



**PRÁCTICAS
DISCRIMINATORIAS
CONTRA
LAS MUJERES
EN LA INDUSTRIA
MAQUILERA TEXTIL
ZONA NORTE, HONDURAS, C.A.**



Unidad de Mujer y trabajo Digno.
© Centro de Derechos de Mujeres (CDM).
<https://derechosdelamujer.org/>

Investigación:

Reyna Sagastume

Con apoyo de:

Andrea Sagastume y Julio Pineda

Revisión:

Damicela Mayes, Unidad de Mujer y trabajo Digno - CDM
Lara Bohórquez, Unidad de Investigación Feminista - CDM

Primera edición.

Tegucigalpa, enero de 2024.

Diseño y diagramación:

Lisa Marie Sheran

Impreso y hecho en Honduras.

Reservados todos los derechos.

El contenido de los textos que aparecen en esta publicación, su origen, opiniones y doctrinas aquí sustentadas, son de la exclusiva responsabilidad de sus autoras y no expresan el pensamiento de los editores, ni de las entidades que sustentan académica y financieramente este libro colectivo. Tampoco esperamos que nuestros lectores/as estén de acuerdo con todos y cada una de los juicios que se encuentran en estas páginas. Estamos convencidos que, a través de la publicación de este proyecto literario, se puede lograr más que un objetivo informativo, brindando a las/los lectores un abanico de ideas divergentes.

Únicamente se podrá reproducir, copiar, distribuir, poner a disposición o de cualquier otra forma comunicar públicamente, transformar o modificar los contenidos publicados cuando se cuente con la autorización escrita y explícita de las autoras, quienes son titulares de los correspondientes derechos.



PRÁCTICAS
DISCRIMINATORIAS
CONTRA
LAS MUJERES
EN LA INDUSTRIA
MAQUILERA TEXTIL
ZONA NORTE, HONDURAS, C.A.

CONTENIDO

Introducción	8
Palabras claves	9
Siglas	10
Metodología	12
Capítulo 01.	
Contexto actual de los derechos laborales de las mujeres trabajadoras del sector textil	16
1.1. Marco legal internacional y nacional	17
1.2. Espacios organizativos de las obreras de la maquila textil	18
Capítulo 02.	
Hallazgos	20
2.1. Prácticas cotidianas discriminatorias que experimentan las mujeres obreras de la maquila textil	21
2.2. Factores estructurales y culturales	28
2.3. Efectos en la vida y en la salud de las mujeres	30
2.4. Condiciones laborales dentro de las empresas maquiladoras textiles	31
2.5. Acceso a educación	32
Capítulo 03.	
Defensa de derechos laborales	34
Capítulo 04.	
Desafíos	40
Capítulo 05.	
Estrategias de abordaje	42
06.	
Conclusiones	44
07.	
Referencias	46

INTRODUCCIÓN

Con el objetivo de visibilizar las prácticas que constituyen violaciones a los derechos humanos de las mujeres trabajadoras de la industria de la maquila textil en la zona norte de Honduras, se realizó el presente estudio, intentando identificar factores estructurales y culturales que posibilitan, desencadenan o reproducen la discriminación contra las obreras.

Esta investigación se desarrolla específicamente en el marco del proyecto “Promover los derechos humanos en Honduras. ¡Fortalecer la sociedad civil!” (No. BMZ 4932), dicho proyecto ha tenido un período de ejecución de actividades comprendido entre el año 2020 y el 2023; con el apoyo financiero del ICR; siendo éste desarrollado por la Unidad Mujer y Trabajo Digno del Centro de Derechos de Mujeres (CDM) en la zona norte del país.

Este informe contiene: los objetivos, la pregunta de investigación, contexto, marco teórico metodológico y los principales hallazgos, así como, las conclusiones y recomendaciones.

PALABRAS CLAVES:

Prácticas discriminatorias, discriminación de género, derechos humanos, interseccionalidad, causas estructurales y desafíos.

KEYWORDS:

Discriminatory practices, gender discrimination, human rights, intersectionality, structural causes, challengers.

SIGLAS

BID	Banco Interamericano de Desarrollo
CDM	Centro de Derechos de Mujeres
CUTH	Confederación Unitaria de Trabajadores de Honduras
CEDAW	Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer
SETRASS	Secretaría del Trabajo y Seguridad Social
SEMUJER	Secretaría de Asuntos de la Mujer
SITRASOACON	Sindicato de Trabajadores de la Empresa Southern Apparel Contractor's
OIT	Organización Internacional del Trabajo
ONU	Organización de las Naciones Unidas
PIJG	Plan de Igualdad y Justicia de Género 2023-2033
RIT	Régimen de importación Temporal
IPG	Iniciativa de Paridad de Género
IHSS	Instituto Hondureño de Seguridad Social
WEF	Foro Económico Mundial
ZOLI	Zonas Libres
ZIP	Zonas Industriales de Procesamiento para Exportaciones

METODOLOGÍA

La pregunta general de esta investigación fue conocer ¿Cuáles son los factores y las prácticas discriminatorias que vulneran los derechos humanos de las mujeres trabajadoras de las maquilas de la zona norte de Honduras?

La finalidad de este estudio ha sido visibilizar las prácticas cotidianas que constituyen violaciones a derechos humanos e identifiquen los factores estructurales y culturales que posibilitan, desencadenan o reproducen la discriminación contra las mujeres trabajadoras de la industria de la maquila textil desde una perspectiva de género e interseccional.

Específicamente se ha pretendido identificar las diferentes formas de discriminación que enfrentan las obreras de la industria de la maquila textil, sus causas y consecuencias, así mismo, indagar sobre las posibles propuestas de solución que sugieren los diferentes actores/as involucrado/as en el entorno organizativo e institucional responsables de la defensa de los derechos humanos y laborales de las trabajadoras de la maquila textil en la zona norte.

La metodología que se implementó está enmarcada en el método cualitativo-descriptivo, haciendo uso de técnicas participativas e inductivas. La muestra de población entrevistada fue intencionada, ya que, las personas entrevistadas tienen características similares, es decir, son mujeres lideresas con formación en derechos laborales, están organizadas o son integrantes de juntas directivas de sindicatos, federaciones u organizaciones que apoyan a las trabajadoras en la defensa de sus derechos humanos, por tanto, desde el punto de vista cuantitativo no se pretende generalizar.

Se desarrolló en dos fases:

Fase 1: Revisión de fuentes secundarias: Datos cuantitativos y cualitativos de diagnósticos realizados por varias instituciones defensoras de los derechos humanos de las/os trabajadoras de la maquila textil.

Fase 2: Fuentes primarias: Se aplicaron técnicas participativas de investigación, tales como entrevistas a informantes claves, grupos focales y una encuesta en línea como complemento a los datos cualitativos.

En total se realizaron:

- 3 grupos focales con lideresas de sindicatos de maquilas textil, en los municipios de San Pedro Sula, Choloma y Villanueva, Departamento de Cortés, en total participaron 25 mujeres.
- 1 encuesta en línea por medio del programa de Google Forms, la cual se aplicó a 43 obreras lideresas de diferentes empresas maquiladoras de la rama textil de dichos municipios.
- 5 entrevistas a informantes claves representantes de federaciones sindicales, redes de mujeres formadas por el CDM, expertas en el tema y defensoras de derechos humanos de las mujeres trabajadoras de la maquila textil de la Zona Norte.
- Figura 1. Nube de palabras sobre las características del trabajo u operaciones que realizan las obreras entrevistadas:

14 PRÁCTICAS DISCRIMINATORIA CONTRA LAS MUJERES

Figura 1. Nube de palabras sobre las características del trabajo u operaciones que realizan las obreras entrevistadas:



Fuente: Elaboración propia con datos de encuesta en línea, CDM, 2023.

CAPÍTULO 01.

Contexto actual de los
derechos laborales
**de las mujeres trabajadoras
del sector textil**

1.1. MARCO LEGAL INTERNACIONAL Y NACIONAL

Honduras como Estado signatario de diferentes tratados y convenciones internacionales de protección a derechos humanos, está obligado a erradicar la discriminación contra las mujeres y las niñas, así como, las condiciones estructurales y socio-culturales que las originan, debido a que se siguen naturalizando una serie de malos tratos y discriminaciones en el ámbito familiar, escolar, laboral, religioso y en todos los espacios donde las mujeres intentan desarrollarse.

Una de las convenciones que Honduras ha ratificado es la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, 1981), la que en el artículo 1 se refiere de la siguiente manera: “Se denotará discriminación ante toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera” (p.1), de esta convención el país debe de rendir informes de avances a través de la Secretaría de Asuntos de la Mujer (SEMUJER)¹.

En el 2002 en Honduras se creó la Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer (LIOM), donde se expone lo siguiente:

Art.5. El Estado por medio de los órganos competentes, está obligado a promover la investigación científica sobre la igualdad de oportunidades y, debe crear o mejorar la producción; difusión y evaluación de los registros estadísticos, sobre la condición y situación de hombres y mujeres y su evolución en los distintos ámbitos de la vida social, con el fin de establecer periódicamente las prácticas de igualdad de oportunidades. (p.79)

En ese sentido es de vital importancia que la sociedad civil también proporcione informes que den cuenta sobre la situación de las mujeres, en este caso, de las obreras de la maquila textil, tanto las organizadas, como las no organizadas, evidenciando y ejerciendo su papel de veeduría social o control ciudadano, tomando en cuenta o partiendo de la Constitución de la República que en su artículo 127 dice:

“Toda persona tiene derecho al trabajo, a escoger libremente su ocupación y a renunciar a ella, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo” (p.16).

Así mismo, el Código del Trabajo de Honduras (1959) en el artículo 12 dice que,

Se prohíbe la discriminación por motivo de raza, religión, credos políticos y situación económica, en los establecimientos de asistencia social, educación, cultura, diversión o comercio, que funcionen para el uso o beneficio general en las empresas o sitios de trabajo, de propiedad particular o del Estado. La posición social o el acceso que los trabajadores puedan tener a los establecimientos a que se refiere

¹ La Secretaría de Asuntos de la Mujer fue creada en el año 2022 con el gobierno de la primera presidenta mujer en Honduras, Xiomara Castro (2022-2026).

este artículo, no podrá condicionarse al monto de sus salarios ni a la importancia de los cargos que desempeñen. (p.6)

En este estudio se contemplan las discriminaciones por preferencia sexual y discapacidad, ya que, dentro del nuevo Plan de Igualdad y Justicia de Género 2023-2033 se contempla y de igual manera en la Iniciativa de Paridad de Género (IPG) que está orientada al ámbito laboral y económico de las mujeres hondureñas².

Se considera el ámbito laboral, como un sitio más revelador para visualizar la significación de la dimensión de género en la comprensión de la problemática de la desigualdad y la exclusión social, ya que, en ese espacio confluyen e interactúan los aspectos socioculturales, educativos y económicos que condicionan y enmarcan las interrelaciones sociales (Silveira, 2015, citado en Valladares, 2019, p.19). El sector económico de la maquila textil, aunque brinde oportunidades de empleo en Honduras, aún no brinda condiciones laborales dignificadas para las mujeres obreras.

Honduras también tiene un Plan Nacional Contra las Violencias hacia las Mujeres (2023-2033) donde se propone una atención integral partiendo de la detección de la violencia, legislación y acceso a la justicia.

1.2. ESPACIOS ORGANIZATIVOS DE LAS OBRERAS DE LA MAQUILA TEXTIL:

Desde inicios de los años 1990, las mujeres en la zona norte de Honduras han creado diferentes modalidades organizativas, como ser redes de mujeres, colectivas y organizaciones no gubernamentales (ONGs), que desarrollan un trabajo importante para estudiar la problemática, incidencia política, y promoción y defensa de los derechos humanos de las obreras de la maquila. La organización legalmente reconocida para establecer negociaciones de mejores condiciones laborales son los sindicatos.

La Red de Sindicatos de la Maquila (RSMH) fue integrada en el 2011 por diferentes sindicatos y federaciones, entre ellos: Federación Independiente de Trabajadores de Honduras (FITH), La Confederación Unitaria de Trabajadores de Honduras (CUTH) Federación de Trabajadores Nacionales de Honduras (FESITRANH), la Confederación de Trabajadores de Honduras (CTH), la Federación de Sindicatos de Trabajadores Textiles Maquila y Similares de Honduras (FESITRATMASH) y la Central General de Trabajadores de Honduras (CGT), de acuerdo con los datos encontrados en el documento de sistematización de la experiencia y el impacto que estos han logrado. Actualmente, a la RSMH la integran cuarenta y seis sindicatos (46), distribuidos en cuarenta (40) en la industria del textil y vestuario, más seis (6) de la industria del tabaco, ambos para la exportación, con treinta y un mil ochocientos noventa y ocho (31,898) personas afiliadas, de los cuales el 52% son mujeres y 48% son hombres (RSMH, 2021, p.4).

² Poder Popular, (16 de noviembre del 2023), III Plan de Igualdad y Justicia de Género y el Plan Nacional contra la Violencia. (Disponible en: https://www.poderpopular.hn/vernoticias.php?id_noticia=6439).

Según esta misma sistematización, los problemas que enfrentaban las mujeres y hombres obreros de las maquilas en Honduras en los años 1990 eran los siguientes:

Violencia, acoso y hostigamiento laboral, gritos y humillaciones verbales continuas, represión, persecución y violación a la libertad sindical, cierres y despidos de trabajadoras/es por la organización de sindicatos, violación al derecho de la salud y seguridad social, despidos de personas con enfermedades profesionales, elevadas metas de producción sin ser previamente pactadas con las/os trabajadores. (RSMH, 2021, p.11)

Un estudio más reciente realizado por la Colectiva de Mujeres Hondureñas (CODEMUH 2021) revela que el “impacto de las políticas laborales aprobadas por el Gobierno Central en el contexto de la pandemia por el Covid-19, afectaron la salud psicoemocional y social de las obreras [...] y que, experimentaron efectos directos e indirectos de la desprotección que han causado las decisiones gubernamentales” (p.2), violentándose de esta manera las normas laborales nacionales e internacionales.

En este estudio, bajo un enfoque de género, derechos humanos e interseccionalidad se han encontrado o confirmado una serie de hallazgos que constituyen prácticas de discriminación contra las obreras de la maquila textil.

CAPÍTULO 02.

Hallazgos

2.1. PRÁCTICAS COTIDIANAS DISCRIMINATORIAS QUE EXPERIMENTAN LAS MUJERES OBRERAS DE LA MAQUILA TEXTIL

Para el año 2009 el CDM publicó un estudio sobre derechos humanos laborales de las obreras en las maquilas textiles de Honduras, y expuso que el derecho a la estabilidad en el empleo ha sido violentado de manera constante. Esto ha sido objeto de estudios, investigaciones y casos incoados por cientos de personas, movilizaciones, y propuestas de reforma para crear garantías y campañas masivas de denuncia e incidencia (p.27). Así mismo este estudio plantea que:

La contratación de mujeres, jóvenes e inmigrantes rurales representó y sigue representando una ventaja para los empresarios maquiladores, ya que, éstos se aprovechan de su inexperiencia en organizaciones gremial-sindicales, de los rasgos genéricos de docilidad y obediencia de ellas, del desconocimiento de sus derechos y de los modos de vida urbana, entre otros. (p.7)

Para este estudio, al consultar sobre el nuevo contexto, Yadira Minero Rodas, ex coordinadora de la Unidad de Mujer y Trabajo Digno del CDM en San Pedro Sula expresó lo siguiente:

Las prácticas de discriminación inician en el contexto familiar y comunitario, ya que, las mujeres obreras de la maquila se ven expuestas a un contexto violento de femicidios y de violencia doméstica, por las condiciones en que viven las mujeres que vienen del interior del país, viven mucha violencia, por el hacinamiento, por el crecimiento poblacional y el control de maras en los territorios, en Choloma es evidente el acoso sexual en la calle. (Y. Minero, comunicación personal, 11 de febrero 2023)

Histórica y culturalmente las mujeres ejercen una doble y hasta triple jornada laboral, siendo las responsables del trabajo reproductivo y de cuidados, no solo de los hijos, sino de los enfermos y de las personas mayores de la familia. Las trabajadoras de la maquila rompen ese esquema, las violencias que viven son más crueles, que llegan a caer en la tortura, lo físico, lo sexual, lo psicológico, agregando que en las fábricas hay violencia psicológica laboral, ya que, las formas de dirección administrativa, que traen del sistema educativo los mandos intermedios, es violenta, los controles los hacen o ejercen con violencia. (ibídem)

Al indagar con las obreras participantes de los grupos focales, sobre las diferentes prácticas de discriminación más recurrentes por su condición de mujer, hicieron los siguientes comentarios³:

Nosotras las mujeres llevamos un cargo especial al ser madres, necesitamos el trabajo por ser madres solteras, necesitamos permisos más frecuentes por nuestros hijos, es ahí donde nos vemos más vulnerables, ya que, no hay acceso a permisos. (Grupo focal #1, Choloma, 14 de enero 2023)

La discriminación contra las mujeres no es igual para los hombres, la presión laboral no es la misma para los hombres, ya que, nosotras tenemos que llevar la comida a los hijos, descuidando nuestra salud porque somos el sostén y proveedoras, (...)

³ Se omiten los nombres de las integrantes de los grupos focales.

22 PRÁCTICAS DISCRIMINATORIA CONTRA LAS MUJERES

aunque tengamos pareja no se ajusta. (ibídem)

De acuerdo con estas aseveraciones, las obreras sufren dentro de las fábricas, pero también afirman que, en las escuelas algunos maestros también las revictimizan, cuando las acusan de que no les importan sus hijos, al no llegar a las reuniones o eventos especiales, siendo que los padres generalmente no asumen estas responsabilidades y ellas no cuentan con los permisos.

Según Caballero y Suazo (2002),

La paternidad estructural y cultural está inserta en un sistema de dominación masculina expresada por la cultura machista imperante, de parentesco patrilineal, que se basa en la división sexual del trabajo que restringe a la mujer a la vida privada, en donde la mayoría de las decisiones sobre la reproducción no pertenecen a una concepción de planificación de la vida, o a un acuerdo de pareja. (p.2)

La conducta irresponsable de la mayoría de los hombres frente a la paternidad ha sido naturalizada y es también una práctica violenta contra las mujeres y sus hijas e hijos.

En ese sentido y de acuerdo con las vivencias de las entrevistadas, no existen dentro de las maquilas consideraciones o acciones afirmativas para que las mujeres tengan permisos especiales por su condición de madres solteras o responsables de los cuidados. En este aspecto la LIOM (2002), en el artículo 56. Dice lo siguiente:” El trabajo asalariado de la mujer fuera del hogar no tiene que interferir con su responsabilidad familiar, igual situación debe privar para el trabajo del hombre, quien también está obligado a compartir en iguales condiciones el trabajo en el hogar” (p.86).

Por otro lado, las mujeres obreras que fueron consultadas afirman que, en la maquila textil, la edad es una condicionante que dificulta tener acceso a un empleo. En el siguiente gráfico (Gráfico 1) se puede observar que del total de obreras consultadas un 31% asegura que se le impide el acceso a trabajar en la fábrica por razones de edad, un 29% expresó que sufren violencia psicológica cuando son mayores de 25 años, así mismo un 31% aseguró que se les relega a puestos no aptos para la edad y solo un 9% que se les paga menos salario.

Gráfico 1. Prácticas de discriminación según la edad de las mujeres trabajadoras de maquila textil



Fuente: Elaboración propia con datos encuesta en línea, CDM, 2023.

Dentro de este contexto existen múltiples factores que incrementan y perpetúan la discriminación contra las mujeres en todas las manifestaciones, como ser: el machismo, el patriarcalismo⁴ y la prevalencia de estereotipos sexistas. La discriminación por edad genera falta de ascensos y el desempeño de las mujeres en cargos que se consideran “no aptos para la edad”, esto lo ratifican en los siguientes testimonios las obreras consultadas:

“Nos contratan de los 18 a los 25 años, cuando uno cruza esa edad hay bastante discriminación, ahí perdemos nuestra fuerza y juventud, ahora nos sentimos bastante discriminadas” (Grupo focal #1, Choloma, 14 de enero 2023)

“No hay contrataciones de mujeres mayores de 30 años, son muy pocas las contratadas, la empresa nos amenaza que nos va a despedir porque ya no producimos, pero gracias al sindicato nos ha ayudado a permanecer en el puesto” (Grupo focal #1, Choloma, 14 de enero 2023)

“Hay discriminación por género, por edad, por la forma de vestir y su apariencia física” (Grupo focal #2, Villanueva, 14 de enero 2023)

La Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer (2002) en el artículo 46 manifiesta:

El Estado no permitirá ninguna clase de discriminación basada en el género o en la edad que tenga el hombre o la mujer, con el fin de anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo o la capacitación. (p.8)

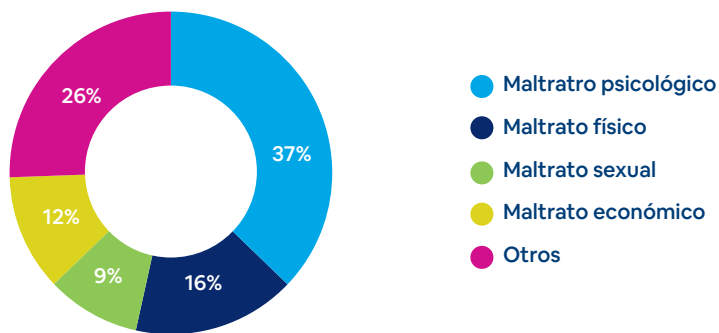
Otra causa de discriminación es la identidad sexual y pertenecer a la comunidad LGBTQ+, estas discriminaciones son evidentes según la representante de la Central General de Trabajadores-CGT, Evangelina Arqueta, ya que,

Cuando las personas que reclutan al personal en el portón empiezan a identificar cuando una persona tiene su preferencia sexual, como la ven, la observan y desde allí empezamos a ver la discriminación al momento de la contratación, alguno logra entrar por recomendación o por habilidades específicas. (Arqueta, E., comunicación personal, 11 de enero 2023)

Dentro de la encuesta realizada, las prácticas de malos tratos psicológicos son las que más enfrentan las personas pertenecientes a la comunidad LGBTQ+ (Gráfico 2), pero también sufren otras discriminaciones que se originan por su condición e identidad.

⁴ El patriarcalismo cercena la dignidad de los seres humanos mujeres y hombres; pero no sólo eso. Postula la dominación de una minoría sobre el conjunto de la población. Rechaza el debate público de ideas y presenta un orden de valores preestablecido sobre el que no cabe otra cosa que el sometimiento. (Pateman, 1996, p. 46-50)

Gráfico 2. Prácticas de discriminación según su identidad sexual



Fuente: Elaboración propia con datos encuesta en línea, CDM, 2023.

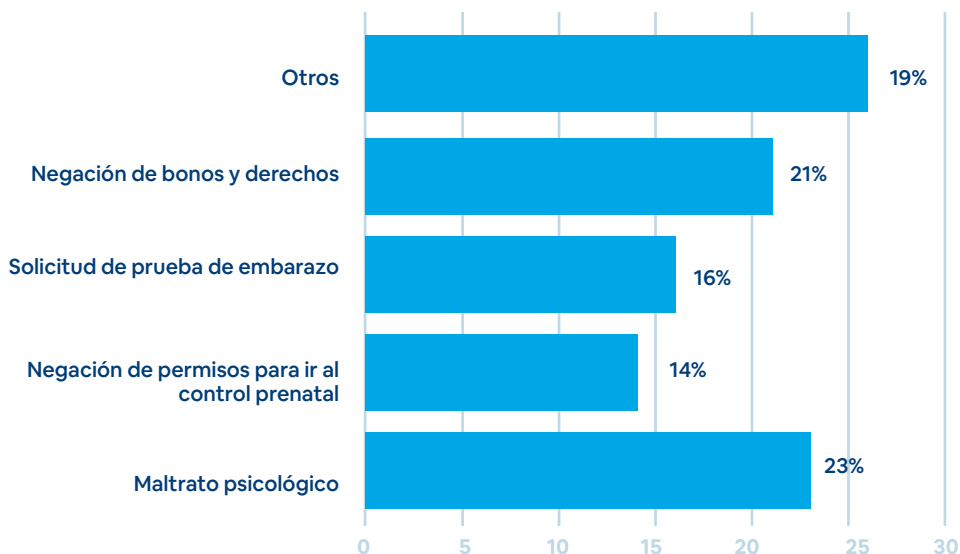
Entre otros actos discriminatorios contra personas no heterosexuales, las entrevistadas identifican que no existen sanitarios especiales para mujeres trans, ya que, ellas no se sienten cómodas al usar los baños de varones, pero tampoco se les deja usar el baño de las mujeres, siendo objeto de burlas o bromas groseras de parte de sus compañeras/os en el entorno.

También se indagó sobre el respeto a los derechos sexuales y reproductivos de las mujeres, específicamente sobre el embarazo y la maternidad, partiendo de lo que se expresa en el Código del Trabajo, artículo 135, que dice:

Toda trabajadora en estado de gravidez gozará de descanso forzoso, retribuido del mismo modo que su trabajo, durante las cuatro (4) semanas que precedan al parto y las seis (6) que le sigan y conservará el empleo y todos los derechos correspondientes a su contrato de trabajo. (p.36-37)

Este derecho se viola según las respuestas dadas por las mujeres consultadas (Gráfico 3). Del total de mujeres consultadas 16% respondieron que aún se les pide la prueba de embarazo para poder obtener el empleo en la maquila textil.

Gráfico 3. Discriminación hacia las mujeres embarazadas de la maquila textil



Fuente: Elaboración propia con datos encuesta en línea, CDM, 2023.

También del total de respuestas, un 21% expresó que se le niegan los permisos para asistir a los controles prenatales al Instituto Hondureño de Seguridad Social (IHSS) u a otros centros médicos, un 23% expresó que reciben maltrato psicológico al encontrarse en su período de gestación dentro de las fábricas de la maquila textil, 21% indicó que se les niegan bonos y derechos, un 19% expresa que hay otras discriminaciones.

Entre las otras discriminaciones que las entrevistadas en los grupos focales identifican, están las siguientes:

Quando estamos embarazadas o andamos con el período, frecuentamos más el baño, entonces nos están chequeando cuanto tiempo nos tardamos, o cuando tiempo tardamos en ir a la clínica, no rendimos igual y eso no les gusta. (Grupo focal #1, Choloma, 14 de enero 2023)

Antes se les obligaba a las mujeres a realizarse la prueba de embarazo, ahora desde hace poco tiempo ya no la exigen. Pero no ingresan a trabajar a mujeres embarazadas. (Grupo focal #2, Villanueva, 14 de enero 2023)

A las mujeres embarazadas solo si tienen un dictamen médico de tener embarazo de alto riesgo la cambian de puesto, de lo contrario no. (Grupo focal #1, Choloma, 14 de enero 2023)

Es una lucha con las empresas, a veces no se considera a las mujeres embarazadas, nos ha tocado intervenir por medio del sindicato. (ibídem)

Aun cuando estaba sangrando, me hostigó uno de los ingenieros junto a la supervisora, me defendí porque conozco mis derechos, él me dijo que yo era caso perdido porque me defiende. (ibídem)

Las mujeres se ven obligadas a trabajar embarazadas en condiciones de alto riesgo, por temor a perder su salario, otras mejor renuncian o han perdido a sus bebés por tanta presión de la empresa. (Grupo focal #2, Villanueva, 14 de enero 2023)

Se mencionó que se le niega el derecho a disfrute del periodo prenatal o post natal, así mismo, que las metas no las bajan y exigen mayor capacidad de la posible, y el argumento es que, el embarazo no es una enfermedad. Otras participantes aseguran que:

Hay presiones para sacar del equipo de trabajo cuando una mujer está embarazada, a la hora de solicitar el empleo, una mujer embarazada no le permiten entrar, excepto cuando no se le nota su embarazo. La mujer embarazada va bastante al baño y la están llamando cuando se tarda un poco. (Grupo focal #2, Villanueva, 14 de enero 2023)

Han despedido obreras estando embarazadas, para inicios del año 2022, cuando una muchacha no había cumplido los dos meses y descubrieron que estaba embarazada, la despidieron. Eso significa que para las transnacionales eso es normal, despedir a una trabajadora embarazada, sin importarle que ella necesita salud y una buena estabilidad económica para poder salir adelante. (Tania Milla, SITRASOACON-CUTH, comunicación personal, 7 enero 2023)

Sobre el periodo post natal el Código del Trabajo en el artículo 140 dice que:

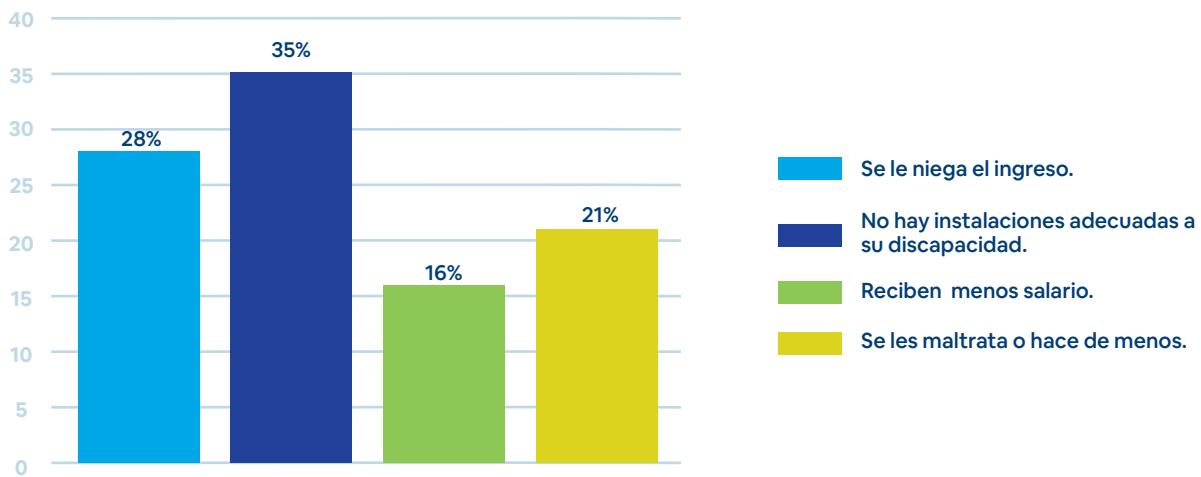
El patrono está en la obligación de conceder a la trabajadora dos (2) descansos de treinta (30) minutos cada uno, dentro de la jornada, para alimentar a su hijo, aprovechables, uno en el trabajo de la mañana y otro en el de la tarde, sin descuento

alguno en el salario por dicho concepto, durante los primeros seis (6) meses de edad este derecho será ejercitado por las madres cuando lo juzgue conveniente, sin más trámite que participar al director del trabajo la hora que hubieren escogido el patrono está en la obligación de conceder más descansos que los establecidos en los párrafos anteriores, si la trabajadora presentare certificado médico en el cual se expongan las razones que justifiquen ese mayor número de descansos para dar cumplimiento a la obligación consagrada en este artículo, los patronos deben establecer en un lugar contiguo a aquel en donde la mujer trabaja, una sala de lactancia o un lugar apropiado para guardar al niño los patronos pueden contratar con las instituciones de protección infantil el servicio de que trata el párrafo anterior. (p.37)

También se identifican una serie de prácticas discriminatorias contra las personas con discapacidad, a pesar de que Honduras cuenta con una Ley de Equidad y de Desarrollo Integral para las Personas con Discapacidad (2005) donde el artículo 4 dice que, “SE PROHÍBE LA DISCRIMINACIÓN. Se prohíbe todo tipo de discriminación sea directa o indirecta que tenga por finalidad tratar de una manera diferente y menos favorable a una persona con discapacidad” (p.2).

Las entrevistadas expresaron que en la maquila textil hay diferentes formas de discriminación contra las personas con discapacidad, como se puede ver en el siguiente gráfico:

Gráfico 4. Prácticas discriminatorias contra las mujeres con discapacidad en la industria textil



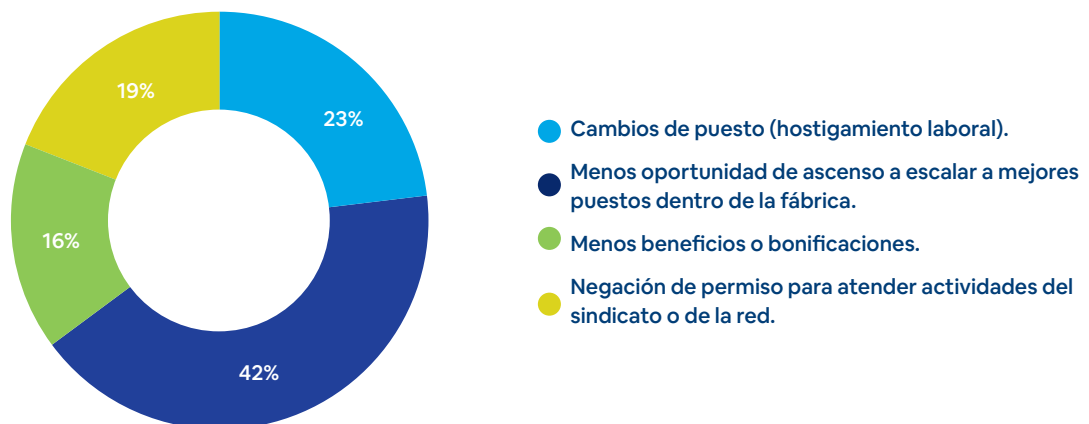
Fuente: Elaboración propia con datos encuesta en línea, CDM, 2023.

Del total de personas entrevistadas, un 28% asegura que se les niega el ingreso, un 35% mencionó que no hay instalaciones adecuadas para personas con discapacidad, un 16% indicó que reciben menos salarios y un 21% que se les maltrata o hace de menos.

En las entrevistas de grupo se hizo notar que, aunque haya existencia de personas con discapacidad, se les discrimina, así versa el siguiente comentario, “Hay personas con discapacidad laborando en las fábricas maquiladoras del rubro textil, pero existen muchas burlas entre las/os compañeros de trabajo” (Grupo Focal #2, Villanueva, 14 de enero 2023). Lo que indica que hace falta formación y sensibilización para las/os obreros sobre este tema, así como, reglamentos que prohíban estas prácticas discriminatorias.

Como se mencionó anteriormente, la organización sindical ha sido de mucho beneficio para la reivindicación de los derechos humanos y laborales de las personas en la maquila textil, este proceso no ha sido fácil para las mujeres. Estar organizadas y reclamar derechos trae consecuencias, en ese sentido, se mencionaron diferentes formas de discriminación y según el siguiente gráfico (Gráfico 5), estas discriminaciones van desde cambios de puesto, hostigamiento, menos oportunidades de ascenso, menos beneficios, entre otros.

Gráfico 5. Prácticas discriminatorias por estar organizada en el sindicato



Fuente: Elaboración propia con datos encuesta en línea, CDM, 2023.

Según este gráfico, al pertenecer a un sindicato enfrentan cambios de puesto y hostigamiento laboral en general, el 42% afirma que tienen menos oportunidad de ascenso o de escalar a mejores puestos dentro de la fábrica, un 16% considera que tiene menos beneficios o bonificaciones, otro 16%, afirma que se les niegan permisos para atender las actividades del sindicato o de la red de mujeres.

A criterio de las obreras consultadas, estar organizadas les permite tener derechos, pero para lograrlo tuvieron que pasar por dificultades que aún lidian. Un ejemplo de ello es que cuentan que antes de estar organizadas o en el proceso de organización en las fábricas se implementaban diferentes estrategias para dividir a las obreras, vigilando a quienes se reunían, y las organizadoras del sindicato aparecían en la lista de los despidos. Eso sigue pasando aún con las fábricas donde no hay sindicato, lo que viene a restringir el derecho constitucional contemplado en el artículo 60 donde “Todos los hombres nacen libres e

⁵ Constitución de la Republica de Honduras, 1982, p.9.

iguales en derechos, en Honduras no hay clases privilegiadas. Todos los hondureños son iguales ante la Ley.”

Refiriéndose a la organización de las poblaciones excluidas, Marcela Lagarde (2010), explica lo siguiente:

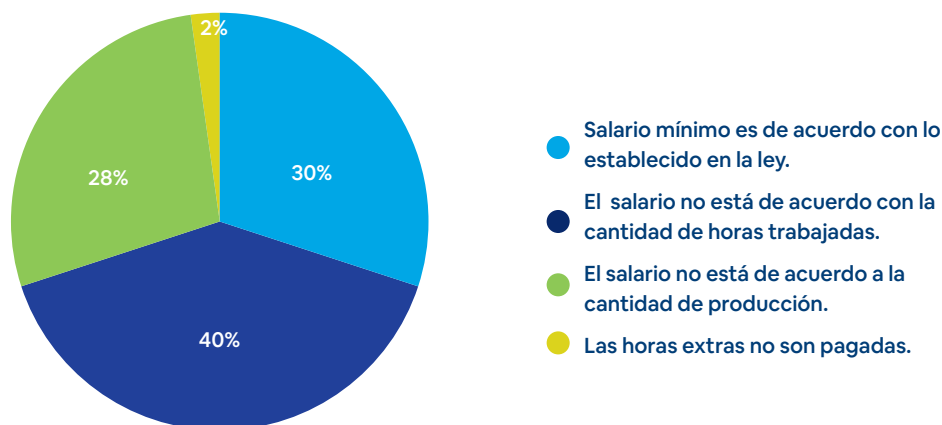
En busca de la definición y del ejercicio de sus derechos, los sujetos de la diversidad han reconocido que el modelo de modernidad neoliberal, globalizadora, homogeneizante y profundamente injusta, no les ofrece perspectivas de mejoría ni siquiera para enfrentar las enormes privaciones seculares y vigentes. Por el contrario, la modernidad neoliberal ofrece a inmensas mayorías en cada país un horizonte de privación humana y de depredación del mundo, y un camino de desarrollo inhumano. Las mujeres, los pueblos indígenas, los trabajadores urbanos y rurales, la ciudadanía, los ambientalistas y ecologistas han dicho basta. Basta al etnocidio, al racismo, al clasismo y al sexismo, así como a la devastación del medio ambiente y del capital cultural. (p.7)

En ese sentido una forma de parar las prácticas discriminatorias, es la búsqueda de una modalidad organizativa autónoma que permita a las mujeres obreras la reivindicación de sus derechos por sí mismas, sin intermediaciones o representaciones masculinas

2.2. FACTORES ESTRUCTURALES Y CULTURALES

Al hacer la relación entre la jornada laboral y el salario (Gráfico 6), del 100% de las mujeres obreras consultadas, solo un 30% expresó que el salario mínimo es de acuerdo con lo establecido en la ley, un 40% aseguró que el salario no es acorde a la cantidad de horas trabajadas, un 28% expresó que el salario no está de acuerdo con la producción, y solo un 2% dice que las horas extras no son pagadas.

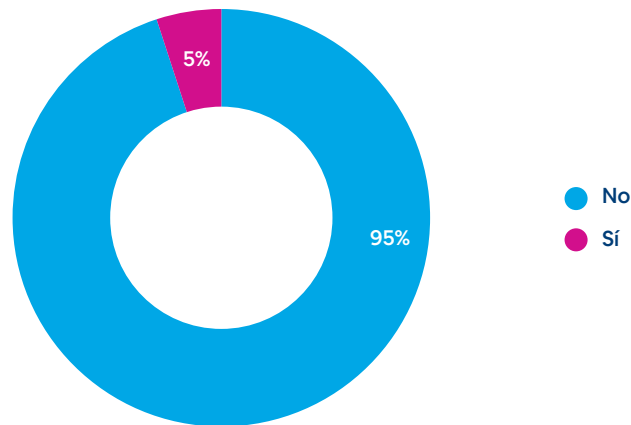
Gráfico 6. Salario según jornada de trabajo que realizan las obreras de la maquila textil



Fuente: Elaboración propia con datos encuesta en línea, CDM, 2023.

Desde su creación en 1919, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha dado máxima prioridad a la elaboración y adopción de normas internacionales sobre las horas de trabajo. Justamente, la primera norma internacional del trabajo que se adoptó fue el Convenio número 1, sobre las horas de trabajo (industria), mediante el cual se estableció la jornada diaria de 8 horas y semanal de 48 horas. (Bueno, 2019, p.1), así mismo, en el Código de Trabajo en Honduras (1959), en su artículo 322 se define que “La jornada ordinaria de trabajo diurno no podrá exceder de 8 horas diarias y 44 a la semana” (p.126). En este caso, con las empresas maquileras, las obreras denuncian que las horas trabajadas exceden a las 8 horas ordinarias y las metas de producción siempre están en aumento. Por otra parte, se les consultó si el salario que reciben resuelve sus necesidades básicas, del total de obreras consultadas, un 95% respondió que no y un porcentaje bien bajo del 5% dijo que sí.

Gráfico 7. Salario adecuado a las necesidades básicas y las de su familia



Fuente: Elaboración propia con datos encuesta en línea, CDM, 2023.

De acuerdo con las opiniones de las trabajadoras consultadas, el salario no es acorde a las necesidades básicas, ya que, no logran obtener una vida digna, una alimentación adecuada, educación y salud de calidad. Específicamente con las atenciones médicas, consideran que no es buen servicio, ya que, la atención es deficiente y no se les garantiza el medicamento. Por tanto, las obreras tienen que costearse los medicamentos.

En el caso de obtener una excusa médica para el derecho al descanso por enfermedad, se cree que el IHSS se inclina a los intereses de las empresas y, por ende, hay mayores obstáculos para el proceso. Por ello, las obreras tienden a seguir laborando aún con enfermedades.

Según el artículo 1 de la Ley del Seguro Social de Honduras (2001) la seguridad social es:

Un instrumento del Estado de la Justicia, que tiene como finalidades garantizar el derecho humano a la salud, a la asistencia médica, a la protección de los medios de subsistencia y a los servicios sociales para el logro del bienestar individual y colectivo. (p.1)

Al no cumplirse lo establecido en esta ley, las acciones discriminatorias de parte de las empresas y de las instituciones llamadas a dar garantía del derecho a la salud, la educación y demás derechos se convierten en actos de violencia y de violación a los derechos humanos de las mujeres.

2.3. EFECTOS EN LA VIDA Y EN LA SALUD DE LAS MUJERES

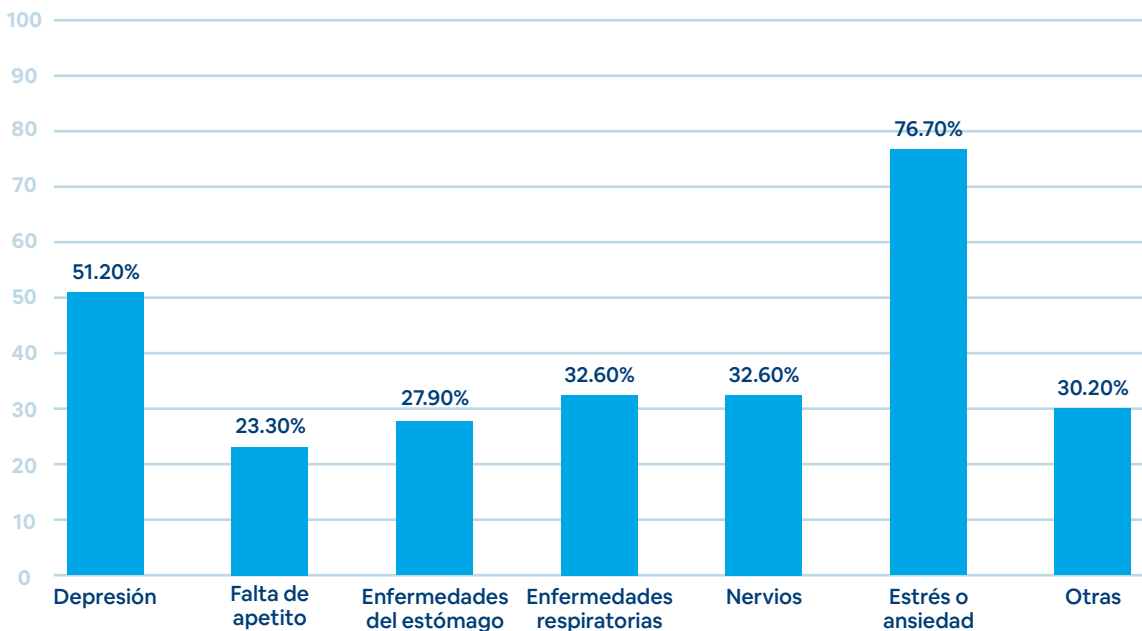
Existe coincidencia entre las opiniones de todas/os las/os consultadas/os sobre los efectos que, provocados en la salud de las mujeres por las condiciones de trabajo en la maquila textil, tal y como lo menciona German Zepeda del Centro de Solidaridad con las Trabajadoras de la Maquila:

Uno de los problemas que hay en la maquila es el trabajo repetitivo que ha generado enfermedades profesionales, que al final tiene una repercusión a largo plazo en los trabajadores que difícilmente son reconocidos por estas empresas, el mismo Estado o el Seguro Social. (G. Zepeda, comunicación personal, 13 de enero 2023)

El Gráfico 8 es producto de una pregunta de respuestas múltiples ya que las mujeres pueden sufrir de varias enfermedades a la vez, algunas transformándose de tipo crónico. Cada barra está planteada en base a 100, nos demuestra que el modo de producción en la maquila textil provoca una serie de efectos en la salud mental y física de las mujeres obreras.

En primer lugar, el 51% del total de mujeres consultadas expresan que la depresión les afecta mucho, un 23% de todas las mujeres mencionan que tienen problema de apetito, un 27% opinó que padecen de enfermedades del estómago, un 32% asegura que sufren de enfermedades respiratorias, un 32% que se ven afectadas en su sistema nervioso, un 76% del total de obreras asegura tener problemas de estrés y ansiedad, entre otras.

Gráfico 8. Efectos del modo de producción de la maquila textil en la salud de las obreras



Fuente: Elaboración propia con datos encuesta en línea, CDM, 2023.

De acuerdo con lo expresado por las obreras consultadas, en las fábricas de maquila textil, los horarios no les permite tomar sus alimentos en los tiempos adecuados, provocándoles diferentes enfermedades. A continuación, algunos testimonios:

Los horarios nos afectan la salud, antes trabajaba 9 horas, ahora trabajamos 11 horas y 4 días para hacer las 44 horas (sistema 4x3), las metas salen bien altas, el desayuno es de 15 minutos, eso nos afecta en la meta, entonces tenemos que desayunar a las cinco de la mañana, antes nos daban 20 minutos para tomar la merienda y 40 minutos para el almuerzo, ese tiempo va dentro del cumplimiento de las metas, así que, mejor no desayunamos y almorzamos en 10 o 15 minutos, lo que nos afecta el estómago, gastritis, colon irritable, etc. (Grupo focal #3, SPS, 14 de enero 2023)

Soy madre soltera de 4 hijos, me toco bien difícil, me aferré tanto a la producción, que terminé dañada de mis hombros, ahora la empresa nos discrimina bastante por problemas de salud, y, aunque sean riesgos profesionales, siempre está esa discriminación, no nos acepta, no nos da la misma oportunidad que antes, no nos aceptan los dictámenes médicos, para ella ahora somos un estorbo. (Grupo focal #1, Choloma, 14 de enero 2023)

Esto quiere decir que, el modo de producción y el sistema de metas dentro de las fábricas maquiladoras afecta a la salud de los y las trabajadoras. Ante esta situación, la respuesta estatal mediante del IHSS frente a las consecuencias que tienen las condiciones de trabajo en la salud de las mujeres, es muy frágil e incumple con los principios basados en derechos humanos.

La Declaración Universal de Derechos Humanos (ONU, 1948), artículo 25 de la Declaración Universal, en el párrafo 1 señala que “Toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure, así como a su familia, la salud y el bienestar, y en especial la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios; tiene asimismo derecho a los seguros en caso de desempleo, enfermedad, invalidez, vejez u otros casos de pérdida de sus medios de subsistencia por circunstancias independientes de su voluntad”.

2.4. CONDICIONES LABORALES DENTRO DE LAS EMPRESAS MAQUILADORAS TEXTILES

Al interior de las fábricas, las obreras participantes del estudio identifican diferentes factores que generan ansiedad y estrés, por ejemplo, cuando la máquina se daña se les culpa de mal manejo, existe un acoso y exigencia por las metas, regresan estresadas a su casa y eso trae problemas en la familia con los hijos, como maltrato por transgresión, culpabilidad, y se ve dañada la atención a los/as hijos/as. Estas situaciones se ven expuestas en los siguientes testimonios:

El enorme desgaste físico y al final pues, hasta psicológico porque hay tantas cosas que las genera el trabajar en la maquila, los químicos, el tamo, el cansancio, llega un momento en donde el cuerpo resiente todo eso y nos salen diferentes enfermedades, nosotros tenemos muchísimos compañeros y compañeras que padecen de stress, padecen diabetes, etc. (Tania Milla, SITRASOACON-CUTH, comunicación personal, 4 febrero 2023)

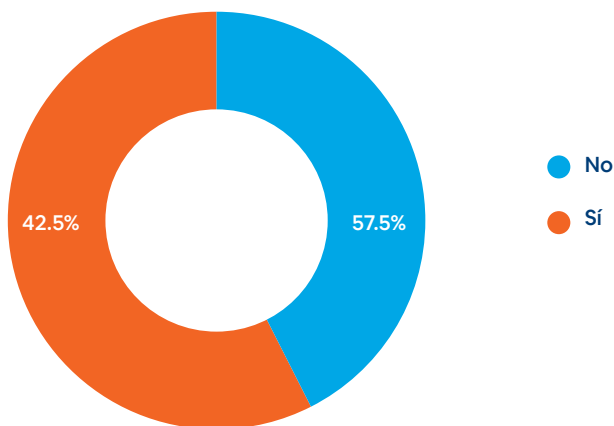
Las condiciones antes descritas constituyen una clara violación a los derechos humanos que está afectando directamente en la vida de las mujeres, lo que les impide ejercer

plenamente otros derechos, como ser, el derecho a la educación.

2.5. ACCESO A EDUCACIÓN

La educación en Honduras es un derecho constitucional, se dice que debe ser laica, gratuita y obligatoria, según el Gráfico 9, un 57% de obreras respondieron que no es posible trabajar en una maquila textil y estudiar a la vez, un 43% dijo que si se puede.

Gráfico 9. Acceso a educación ¿Es posible trabajar y estudiar en la maquila textil?



Fuente: Elaboración propia con datos encuesta en línea, CDM, 2023.

La educación es uno de los pilares fundamentales para el desarrollo humano, y para las mujeres obreras de la maquila, el goce de este derecho se ve limitado debido a diferentes factores, entre ellos, los horarios o jornadas extenuantes, el exceso de trabajo y cansancio, su condición de madres solteras, los escasos recursos económicos y el sometimiento a un ambiente de violencia que impera en el contexto o ubicación de las fábricas maquiladoras.

Dentro de lo expresado por las participantes de este estudio, se destacan los siguientes testimonios relacionados al aspecto educativo y a los cuidados que las mujeres realizan dentro de la familia:

Una madre soltera no puede estudiar, no le ajusta el salario y no queda tiempo, uno tiene mucho que ir a hacer en la casa, mi hija está estudiando a distancia, porque durante la semana cuida a sus hermanitos, mientras yo trabajo en la maquila. (Grupo Focal #2, Villa Nueva, 14 de enero 2023)

Son muy escasos los proyectos de centros de cuidado infantil para las/os hijas/os de las obreras de la maquila, por lo que las mujeres incurren en el pago de una empleada, o dejar a sus hijos bajo el cuidado de familiares o hijos mayores. Así mismo lo confirma un líder del sector:

Una de las luchas más fuerte que se ha tratado es que la maquila tenga guarderías que permitan cuidar las/os niños de las trabajadoras que laboran en esos centros; es un proceso que no ha tenido el desarrollo efectivo. (German, Z., comunicación personal, 13 de enero 2023).

Además, la dificultad para tener acceso a la educación se ve reflejado en la falta de oportunidades para emplearse una vez que se gradúan, haciendo referencia a que sin conexiones (sociales o políticas) no encuentran trabajo.

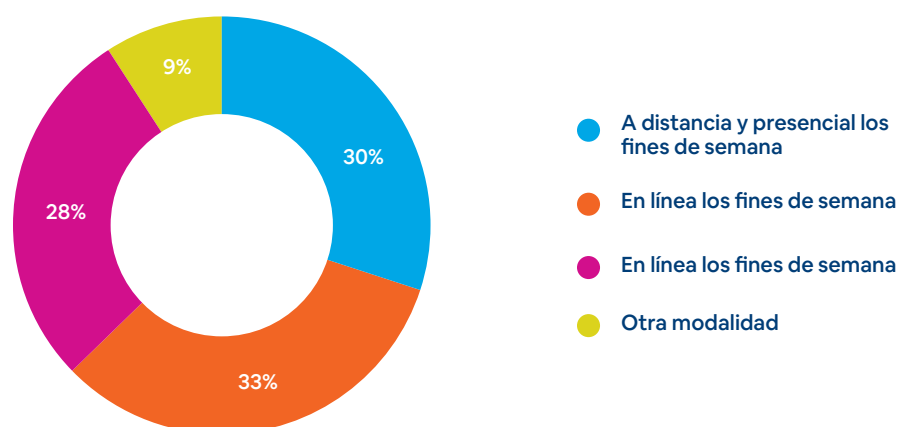
El Índice Global de Brecha de Género ubica a Honduras en el puesto 82 de 146 países donde las mujeres enfrentan condiciones desfavorables para acceder al mercado laboral y dentro de las más afectadas por la actual crisis inflacionaria que agudiza el poder adquisitivo de las personas.

Según el Informe de brecha de género en el sistema financiero de Honduras (2021), se vislumbra que,

La brecha en cuanto a participación laboral, si bien es cierto se ha acotado, sigue siendo extensa, ya que a 2020 alrededor de 26 puntos porcentuales es la diferencia de participación en la fuerza laboral entre hombres y mujeres (33.7pp en 2019). Estas divergencias son incluso visibles en el ámbito rural (32.5pp) y urbano (20.2pp) y aún más entre rango de edades. Existen obstáculos que impiden una plena participación de las mujeres en la economía, entre ellos puede atribuírsele escasez de mano de obra en algunas actividades económicas y nivel educativo por zona geográfica, limitando así el acceso a trabajos más especializados profesionalmente. (p.10).

Sin embargo, las obreras ofrecen propuestas para tener acceso a la profesionalización, que se ve contemplado en el Gráfico 10. En primer lugar, del total de las trabajadoras consultadas, el 33% expresó que podría estudiar en línea los fines de semana, un 30% eligió la modalidad mixta (presencial y a distancia), un 28% en línea por la noche y otra modalidad el 9%. Es decir que las oportunidades para estudiar pueden darse, no obstante, es responsabilidad del Estado y la educación pública del país generar múltiples opciones de estudio para las personas trabajadoras, considerando las grandes limitaciones de este gremio de las empresas maquiladoras.

Gráfico 10. Propuestas de las obreras de las maquilas textiles para poder tener acceso a la educación



Fuente: Elaboración propia con datos encuesta en línea, CDM, 2023.

⁶ Criterio.hn. (8 de agosto de 2022). Mujeres en Honduras sufren más desempleo y perciben salarios por debajo de los hombres. (Disponible en: <https://criterio.hn/mujeres-en-honduras-sufren-mas-desempleo-y-perciben-salarios-por-debajo-de-los-hombres>).

CAPÍTULO 03.

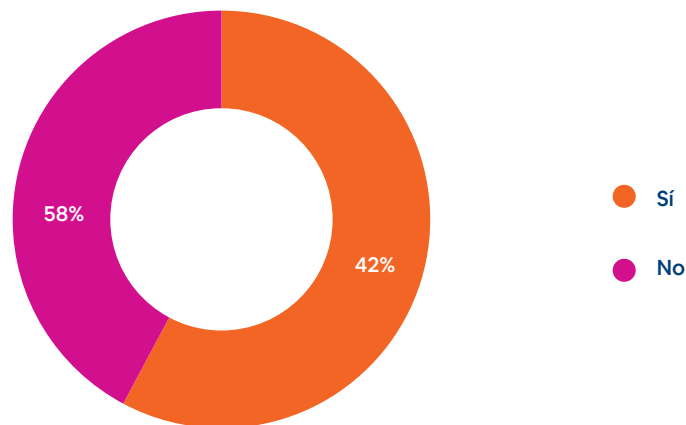
Defensa
de derechos laborales

En Honduras la lucha por la defensa de los derechos laborales de las y los obreros nace con la creación de los sindicatos. “El movimiento sindical hondureño que surgió a la vida institucional en la segunda mitad del año 1954” (Posas, M., 1986, p.1), se caracteriza por ser un movimiento joven, y con un origen en el sector agrícola. Los sindicatos en la maquila a partir de los años 1990 luchan por mejorar las condiciones laborales de las y los obreros, en un contexto no tradicional como en el que habían venido existiendo. Así mismo han existido organizaciones de mujeres y ONG’s que han logrado un largo recorrido en esta lucha desde esa misma época.

El conocimiento que poseen sobre sus derechos humanos y laborales las lideresas y líderes organizados en sindicatos y redes de mujeres, lo han adquirido por medio de procesos educativos que desarrollan estas organizaciones y de formas autónomas.

Las obreras consultadas han manifestado diferentes prácticas discriminatorias y la violación a sus derechos laborales, en el siguiente gráfico (Gráfico 11) se encuentra la respuesta a la siguiente pregunta: ¿Denuncian o no la violación a sus derechos laborales?, a lo que un 42% respondió que no, y un 58% respondió que sí.

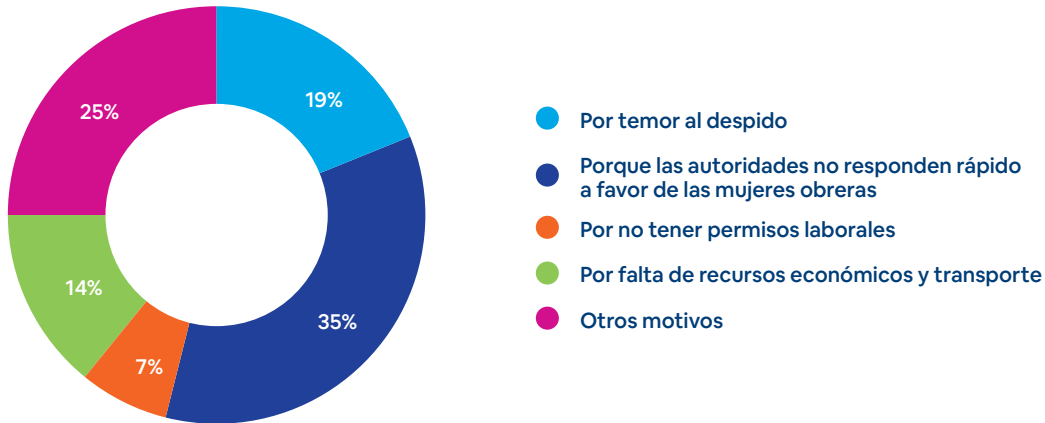
Gráfico 11. Defensa de sus derechos y cultura de denuncia



Fuente: Elaboración propia con datos encuesta en línea, CDM, 2023.

Las razones por las cuales no denuncian son múltiples, entre ellas, del total de mujeres consultadas el 35% expresó que las autoridades estatales no dan respuestas favorables a las trabajadoras/es, 19% dijo que, por temor a despido, 7% por falta de permisos personales, 14% porque no tienen los recursos económicos ni transporte, y un 25% indican que por otros motivos.

Gráfico 12. Razones por las que no denuncian



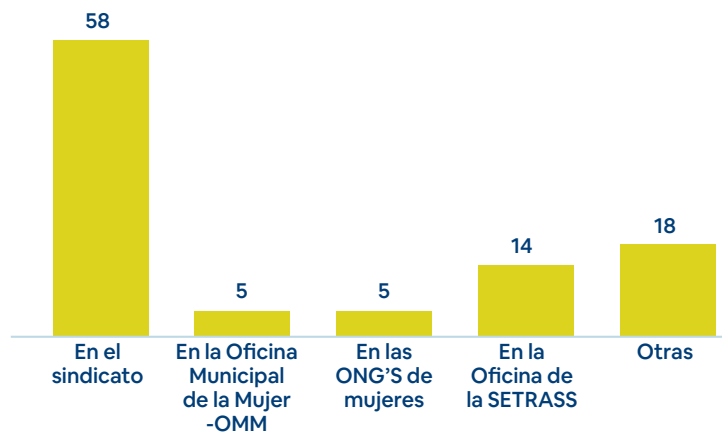
Fuente: Elaboración propia con datos encuesta en línea, CDM, 2023.

Entre los otros motivos que mencionaron se encuentra la burocracia de la SETRASS y otras instituciones públicas que abogan por la protección de las mujeres trabajadoras. Esta ruta engorrosa debilita al trabajador/a, por la lentitud de los procesos, y entonces, los reclamos o denuncias interpuestas se quedan sin resolver y sin lograr justicia.

Por otro lado, un 58% de las obreras consultadas afirmaron que denuncian en el sindicato, un 5% en las Oficinas Municipales de la Mujer, otro 5% en las ONG'S de mujeres (en este caso, señalaron al Equipo de Monitoreo Independiente de Honduras y al Centro de Derechos de Mujeres), el 14% en las oficinas de la SETRASS, y un 18% en otras instancias.

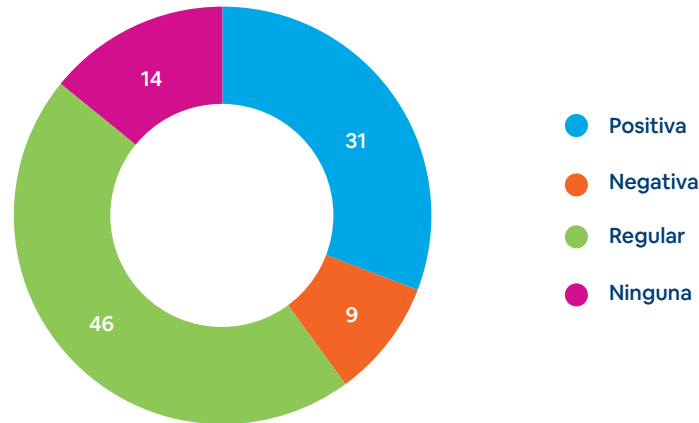
Las organizaciones sindicales son la primera instancia donde las obreras organizadas interponen sus quejas, ya que éstas les ofrecen acompañamiento y representación ante el patrono y otras instancias; lo que hace que se resuelva la queja sin llegar hasta la SETRASS.

Gráfico 13. Las instancias donde denuncian las obreras de la industria textil



Fuente: Elaboración propia con datos encuesta en línea, CDM, 2023.

Gráfico 14. Respuesta obtenida al denunciar por nivel de satisfacción



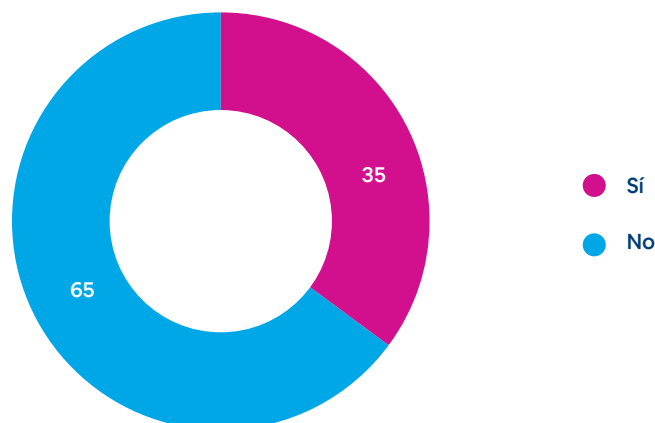
Fuente: Elaboración propia con datos encuesta en línea, CDM, 2023.

Para reforzar estos datos, dentro de los grupos focales se dieron afirmaciones como esta:

El Ministerio de Trabajo es lento para resolver procesos laborales, hay un caso que no se ha resuelto desde hace tres años, fue denunciado en la Secretaría de Trabajo en el año 2020, se presentó un reclamo y nunca se resolvió, es de una madre soltera que se dañó un hombro, como consecuencia de la operación que realizaba en la fábrica, hace tres años. (Grupo focal #1, Choloma, 14 de enero 2023)

Aún con los procesos formativos desarrollados por las diferentes organizaciones de sociedad civil, existe un 35% que dice no conocer leyes y políticas y un 65% dice que si conoce las políticas y leyes que están relacionadas a sus derechos, lo que indica que no es el desconocimiento, sino la cultura de terror y la impunidad que hace que las trabajadoras no denuncien. Además, el gran porcentaje de conocimiento de las trabajadoras respecto a sus derechos es un logro del trabajo que vienen realizando las organizaciones de mujeres y/o los sindicatos, tal como se describen en los Gráficos 15.

Gráfico 15. Conocimiento de las mujeres obreras de la industria textil sobre políticas y Leyes relacionadas con sus derechos



Fuente: Elaboración propia con datos encuesta en línea, CDM, 2023.

La formación sobre los derechos humanos y laborales a las mujeres obreras que están sindicalizadas y no sindicalizadas debe seguir siendo un punto prioritario y de orientación de planes, programas y proyectos con enfoque de género, derechos humanos e interseccionalidad. De esta forma, se genera la incidencia en las instancias que son tomadoras de decisiones en el país y sobre todo que el Estado se reconozca como el primer responsable de asegurar las condiciones necesarias para que todas las personas puedan ejercer plenamente sus derechos. Es por ello que la creación de herramientas de políticas públicas locales y nacionales permiten incidir en el día a día de las mujeres obreras del sector de la maquila textil en Honduras.

Es importante identificar las poblaciones o sectores estratégicos que deben seguir siendo sensibilizados para disminuir las violencias contra las mujeres, sean estas las empresas, las/os compañeras de trabajo, y/o compañeras/os de las estructuras sindicales. Si bien la violencia ha disminuido en las empresas donde las mujeres están sindicalizadas, podría decirse que prevalecen en las que no están sindicalizadas, sumadas a las diferentes y nuevas formas de violencias basadas en género que predominan en el contexto de país; un contexto que se asemeja a una nueva forma de guerra.

La guerra hoy se ha transformado, y algunos especialistas en su historia comienzan a examinar su diseño y listar sus nuevas características. Desde las guerras tribales hasta las guerras convencionales que ocurrieron en la historia de la humanidad hasta la primera mitad del siglo XX, el cuerpo de las mujeres y el territorio, acompañó el destino de las conquistas y anexiones de las comarcas enemigas, inseminados por la violación de los ejércitos de ocupación. Hoy, ese destino ha sufrido una mutación por razones que tenemos pendiente examinar: su destrucción con exceso de crueldad, su expoliación hasta el último vestigio de vida, su tortura hasta la muerte. La rapiña que se desata sobre lo femenino se manifiesta tanto en formas de destrucción corporal sin precedentes como en las formas de trata y comercialización de lo que estos cuerpos puedan “ofrecer” hasta el último límite (Segato, R., 2014, p.2). Es así que todas las discriminaciones y violencias impactan en la vida y los cuerpos de las mujeres obreras, donde se pudo denotar cansancio en sus rostros al responder las interrogantes planteadas. Ante estos hallazgos será necesario atender los diferentes desafíos que las/los participantes de estudio han identificado.

CAPÍTULO 04.

Desafíos

- a.** Para los entrevistados/as un desafío en Honduras es lograr la aprobación o ratificación del Convenio 190 de la OIT, que se relaciona con el derecho que todas las personas tienen de gozar de espacios de trabajo libres de violencia y acoso.
- b.** Mejorar los contratos colectivos, incluyendo reivindicaciones que vayan más allá de lo establecido en el Código del Trabajo, y que sean medidas afirmativas con base a las necesidades prácticas y estratégicas de las mujeres, relacionadas con la salud laboral, la salud sexual y derechos reproductivos, el derecho a la educación, la participación política paritaria, la recreación y una vida libre de violencia, etc.
- c.** Lograr mayor estabilidad laboral y jornadas con espacios de tiempo para tomar alimentos, realizar asuntos relacionados con su salud, sus hijos y recreación.
- d.** Continuar haciendo procesos de sensibilización y concientizar a las mujeres para que crean en ellas mismas y en las otras mujeres, que aprendan sobre sus derechos y puedan defenderlos desde organizaciones que les representen como tal.
- e.** Hay una lucha por mantener la estabilidad laboral, el reto en este momento para las organizaciones sociales es tener empleos con salarios justos y relaciones laborales con respeto a los derechos humanos y a la dignidad de las trabajadoras/es.
- f.** La revisión del Código del Trabajo y de la Ley del Seguro Social haciendo énfasis en las respuestas que el IHSS debe dar en función de las enfermedades y nuevos riesgos profesionales que se generan con el modo de producción dentro de las fábricas de la maquila textil.
- g.** Crear protocolos de formación y auto cuidado para las mujeres obreras que les permita identificar los actos de violencia basada en género en todas las instancias y estructuras en las que participan, que sepan identificar los pactos masculinos que limitan los procesos de prevención de VBG y sean capaces de denunciar y de crear una ciudadanía y liderazgos activos, independientes y radicales desde el punto de vista y/o perspectiva feminista.

CAPÍTULO 05.

Estrategias
de abordaje

- a.** Establecer alianzas y diálogo colectivo entre los diferentes sectores comprometidos con la problemática de las obreras de la maquila textil e incidir ante las instancias correspondientes para la ratificación del convenio 190 de la OIT por parte del Estado de Honduras.
- b.** Continuar formando a las mujeres afiliadas a las organizaciones sindicales para aumentar su capacidad de propuesta de sus derechos en los procesos de formulación de contratos colectivos que vayan más allá de lo establecido en el Código Laboral de Honduras y en la negociación de estos.
- c.** Incidir desde el sector sindical y ONG's de mujeres y de derechos humanos, gubernamental y empresarial para que diseñen propuestas al gobierno actual para la revisión de la legislación laboral de Honduras.
- d.** Participar en las iniciativas de paridad de género creados por los organismos internacionales como el Foro Económico Mundial (WEF) y el Banco Interamericano de Desarrollo (BID), el sector gubernamental y empresa privada para lograr aprobación del convenio 190 de la OIT.
- e.** Continuar desarrollando procesos de educación para el empoderamiento de las mujeres y aumentar el liderazgo y la paridad en el acceso a la dirigencia de los sindicatos de la maquila, ocupando cargos de toma de decisiones en favor de sus necesidades estrategias y prácticas desde una perspectiva de género, de derechos humanos e interseccionalidad.

06.

Conclusiones

- a.** Honduras ha creado diferentes decretos (RIT, ZOLI, ZIP) que permiten a las empresas obtener grandes beneficios y no les obliga a garantizar los derechos laborales de sus empleadas/os.
- b.** En las empresas del sector maquila textil, de acuerdo con los hallazgos encontrados en este estudio, no se visualizan procedimientos de contratación con criterios de género e interseccionalidad. Aún persiste la preferencia de contratar mano de obra femenina, tomando en cuenta que las mujeres están culturalmente asociadas a este tipo de labores.
- c.** Según las/os informantes consultados en el estudio, en la mayoría de las empresas maquiladoras del sector textil, se establecen estructuras de desigualdad y coerción social, ejemplo de ello es la forma en la que se despide y se controla a las obreras/os, de manera injustificada o por determinadas condiciones o situaciones (edad, estado de enfermedad por riesgos profesionales, embarazo, etc.).
- d.** La violencia simbólica e institucionalizada que las autoridades de la Secretaría del Trabajo y Seguridad Social que ejercen al no responder con celeridad a las demandas interpuestas por las obreras/os sobre las discriminaciones, violación a derechos humanos y condiciones de precarización, son responsabilidad del Estado.
- e.** Las condiciones de violencia basada en género que tienen que sobrellevar las mujeres fuera de las fábricas están relacionadas con los bajos ingresos que perciben, lo que las obliga a vivir en un contexto de inseguridad en los territorios controlados por maras y estructuras del crimen organizado.

07.

Referencias

- Asamblea Nacional Constituyente, La Gaceta No. 23,612, 20 de enero de 1982, Decreto No. 131, Constitución de la República de Honduras, 1982.
- Bueno, C. (2019). Nota técnica sobre el tiempo de trabajo: el tiempo de trabajo y sus efectos en la seguridad y salud de los trabajadores.
- Caballero, E., & Suazo, M. (2003). Masculinidad y factores socioculturales asociados al comportamiento de los hombres frente a la paternidad en Honduras. *Revista Población y Desarrollo: argonautas y caminantes* (1), 91-123. <https://doi.org/10.5377/pdac.v1i0.844>
- CDM (2009). Impacto del libre comercio en los derechos laborales de las obreras de la maquila textil en Honduras. San Pedro Sula: Honduras.
- CODEMUH, Abogados sin fronteras Canadá, & Women's Link Worldwide (2021). El impacto diferenciado del covid-19 en trabajadoras de la maquila en Honduras: datos, casos y violaciones a derechos humanos.
- Comisión Nacional de Bancos y Seguros (2021). Informe de Brecha de Género en el Sistema Financiero de Honduras. https://www.cnbs.gob.hn/wp-content/uploads/2021/05/Informe_Brecha_de_Genero_Mayo2021-1.pdf.
- Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, 1981. (Disponible en: https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/ProfessionalInterest/cedaw_SP.pdf)
- Criterio.hn. (8 de agosto de 2022). Mujeres en Honduras sufren más desempleo y perciben salarios por debajo de los hombres. (Disponible en: <https://criterio.hn/mujeres-en-honduras-sufren-mas-desempleo-y-perciben-salarios-por-debajo-de-los-hombres>).
- Instituto Hondureño de Seguridad Social, Ley del Seguro Social y el Decreto 80 -2001 del 10 de junio del año 2001; que contiene sus reformas, 2001.
- Lagarde y de los Ríos, M. (2010). El derecho humano de las mujeres a una vida libre de violencia. En *Mujeres, globalización y derechos humanos*, coord. Virginia Maquieira d'Angelo, 477-534.
- Naciones Unidas. (1948). Declaración Universal de Derechos Humanos. <http://www.unhcr.org> (Disponible en diferentes idiomas).
- Pateman, C. (1996). Críticas feministas a la dicotomía público/privado. En *Perspectivas feministas en teoría política*, coord. Carme Castells. Barcelona: Paidós, 31-52.
- Poder Legislativo, Decreto No.189-59, Código del Trabajo. 1959.
- Poder Legislativo, Decreto No.160-2005, Ley de Equidad y Desarrollo Integral para las Personas con Discapacidad. 2005.
- Poder Legislativo, Decreto No. 34-2000, Núm. 29,177, Año CXXIV, Tegucigalpa, M.D.C., Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer. 2000.
- Poder Popular, (16 de noviembre del 2023), III Plan de Igualdad y Justicia de Género y el Plan Nacional contra la Violencia. Disponible en: https://www.poderpopular.hn/vernoticias.php?id_noticia=6439
- Posas, M. (1986). Honduras: un movimiento sindical joven. En *Nueva Sociedad* 83, 146-155. https://static.nuso.org/media/articles/downloads/1401_1.pdf
- Segato, R. (2014). Las Nuevas Formas de Guerra y el Cuerpo de las Mujeres. *Sociedad e estado* 29, 341-371.

48 PRÁCTICAS DISCRIMINATORIA CONTRA LAS MUJERES

- Valladares, L. (2019). La situación de las mujeres en el mercado de trabajo, pobreza y cuidado. En Proyecto especial de investigación Género e Igualdades Socioculturales en Honduras (GISH). Tegucigalpa, Universidad Nacional Autónoma de Honduras, 15-41.



Centro
de Derechos
de Mujeres
CDM