

LA DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO EN EL ÁMBITO LABORAL

Linda S. Stevenson

RESUMEN

Utilizando el contexto de las teorías sobre los movimientos sociales, este artículo analiza y demuestra cómo las activistas feministas y defensoras de los derechos laborales han aprovechado espacios locales, nacionales y transnacionales de trabajo en México, para luchar contra la discriminación de género. A la luz del Tratado de Libre Comercio y de las reformas que mueven a México hacia un ordenamiento más democrático, las defensoras de la igualdad de género han logrado éxitos parciales en sus campañas para legislar la igualdad en espacios transnacionales de trabajo en México. Se exponen los resultados de investigación, utilizando datos de entrevistas con líderes laborales, legisladoras y ONG feministas en México, así como de documentos de partidos políticos y de los gobiernos de México y Estados Unidos. Estos indican que los cambios en políticas, hasta el momento, han sido simbólicos —en el mejor de los casos— en términos de avanzar hacia mayor igualdad de género en el trabajo, a pesar de los cambios en los procedimientos democráticos en el sistema político mexicano y de la implementación del libre comercio.

ABSTRACT

Using a framework of social movement theories, this work reveals how feminist and labor rights advocates have used transnational, national and local spaces to confront gender discrimination in the Mexican workplace. In light of the North American Free Trade Agreement and reforms moving Mexico closer toward democratic rule, gender equality advocates have met with partial success in their campaigns to legislate equality in Mexican/transnational workplaces. Overall findings from research using data from interviews with labor leaders, female legislators and feminist NGOs in Mexico, in addition to political party and US and Mexican government documents, indicate that policy changes thus far have been symbolic at best in advancing more egalitarian workplace policies, in spite of democratic procedural changes in the Mexican system and the implementation of free trade.

1 Estoy muy agradecida por el financiamiento recibido para esta investigación de parte de la Comisión Fullbright García-Robles, el Fondo de Desarrollo del Rector de la Universidad de Pittsburg, y del Centro de Estudios Latinoamericanos de la Universidad de Pittsburg. Además, quisiera

agradecer a las siguientes personas por sus ideas y apoyo: Robin Alexander, Erika Smith, María Luisa Tarrés y el Centro de Estudios Sociológicos del Colegio de México, Gloria Careaga, Jenny Cooper, Esteban Romero, y Sarah Stevenson.

Desde su aprobación en el año 1993, el Tratado de Libre Comercio de Norteamérica (NAFTA por sus siglas en inglés) entre Canadá, los Estados Unidos de América y México no ha probado ser la panacea que se esperaba, para resolver los problemas económicos de estos países. Para la creciente fuerza laboral femenina de México, con casi un tercio de todas las mujeres actualmente trabajando fuera de casa, ha traído más puestos de trabajo, pero a un costo social muy alto. Para enfrentar algunos de los viejos y nuevos temas de discriminación de género en el lugar de trabajo en México, un grupo de feministas y grupos de trabajadoras organizadas de México y los Estados Unidos han comenzado a tratar de sacar ventaja del acuerdo laboral surgido a raíz del NAFTA, el Acuerdo Norteamericano sobre Cooperación Laboral (NAALC por sus siglas en inglés). Este acuerdo ha abierto una nueva oportunidad política por medio de la cual puede haber solidaridad internacional entre mujeres trabajadoras en los tres países. Las oficinas administrativas tri-nacionales, Oficinas Administrativas Nacionales (OAN), pueden servir como nuevos puntos de presión en la política institucional en el ámbito estatal, que no existían antes de la firma del NAFTA. Este trabajo examina una serie de acciones colectivas promovidas por grupos de trabajadoras, de derechos humanos y de mujeres en los tres países, entre 1996 y el 2000, los cuales utilizaron estas nuevas oficinas administrativas tridimensionales para tratar de obtener una mayor igualdad de género en el lugar de trabajo.

La pregunta teórica principal que se plantea en esta investigación es ¿cómo se explica esta serie de acciones colectivas transnacionales? ¿Están limitadas a ser acciones de corto plazo, difusas y limitadas a un contexto nacional particular? o ¿son estas acciones más integradas, hasta el punto de que se puedan considerar redes transnacionales? o ¿se está construyendo sobre una serie de acciones más permanentes e integradas, apoyadas por múltiples organizaciones en varios países, lo que sugeriría que estas acciones son parte de un movimiento transnacional para las mujeres y para las trabajadoras y los trabajadores?

Para responder a estas preguntas he aplicado a estos nuevos datos provenientes de México las teorías de movimientos sociales transnacionales de Tarrow y, de Keck y Sikkink. Hasta la fecha, los estudiosos de los movimientos sociales en América Latina aún prueban y consideran si las herramientas y categorías desarrolladas en Europa y los Estados Unidos son apropiadas o no para la región. En resumen, la aplicación de la tipología de acción colectiva transnacional de Tarrow (la cual incluye el trabajo de Keck y Sikkink) a esta serie de acciones colectivas sobre la discriminación sexual en México, *sí* ayuda a explicar las implicaciones más amplias de estas nuevas formas de acciones de ONG transnacionales y de acciones institucionales. Al mismo tiempo, del análisis emergen otros aspectos que justifican más investigación con comparaciones más amplias entre los movimientos de América Latina. Por ejemplo, es de interés la naturaleza de *movimiento-cruzado* del tema de discriminación por sexo, donde colaboran grupos de trabajadoras y trabajadores de derechos humanos y de mujeres. ¿Cuán común es dicha colaboración de movimiento-cruzado? ¿Cuánto tiempo dura? ¿Existe una expectativa y/o realidad de reciprocidad entre los movimientos? Estas son algunas de las preguntas que surgen de este estudio, para una futura comparación de movimiento-cruzado en América Latina. En general, este trabajo contribuye como un caso concreto para esta discusión, así como con una evaluación preliminar de la utilidad y de lo apropiado de las teorías de movimiento social transnacional.

En la siguiente sección, se presentan las definiciones de Tarrow y de Keck y Sikkink sobre los diferentes tipos de disputa transnacional, haciendo énfasis en la tipología de Tarrow. Seguidamente, se hace un recuento de la serie de acciones colectivas relacionadas con el tema de discriminación por sexo contra las mujeres trabajadoras en México, por parte de las corporaciones transnacionales. En la última sección de este trabajo, se transponen la tipología de Tarrow y las acciones de discriminación por sexo, y se llega a conclusiones sobre cómo categorizar las acciones en la tipología de disputa transnacional, revelando cómo el modelo de

Tarrow parece aplicarse al caso. Lo que se necesita ahora para determinar si existe un movimiento social transnacional, son más datos sobre casos similares.

TEORÍAS SOBRE DISPUTA TRANSNACIONAL Y MOVIMIENTOS SOCIALES

Tal y como lo demuestran estudios históricos sobre movimientos sociales, no es un fenómeno nuevo el de las políticas polémicas que cruzan fronteras. (Keck y Sikkink, 1998, véase el capítulo 2; Tarrow, 1998, capítulos 1-3). Sin embargo, lo que sí es nuevo sobre la disputa transnacional desde la Segunda Guerra Mundial, y particularmente en las últimas dos décadas son las formas que fomentan desafíos y cambios políticos, así como el rápido ritmo al que están creciendo, tornándose más complejos y multi-dimensionales. Es digno de mencionar cómo la alta tecnología convierte la producción y difusión de la información en algo casi instantáneo (Tarrow, 1998: 193). Otro factor nuevo es la existencia de instituciones supra-nacionales que regulan aspectos variados del comercio dentro de los bloques regionales que se formaron en la década de 1990. Tarrow utiliza múltiples ejemplos de la Unión Europea (UE), que muestran como las instituciones de la UE han ayudado en la mediación de conflictos. A diferencia de lo anterior, este trabajo hace énfasis en las débiles instituciones supra-nacionales de NAFTA y en el limitado impacto que estas han tenido hasta la fecha.

En el libro *Activists Beyond Borders*, Keck y Sikkink presentan uno de los análisis más minuciosos sobre la discusión transnacional escritos hasta la fecha (1998). En particular, ellos centran su atención en una serie de ONG internacionales, en lo que ellos denominan “redes de defensa transnacionales”, las cuales describen de la siguiente forma:

Al construir nuevos vínculos entre actores de sociedades civiles, estados, y organizaciones internacionales, estas [las redes de defensa transnacionales] multiplican los canales de acceso al sistema internacional... también procuran

recursos internacionales para actores nuevos en las luchas políticas y sociales domésticas. Al desdibujar las fronteras entre las relaciones de un estado con sus propios ciudadanos y, la posibilidad que, tanto los ciudadanos como los estados tienen de recurrir al sistema internacional, esas redes de defensa ayudan a transformar la práctica de la soberanía nacional (Keck y Sikkink, 1998: 1-2).

Por otra parte,

Los activistas que están dentro de las redes tratan no solo de ejercer influencia sobre los resultados de políticas, sino también de transformar los términos y la naturaleza del debate. No siempre tienen éxito en sus esfuerzos, pero cada vez se convierten en actores más relevantes en los debates sobre políticas (Keck y Sikkink, 1998: 2).

Luego de plantear su teoría basada en la interacción de relaciones, recursos y estructuras institucionales, una tipología de tácticas y las condiciones bajo las cuales las redes de defensa transnacionales logran el éxito, Keck y Sikkink presentan tres capítulos de estudio de casos en los cuales se aplican los conceptos. Estos incluyen las redes de derechos humanos en América Latina, asuntos ambientales de la conservación del bosque lluvioso y, finalmente, la red internacional sobre la violencia en contra de las mujeres. Keck y Sikkink concluyen que estas redes aun no confirman el surgimiento de una “sociedad civil transnacional”, pero lo catalogan como una nueva arena de lucha para las ONG, los actores estatales, y otros. Para hacer un análisis del caso de discriminación por sexo en México, en este trabajo se utilizan los conceptos de relaciones, recursos y estructuras institucionales de Keck y Sikkink.

En comparación con el libro de Keck y Sikkink, el enfoque de Tarrow en su libro *Power in Movement* es mucho más amplio (1998). Tarrow no solo proporciona un trasfondo histórico de los movimientos sociales modernos, sino que también desarrolla una serie de conceptos que pueden aplicarse a muchos diferentes tipos

de discusión a través del proceso de crecientes tensiones que a veces se desarrollan en un movimiento. Algunos de los conceptos principales de Tarrow que se utilizarán en este trabajo, incluyen el uso que hacen los actores políticos de las oportunidades y restricciones políticas, y los flujos y reflujos del poder en los ciclos de discusión, lo cual es a veces similar a los ciclos electorales o de negocios. Estos conceptos ayudan a la definición de acciones políticas como parte de un proceso que puede o no convertirse en un auténtico movimiento social. En su capítulo final², esta serie de herramientas es utilizada para plantear un análisis preliminar del mundo de las discutidas políticas transnacionales. Además, es de particular importancia para este trabajo el

cómo el autor define el término movimiento social transnacional: “un desafío colectivo, basado en propósitos comunes y solidaridades sociales, en una continua interacción con las elites, con los opositores, y con las autoridades” (Tarrow, 1998: 177).

Además, Tarrow formula una tipología de dos por dos, que incluye el concepto de redes de defensa transnacionales de Keck y Sikkink. A continuación en la tabla 1 se presentan la tipología y las definiciones de cada casilla.

En la tipología de la tabla 1, Tarrow presenta dos dimensiones para categorizar los tipos de disputa transnacional. El primero es el de “marco de tiempo” de una acción, o cuánto duran una serie de acciones, definido en forma dicótoma como “temporal” o “sostenida”. La

TABLA 1

TIPOLOGÍA DE LA DISPUTA TRANSNACIONAL

MARCO DE TIEMPO	INTEGRACIÓN EN VARIAS REDES SOCIALES DOMÉSTICAS	
	NO INTEGRADO	INTEGRADO
<i>TEMPORAL</i>	<p>DIFUSIÓN TRANSFRONTERIZA</p> <p>Comunicación de ideas, formas de organización, metas similares; temporal y no enraizada en redes sociales domésticas. (Ej. Las guerras entre barcos europeos y norteamericanos/canadienses por la pesca de atún y los delfines; Act-Up on AIDS en NY y Paris).</p>	<p>INTERCAMBIO POLÍTICO TRANSNACIONAL</p> <p>Formas temporales de cooperación, principalmente entre actores nacionales con intereses comunes, o con una serie de valores en una coyuntura política específica, en varias naciones (Ej. trabajadores de hule en Brasil en la década de 1980).</p>
<i>SOSTENIDO</i>	<p>REDES DE DEFENSA DE ASUNTOS TRANSNACIONALES</p> <p>Incluye a actores que trabajan sobre un asunto en el ámbito internacional, que están unidos por valores compartidos, por una retórica común, y por intercambios densos de información; no están necesariamente basadas en redes sociales domésticas. (Ej. temas de derechos humanos, ambientales, indígenas, de mujeres).</p>	<p>MOVIMIENTOS SOCIALES TRANSNACIONALES</p> <p>Redes de defensa de asuntos ampliados, que tengan una conexión directa con redes sociales domésticas en varios países. (Ej. ecologistas de Greenpeace, grupos de paz/anti-nucleares de Estados Unidos y Europa en la década de 1980, fundamentalistas islámicos).</p>

Fuente: Tarrow (1998: 185).

segunda dimensión es el grado al cual han sido integradas esas acciones dentro, o a través de varias redes sociales domésticas. Esto se define como una división binaria de “no-integrado” e “integrado”. Para que una serie de disputas transnacionales puedan calificarse como “intercambios políticos” o como “movimiento social”, las acciones deben basarse o integrarse en una serie de agrupaciones domésticas compuestas por personas que pertenecen a organizaciones no-gubernamentales, a instituciones gubernamentales del Estado, y a otros grupos tales como partidos políticos. Todas estas comprenden lo que se denomina “redes sociales domésticas”.

En la casilla superior izquierda de la tabla 1, se define “difusión transfronteriza” como acciones políticas donde la idea o la estrategia se comunica a otras personas de otros países que utilizan las mismas tácticas para abordar temas en sus propios contextos. Los ejemplos citados son los que describe Tarrow (186-7). Existe una serie de ejemplos que calificarían para esta categorización en el área de políticas de género y, a pesar de que se salen del contexto de este trabajo, merecen ser mencionados en forma breve. Uno de los intereses crecientes es el uso de cuotas de discriminación positiva en listas electorales de sistemas que tienen representación proporcional, para exigir que más mujeres sean nominadas como candidatas. En los últimos años, solo en América Latina, diez países han aprobado leyes con distintas formas de cuotas nacionales (Htun y Jones, 1999). Esto se debe en parte al efecto de contagio de las recomendaciones emitidas en la Plataforma de acción de la Cuarta Conferencia Internacional de las Naciones Unidas sobre las Mujeres, llevada a cabo en Beijing en 1995 (Stevenson, 1999). De igual forma, las otras áreas que han recibido atención durante las últimas tres décadas incluyen la violencia contra las mujeres (Keck y Sikkink, 1998; para información específica de México, referirse a Stevenson, 2000), y la legalidad e ilegalidad transnacional sobre el aborto (sobre el proceso de políticas en México, referirse a Stevenson, 2000).

La otra casilla con impacto temporal, pero con una calificación integrada opuesta a aquella de difusión transfronteriza en la parte superior derecha de la tabla, es el “intercambio político transnacional”. Esta categoría representa las acciones de cooperación entre grupos

con valores e intereses similares sobre un determinado tema, y que trabajan juntos utilizando una estrategia de corto plazo, para un fin común. El ejemplo citado en la tabla es del trabajo de Margaret Keck, sobre cooperación internacional entre ecologistas para apoyar a los hueleros de Brasil durante la década de 1980 (Keck y Sikkink, 1998, cap. 4; Tarrow, 1998: 187-8).

En la parte inferior de la tabla, con el tipo de disputa transnacional “sostenida”, en la casilla izquierda está la categorización de “Redes de defensa de temas transnacionales”. Este tipo de red es el principal centro de atención del libro de Keck y Sikkink. Citan y elaboran cuidadosamente en su texto ejemplos de redes de defensa transnacional en las áreas de disputa sobre derechos humanos, ecologistas y esfuerzos de los grupos de derechos de las mujeres sobre el tema de la violencia contra las mujeres.

Finalmente, en la última casilla de la tabla, “Movimientos sociales transnacionales” representa las políticas de disputa que cuentan con redes de defensa de amplia base, que trabajan con varias redes sociales domésticas en varios países. Los ejemplos de Tarrow incluyen al movimiento ecologista Greenpeace, al movimiento paz/anti-nuclear de la década de 1980 y a la ola de fundamentalismo islámico alrededor del mundo (1998: 184-5).

Dados los esfuerzos y la organización de grupos internacionales de mujeres, planteo las preguntas de ¿cómo debemos diferenciar entre esta categoría de redes de defensa y la próxima casilla sobre movimientos sociales? Si la igualdad de género y la liberación femenina son las metas constantes de los grupos de mujeres a través de numerosas redes sociales domésticas y estos grupos trabajan sobre temas de una forma casi de oleada o de efecto de contagio (como las leyes sobre cuotas arriba mencionadas), ¿no es este un movimiento transnacional de mujeres? Un examen del material del caso ayudará a responder estas preguntas en la siguiente sección.

LOS ANTIGUOS PROBLEMAS LABORALES NUEVAS OPORTUNIDADES POLÍTICAS

Así como han existido movimientos transnacionales a lo largo de los siglos, la

discriminación de género contra las mujeres en el lugar de trabajo es un problema viejo. Sin embargo, el número de mujeres que ingresan a la fuerza de trabajo ha aumentado dramáticamente durante las últimas tres décadas. En la actualidad, casi la mitad de todas las mujeres en los Estados Unidos y más de un tercio en México son parte de la fuerza de trabajo formal (INEGI, 1997). Este cambio en la proporción de mujeres que trabajan, significa que hay más mujeres que se enfrentan a las dificultades de pago desigual, o a un ambiente de trabajo hostil. Simultáneamente, este cambio significa que hay más mujeres con las cuales unirse para luchar por la igualdad en el pago, salarios comparativos, permisos de maternidad, servicio de guardería infantil y otros, con el fin de crear ambientes de trabajo donde las mujeres sean bienvenidas, productivas y protegidas cuando esto sea relevante. La siguiente sección describe brevemente varias de las organizaciones no-gubernamentales que apoyan la igualdad de género en el lugar de trabajo, en distintas formas transnacionales.

CREACIÓN DE LA NAALC Y EL PRIMER INCIDENTE QUE REQUIRIÓ AUDIENCIAS EN LAS OAN

Aparte del texto sobre bajar y eventualmente eliminar aranceles y medidas protectoras de comercio entre los tres países, NAFTA exige la existencia de agencias de trabajo y del medio ambiente interrelacionadas y tri-nacionales. En correspondencia con este mandato, se estableció en 1994 el Acuerdo Norteamericano sobre Cooperación Laboral (NAALC por sus siglas en inglés) y el Acuerdo Norteamericano de Cooperación sobre el ambiente (NAAEC). A su vez, cada una de las tres naciones debía conformar una Oficina Administrativa Nacional (OAN), dentro de los respectivos Ministerios de Trabajo. En estas oficinas se deberán reportar las violaciones a los códigos de trabajo y ambientales de una nación, por parte de compañías transnacionales. Los respectivos Ministerios de Trabajo deben colaborar en la solución de estas violaciones.

Hasta 1997, todos los reportes y reclamos que se presentaban a las OAN, eran rechazadas o resueltas a través de consultas de alto nivel entre los ministros. Sin embargo, en julio de 1997 se presentó por primera vez un asunto para el cual eso no era posible (Prah, 1997). El Proyecto de Derechos de la Mujer, de la organización Human Rights Watch, publicó un informe sobre múltiples casos de discriminación por sexo contra mujeres trabajadoras en las *maquiladoras* que se encuentran en la frontera entre México y los Estados Unidos. La discriminación por sexo en México es una violación al artículo Cuarto de la Constitución mexicana, el cual garantiza la igualdad entre hombres y mujeres, así como a diferentes disposiciones de la Ley Federal de Trabajo de México (LFT) (Oficina Administrativa Nacional de los Estados Unidos, 1998: 14-16). Por lo tanto, dado que las *maquiladoras* son propiedad de compañías norteamericanas, los cargos fueron inicialmente dirigidos a la OAN de los Estados Unidos.

En el informe, uno de los temas principales era el repetido abuso contra trabajadoras embarazadas. Se mencionaban dos tipos de abusos: 1) antes de ser contratadas, muchas trabajadoras debían hacerse un examen de embarazo (a menudo disfrazado de un examen físico) y si era positivo, la mujer no era contratada; 2) algunos empleadores despedían a las mujeres embarazadas, para no tener que cubrir los beneficios por maternidad³.

A raíz de 50 entrevistas, el grupo Human Rights Watch estableció que eso era un patrón de práctica laboral ilegal y común, por parte de los administradores y gerentes de las *maquiladoras*. Representantes de la organización sostuvieron conversaciones con miembros del Ministerio de Trabajo de México, quienes refirieron

3 La Ley Federal del Trabajo de México exige que los empleadores otorguen a las mujeres trabajadoras seis semanas de permiso por maternidad, lo que se opone a la política de los Estados Unidos, basada en la Ley de Familia y Permiso Médico de 1993 (FMLA por sus siglas en inglés), el cual requiere que los empleadores den hasta 12 semanas a sus trabajadoras por permiso de maternidad *sin goce de salario*.

el problema a la OAN de los Estados Unidos (Human Rights Watch, 1996). El 15 de julio de 1997, la OAN finalmente accedió a aceptar el caso y conformó un “Comité de Expertos en Evaluación” (CEE) para investigar los cargos que hacía el grupo (Prah, 1997).

CONSTRUYENDO PUENTES PARA LA LUCHA INSTITUCIONAL INTERNACIONAL

Poco después de iniciado el trabajo de este nuevo comité de la OAN, sobre el tema de discriminación por sexo en el lugar de trabajo, surgieron otras violaciones en septiembre de 1997, en la planta de repuestos de automóviles ITAPSA, en la Ciudad de los Reyes, Estado de México, al Este de la Ciudad de México. ITAPSA es parte de la Corporación Echlin, con sede en Connecticut⁴. Estas violaciones pronto se convirtieron en el segundo grupo de cargos sometidos ante la OAN de los Estados Unidos, y el primero en transferirse hasta la OAN de Canadá, ya que Echlin también tiene subsidiarias en Canadá.

En el caso de ITAPSA, el primer y más obvio problema era la violación a la libertad de asociación de los trabajadores, y su derecho a escoger un sindicato. En el día de las elecciones entre el sindicato oficial en el poder, la CTM, y su competencia, el STIMACHS, un sindicato pequeño ligado al mayor sindicato independiente nacional FAT⁵, el CTM trajo más de 100 matones jóve-

nes. A los trabajadores que habían hecho campaña por el STIMACHS y a quienes podrían votar por el nuevo sindicato, los matones los amenazaban verbal y físicamente. Estos matones estuvieron presentes durante toda la noche anterior a las elecciones y durante ese día. Se llamó al oficial del Gobierno del *Consejo de Arbitraje y Conciliación*, quien llegó al final de la tarde. En esencia, el oficial ignoró la situación, a pesar de los ruegos de los abogados de FAT para que simplemente volviera a ver y fuera testigo de los empujones y la presión de los matones contra los trabajadores que esperaban su turno para votar (Martínez, 1997; Alcalde, 1997).

En pocos meses, FAT, UE y otros recopilaron declaraciones juradas de testimonios de la votación colmada de fraude que se llevó a cabo en ITAPSA, del contexto de las elecciones, y de unos despidos controversiales recientes que hizo la gerencia de la planta, así como otros datos generales sobre ITAPSA y Echlin. En una moción tri-nacional de amplia base, 48 organizaciones laborales, de derechos humanos y de mujeres sometieron un reclamo (conocido como una “Comunicación pública” en terminología de la OAN) ante la OAN de los Estados Unidos y Canadá⁶. Los cargos principales fueron que el administrador de la agencia Echlin’s en ITAPSA había violado los derechos de asociación y libre

4 Durante el período en que se llevaban a cabo las audiencias en las OAN, la Corporación Echlin se fusionó con otra, convirtiéndose en la Corporación Dana.

5 El *Frente Auténtico de Trabajo* (FAT) es uno de los pocos sindicatos nacionales, independientes y progresistas en México y ha trabajado desde la década de 1960 para ofrecer una forma alternativa de sindicalizarse, a la del sindicato dominante controlado por el PRI/gobierno, la *Confederación de Trabajadores Mexicanos* (CTM). Los principios de FAT incluyen un compromiso con la igualdad de género en su sindicato y el defender los derechos particulares de las mujeres en el lugar de trabajo (Luján, 1995). Una de las cinco secciones del sindicato está dedicada a temas de mujeres en el lugar de trabajo (FAT II Encuentro Nacional de Mujeres, 1997). FAT tiene fuertes lazos con sindicatos independientes y

progresistas en los Estados Unidos, tal como el United Electrical Workers (UE) y en Canadá, con el Canadian Steelworkers y el Auto Workers.

6 La lista de los grupos que sometieron el reclamo incluía a: United Steelworkers of America-Canadian National Office, United Steelworkers of America (USWA), International Association of Machinists and Aerospace Workers (IAM), National Automobile, Aerospace, Transportation and General Workers Union (CAW-Canada), International Brotherhood of Teamsters (IBT), Union of Needle Trades, Industrial and Textile Employees (UNITE), United Electrical, Radio and Machine Workers of America (UE), Industrial Union of Electrical Workers, United Paperworkers of International Union (UPIU), Canadian Labour Congress (CLC), *Union Nacional de Trabajadores* (UNT), American Federation of Labour and Congress of Industrial Organization (AFL-CIO), *Frente Auténtico de Trabajo* (FAT) y otras 35 organizaciones involucradas (Human Resources Development Canadá, 1998: 43).

escogencia por medio de una elección, de los trabajadores mexicanos. Durante el proceso de presentación del reclamo, se hizo notar que ITAPSA había violado una serie de requisitos de salud y seguridad, por lo que estos también fueron incluidos en la presentación a la OAN de los Estados Unidos y eventualmente también a la OAN de Canadá. (Reunión sobre Comunicación Pública CAN 98-1, bajo el Acuerdo Norteamericano sobre Cooperación Laboral, 1998b)⁷.

El testimonio de una antigua empleada de ITAPSA, María Delgado, en dos diferentes audiencias de la OAN, fue una de las conexiones entre estos diferentes casos, relacionando así casos similares (Reunión sobre Comunicación Pública CAN 98-1, bajo el Acuerdo Norteamericano sobre Cooperación Laboral, 1998b). La Sra. Delgado no solo denunció la violencia y las amenazas de violencia de los matones que estuvieron en la planta de ITAPSA ese día de septiembre de 1997, sino que también describió la falta de aplicación de los códigos de salud ocupacional, seguridad, e igualdad de género. Ella señaló cómo se hostigaba sexualmente a las trabajadoras, si estas no atendían a los deseos del agresor (quien generalmente está en una posición de supervisor o gerente), las reasignaban a tareas de la planta que requieren de la mayor fuerza física, o las ponían en áreas donde estaban en contacto con gases químicos y manejo de desechos. Asimismo, al darse cuenta de que una trabajadora estaba embarazada, a menudo la transferían a unidades de trabajo fuerte o que requerían el uso de químicos, para tratar de forzarlas a renunciar a su trabajo. Lo anterior constituye un peligro para la mujer y para el feto si está embarazada (Delgado, según se cita en Reunión sobre Comunicación Pública CAN 98-1 bajo el Acuerdo Norteamericano sobre Cooperación Laboral, 1998b).

Además del testimonio de mujeres trabajadoras en el caso de ITAPSA, y el testimonio dado en entrevistas hechas por Human Rights Watch, la abogada en temas laborales Robin Alexander presentó información no objetiva para destacar el problema de despido de mujeres embarazadas. Alexander utilizó datos demográficos para mostrar la tasa de nacimientos, por edad, de madres hispanoamericanas en los Estados Unidos, con el fin de calcular aproximadamente cuántas mujeres embarazadas habían en la fuerza laboral de México y, por consiguiente, en una planta de 350 empleados como ITAPSA. Tal y como lo esperaba, Alexander encontró que el número de mujeres embarazadas o lactantes en la planta eran más bajos que los datos obtenidos (Alexander, 1998). Pueden haber muchas razones para lo anterior, incluyendo el que algunas mujeres deciden por sí mismas renunciar a sus trabajos cuando quedan embarazadas o dan a luz. Sin embargo, aún permanece válida la pregunta de ¿qué tipo de presión se aplica para forzar a estas mujeres a querer renunciar a sus trabajos? Se necesitan otros estudios de fondo para investigar este tema de manera más rigurosa.

RESULTADOS INSTITUCIONALES DE CORTO PLAZO DE LAS AUDIENCIAS DE OAN SOBRE DISCRIMINACIÓN POR SEXO EN EL TRABAJO

El informe y las recomendaciones para acciones futuras sobre el caso de discriminación por sexo iniciada por el reporte de Human Rights Watch, fueron publicados en enero de 1998 (Oficina de Administración Nacional de los Estados Unidos, 1998a). El informe estaba basado en una revisión de fondo de la ley del trabajo de México, de la industria de *maquila*, de los organismos responsables de hacer respetar la ley, del Programa Nacional para la Mujer (PRONAM) de la rama Ejecutiva del Gobierno, y de los informes de la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal, en el ámbito nacional. Además, se tomaron en consideración las convenciones internacionales firmadas y ratificadas por México con la Organización

7 Estoy especialmente agradecida con Robin Alexander, Director de Relaciones Internacionales del Sindicato United Electrical Workers (UE) por el acceso a los documentos de los procedimientos de la OAN, y a las actualizaciones sobre el progreso de lo sometido. A Mark Rioux, de la Oficina Interamericana de Cooperación Laboral para el Desarrollo de Recursos Humanos en Canadá, por los documentos y la explicación de fondo del proceso legal de las OAN.

Internacional del Trabajo (OIT) y la Convención para la Eliminación de la Discriminación Contra la Mujer de las Naciones Unidas (CEDCM). El contenido fue resumido así:

La revisión del Informe nro. 9701 plantea asuntos serios con respecto al tratamiento de las mujeres trabajadoras embarazadas, en el sector de maquilas de México, y la protección que estas reciben por parte de las autoridades mexicanas. A las mujeres se les somete a pruebas de embarazo y a cuestionamientos indiscretos. Se les niega trabajo si están embarazadas. Existen instancias donde se les despiden del trabajo cuando se embarazan, o se les presiona para que renuncien por ese mismo motivo. Entre las mujeres, el nivel de conciencia sobre sus derechos está en duda y puede que les falte confianza en los procedimientos y mecanismos por medio de los cuales esos derechos pueden protegerse (OAN de los Estados Unidos, 1998a: 44).

Luego de presentar este resumen, se plantearon dos asuntos principales para más consultas entre los Ministros de Trabajo y entre el Ministro de Trabajo y el de Bienestar Social de México. El primer asunto es que se necesita más información e investigación, para poder reconciliar las diferentes perspectivas de los oficiales del gobierno de México sobre la legalidad y el *alcance* de las pruebas de embarazo. Después de las audiencias, la OAN de México aún tenía preguntas sobre el alcance del problema (Ej., más allá del sector de maquila). Además, ellos aseguraron que no existe prohibición legal en México para hacer pruebas de embarazo, y que tampoco se pueden plantear demandas legales sobre "discriminación antes de que se otorgue un empleo", ya que aún no existe una relación directa de responsabilidad entre el empleador y el empleado. Por otra parte, la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal encontró que aún las agencias del gobierno federal, en el Distrito Federal, llevan a cabo pruebas de embarazo antes de otorgar un empleo, y argumentan que esas pruebas son *inconstitucionales*. La Comisión recomendó que

se descontinuaran esas prácticas, y las agencias así lo cumplieron. Esta discrepancia legal debe reconciliarse antes de que se puedan llevar a cabo otras acciones legales u otras reformas.

El segundo tema se relaciona con el primero en el énfasis que ambos hacen sobre el hecho de que se necesita más información que demuestre el alcance del problema. Aunque el Programa Nacional para la Mujer "Alianza para la igualdad" (publicado en 1995) menciona el problema y la necesidad de que se haga respetar y se cumpla la ley, no se incluye información concreta ni directrices para crear conciencia entre las mujeres trabajadoras, acerca de las leyes. Esto demuestra que el asunto estaba ya presente en la agenda del gobierno mexicano, pero que no se había logrado consenso sobre formas claras de definir y abordar el problema (OAN de los Estados Unidos, 1998a: 45).

En relación con la segunda serie de audiencias de la OAN sobre el caso de ITAPSA, incluyendo el testimonio de la Sra. Delgado sobre acoso sexual y discriminación contra las mujeres embarazadas, el informe final recomendó consultas sobre tres problemas, entre el Ministro de Trabajo y el Ministro de Bienestar Social de México. El primer problema era la falta de libertad de asociación para que los trabajadores mexicanos organicen campañas sindicales y llevaran a cabo elecciones. El segundo problema era la falta de aplicación de cláusulas de seguridad sindical, en el contexto de la libertad de asociación. El tercer problema era que se necesitan inspecciones más eficaces para asegurar que los trabajadores tengan condiciones adecuadas de seguridad y salud en sus lugares de trabajo (OAN de los Estados Unidos, 1998b: iv). Tal y como puede apreciarse, a pesar de que el tema de discriminación por sexo estaba presente en este caso, fue ignorado en el informe final sobre los temas que aún requieren ser abordados.

Una vez que se presentó al Ministerio de Trabajo, se convocaron consultas ministeriales entre los tres países, y se comprometieron a publicar un informe completo sobre los temas, así como a organizar una conferencia pública para las partes involucradas (Herman, 1998). Lo anterior debía llevarse a cabo nueve meses a partir del momento en que se anunció, el 21 de

octubre de 1998. Los activistas aún esperan el informe y la conferencia pública.

ACCIONES EN LAS ESCENAS POLÍTICAS: NACIONAL Y LOCAL EN MÉXICO

Durante la etapa en que se llevaban a cabo las audiencias en el sistema OAN de los Estados Unidos y Canadá, ocurrían en México varios acontecimientos en los niveles nacional y subnacional. En el ámbito nacional, en el Congreso lograron ingresar en agenda las propuestas a las reformas a la Ley Federal de Trabajo. Aunque los temas de mujeres no ocupaban un lugar central en las propuestas, tanto los partidos políticos como los grupos de mujeres aprovecharon esta oportunidad política. Además, por primera vez en 70 años había una mayoría pluralista (no del PRI) en el Congreso Nacional, que permanecería en el período legislativo 1997-2000. Por lo tanto, era esencial el aprovechamiento de este ciclo de política legislativa, ya que nadie estaba seguro de qué tipo de Congreso se elegiría en el año 2000⁸.

En el Congreso, las mujeres diputadas formaron la primera "Comisión de Género y Equidad", para trabajar específicamente en la propuesta de políticas dirigidas a temas de la mujer. Con el fin de fomentar este trabajo y abrir el proceso a grupos activos de la sociedad civil y a aquellos que apoyaban estos esfuerzos, se organizó el primer Parlamento de la Mujer durante dos días, en ocasión del Día Internacional de la Mujer, el 8 de marzo de 1998. Se conformaron nueve áreas de políticas, y las mujeres diputadas presidían la discusión acerca de varias propuestas. Una amplia gama de grupos y partidos políticos pequeños presentaban las propuestas. El punto era tratar

8 Aunque el PAN obtuvo importantes triunfos en el Congreso y mantiene una mayoría relativa (en ocasión de la victoria de su candidato presidencial Vicente Fox), tal y como fue en el período anterior (1997-2000) el Congreso tiene una mayoría pluralista. De nuevo, esta mezcla de partidos políticos en el Congreso representa un marcado contraste con la realidad de los últimos 70 años de dominio y de estatus de referendo del PRI en la legislatura.

de presentar y recoger todas las que fuese posible, y no debatir ni excluir ninguna en ese momento del proceso. Patricia Espinosa de Parrodi, del *Partido Acción Nacional* (PAN), dirigió el foro sobre el tema de la mujer en el lugar de trabajo. Mientras el PAN allanaba el terreno para las reformas a la Ley Federal del Trabajo con la presentación de una serie de propuestas completas desde el año 1996, los PANistas tenían muchas ideas sobre reformas (Espinosa de Parrodi, 1998). Sin embargo, las mujeres líderes de MUTUAC-MAS⁹, la *Red de Mujeres Sindicalistas*¹⁰, y muchas otras ONG también agregaron y modificaron numerosas propuestas —incluyendo algunas sobre la discriminación contra la mujer embarazada en el trabajo.

9 *Mujeres en Acción Sindical*, (MAS) empezó a organizarse para trabajar en el tema de derechos de la mujer en 1974 (Bedregal, 1991). El grupo ha experimentado varias transformaciones y actualmente se conoce como MUTUAC-MAS (Mujeres Trabajadoras Unidas, Asociación Civil). MUTUAC-MAS continúa luchando por las causas de las mujeres trabajadoras, ofreciéndoles servicios legales en sus oficinas de la Ciudad de México (Ramírez, 1998). Organizan campañas educacionales y seminarios para sindicatos y grupos de mujeres, al tiempo que participan en la conformación de propuestas de políticas y de construcción de políticas de consenso (Tapia, 1998; Lamas *et al.*, 1998; Seminario: Igualdad de oportunidades..., 1998). Gradualmente, este grupo ha construido una red nacional de ONG y sindicatos progresivos con ideas afines y ha recibido financiamiento internacional de fundaciones como la Mc Arthur, entre otras, para llevar a cabo y promover sus proyectos.

10 La *Red de Mujeres Sindicalistas de México* es una red formada en la década de 1980, para trabajar en la educación de las bases, sobre la igualdad de género en el lugar de trabajo. Desde entonces, ha participado en la coordinación de campañas sobre los derechos de las mujeres trabajadoras, y sobre propuestas de políticas para reformas al código de trabajo de México (Cooper, 1998; Parlamento de Mujeres, 1998). Desde 1997 la *Red de Mujeres* ha trabajado directamente con los Trabajadores de Autos Canadienses (Canadian Auto Workers-CAW), con el apoyo del fondo de justicia social de CAW para llevar a cabo intercambios entre trabajadores y seminarios, sobre temas que van desde la defensa de sus derechos en el lugar de trabajo, hasta como democratizar sus organizaciones sindicales (Canadian Auto Workers, 1998; FAT, 1997).

En agosto, cinco meses después del Parlamento de la Mujer, los centros de estudio de la mujer de la Ciudad de México MUTUAC-MAS y otros, organizaron un seminario de dos días con el fin de trabajar de una forma más coordinada y llegar a un consenso sobre propuestas de políticas precisas. (Seminario: Igualdad de oportunidades..., 1998). Se esperaba que entonces se incluyeran esas propuestas en el debate sobre la Ley Federal del Trabajo, que debía iniciarse en el Congreso en el mes de septiembre. Durante la conferencia, una representante de la OAN de los Estados Unidos presentó su análisis de fondo sobre el caso de discriminación por sexo (Cuevas, 1998). En la discusión que le siguió, muchas personas de diferentes grupos estuvieron de acuerdo con que esta sería una buena oportunidad y un buen tema sobre el cual enfocarse durante el siguiente período legislativo. Desdichadamente, la discusión sobre las reformas a la ley del trabajo está en un punto muerto debido a la falta de consenso entre las partes y perdió el estatus de tema de agenda en el Congreso, quebrando así la coyuntura de las fuerzas políticas para colocar el tema en ese escenario.

La *Red de Mujeres Sindicalistas* comenzó a incluir este tema en sus discusiones y en las campañas educativas con diferentes organizaciones sindicales, conformadas por mujeres y hombres. La idea era trabajar para ampliar el apoyo al tema cruzando las fronteras de género, así como las fronteras de los movimientos-institucionales. Debido a que los papeles tradicionales de género dominan aún el ambiente en muchas organizaciones sindicales y la costumbre cultural de que las madres permanezcan en casa cuidando a sus hijos, este tema fue difícil de inculcar —una restricción permanente para la defensa de este tema. Sin embargo, la *Red de Mujeres* trabajó desde la perspectiva de las bases (Cooper, 1998).

Entre tanto, las mujeres líderes aprovecharon otro escenario que permitió obtener oportunidades políticas inusuales durante el período 1997-2000. En 1997, por primera vez en la política mexicana, el Alcalde de la Ciudad de México no fue nombrado, sino electo por los ciudadanos del Distrito Federal. El candidato del PRD, Cuauhtémoc Cárdenas ganó la elección.

Al formar un gobierno, él y su partido hicieron cambios a la antigua estructura dominada por el PRI. Se creó un programa especial llamado *Promujer*, con el objetivo de avanzar en la participación política y los servicios para la mujer en la ciudad. Simultáneamente, se asignó un sub-programa en el Ministerio de Trabajo y en el de Bienestar Social para atender los asuntos laborales de las mujeres.

Coordinando esfuerzos, estas dos nuevas agencias —*Promujer* y el Programa para Asuntos Laborales de las Mujeres— organizaron una campaña para difundir información sobre el problema de la discriminación contra la mujer embarazada en el trabajo. Promovieron la perspectiva de la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal, en el sentido de que dicha discriminación es inconstitucional. La propaganda de la oficina se repartió por toda la ciudad, en el subterráneo, entre otros lugares. El resultado de este esfuerzo fue muy positivo, ya que muchas mujeres trabajadoras se acercaron a las oficinas de gobierno de la ciudad para solicitar ayuda. Se le dio publicidad a un caso particular de una mujer que trabajaba para Avon, pero aparentemente ella y la empresa Avon llegaron a un arreglo antes de que fuese necesario llegar a un juicio legal (Ortiz y López, 1998; Alexander, 2000). El lado negativo es que la demanda de ayuda fue tan grande, que el personal de las oficinas de gobierno de la ciudad estaba completamente abrumado. No estaban preparados para otorgar asistencia legal a tantas personas y, en ese momento tardío del ciclo de presupuesto de la ciudad, no podían obtener más recursos para cubrir la brecha entre la oferta y la demanda.

APLICACIÓN DE LA TIPOLOGÍA DE TARROW AL CASO DE DISCRIMINACIÓN POR SEXO EN MÉXICO

Tal y como se demuestra en la tabla 2, una cantidad de acciones relacionadas con el tema de la discriminación contra mujeres embarazadas en el trabajo, corresponde a aquellas en la primera casilla de “difusión transfronteriza”. En su primera serie de propuestas de políticas para las mujeres trabajadoras, la reconocida

feminista y activista Marta Lamas y sus colaboradoras apuntan que México es el *único* país de América Latina que no tiene leyes que prohíban el despido de las mujeres trabajadoras que están embarazadas. Argumentan que en el ámbito internacional, crece el consenso en el sentido de que la reproducción humana es un *asunto social*, y no únicamente un problema de la mujer. Hacen hincapié en el hecho de que las recomendaciones hechas por la Organización Internacional del Trabajo, así como resoluciones recientes hechas en conferencias internacionales patrio-

nadas por las Naciones Unidas sobre población y desarrollo, y sobre mujeres, demuestran que los derechos reproductivos de las personas y sobre todo, los derechos reproductivos de las mujeres, deben ser respetados. Y, tal y como menciona claramente, uno de esos derechos es el no ser discriminada por *utilizar* su derecho de capacidad reproductiva (Lamas *et al.* 1998: 27). Este tipo de retórica representa a las activistas que toman ideas y estrategias difundidas a través de las fronteras, y las utilizan para ventaja propia en sus batallas en el ámbito nacional.

TABLA 2

TIPOLOGÍA DE DISPUTA TRANSNACIONAL EN LA DISCRIMINACIÓN CONTRA MUJERES EMBARAZADAS EN MÉXICO

MARCO DE TIEMPO	INTEGRACIÓN EN VARIAS REDES SOCIALES DOMÉSTICAS	
	NO INTEGRADO	INTEGRADO
<i>TEMPORAL</i>	<p>DIFUSIÓN TRANSFRONTERIZA</p> <p>Comunicación de ideas, formas de organización, metas similares; temporal y no enraizada en redes sociales domésticas.</p> <ul style="list-style-type: none"> ⊗ México <i>único</i> país en América Latina que no impide el despido de mujeres trabajadoras que están embarazadas. ⊗ Convenciones de la OMT, ONU. 	<p>INTERCAMBIO POLÍTICO TRANSNACIONAL</p> <p>Formas temporales de cooperación, principalmente entre actores nacionales con intereses comunes, o con una serie de valores en una coyuntura política específica, en varias naciones.</p> <ul style="list-style-type: none"> ⊗ Uso de OAN en NAALC para tratar violaciones cometidas por compañías transnacionales. ⊗ Audiencias en OAN de Estados Unidos y Canadá, sobre violaciones por discriminación por sexo por parte de corporaciones de los Estados Unidos basadas en México.
<i>SOSTENIDO</i>	<p>REDES DE DEFENSA DE ASUNTOS TRANSNACIONALES</p> <p>Incluye a actores que trabajan sobre un asunto en el ámbito internacional, que están unidos por valores compartidos, por una retórica común y por intercambios de información; no están necesariamente basadas en redes sociales domésticas.</p> <ul style="list-style-type: none"> ⊗ Redes de derechos humanos, de trabajo y de mujeres, interesadas en colaborar con el tema de la discriminación por sexo. <p>Iniciativas paralelas en el ámbito nacional, de ciudad, gubernamental y de ONG, ocurrieron simultáneamente.</p>	<p>MOVIMIENTOS SOCIALES TRANSNACIONALES</p> <p>Redes de defensa de asuntos ampliados, que tengan una conexión directa con redes sociales domésticas en varios países.</p> <ul style="list-style-type: none"> ⊗ ¿Movimiento de Derechos del Trabajo? ⊗ ¿Movimiento de Derechos de la Mujer?

Fuente: Marco de la tabla de Tarrow: 1998: 185; Datos de Stevenson: 2000.

En la segunda casilla de la tabla de “Intercambio Político Transnacional” las propuestas y audiencias de las OAN parecen adecuadas para este tipo, ya que son acciones polémicas de naturaleza temporal e integrada. La naturaleza institucional de las OAN, con fechas límite y tiempos fijos para las audiencias, las consultas y para que se hagan públicos los resultados dan, por lo menos hasta ahora, un sentido *temporal* a esta estrategia de desafíos políticos. Se presentan quejas, se seleccionan los casos, se llevan a cabo las audiencias, y se publican las recomendaciones —un proceso temporal. En la dimensión *integrada*, debido a que las OAN fueron creadas en tres países y que este tema —al contrario de los que le precedían en este escenario— se abordaba en esos países, califica como integrado a varios contextos internacionales. Simultáneamente, el tema fue integrado a redes sociales domésticas en el contexto de las tres naciones.

En la tercera casilla, en la parte inferior de la tabla, con disputas transnacionales *sostenidas* por parte de “Redes de Defensa de Asuntos” de una forma no integrada, además de las acciones de la OAN, los grupos sindicales, de trabajo, de derechos humanos y de mujeres estaban activos en el tema en sus respectivas áreas. Ocasionalmente, el trabajo de estas diferentes redes se traslapaba cuando emergían nuevas oportunidades políticas en el Congreso y en el gobierno del Distrito Federal, después de 1997, dándole a estos grupos nuevos accesos al poder del gobierno institucional. Aunque este trabajo solo resalta la culminación reciente de años de esfuerzo, en un inicio y en esferas muy segregadas y cada vez en formas de más colaboración, los grupos de derechos humanos, de mujeres y de trabajo han abordado temas similares a este durante dos o tres décadas. Quizás fue posible unir esfuerzos recientemente, por la coyuntura política de poder compartido en el Congreso y el PRD en el Distrito Federal durante este periodo legislativo¹¹. Si continúan

o no estos esfuerzos o aperturas bajo el nuevo presidente del PAN y con la nueva legislación dominada por esta agrupación, aunque pluralista, aún no se tiene respuesta, pero los primeros indicios no son optimistas. Como antiguo empresario de una de las corporaciones transnacionales más grandes del mundo —Coca-Cola— y con conexiones a algunas de las organizaciones católicas transnacionales más conservadoras, tal como el Opus Dei, los proponentes de derechos laborales y de las mujeres se preparan para enfrentar un *impasse* en el Congreso, o por el contrario deben buscar estrategias alternas, más orientadas a la sociedad civil (Jiménez, 2001). Asimismo, la victoria electoral de George W. Bush, otro presidente “cowboy” alineado a grupos conservadores similares, no augura nada bueno para ninguno de estos grupos en los Estados Unidos, durante el periodo presidencial y los periodos legislativos del 2000-2004.

Finalmente, en la cuarta casilla de la tabla, la de “Movimientos Sociales Transnacionales,” vuelvo a la pregunta de si la serie de acciones presentadas en este trabajo constituyen o no, o agregan o no, apoyo para la existencia de un movimiento transnacional de derechos humanos o de un movimiento transnacional de mujeres. Los datos presentados en este trabajo bastan para agregar un caso más al número creciente de movimientos, los que aparecen, son acciones sostenidas de disputa transnacional. Sin embargo, en este caso particular es aún muy temprano para asegurarlo. No obstante, el análisis de estos nuevos datos sí indica las nuevas directrices para el logro del apoyo y así poder argumentar que las acciones de los movimientos de mujeres y laborales se están integrando a nuevos niveles, como el uso de las OAN.

CONCLUSIONES

La tipología aplicada por Tarrow es útil para categorizar los diferentes tipos de acciones presentadas sobre el tema de discriminación contra la mujer embarazada en México. Respecto a la tipología en la tabla 2, la conclusión

11 El PRD tiene conexiones más estrechas con estas tres clases de ONG (véase a Stevenson, 1998) sobre su relación con movimientos de mujeres.

más firme posible de alcanzar, con la cantidad limitada de datos presentados aquí, es que este tema fue abordado por *Redes transnacionales de defensa*. Un aspecto en particular de este tema es el alto grado de colaboración y/o traslape de las diferentes redes de defensa, para enfrentar el problema y colaborar en alcanzar alguna forma de solución. Tal y como se mencionó anteriormente, la organización de movimientos transfronterizos es un factor que merece más comparación e investigación en el futuro. Finalmente, tal y como se delineó antes, la pregunta principal que este tema sugiere es ¿cómo catalogar mejor la serie de acciones colectivas que han ocurrido? Los datos presentados en este trabajo agregan al creciente número de casos que demuestran cómo la gente que lucha por los derechos laborales y la igualdad de género en el trabajo lo hace junta, y en forma tal, que bien puede estar convirtiéndose en un movimiento social transnacional, definido por Tarrow como "... un reto colectivo, basado en propósitos comunes y solidaridad social, en interacción sostenida con las elites, los oponentes y las autoridades" (1998: 177). Con el espectro de un NAFTA ampliado en el horizonte, el Tratado de Libre Comercio de las Américas (TLCA) diseñado para extenderse desde Alaska hasta Argentina, mi expectativa es que las múltiples acciones, respuestas y luchas tanto de grupos de mujeres como de sindicatos, nos proporcionarán más acciones para revelar más claramente un movimiento transnacional creciente que luchará por los derechos de las mujeres trabajadoras a través de todo el hemisferio occidental.

REFERENCIAS

- Alcalde, Arturo. 1997. Abogado del *Frente Auténtico de Trabajo* (FAT). Entrevista con Linda S. Stevenson. Ciudad de México, 8 de septiembre.
- Alexander, Robin. 2000. Comunicación personal con Linda S. Stevenson, marzo.
- Alexander, Robin. 1998. Correspondencia con Irasema Garza, Directora, Oficina Administrativa Nacional de los Estados Unidos. 18 de noviembre.
- Bedregal, Ximena. 1991. "Hilos, nudos y colores: en la lucha contra la violencia hacia las mujeres". En Ximena Bedregal, Irma Saucedo y Florinda Riquer, eds. *Hilos, nudos y colores: en la lucha contra la violencia hacia las mujeres*. México DF: Ediciones CICAM.
- Canadian Auto Workers. 1998. *La mitad del cielo: la Red de Mujeres Sindicalistas de México: un estudio de caso en proyecto*. Ontario, Canadá: Fondo de Justicia Social de la CAW.
- Comunicación e información de la Mujer (CIMAC). 2000. "El TLC no ha presentado beneficios laborales para la mujer: Ifigenia Martínez". *Boletín de Noticias Electrónico Diario*: Página Web: cimac.apc.org: enero 31: 2.
- Cooper, Jenny. 1998. Miembro de la *Red de Mujeres Sindicalistas*. Entrevista con Linda S. Stevenson. Febrero, mayo.
- Cuevas, Leticia. 1998. *Analysis of Issues Raised in Submission nro. 9701: Gender Discrimination and Pregnancy-Based Discrimination*. Washington DC: Oficina Administrativa Nacional de los Estados Unidos, Departamento de Asuntos Laborales Internacionales, Ministerio de Trabajo de los Estados Unidos, enero.
- Desarrollo de Recursos Humanos de Canadá. 1998. *Review of Public Communication CAN 98-1 (Part I)*, 11 de diciembre.
- Espinosa de Parrodi, Patricia. 1998. Diputada Federal por el PAN; Miembro del Consejo Ejecutivo del PAN. Entrevista con Linda S. Stevenson. Ciudad de México, abril.
- Frente Auténtico de Trabajo (FAT). 1997. II Encuentro Nacional de Mujeres; XI Congreso Nacional. Oaxtepec, Morelos, 27-29 de noviembre.

- Fundación Friedrich Ebert, MUTUAC-MAS, Universidad Autónoma Metropolitana (UAM)-Xochimilco. *Seminario: "Igualdad de oportunidades y de trato en el trabajo"*. Programa para la Participación Equitativa de la Mujer en el DF, 17-19 de agosto.
- Herman, Alexis. 1998. Anuncio sobre la Propuesta nro. 9701 de la Oficina Administrativa Nacional de los Estados Unidos. Ministro de Trabajo. www2.dol.gov/dol/ilab/public/programs/nao/mcia.htm
- Htun, Mala y Mark Jones. 1999. "Engendering the Right to Participate in Decision-making: Electoral Quotas and Women's Leadership in Latin América". Trabajo presentado a la Asociación Americana de Ciencias Políticas, Atlanta, Georgia, 5 de septiembre.
- Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Información (INEGI). 1997. *Mujeres y hombres*. Aguascalientes, México: INEGI.
- Jaquette, Jane. 1994. *The Women's Movement in Latin América: Participation and Democracy*. Boulder, Colo.: Westview Press.
- Jiménez, Patria. 2001. Ex-Representante del PRD en el Congreso. *Entrevista* con Linda S. Stevenson. Ciudad de México, junio.
- Keck, Margaret E. y Kathryn Sikkink. 1998. *Activists Beyond Borders: Advocacy Networks in International Politics*. Ithaca, NY: Cornell University Press.
- Lamas, Marta; Patricia Mercado; Estela Suárez y Elena Tapia. 1998. "Las trabajadoras ante el reto de la modernización productiva de México". Ciudad de México: Mujeres Trabajadoras Unidas, A.C. *Manuscrito no publicado*.
- Luján, Berta. 1995. Co-directora del *Frente Auténtico de Trabajo* (FAT). *Entrevista* con Linda S. Stevenson. Ciudad de México, julio.
- Martínez, Benedicto. 1997. Co-director del *Frente Auténtico de Trabajo* (FAT). *Entrevista* con Linda S. Stevenson. Ciudad de México, 8 de septiembre.
- Meeting on Public Communication CAN 98-1, Under the North American Agreement on Labour Co-operation (*transcription*). 1998a. Ottawa, Canadá, 14 de septiembre.
- Meeting on Public Communication CAN 98-1, Under the North American Agreement on Labour Co-operation (*transcription*). 1998b. Ottawa, Canadá, 15 de noviembre.
- Ortiz, Rosario y Mercedes López. 1997, 1998. Coordinadoras del Programa de Mujeres y Adolescentes de la Sub-Secretaría del Departamento de Trabajo y Bienestar Social del Distrito Federal. *Entrevista* con Linda S. Stevenson. Ciudad de México, noviembre de 1997, febrero de 1998.
- Parlamento de Mujeres. 1998. Reuniones sobre varios asuntos para propuestas de políticas, en la Cámara de Diputados. Ciudad de México, 8-9 de marzo.
- Prah, Pamela M. 1997. NAFTA: US Office to Review Claims That México Fails to Enforce Sex Discrimination Laws. *Daily Labor Report* nro. 136 (16 de julio): A-2.
- Proyecto de Derechos de las Mujeres del Human Rights Watch. 1996. *México: No Guarantees: Sex Discrimination in México's Maquiladora Sector*. Vol. 8, nro.6 (B). Agosto.
- Ramírez, Yolanda. 1998. Asesora Legal, Mujeres en Acción Sindical (MAS). *Entrevista* con Linda S. Stevenson. Ciudad de México. Marzo.

- Stevenson, Linda S. 2000. "Gender Politics and Policy Process in México, 1968-2000: Symbolic Gains for Women in an Emerging Democracy". *Disertación de Doctorado no publicada*. University of Pittsburgh.
- _____, 1999. "Gender Politics in the Mexican Democratization Process: Electing Women and Legislating Sex Crimes and Affirmative Action, 1988-1997". En Jorge Domínguez y Alejandro Poiré, eds. *Towards México's Democratization: Parties, Campaigns, Elections and Public Opinion*. New York: Routledge Press.
- _____, 1998. "Las mujeres políticas y la izquierda en México: reclamo de un nuevo espacio en la política institucional". En María Luisa Tarrés, ed. *Género y cultura en América Latina*. México DF: El Colegio de México.
- Tapia, Elena. 1998. Co-fundadora y directora de MUTUAC-MAS. *Entrevista* con Linda S. Stevenson. Ciudad de México, marzo.
- Tarrow, Sidney. 1998. *Power in Movement: Social Movements and Contentious Politics*. Cambridge: Cambridge University Press.
- United States National Administrative Office, Bureau of International Labor Affairs, US Department of Labor. 1998a. *Public Report of Review of NAO Submission No. 9701*. 12 de enero. Presentado por Irasema Garza.
- United States National Administrative Office Bureau of International Labor Affairs, US Department of Labor. 1998b. *Public Report of Review of NAO Submission No. 9703*. 31 de julio. Presentado por Irasema Garza.

Linda S. Stevenson
l Stevenson@wcupa.edu