilidad desproporcionada con respecto al trabajo no remunerado de cuidados que prestan a otras personas. Las mujeres dedican entre 1 y 3 horas más que los hombres a las labores domésticas; entre 2 y 10 veces más de tiempo diario a la prestación de cuidados (a los hijos e hijas, personas mayores y enfermas), y entre 1 y 4 horas diarias menos a actividades de mercado. En la Unión Europea por ejemplo, el 25 por ciento de las mujeres informa que las responsabilidades de cuidados y otras tareas de índole familiar y personal son la razón de su ausencia en la fuerza de trabajo, en comparación con el tres por ciento de los hombres. Esto tiene un efecto adverso directo en la participación de las mujeres en la fuerza de trabajo.</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>○ Las desigualdades de género en el uso del tiempo son todavía altas y persistentes en todos los países. Al combinar el trabajo remunerado y el no remunerado, las mujeres de los países en desarrollo trabajan más que los hombres, destinando menos tiempo a la educación, el ocio, la participación política y el cuidado propio. Pese a algunas mejoras logradas durante los últimos 50 años, prácticamente en todos los países los hombres destinan por día más tiempo al ocio, mientras que las mujeres dedican más tiempo a realizar tareas domésticas no remuneradas.</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>○ Para las mujeres, las probabilidades de trabajar en el sector del empleo informal son más altas que las de los hombres. En Asia meridional, más del 80 por ciento de las</li></ul>

<sup>1</sup> En Hechos y cifras: Empoderamiento económico. Los beneficios del empoderamiento económico. En <http://www.unwomen.org/es/what-we-do/economic-empowerment/facts-and-figures> Visitado el 23 de noviembre de 2015.

<p>mujeres en empleos no agrícolas se desempeña en el sector informal, en el África subsahariana, el 74 por ciento, y en América Latina y el Caribe, el 54 por ciento. En las zonas rurales, muchas mujeres obtienen su sustento de la actividad agrícola de pequeña escala, casi siempre de manera informal y a menudo sin remuneración.</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Son más las mujeres que los hombres con empleos vulnerables, de baja remuneración o subvalorados. Hasta 2013, el 49,1 por ciento de las mujeres trabajadoras del mundo se encontraba en situación de empleo vulnerable, a menudo sin protección de las leyes laborales, frente al 46,9 por ciento de los hombres. Las mujeres tenían muchas más probabilidades que los hombres de desempeñarse en empleos vulnerables en Asia oriental (50,3 por ciento frente al 42,3 por ciento de los hombres), sudeste asiático y el Pacífico (63,1 por ciento frente al 56 por ciento), Asia meridional (80,9 por ciento frente al 74,4 por ciento), Norte de África (54,7 por ciento frente al 30,2 por ciento), Oriente Medio (33,2 por ciento frente al 23,7 por ciento) y África subsahariana (casi 85,5 por ciento frente al 70,5 por ciento).</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Las diferencias de género en la legislación afectan tanto a las economías en desarrollo como a las desarrolladas, y a las mujeres de todas las regiones. Casi el 90 por ciento de las 143 economías estudiadas registra al menos una diferencia legislativa que restringe las oportunidades económicas para las mujeres. Entre ellas, 79 economías poseen leyes que limitan el tipo de empleo que las mujeres pueden ejercer. Asimismo, los esposos pueden oponerse a que sus esposas trabajen e impedirles que acepten un empleo en 15 economías.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>○ El empoderamiento económico de la mujer es un buen negocio. Las empresas se benefician enormemente al aumentar las oportunidades en cargos de liderazgo para las mujeres, algo que ha demostrado aumentar la eficacia organizacional. Se estima que las compañías donde tres o más mujeres ejercen funciones ejecutivas superiores registran un desempeño más alto en todos los aspectos de la eficacia organizacional.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>○ El origen étnico y el género interactúan para crear brechas salariales especialmente amplias en el caso de las mujeres pertenecientes a algún tipo de minoría. En 2013, en los Estados Unidos por ejemplo, “las mujeres de todos los grupos raciales y étnicos más numerosos ganan menos que los hombres del mismo grupo y además ganan menos que los hombres blancos. El ingreso semanal promedio de las mujeres hispanas era de 541 dólares estadounidenses por un trabajo a tiempo completo, sólo el 61,2 por ciento del ingreso semanal promedio de los hombres blancos, aunque el 91,1 por ciento del ingreso semanal promedio de los hombres hispanos (ya que los salarios que estos últimos perciben son también bajos). El ingreso semanal promedio de las mujeres de ascendencia africana era de 606 dólares estadounidenses, lo que equivale apenas al 68,6 por ciento del ingreso de los hombres blancos, o al 91,3 por ciento del ingreso semanal promedio de los hombres de ascendencia africana, que también es bastante bajo. Los ingresos obtenidos en una semana de trabajo a tiempo completo ubican a las mujeres hispanas en un escalón inferior y a las mujeres hispanas y las mujeres de ascendencia africana no muy por encima del ingreso exigido para recibir cupones de alimentos, el cual es de 588,75 dólares estadounidenses para una familia de cuatro personas”.</li> </ul>



*De izquierda a derecha, Lic. Sandra Ramos, directora ejecutiva del Movimiento María Elena Cuadra, profesores Mario I. Tórrez, director del ICEJP y Danny Ramírez Ayérdiz, docente investigador del ICEJP en entrega de diploma a una graduanda del programa de diplomados Género y Desarrollo en enero de 2014/ Archivo ICEJP-UPOLI.*

## **Comprensión de las dimensiones del género en la vida gremial**

Al iniciar el trabajo de formación con mujeres organizadas del María Elena Cuadra me di cuenta que representan un sector importante de la vida económica del país. Para entender este gremio en particular, es importante conocer sobre el sector Maquila.

### **¿Qué son las maquilas en Nicaragua?**

La comprensión pasa por la definición convencional de las zonas francas, la cual se basa en un criterio de "estatus" aduanero: "Es una zona de fabricación para la exportación. Un enclave dentro de un territorio aduanero nacional, situado generalmente cerca de un puerto o aeropuerto internacional, en el cual se introducen capital extranjero, bienes, piezas y materiales sin aranceles. Los bienes importados se transforman en la zona y luego se exportan a otros sitios, nuevamente sin intervención de las autoridades aduaneras del país huésped". (UNCTAD, 1975)

Estos enclaves productivos surgieron en los años 90. Se insertan en un modelo de mercado internacional. Las maquila son "estilo de los años 70" reapareció en Nicaragua desde finales de 1991. Como un enclave productivo, están aisladas y desarticuladas de la economía nacional.

### ¿Qué perfil tiene el sector Maquila?

Según diagnóstico fechado en 2013<sup>2</sup>, estos se pueden identificar desde las siguientes características:

<ul style="list-style-type: none"> <li>• La mayor participación del sector manufactura todavía la conserva el tradicional Sector textil vestuario, el cual ha continuado su proceso de integración vertical de la industria, pero el desarrollo del sector hidrocarburos, sector madera y turístico están siendo mayores.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• La población de las empresas de zona franca es joven, la mayor concentración de trabajadoras se encuentra entre el rango de 18 a 35 años, sumando este grupo un total del 77% de la población encuestada, el rango de 36 a 40 años de edad contempla el 14 %, las trabajadoras de más de 41 años de edad representaron el 9% y únicamente el 1% las menores de 18 años de edad.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• La escolaridad declarada por las trabajadoras de zona franca que participaron en el diagnóstico es variada: se encontró que el 8.5% de ellas tienen estudios universitarios, el 28% son bachilleres (completaron la secundaria), el 25% tiene incompleta la secundaria, el 18% finalizó su primaria, el 11% tiene incompleta su primaria, el 4% ha sido alfabetizado y únicamente el 1% se declararon analfabetas.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Con relación a la titularidad de las propiedades en las cuales habitan actualmente, las trabajadoras declararon la siguiente información: el 49% de las mismas señala tener la titularidad de su casa de habitación, el 11% declaró pagar alquiler por su actual domicilio y un 40% vive actualmente en casa de algún familiar.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Las mujeres son fuerte aporte a la economía del hogar, de las encuestas se sustrajo el dato que el 44% de las encuestadas aporta todo su salario para los gastos del hogar, el 26% contribuye con la mitad de su salario a los gastos de su vivienda, el 22% colabora con más de la mitad de su salario, el 6% coopera con menos de la mitad y el 2% no aporta nada de su salario.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Entre las trabajadoras existe un nivel de conocimiento de sus derechos laborales, pero hace falta, ya que 67% de las trabajadoras encuestadas conoce o tiene opciones de sus derechos laborales, mientras que un 24% no conoce y 9% no responde.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Un 59% de las encuestadas contestó que el salario devengado es pagado por producción, es decir de acuerdo a lo realizado (producido), mientras que un 32% recibe como pago el salario mínimo, 6% recibe su pago por día laborado, 2% no respondió y 1% su pago es por otras diferentes formas, refiriéndose a pagos semanales.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• El costo de las operaciones es considerado barato, ya que 45% de las encuestadas considera que el precio pagado de las operaciones realizadas son normales o están correctos, mientras que cercano un 30% considera que son baratas, 22% muy baratas, mientras que 3% no responde.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• En relación al sistema de seguridad social, el 99% de las mujeres encuestadas se encuentra y goza beneficios del seguro social, mientras que el 1% no está inscrito.</li> </ul>

<sup>2</sup> Movimiento de Mujeres María Elena Cuadra (2014). Diagnóstico Avances y Retrocesos de los Deberes y Derechos de las Trabajadoras de las Maquilas. Managua, Bolonia Printing.

• Se denota desigualdad salarial, esto conforme a que el 64% de las mujeres que han sido cambiadas de puesto laboral, por estar embarazadas, han sufrido variaciones en sus salarios, mientras que el 36% lo conserva igual, demostrando que esto es inconforme a las disposiciones laborales, que establece que no puede ser cambiado el salario devengado por una mujer embarazada, aunque el puesto laboral cambie.

• En habilidades para puestos laborales, existe relativa igualdad, ya que el 84% considera que tanto hombres como mujeres están igualmente calificados, el 7% manifestó que los hombres están mayor calificados para estos tipos de trabajo, el 7% señala que son las mujeres están más calificadas y el 2% aseguró no saber.

• En la ocupación de cargos dentro de la empresa, existe relativa igualdad, ya que el 82% considera que ambos tienen iguales cargos, sin embargo el 11% dice que los mejores cargos son ocupados por hombres, sólo el 5% aseguró que éstos puestos son ocupados en su mayoría por mujeres y el 2% dijo desconocer el dato.

• Existen casos de violencia sin conocerse en la realidad o que salgan a la luz, ya que el 90% no ha visto o no conoce casos de violencia física por parte de supervisores, sean nacionales o extranjeros, mientras que un 10% si conoce casos. Así mismo, un 73% no ha visto sufrir violencia verbal o presión psicológica, mientras que un 23% si ha visto o conoce.

Al observar esta caracterización llama la atención de existe equidad en cuanto a las habilidades para puestos laborales y a ocupación de cargos de hombres y mujeres, en este segmento de la economía del país. Pero también, que no se mencione la violencia de género como una problemática, el tema del acoso sexual, la discriminación por ser mujeres. Pueden surgir varios acercamientos explicativos, que no se pueda reconocer desde los indicadores usados para este diagnóstico o que no exista herramientas para nombrarlo desde la realidad que se vive.

Este aspecto orienta una reflexión de la participación de la universidad en la formación de algunos de estos colectivos de mujeres trabajadoras.

## **Empoderamiento de las mujeres en el Movimiento de Mujeres María Elena Cuadra**

El género como una categoría de análisis fundamenta la búsqueda del posicionamiento de una epistemología de género útil para construir esquemas cognitivos emancipadores. Este punto de partida no puede obviar que es importante alfabetizarse en los campos en los cuales no lo fuimos antes, lo que se llama “*legal literacy*” para las organizaciones como la María Elena Cuadra, quien capacita a sus afiliadas.

Durante encuentros programados para el desarrollo de contenidos formativos con estas mujeres trabajadoras organizadas, me di cuenta que su empoderamiento está en consonancia con lo derechos humanos. El término empoderamiento es nutrido desde la psicología, la antropología, la ciencia política y la economía. En su uso práctico este término denota un posicionamiento político al orientar las acciones como las educativas a fines de distribución del poder dentro de un contexto cultural particular.

Es de notar que promover la igualdad entre los sexos y la autonomía de las mujeres es parte del quehacer de la Organización Internacional del Trabajo, OIT y además, es parte de la agenda hemisférica de Trabajo Decente de las Américas incorpora esta visión en su proyección 2006-2015. La OIT ha adoptado 188 convenios y 199 recomendaciones desde 1919 en beneficios de los hombres y mujeres trabajadores.



*Líderes y líderes participantes del Diplomado Salud, Seguridad e Higiene de las mujeres trabajadoras en la maquila organizado por el ICEJP-UPOLI y el Movimiento María Elena Cuadra (2015)/ Archivo ICEJP-UPOLI.*

Cabe destacar que esta misma organización ha introducido la noción “trabajadores de ambos sexos con responsabilidades familiares”, iniciando de esta forma una tercera etapa en el tratamiento de la igualdad de género en el mundo del trabajo: se reconoció que era necesario revisar la forma en que se organiza y distribuye el trabajo productivo y reproductivo en toda sociedad.<sup>3</sup>

En los procesos de formación impulsados, se ha llevado a cabo un análisis de género en las maquilas. Allí se puede valorar que hay conciencia de la desigual producción de representaciones de la sociedad y el lugar de las mujeres en esta. Un tema sensible es la violencia de género que si es asumida como parte de la lucha de las mujeres en las maquilas.

### **De las estrategias y aprendizajes en los encuentros de facilitación**

Las estrategias más claramente identificadas en los procesos de formación son participativas. Estas tienen como punto de partida las lógicas de vida de las participantes, cada contenido es permeado por las experiencias prácticas vividas que al ser teorizadas conforman un saber político y una nueva forma de estar en la realidad social.

Ser sujetos de derecho supone una participación y una conciencia de los roles y los posicionamientos que llevan a la lectura de la realidad laboral. Muchas de estas mujeres son capaces de acompañar a otras mujeres a la búsqueda de la justicia laboral y social, en cuanto

<sup>3</sup> OIT y PNUD (2009). Trabajo y Familia, hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social. Chile, OIT-PNUD.



son capaces de distinguir la violencia estructural y de género. Lo que hemos hecho es facilitar maneras de nombrar la realidad vivida, una realidad que día a día es asimilada en la comprensión de “empleo sí, con dignidad. “Los talleres, como el trabajo de grupo, son estrategias que permiten la identificación de actividades, tareas, prácticas que son reflexionadas y que son valoradas para una mejor competencia en las formas de abordarlas para el cambio social que se busca.

**En cuanto a mi aprendizaje**, diré que también las estrategias de aprendizajes participativas son elementos de un componente constructivista de la enseñanza. Otro aspecto a destacar, es que esta interacción me ha potenciado para trabajar con mujeres organizadas y a la vez me permite asumirme como mujer en busca de la pertinencia de la academia en la emancipación y empoderamiento de las mujeres como clase social.

## **Bibliografía**

- Movimiento de Mujeres María Elena Cuadra (2014). *Diagnostico Avances y Retrocesos de los Deberes y Derechos de las Trabajadoras de las Maquilas*. Managua, Bolonia Printing.
- OIT y PNUD (2009). Trabajo y Familia, hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social. Chile, OIT-PNUD.
- Onumujeres. En Hechos y cifras: Empoderamiento económico. Los beneficios del empoderamiento económico. En <http://www.unwomen.org/es/what-we-do/economic-empowerment/facts-and-figures>. Consultado en Noviembre 2015.