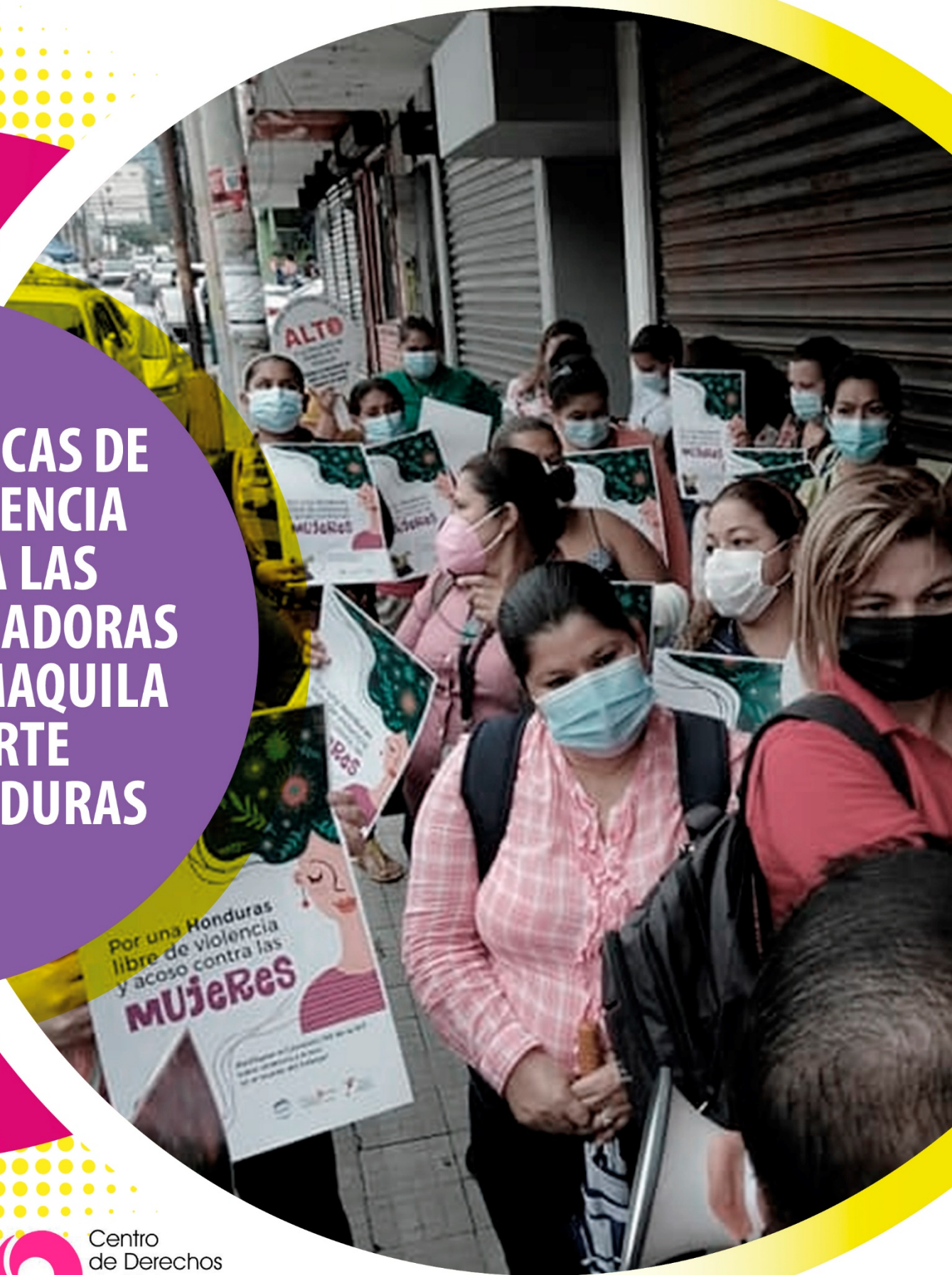


DINAMICAS DE  
LA VIOLENCIA  
CONTRA LAS  
TRABAJADORAS  
DE LA MAQUILA  
DEL NORTE  
DE HONDURAS  
2021





## CONTENIDO

1.	ACERCA DE LA INDUSTRIA DE LA MAQUILA EN HONDURAS .....	4
1.1	Empresas y fuerza de trabajo .....	6
	Empleadores.....	6
	Sector trabajador.....	8
	Participación de la mujer en la maquila hondureña.....	9
2.	CONTEXTO SOCIOECONÓMICO .....	10
	Contexto socioeconómico del sector norte .....	11
	Violencia e inseguridad.....	15
3.	VIOLENCIAS CONTRA LAS TRABAJADORAS DE LA MAQUILA HONDUREÑA.....	16
3.1	Violencias en el centro de trabajo .....	17
	Discriminación y barreras de acceso al mercado laboral .....	17
	Hostigamiento .....	18
	Acoso sexual .....	19
	Agresiones sexuales.....	21
3.2	Violencias al interior de las organizaciones sindicales .....	25
	Participación de la mujer en espacios sindicales .....	25
	Acciones sindicales para contrarrestar la violencia de género .....	27
3.3	Violencia en los hogares.....	28
3.4	Violencia en las comunidades .....	31
	Acoso sexual callejero.....	31
	Asaltos.....	32
	Prestamos irregulares .....	32
	CONCLUSIONES .....	34
	BIBLIOGRAFÍA.....	37

## PRESENTACIÓN

El Centro de Derechos de Mujeres (CDM), con el respaldo financiero del Fondo Centroamericano (FCAM), avanza en el acompañamiento a trabajadoras de la maquila de la zona norte del país, contribuyendo a fortalecer sus capacidades de análisis, organización y acción colectiva frente a las violaciones a los derechos laborales reconocidos nacional e internacionalmente.

Al mismo tiempo unifica esfuerzos para reivindicar el derecho a una vida libre de todo tipo de violencias. Es en ese contexto que se presentan los resultados de un proceso de investigación cualitativo que recoge la percepción de las mujeres trabajadoras de la maquila respecto a la violencia que sufren en distintos ámbitos de su convivencia social.

El documento está estructurado a la luz de tres apartados. El primero, hace referencia a la Industria de la maquila hondureña, explicando su desarrollo histórico, su configuración, organizaciones sindicales y la participación laboral de las mujeres; el segundo, detalla elementos puntuales del contexto socio económico de la zona norte, con énfasis en sus condiciones laborales y de seguridad; finalmente, un apartado acerca de las violencias que sufren las trabajadoras de la maquila, detallando sus principales manifestaciones en el centro de trabajo, las organizaciones sindicales, sus hogares y comunidades.

Se espera que este documento sea utilizado como una herramienta para visibilizar las violaciones a los derechos humanos de las trabajadoras, y las violencias de las que son víctimas en los distintos espacios, para a partir de ahí, avanzar desde la institucionalidad pública, empresa privada y la sociedad civil en la formulación de propuestas de estrategias integrales que sirvan de respuesta para contrarrestar estos flagelos.

## 1. ACERCA DE LA INDUSTRIA DE LA MAQUILA EN HONDURAS

El término 'Maquila' comenzó a utilizarse en España durante la Edad Media, y se utilizaba para describir el proceso de moler trigo en molino ajeno, y en el que se le paga al dueño del molino con una porción de la harina resultante. Luego, comenzó a utilizarse en el siglo XIX en las Antillas, para referir al método utilizado por los ingenios azucareros de entonces, que obtenían la caña de los cultivadores y les pagaban con azúcar.


A partir de mitades del siglo XX, se comenzó a utilizar para hacer referencia a aquellas empresas transnacionales originarias de países del primer mundo, que instalan empresas subsidiarias en países del tercer mundo con ambiente favorable para invertir: necesidad de empleo, mano de obra barata y exoneración del pago de impuestos.

A partir de los años 60s, con el impulso de Estados Unidos de América, las maquilas comenzaron a propagarse por América Latina, sin embargo, no fue hasta la década de los 90s que cobraron su mayor auge, a partir del proceso de globalización neoliberal que, entre otras cosas, impulsó la liberalización del comercio internacional.

En el caso de Honduras, estas corporaciones encontraron las siguientes condiciones para una inversión rentable:

- a) Fuerte endeudamiento externo
- b) Déficit fiscal
- c) Bajo nivel de inversión
- d) Alto índice de pobreza
- e) Desempleo y subempleo
- f) Mano de obra poco calificada
- g) Población altamente joven

La industria comenzó a desarrollarse en el país a mediados de la década de los 70s, luego que, en abril de 1975, Juan Alberto Melgar Castro dirigiera un golpe de Estado contra Oswaldo López Arellano. Un año después, el gobierno nacional aprobó la 'Ley Constitutiva de Zonas Libres en Puerto Cortés', con la que se comenzó la creación de 'Zonas Libres',



esperando que por su posición geográfica privilegiada se promoviera y desarrollará el comercio nacional e internacional.


Elegir la ciudad de Puerto Cortés como primera zona libre fue consecuencia de su ubicación geográfica y por supuesto, de su estructura portuaria, uno de lo más grande Centro América y con una ubicación estratégica para el intercambio comercial con Estados Unidos de América.

El artículo 4 de la Ley, establecía que *“la introducción de mercancías a la Zona Libre de Puerto Cortés estaba exenta del pago de impuestos arancelarios, cargos, recargos, derechos consulares, impuestos internos, de consumo y demás impuestos y gravámenes”*. Además, que *“las ventas y producciones que se efectuaran dentro de la aludida Zona Libre y los inmuebles y establecimientos comerciales e industriales de la misma, quedaban exentas del pago de impuestos y contribuciones municipales”*.

Por un lado, la Ley ordenaba que las personas trabajadoras que tuvieran ingresos por concepto de salarios y demás rentas personales a raíz de su labor en la Zona Libre tenían la obligación de pagar el Impuesto sobre la Renta; pero por otro, establecía que las ganancias de las empresas establecidas no debían pagar el Impuesto Sobre la Renta.

En los 80s la maquila hondureña continuó desarrollándose, teniendo su principal repunte en los años 90s, en el marco de la aplicación de Programa de Ajuste Estructural, diseñado a partir de la lógica neoliberal y que derivó en privatización, reducción del gasto público, incremento al impuesto sobre la renta y ampliación del nivel de pobreza.

Durante el gobierno de Carlos Flores Facusse (1994-1998), se aprobó la ‘Ley de estímulo de la producción a la competencia y apoyo al desarrollo humano’ que dio luz verde para que toda Honduras fuera convertida en zona libre, motivando con esto a que las empresas se instalaran en otras regiones del país.



Luego, con la firma del Tratado de Libre Comercio (TLC)<sup>1</sup> entre Estados Unidos y Centroamérica, el intercambio comercial entre Honduras y Estados Unidos de América tuvo un repunte, que fomentó el desarrollo de la industria maquiladora en el país.

Informes del Banco Central de Honduras (BCH), la Secretaría de Industria y Comercio (SIC) y la Asociación Hondureña de Maquiladores (AHM), establecen que, en los primeros 8 años de la vigencia del tratado, *“las exportaciones al mercado estadounidense significaron un 76.9% del total (US\$3.882.7 millones) y las importaciones representaron el 66,7% del global (US\$2.698.8 millones).”* (América Economía, 2013).

Para 2020, el BCH reportó que las ventas al exterior de bienes de transformación acumularon \$4,522.4 millones (5.7% más que en 2018), y que las exportaciones de productos textiles llegaron a unos \$ 3,808.9 millones, principalmente de prendas de vestir (camisetas de algodón y deportivas, sudaderas y pantalones, etc.).

## **1.1 Empresas y fuerza de trabajo**

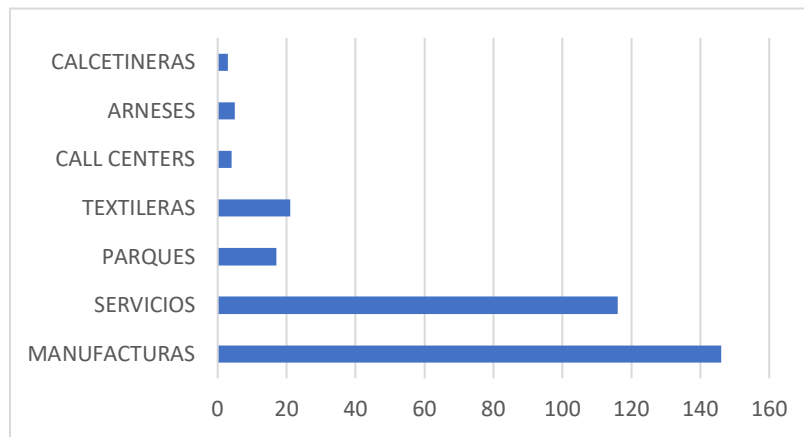
### Empleadores

Las empresas del sector están aglutinadas alrededor de la Asociación Hondureña de Maquiladores (AHM), instancia privada creada en el año de 1991. En el año 2020, reportó estar compuesta por al menos 312 empresas distribuidas en los siguientes rubros:

---

<sup>1</sup> Central America Free Trade Agreement (CAFTA)

## GRAFICO 1. EMPRESAS DE MAQUILA POR RUBRO DE PRODUCCIÓN. HONDURAS, 2020



Creación propia con base en datos de la AHM, 2020

Gran parte de estas empresas están instaladas en los 17 parques industriales existentes en el país, los cuales, dada la naturaleza de las mercancías destinadas para exportación, están ubicados en la región norte del país:

### San Pedro Sula, Cortés

Zona Libre América

Altia Business Park

ZIP San José

Century Bussines Square

ST. Andrews

ZIP Calpules

### Villanueva, Cortés

Parque Industrial Búfalo

Villanueva Industrial Park

Zona Industrial De Exportación Buena Vista

### Choloma, Cortés

ZIP Choloma

Zona Libre Honduras



Inmobiliaria Hondureña del Valle

Puerto Cortés, Cortés

Hanil Honduras

La Lima, Cortés

Aereo-Impex

El Progreso, Yoro

ZIP El Porvenir

Cofradía, Cortés

Zoli Cofradía Industrial Park


Quimistán, Santa Barbara

Green Valley Industrial Park

Sector trabajador

Cifras de la AHM señalan que, a finales del año 2020, la fuerza de trabajo de las maquilas estuvo compuesta por al menos 173,387 personas. La industria representa la más grande fuente de empleo formal en la región norte del país, ante todo, de los departamentos de Cortés y Yoro. Sus ingresos en concepto de salarios, contribuyen a la dinamización económica de los municipios donde están instaladas, dada a la generación de empleos indirectos y el aumento del dinero circulante.

Tanto la Central General de Trabajadores (CGT), la Confederación de Trabajadores de Honduras (CTH) y la Confederación Unitaria de Trabajadores de Honduras (CUTH) cuentan con presencia organizativa en el sector de la maquila. No obstante, en el caso de la CTH, sus



sindicatos en su totalidad son de producción y transformación de tabaco, y están ubicadas en el oriente del país<sup>2</sup>.

La Federación de Sindicatos de Trabajadores Textiles, Maquila y Similares (FESITRTEMASH) afiliada a la CGT, cuenta con 25 organizaciones sindicales en el sector. En cambio, la Federación Independiente de Trabajadores de Honduras (FITH) afiliada a la CUTH, tiene en su membresía 14 organizaciones.

Estas organizaciones, sumadas a las 6 de la FESITRANH – CTH, están articuladas en un espacio unitario: la Red de Sindicatos de la Maquila Honduras (RSMH). Con base en el cruce de datos de la AHM y la RSMH, se establece que el 14% de las empresas del sector cuentan con organizaciones sindicales, lo que significa que, las personas trabajadoras del 86% de empresas restantes, se encuentran en mayor condición de vulnerabilidad e indefensión en torno al respeto de los derechos humanos, y laborales en particular.

#### Participación de la mujer en la maquila hondureña

Existe una errónea percepción en cuanto a la participación de las mujeres en la industria de la maquila, la mayor parte tiende a pensar que es un sector laboral en el que predominan las mujeres, sin embargo, en la realidad no es así.

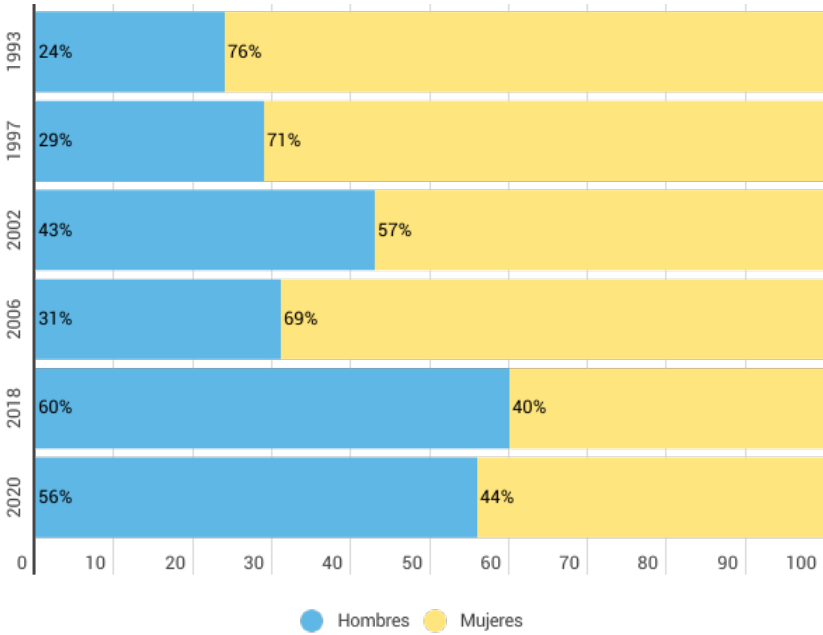
Si bien, en los comienzos predominó la participación de mano de obra femenina, con el devenir de los años, la participación porcentual de los hombres ha ido creciendo. El Equipo de Monitoreo Independiente de Honduras (EMIH) considera que esto se debe en parte al aumento que el desempleo y el subempleo ha tenido en los últimos años, situación que determina que *“puestos tradicionalmente ‘femeninos’, ahora sean demandados por hombres que, al no poder colocarse en otro tipo de empleo, se someten a diversas actividades, incluso labores de confección, generalmente asignadas a mujeres”*. (EMIH, 2018)

---

<sup>2</sup> Federación Sindical De Trabajadores Nacionales De Honduras (FESITRANH), afiliada a la CTH cuenta con 6 organizaciones sindicales con sede en el departamento de El Paraíso, en el oriente de Honduras.

Para tener una idea, en el año 1993, 8 de cada 10 personas trabajadoras en la maquila eran mujeres, en tanto, en el 2020, la relación pasó a ser 4 mujeres y 6 hombres. A partir de los datos disponibles respecto a la distribución porcentual de trabajadores y trabajadoras, se presenta la siguiente gráfica, con la que se pretende mostrar una aproximación al comportamiento histórico de la contratación de mujeres en las maquilas.

**GRAFICO 2. HISTÓRICO, PARTICIPACIÓN LABORAL DE LA MUJER EN LA MAQUILA. HONDURAS, 1993-2020**



Creación propia con base en (EMIH, 2018, pág. 32) y de la Asociación Hondureña de Maquiladores.

**2. CONTEXTO SOCIOECONÓMICO**

Es pertinente comenzar este apartado, explicando que el documento aborda de manera general las violencias que enfrentan las mujeres trabajadoras de la maquila del sector norte del país, en el lugar de trabajo, el hogar, las organizaciones sindicales y sus comunidades.

El documento se sustenta en información recopilada a través de un proceso de investigación bibliográfica y documental, y la aplicación de una encuesta y el desarrollo de entrevistas

con mujeres trabajadoras de la maquila y actores clave relacionados con la defensa y promoción de derechos laborales del norte del país.

### Contexto socioeconómico del sector norte

Proyecciones del Instituto Nacional de Estadísticas (INE), estiman que la población del departamento de Cortés para el 2021 fue de 1,818,981, de las cuales el 52% corresponde a mujeres, y en su mayoría viven en la zona urbana (75%). En tanto, el departamento de Yoro cuenta con una población de 638,774, de las cuales el 51% son mujeres, y el 54% conviven en la zona urbana (INE, 2020).


Cortés es el departamento más poblado del país, lo que se debe en parte al proceso de modernización del sector público, producto del crecimiento económico, la industrialización, la ampliación de la cobertura de servicios públicos y la urbanización; una parte representativa de esta población es producto de la migración interna, los últimos tres censos poblacionales<sup>3</sup> posicionan al departamento de Cortés como el mayor receptor de población migrante, y en segundo lugar al departamento de Francisco Morazán.

San Pedro Sula, Tegucigalpa, Choloma, Villanueva, La Ceiba y El Progreso constituyen las principales ciudades receptoras de migrantes internos, como resultado de sus características urbanas y su diversificación productiva, especialmente en los municipios con industria maquiladora, han servido como incentivos para la atracción de migración (OIM, 2020, pág. 74).

El 'Perfil migratorio de Honduras, 2019', publicado en 2020 por la Organización Internacional para las Migraciones de la ONU, destaca el hecho de que, *“los municipios con mayor saldo migratorio positivo reciente, es decir personas, que han migrado en los últimos 5 años, fueron Villanueva y Choloma”*, incluso, superando a las dos grandes ciudades del país. Este fenómeno tiene relación directa con el desarrollo de la industria de la maquila,

---

<sup>3</sup> 1988, 2001 y 2013



que como se ha mencionó anteriormente, es el principal generador de empleos formales en la región norte (OIM, 2020, pág. 73).

No obstante, el crecimiento poblacional del departamento de Cortés y Yoro se debe también a la expansión de la agroindustria en la zona rural, dentro de lo que destaca la producción de caña de azúcar, palma africana y banano; mientras que en la zona urbana la actividad comercial y los *call centers* que, al integrarse al régimen de las maquilas y tener amplios beneficios fiscales, han crecido aceleradamente.

Pese a que existe una importante oferta de empleo, la demanda de plazas de trabajo continúa siendo aún más grande. Cifras publicadas por la Facultad de Economía de la Universidad Nacional Autónoma de Honduras, señalan que previo al surgimiento de la pandemia originada por la propagación del COVID-19, el 8% de la Población Económicamente Activa (PEA) del departamento de Cortés, se encontraba en condición de desocupación, mientras la de Yoro en un 5% (UNAH, 2019).

Sin embargo, históricamente, tanto en la zona norte y aún más en el interior del país, la principal problemática relacionada con el empleo no es la desocupación, si no, el subempleo, que a partir del año 2010 se disparó, y luego, a raíz de la pandemia y los fenómenos climatológicos Eta e Iota se agravó a niveles alarmantes.

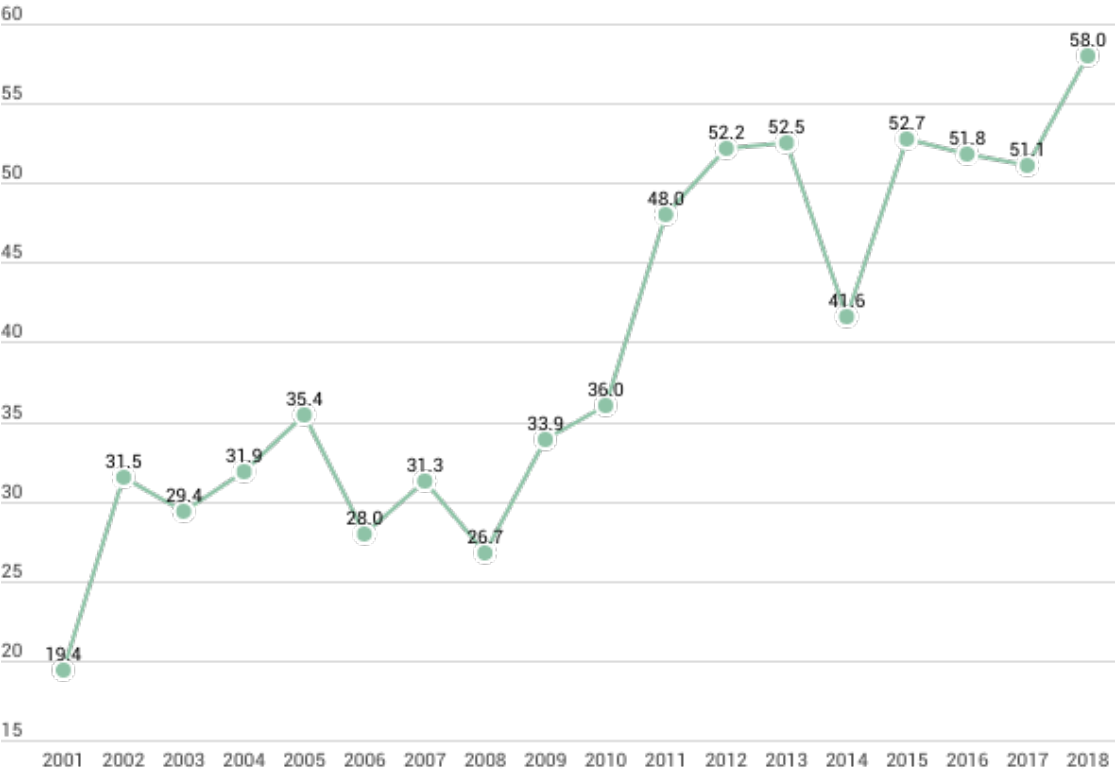
El impacto de esta problemática sanitaria y climatológica en el mercado laboral nacional tiene relación con su configuración y características. La alta incidencia de trabajo informal es un rostro significativo del mercado laboral hondureño, por tanto, el impacto de la crisis no se refleja únicamente en el incremento del desempleo y la informalidad, sino también, en los subempleados, especialmente en el de los ocupados menos calificados y en la economía informal.

Las personas subempleadas son aquellas que trabajan jornadas parciales, pero quieren trabajar en jornada completa (subempleo visible), o quienes trabajan una jornada de trabajo completa, pero sus ingresos son menores al salario mínimo establecido de manera oficial (subempleo invisible).

Entre los años 2009 y 2019, la tasa de subempleo en Honduras tuvo un incremento continuado, generando que más de un millón de personas trabajadoras pasaran a estar en condición de subempleo, llegando a alcanzar el monto total de 2.4 millones de subempleados, lo que suponía el 63% de la PEA (UNAH, 2020) .


En los últimos años se ha observado un incremento importante de la tasa de subempleo visible para las mujeres, pasando de 4.5% en 2001 a 20.8% en 2018, lo que representa un aumento de 16.3 puntos porcentuales, en tanto, la tasa de los hombres aumentó 7.3.

**GRAFICO 3. TASA DE SUBEMPLEO DE MUJERES. HONDURAS, 2001-2018**



Fuente: Creación propia con base en (UNAH, 2020, pág. 64)

Es importante reflexionar esta tendencia, puesto que el aumento de la tasa de subempleo visible en las mujeres comienza a acelerarse a partir del año 2011, alcanzando al 16% de quienes antes estaba en condición de ocupadas, lo que tendría relación directa con la



aplicación del ‘Programa Nacional de Empleo por Horas’ a finales de 2010, mediante el cual se institucionalizó la precarización laboral, en detrimento de las condiciones socioeconómicas de la clase trabajadora.

Por otro lado, la tasa de subempleo invisible de las mujeres aumento de 14.9% a 37.2% para el mismo período, que representa un aumento de 22.3 puntos porcentuales entre 2001 a 2018, y en los hombres aumento en 26.0 puntos porcentuales, pasando de 29.3% en 2001 a 55.9% en 2018.

En los departamentos de Cortés y Yoro, el subempleo visible e invisible a 2017 ascendió a 56% y 59% respectivamente, siendo las personas de Cortés las más afectadas, con un aumento de 40.1% puntos porcentuales entre los años 2012 y 2017, mientras que el de Yoro, aumento en 28.3 puntos (UNAH, 2020).

Es pertinente dedicarles atención a estos indicadores, puesto que constituyen un indicador real de la situación de precarización que enfrenta la clase trabajadora, ya que como se ha evidenciado, más de la mitad de las personas trabajadoras en el país, sin que la zona norte sea una excepción, laboran largas jornadas laborales y reciben un ingreso debajo del salario mínimo y carecen de protección social.

Es claro que tanto la desocupación, como el subempleo genera un deterioro en las condiciones socioeconómicas de las familias trabajadoras del país, además de precarizar aún más las condiciones en las que se desempeñan las personas trabajadoras. Pese a que no hay datos específicos disponibles en materia del mercado laboral de los últimos dos años, es claro que ambos fenómenos se han disparado con la crisis sanitaria y climatológica, generando reducción en los ingresos.

El último reporte del Instituto Nacional de Estadística (INE) de noviembre de 2021, *“detalla que hasta agosto las cifras de pobreza en el país superaron el 70% del 2020, pasando a un 73.6% en once meses de 2021”* (Diario Tiempo, 2021). Del total de pobres, el 53.7% se encuentran en condición de extrema pobreza.

Esta realidad ha significado un aumento nunca antes visto en la migración irregular, ante todo a Estados Unidos de América, España, Italia y México. Cifras de la Secretaría de Relaciones Exteriores y Cooperación Internacional estiman que entre 2015 y 2019 retornaron (de manera obligada) más de 375,000 personas (OIM, 2020, pág. 29), hombres en su mayoría, pero con un crecimiento significativo de mujeres, niños, niñas y adolescentes.

Cortés destaca como principal destino de la población migrante retornada, muestra del alto porcentaje de pobladores y pobladoras del departamento que huyen del país en búsqueda de mejores condiciones para sus familias.

### Violencia e inseguridad

La seguridad ciudadana constituye un derecho con el que se procura proteger el patrimonio de las personas, su integridad personal y su vida, de las condiciones de inseguridad que inciden en el incremento de las víctimas de violencia. Se articula a través de la acción integral del Estado, en contribución con la ciudadanía y otras organizaciones públicas.

Cifras oficiales señalan que, durante el año 2020, existió una reducción general de los hechos violentos y las denuncias registradas por los entes operadores de justicia y autoridades municipales, estos actos comprenden homicidios, delitos sexuales, suicidios, secuestros, violencia intrafamiliar, doméstica, robos y hurtos.

*“Las caídas se concentraron durante el primer semestre del año, influenciadas por las limitaciones a la movilidad debido a las medidas de confinamiento tomadas en respuesta al COVID-19. En paralelo, otras formas de violencia, particularmente la violencia contra las mujeres, han incrementado en el periodo analizado” (ONU, 2020)*

En contraste con lo transcurrido en 2019, en el 2020 se registró una reducción del 14.1% en los homicidios, 576 víctimas menos, esto se tradujo en la tasa de homicidios por cada cien mil habitantes más baja de la última década (37.6), una reducción del 51.5% respecto al 2013, año en el que Honduras fue reconocido como el país más violento del mundo, exceptuando países en guerra.



A pesar de la reducción de la tasa de homicidios, los homicidios en contra de mujeres se incrementaron en los espacios privados, pasaron de ser un 27% del total de homicidios en 2019, a un 35% en 2020.

ONU Mujeres estima que, incluso antes de la pandemia de COVID-19, una de cada tres mujeres sufrió de violencia física o sexual, y los principales victimarios fueron hombres, específicamente sus parejas. Durante la cuarentena, muchos países indicaron el incremento de llamadas de auxilio a líneas de atención de casos de violencia en el hogar.

*“Desde el estallido del COVID-19, la violencia contra las mujeres y las niñas se ha intensificado en países de todo el mundo. Si bien las medidas de bloqueo ayudan a limitar la propagación del virus, las mujeres y las niñas que sufren violencia en el hogar se encuentran cada vez más aisladas de las personas y los recursos que pueden ayudarlas” (ONU Mujeres, 2020).*

Esta situación no fue excepción en Honduras, dado que las denuncias por violencia doméstica e intrafamiliar realizadas vía telefónica al Sistema Nacional de Emergencias 911 se incrementaron a partir de marzo del 2020, en relación directa a la cuarentena, en la que se establecieron medidas de confinamiento.

### **3. VIOLENCIAS CONTRA LAS TRABAJADORAS DE LA MAQUILA HONDUREÑA**

La Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer, reconocida como la ‘Convención de Belem do Pará’ de 1994, conceptualiza la violencia contra la mujer como *“cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado”*. En tanto, la legislación nacional en materia penal: los femicidios, violencia contra la mujer, maltrato familiar, lesiones, violaciones sexuales, agresiones, incesto, estupro, hostigamiento, trata y explotación sexual.

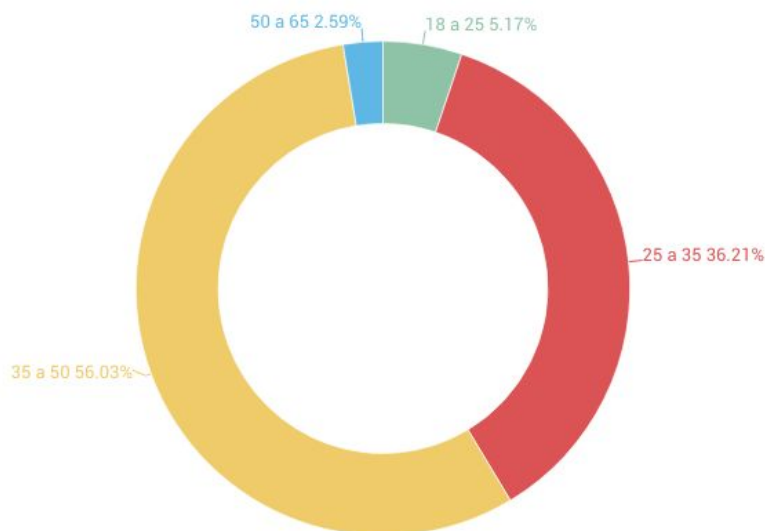
Es necesario evidenciar las violencias que enfrentan las mujeres trabajadoras de la maquila, puesto que, al igual que la violencia que sufren las mujeres en general, se sustenta en relaciones desiguales de poder en relación con los hombres. Este fenómeno,

sumado a riesgos específicos, diversas formas de discriminación y exclusión, se traduce en un alto grado de vulnerabilidad.

### 3.1 Violencias en el centro de trabajo

El desarrollo de este apartado se sustenta en la información recolectada a través de la aplicación de una encuesta en el mes de noviembre de 2021, a un grupo aleatorio de 116 mujeres trabajadoras de la maquila, residentes en los departamentos de Cortés y Yoro.

**GRAFICO 4. TRABAJADORAS ENCUESTADAS POR RANGO DE EDAD**



Fuente: Creación propia con base en encuestas realizadas a trabajadoras de la maquila del norte de Honduras. Noviembre, 2021.

#### Discriminación y barreras de acceso al mercado laboral

Las parejas constituyen una de las principales barreras que enfrentan algunas mujeres para acceder a un puesto de trabajo, lo hacen utilizando falsos argumentos para que se mantenga en el ámbito privado, apelando al rol históricamente impuesto a las mujeres

sobre las labores del hogar y el cuidado de los niños y las niñas, y utilizando diversas formas de chantaje emocional.

Otra barrera que constituye una forma de exclusión y discriminación para las mujeres, es la obligatoriedad de realizarse pruebas de VIH y embarazo como requisito para optar a un puesto de trabajo en determinadas empresas. La abogada María Elena Sabillón, asesora del movimiento sindical considera que *“si bien se ha avanzado en la eliminación de este tipo de requisitos, existen algunas pocas empresas que lo siguen realizando, lo que plantea el desafío a la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social para eliminar estas malas prácticas que violentan los derechos de las mujeres trabajadoras”*.

Trabajadoras consultadas a través de entrevista señalaron que, de las empresas maquiladoras ubicadas en el norte del país, solo tienen conocimiento de una empresa que persiste en la exigencia de estas pruebas: *Honduras Electrical Distribution (antes kiungshinlear)*, pero que no descartan que se realicen en otras empresas no sindicalizadas.

Este caso fue documentado por el movimiento sindical y al respecto corre un proceso administrativo para sancionar estas acciones que, a todas luces constituyen un caso de discriminación.

Además, las trabajadoras encuestadas consideran que la discriminación es la segunda forma de violencia más recurrente en contra de las trabajadoras de la maquila, y el 38% aseguran haber sido víctimas directas de este tipo de acciones al interior del centro de trabajo.

### Hostigamiento

El 71% confirmó que el hostigamiento laboral representa la principal forma de violencia que enfrentan, y el 61% confesó haber sido víctimas en algún momento de laborar en la maquila textil.

Este flagelo es definido en el Convenio 155 de la OIT sobre seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo, como la *“la acción verbal o psicológica de índole*

*sistemática, repetida o persistente por la que, en el lugar de trabajo o en conexión con el trabajo, un grupo de personas hiere a una víctima, la humilla, ofende o amedrenta”.*

El hostigamiento y el acoso son a la vez manifestaciones de la discriminación, y según las personas consultadas, en la gran mayor parte de los casos, esta forma de violencia se ejerce de manera vertical - descendente, es decir, de superiores a inferiores, en la jerarquía de la empresa.

Pero el hostigamiento también guarda relación con el hecho de estar sindicalizadas, y es que el ocupar un cargo directivo en el sindicato en muchas oportunidades representa una barrera para poder ascender a puestos de mayor jerarquía y mayor ingreso. En ocasiones, la presión es tal que se ven en la obligación de hacerse a un lado de la organización. Otras manifestaciones de hostigamiento que enfrentan las mujeres son:

- a) Aislamiento de las líneas de producción
- b) Aumento de metas de producción
- c) Cambio de horario de receso (antes o después del de la mayoría)
- d) Denegación de permisos médicos
- e) Indiferencia
- f) Cambio de puestos para evitar generen bono de producción
- g) Cambio de jornada de trabajo

### Acoso sexual

La OIT define el acoso sexual como el *“comportamiento en función del sexo, de carácter desagradable y ofensivo para la persona que lo sufre. Para que se trate de acoso sexual es necesaria la confluencia de ambos aspectos negativos: no deseado y ofensivo”* (OIT).

La Convención para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las Mujeres (CEDAW), en la Recomendación General n°19, lo define como un:

*“Comportamiento de tono sexual tal como contactos físicos e insinuaciones, observaciones de tipo sexual, exhibición de pornografía y exigencias sexuales, verbales o de hecho. Este tipo de conducta puede ser humillante y puede constituir un problema de salud y de seguridad; es discriminatoria cuando la mujer tiene motivos suficientes para creer que su negativa podría causarle problemas en el trabajo, en la contratación o el ascenso inclusive, o cuando crea un medio de trabajo hostil”*


En ambas definiciones se deja entrever que esta forma de violencia constituye una manifestación de la discriminación de género, y una forma específica de violencia contra las mujeres. Las trabajadoras consideran que si bien, tanto hombres y mujeres pueden ser víctimas de este tipo de agresiones, la gran parte de los casos son contra mujeres, y a diferencia del hostigamiento, esta se realiza de manera vertical y horizontal, es decir, en ocasiones se ejerce entre pares, y a veces de parte de superiores.

El 21% de las trabajadoras encuestadas consideran que el acoso sexual constituye una de las principales formas de violencia que sufren en el mundo del trabajo; incluso, una de cada diez confesó haber sido víctima de este tipo de agresiones en algún momento de su trayectoria laboral en la maquila.

En general, los acosadores se manifiestan a través de las siguientes actitudes:

- a) Coacción sexual: a través de la insinuación y/o el chantaje para obligar a un contacto sexual. Se realiza durante las entrevistas de trabajo, procesos de reclutamiento o de ascenso laboral;
- b) Contacto físico no deseado: realiza acciones de naturaleza sexual sin el consentimiento de la otra persona;
- c) Comentarios inapropiados: realizan comentarios de carácter sexual con el fin de insinuar interés sexual sobre la otra persona;
- d) Envío de material audiovisual sexual

Es necesario que los sindicatos, con el acompañamiento de sus organizaciones aliadas, continúen haciendo hincapié en el trabajo por erradicar estas formas de violencia de género en el mundo del trabajo, y es que, en muchas ocasiones, las víctimas tienden a evitar hablar



sobre los hechos que han sufrido, ya sea por vergüenza o por temor a ser perseguidas laboralmente; de igual manera, tampoco se denuncia, ya sea por temor a enfrentar las críticas de sus mismos compañeros o compañeras, por el desconocimiento de derechos, desconfianza en los canales de denuncia o temor de no poder comprobar el hecho.

### Agresiones sexuales

El acoso son requerimientos de carácter sexual realizados a través del lenguaje verbal, escrito o contactos físicos inapropiados, en cambio, las agresiones sexuales van aún más allá, se trata de la pretensión de acceder al cuerpo de la víctima para una acción claramente sexual, con la característica de ser violento y sin consentimiento mutuo. No se debe caer en el error de limitar las agresiones sexuales a los actos que incluyen la penetración, que si bien, es la forma más grave, no es la única.

El nuevo Código Penal tipifica como delitos la libertad e indemnidad sexual contra mujeres, niñas y niños, la violación, otras agresiones sexuales, incesto, estupro y hostigamiento sexual; sin embargo, el mismo Código permite a los agresores tomar salidas alternas a la prisión, la posibilidad de pagar sus penas con trabajo comunitario o conmutar las mismas, ofrece igualmente el beneficio del perdón. Esta situación es realmente penosa y preocupante, puesto que la violencia contra las mujeres constituye una antesala al femicidio.

La gravedad del acoso y agresiones sexuales no deviene de la cantidad de repetición de los hechos, es decir, de la cantidad total de casos, si no, del alto impacto que genera en las víctimas. Sin importar que la agresión se haya suscitado recientemente o no, puede afectar el diario vivir de las víctimas, y es importante ser consciente que cada una de ellas reacciona de manera única.

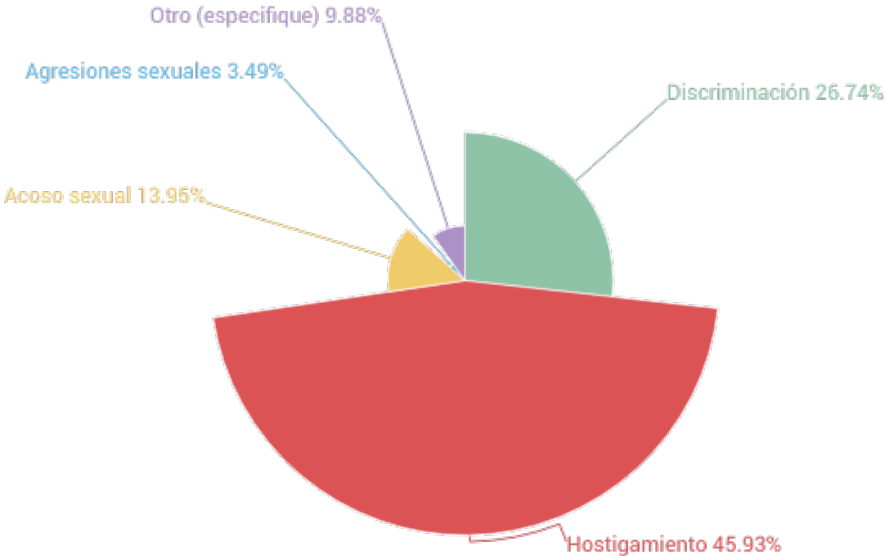
Las reacciones pueden incluir desde trastorno de estrés postraumático, trastornos alimentarios, ansiedad y depresión; además, pueden generar sentimientos de vergüenza, culpa, temor, aislamiento y conmoción.

Los testimonios tomados para el desarrollo de este apartado, apuntan a que las agresiones sexuales más convencionales son:

- a) Tocar partes de sus cuerpos con intenciones sexuales
- b) Violaciones sexuales
- c) Mensajes obscenos a través de redes sociales

Se presentan a continuación una serie de representaciones graficas de la percepción que tienen las trabajadoras de la maquila respecto a la violencia de género en el mundo del trabajo.

**GRAFICO 5. PERCEPCIÓN SOBRE LAS FORMAS DE VIOLENCIA CON BASE EN GENERO EN LAS MAQUILAS DEL NORTE DE HONDURAS, 2021.**



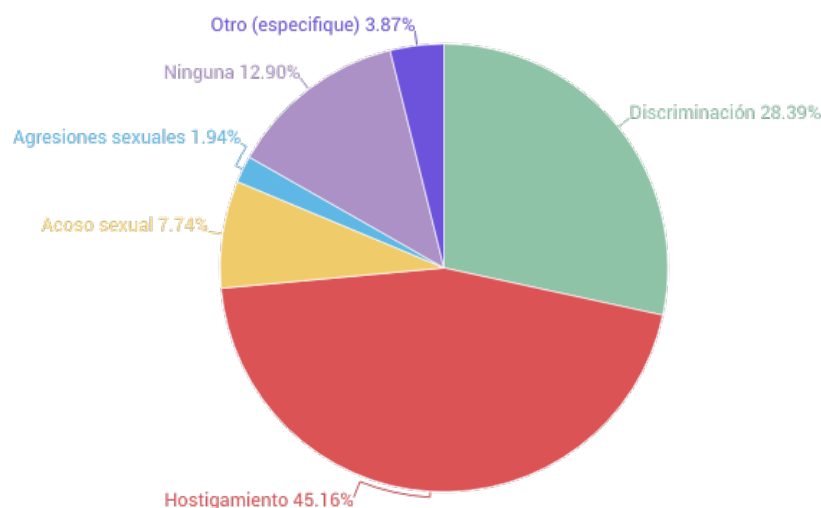
Fuente: Creación propia con base en encuestas realizadas a trabajadoras de la maquila del norte de Honduras. Noviembre, 2021.

De la gráfica se puede concluir que la principal forma de violencia que enfrentan es el hostigamiento, manifestado de diversas maneras, a veces con base en género y en otras

como consecuencia de estar organizadas; en segundo lugar, la discriminación, seguido del acoso y las agresiones sexuales.

En el caso de la categoría ‘otros’, se especificaron casos que están relacionados con el hostigamiento, como, por ejemplo, “*hostigamiento hasta hacer que renuncia la operaria*”, “*humillación, denegación de permisos y de atención en la clínica*”, “*incremento de metas de producción*” y “*hostigamiento psicológico a las personas con enfermedades base*”, en alusión a aquellas compañeras que no podían presentarse a laborar durante los primeros meses de cuarentena por situaciones medicas adversas.

**GRAFICO 6. FORMAS DE VIOLENCIA CON BASE EN GENERO EN LAS MAQUILAS DEL NORTE DE HONDURAS, 2021.**



Fuente: Creación propia con base en encuestas realizadas a trabajadoras de la maquila del norte de Honduras. Noviembre, 2021.

Por otro lado, el gráfico 6, hace alusión a las formas de violencia a las que las 116 trabajadoras encuestadas se han tenido que enfrentar al interior de sus centros de trabajo. Es pertinente mencionar que este gráfico está en consonancia con el anterior, lo que demuestra que el hostigamiento y la discriminación son las formas más reiterativas de violencia, y que el acoso y las agresiones sexuales continúan siendo grandes retos por

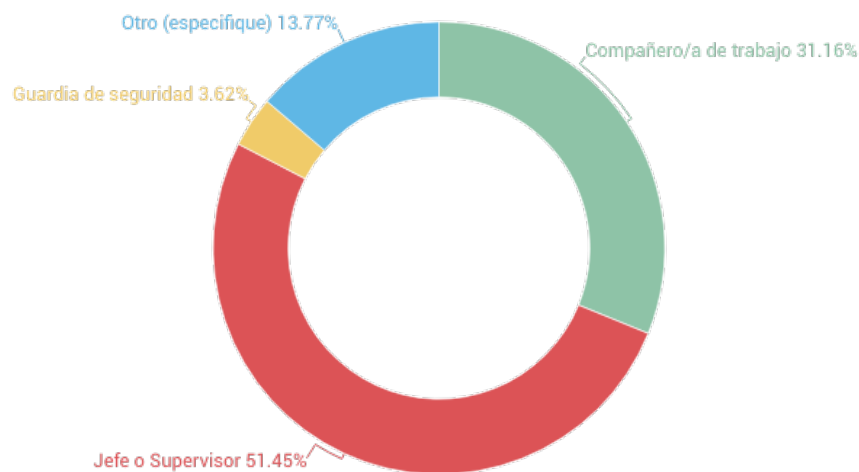


superar, no solo para el sector empleador, sino también para el sector trabajador y el Estado mismo.

### Acerca de los agresores


Las agresiones en la mayor parte de los casos fueron llevadas a cabo por jefes o superiores (violencia vertical descendente), que en la mayor parte de ocasiones son supervisores y personal de recursos humanos; en segundo lugar, los mismos compañeros de trabajo, es decir, formas de violencia ejercidas de forma vertical y en tercer lugar, los guardias de seguridad.

**GRAFICO 7. PRINCIPALES AGRESORES EN CASOS DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES TRABAJADORAS DE LA MAQUILA DEL NORTE DE HONDURAS, 2021**



Fuente: Creación propia con base en encuestas realizadas a trabajadoras de la maquila del norte de Honduras. Noviembre, 2021

Es pertinente aclarar que, si bien, la categoría ‘otro’ se encuentra estadísticamente en la tercera posición, al momento de especificar los victimarios respondieron: “gerencia”, “médico”, “jefes de área”, “recursos humanos”, “coordinadores de producción”, que son



empleados que tienen una jerarquía superior, por lo cual, el porcentaje de otros (17.6%) debe considerarse como parte de la categoría ‘jefe o superior’ (51.45%).

### **3.2 Violencias al interior de las organizaciones sindicales**

Durante más de una década, las organizaciones sindicales han desarrollado diferentes acciones orientadas a la concientización respecto a la inequidad y contrarrestar la violencia de género. No obstante, la violencia contra las mujeres es un flagelo que enfrentan a lo largo de la vida, lo que se denomina el ‘continuum de la violencia’ y que refiere a *“una inercia y continuidad de la violencia en la vida de las mujeres, donde sus historias parecen transcurrir en un continuo donde la norma y la constante es la violencia en su contra, siempre y en todo lugar”* (PNUD, 2021).

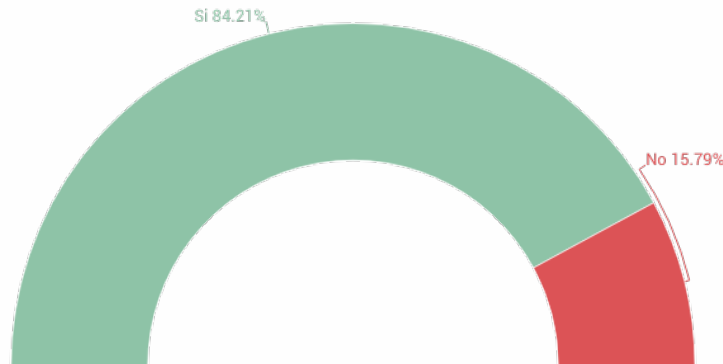
Las organizaciones, de cualquier índole, tienen la responsabilidad de intervenir cuando se ejercen violencias en su interior, de igual forma, tienen que elaborar programas de prevención y de actuación ante este tipo de hechos que deterioran la calidad de vida de las víctimas.

#### Participación de la mujer en espacios sindicales

De cada 10 mujeres encuestadas, 8 forman parte de una organización sindical. Durante la última década, se ha incrementado notablemente la participación de las mujeres en espacios de toma de decisiones al interior del movimiento sindical, y sobresaliendo el caso de las organizaciones sindicales de la maquila.

La FESITRATEMASH, por ejemplo, reporta que, en 10 de sus 25 organizaciones sindicales afiliadas, nuevas mujeres han asumido puestos de liderazgo en los últimos 6 meses. Este espacio está dirigido actualmente por Sandra Quiroz, una lideresa, que además de ser presidenta de su organización, ha tenido una amplia trayectoria por la reivindicación de derechos.

## GRAFICO 8. LAS MUJERES ¿PARTICIPAN EN IGUALDAD DE CONDICIONES EN LOS SINDICATOS?

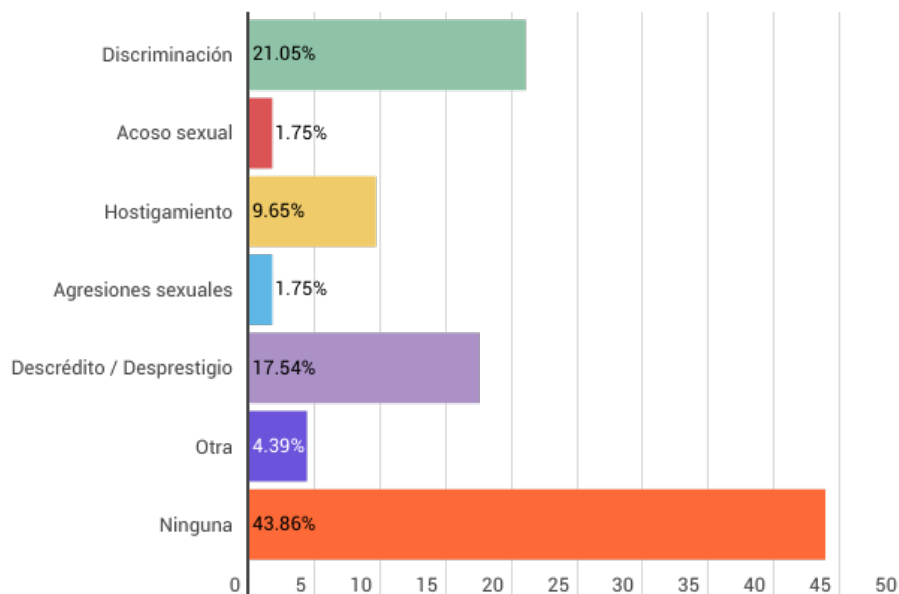


Fuente: Creación propia con base en encuestas realizadas a trabajadoras de la maquila del norte de Honduras. Noviembre, 2021

El gráfico anterior explica que 8 de cada 10 mujeres encuestadas, consideran que participan en sus organizaciones sindicales en iguales condiciones respecto a los hombres; no obstante, durante el desarrollo de las entrevistas, hicieron hincapié en la obligación de subrayar y evidenciar la doble, e incluso triple jornada que desarrollan la mayor parte de mujeres, puesto que además de tener responsabilidades laborales, también cumple con funciones de cuidado del hogar, derivadas de los roles de género históricamente impuestos, sumado a las responsabilidades asumidas cuando se ostenta un cargo de dirección o de coordinación sindical.

Por otro lado, consultadas acerca de formas de violencia que enfrentan al interior de las organizaciones sindicales de la maquila, el 43.86% consideró que no se ejercen violencias con base en género de ningún tipo, luego, el 21% considera la discriminación como la principal manifestación de violencia que llegan a ejecutarse, seguido del descrédito o desprestigio (17.54%), hostigamiento (9.65%), el acoso y las agresiones sexuales (1.75% cada una).

## GRAFICO 7. FORMAS DE VIOLENCIA QUE ENFRENTAN LAS MUJERES AL INTERIOR DE LOS SINDICATOS



Fuente: Creación propia con base en encuestas realizadas a trabajadoras de la maquila del norte de Honduras. Noviembre, 2021

### Acciones sindicales para contrarrestar la violencia de género

Anteriormente, se hacía referencia a la responsabilidad que tienen las organizaciones sindicales en elaborar programas de prevención y protocolos de actuación para abordar la violencia de género. En este apartado se detallarán algunas de las acciones que las organizaciones sindicales de la maquila hondureña, han ejecutado para contrarrestar este flagelo en el mundo del trabajo:

- a) Formación (hombres y mujeres) sobre temas relacionados con la violencia de género. Diferentes organizaciones aliadas del movimiento sindical han venido apoyando logísticamente el desarrollo de encuentros de reflexión y formación relacionados con el tema. En el caso particular de los hombres, resaltan algunas jornadas de reflexión acerca de las formas en que ellos ejercen su masculinidad y


- que cambios actitudinales se pueden tomar para evitar ser promotores y repetidores de la violencia.
- b) Foros sobre violencia y acoso en el trabajo. Durante los últimos 4 años, se han desarrollado diversos encuentros de mujeres sindicalistas de la maquila, con el que se ha pretendido multiplicar sus voces de reclamo y exigir particularmente la ampliación de la participación de las mujeres en los espacios de toma de decisión.
  - c) Campañas públicas. Tanto los foros, como las otras jornadas de formación, han servido además para posicionar el Convenio 190 sobre violencia y acoso en el mundo del trabajo. Durante los años 2017 a 2019, las sindicalistas de la maquila realizaron acciones públicas y privadas para motivar al Estado de Honduras apoyar la aprobación del Convenio; luego, con su adopción, continúan realizando acciones para exigir en esta ocasión la ratificación del Convenio.
  - d) Diplomados específicos para mujeres para desarrollar competencias relacionadas con la defensa y promoción de derechos laborales y de mujeres, además del liderazgo y la promoción de ampliar su participación en los espacios organizativos de toma de decisión;
  - e) Acompañamiento a víctimas de violencia de género para la interposición de denuncias;
  - f) Incorporación de una perspectiva de género en la redacción de estatutos sindicales, promoviendo reformas para garantizar mejores condiciones de equidad;
  - g) Incorporación de perspectiva de género en procesos de negociación colectiva

### **3.3 Violencia en los hogares**

*“La violencia intrafamiliar, violencia familiar o violencia doméstica, son términos utilizados para referirse a la violencia ejercida en el terreno de la convivencia familiar o asimilada por parte de uno de los miembros contra otros, contra algunos de los demás o contra todos ellos.*

*Comprende todos aquellos actos violentos desde el empleo de la fuerza física hasta el hostigamiento, acoso o la intimidación que se produce en el seno de un hogar y que perpetra por los menos un miembro de la familia contra algún otro familiar”.*

(Ministerio  
Público, 2015)



Tanto la violencia intrafamiliar como la violencia doméstica incluye conductas asociadas a situaciones de ejercicio desigual de poder, que se manifiesta a través del uso de la violencia física, psicológica, patrimonial y/o económica y sexual.

Datos del Observatorio de Derechos Humanos de las Mujeres (CDM, 2021), señalan que, de enero al 15 de noviembre de 2021 se han interpuesto 38,998 denuncias de violencia doméstica ante el Sistema de Emergencia 911, de las cuales, el 13% corresponden al departamento de Cortés, lo que le posiciona como el segundo departamento con la mayor cantidad de casos, superado solamente por Francisco Morazán con el 19%<sup>4</sup>.

Por violencia doméstica se entiende cualquier tipo de agresión física, psicológica, sexual, patrimonial y/o económica realizada contra una mujer por parte del cónyuge, ex cónyuge, compañero de hogar, ex compañero de hogar, novio, ex novio o cualquier relación a fin a una pareja, ya sea que se viva o no bajo el mismo techo con esa persona (CDM, 2015).


Como se refirió en el documento, la cuarentena impuesta a raíz de la pandemia de COVID-19 generó un incremento en los reportes y denuncias de casos de violencia doméstica e intrafamiliar. Para algunas mujeres, el encierro significó angustia y dolor, porque algunas además de ver reducidos sus ingresos por la suspensión de contratos de trabajo, tenían que enfrentar la violencia al interior del seno familiar.

Pese a reconocer que como trabajadoras de la maquila enfrentan el mismo riesgo de sufrir violencia doméstica y/o intrafamiliar que el resto de mujeres en el país, destacaron que ellas al tener un empleo formal y tener un ingreso, mínimo asegurado, les brinda cierta ventaja puesto que tienen un mayor grado de autonomía y tienen la posibilidad de alejarse de sus agresores. *“El problema está cuando no se denuncia o cuando las mujeres por amor o los hijos perdonan a sus maridos y siguen aguantando”*<sup>5</sup>.

---

<sup>4</sup> Datos netos de violencia doméstica de Cortés y Francisco Morazán: 6582 y 9694 respectivamente

<sup>5</sup> Fragmento entrevista realizada 25 de noviembre de 2021



Por violencia intrafamiliar se entiende toda acción (u omisión) que conlleve maltrato físico, psicológico o sexual ejecutado por un miembro de la familia en contra de la mujer o demás integrantes del núcleo familiar.

Se reconoce que tanto la violencia domestica como la violencia que sufren algunas mujeres trabajadoras de la maquila, se suma a las demás formas de discriminación y acoso que sufren por su participación en sus sindicatos. Así como la mayor parte de mujeres tienen una doble jornada de trabajo, algunas también tienen una doble o triple vulnerabilidad a ser víctimas de violencia en el lugar de trabajo, en los espacios públicos y en el hogar, por el simple hecho de ser mujeres.

Entre otras cosas, destacan el hecho de que al estar afiliada a una organización sindical tienen mayor acceso a capacitación sobre el tema y a apoyo a quienes resultan víctimas. Incluso, la misma Asociación Hondureña de Maquiladores ha patrocinado capacitaciones sobre violencia domestica e intrafamiliar para sus empleadas en algunas de sus empresas, y se distribuye material informativo acerca de cómo identificar las formas de violencia y los mecanismos de denuncia (ante el 911, el Ministerio Público y la Policía Nacional).

Aunque de igual manera, reflexionan acerca de que, el hecho de que algunas trabajadoras inviertan tiempo fuera del trabajo en actividades sindicales, genera también focos de tensión con sus parejas de hogar, que después pueden llegar a traducirse en agresiones, ya sea por celos o por netamente ejercer control sobre la vida de sus compañeras.

El Convenio 190 de la OIT viene acompañado de una recomendación complementaria, que ofrece instrucciones acerca de su aplicación: la Recomendación 206 sobre la violencia y el acoso. Este instrumento propone las siguientes recomendaciones destinadas a disminuir el impacto de la violencia doméstica en el mundo del trabajo:

- Licencia laboral para las víctimas (para interponer denuncias, asistir a audiencias judiciales, o buscar asistencia médica o psicosocial);
- Modalidades de trabajo flexibles y protección para las víctimas
- Inclusión de la violencia doméstica en la evaluación de los riesgos en el lugar de trabajo.

### 3.4 Violencia en las comunidades

Parte de las novedades del Convenio 190 es que urge a la protección de las personas normalmente excluidas de las protecciones laborales, incluidas aquellas con contratos de trabajo no convencionales y en la economía informal. También, considera las formas cambiantes en que el trabajo se realiza en la actualidad, abarcando no sólo el lugar de trabajo, sino toda la violencia de género vinculada al trabajo, incluidos los hogares (cuando el trabajo se lleva a cabo allí), las giras de trabajo, jornadas de capacitación laboral y el viaje diario hacia y desde el trabajo.

#### Acoso sexual callejero

La forma de violencia de género más recurrente que sufren las trabajadoras en sus comunidades es el acoso sexual callejero, ya sea al interior de las unidades de transporte o mientras se desplazan de la estación de bus hacia su vivienda, o viceversa.

Las calles no son espacios seguros para las mujeres, todo lo contrario. Una de las trabajadoras entrevistadas confesó no sentir seguridad al transitar por las calles de la comunidad, ya que *“anteriormente, donde yo vivía sufrí un intento de violación. Por la inseguridad que hay en el país, me siento insegura. Y en el trabajo, he sufrido acoso y amenazas por ser parte del sindicato<sup>6</sup>”*

Otra trabajadora, en respuesta a la pregunta ¿ha sufrido algún tipo de violencia sexual en su comunidad o en el transporte público? Respondió: *“Fui violada por pandilleros,*

---

<sup>6</sup> Fragmento entrevista realizada 25 de noviembre de 2021



*quedé embarazada y aborté, lo cual fue doloroso. Y por ser voluptuosa, recibo acoso constantemente”<sup>7</sup>.*

### Asaltos

Las empresas sindicalizadas en su mayoría cuentan con servicio de transporte privado para su personal, lo que representa un factor que disminuye la vulnerabilidad de las trabajadoras ante robos y asaltos en espacios públicos.

Sin embargo, las trabajadoras enfrentan riesgos durante el trayecto de la estación de buses hacia el hogar, las expone no solo al acoso sexual, sino también a ser víctimas de asaltos y/o sufrir agresiones físicas derivadas.

De igual forma, las personas trabajadoras del 86% de empresas de maquila que no están sindicalizadas, enfrentan estos mismos riesgos, sumado a la posibilidad de ser víctimas mientras se movilizan a bordo de las unidades de transporte público.

### Prestamos irregulares


En septiembre de 2021, un diario de circulación nacional narraba una nota en que se informa de la detención de una banda de ‘prestamistas’, tras una investigación de la Unidad Antisecuestro de la Policía Nacional.

*“El modo de operación era prestar dinero a altos intereses a la clase trabajadora del municipio de Choloma, principalmente a los operarios de maquila. Cuando las personas eran alcanzadas por los altos cobros y no podían pagar, decidían secuestrarlos (...) Una vez raptados, exigían a los parientes de sus víctimas títulos de propiedad y vehículos, para dejarlos en libertad. En caso de no pagar y entregar sus bienes, los mataban” (HRN, 2021).*

Los prestamistas representan un actor con poder al interior de las maquilas, en muchas ocasiones se aprovechan del endeudamiento de las trabajadoras para acosarles y hacer

---

<sup>7</sup> Fragmento entrevista realizada 25 de noviembre de 2021



cobros excesivos. *“La razón es que los prestamistas a veces uno les paga, pero le cobran demás”*<sup>8</sup>.

Un documento facilitado por la Red contra la Violencia Antisindical narra la injerencia que una pareja de prestamistas tuvo en una asamblea de un sindicato de maquila (dirigido por una mujer en ese momento) en el que se elegía la nueva junta directiva<sup>9</sup>. Según el reporte, los prestamistas amenazaban a algunos trabajadores para que votaran en contra de la reelección de la presidenta.

Hay que apuntar que la mayoría de estos, al momento de efectuar los préstamos, le decomisan las tarjetas de débito con la que las trabajadoras retiran el dinero de su salario a través de cajeros automáticos. Los prestamistas retiran el salario en un cajero automático, toman la cantidad respectiva de la cuota del préstamo y le dan el sobrante a la titular de la deuda.

---

<sup>8</sup> Fragmento entrevista realizada 25 de noviembre de 2021

<sup>9</sup> Desarrollada en octubre, 2019.

## CONCLUSIONES

Con sus más de 300 empresas, la industria de la Maquila representa la principal fuente de empleo formal del sector norte del país, ante todo, para los departamentos de Cortés y Yoro. Esta es la razón por la que la migración interna hacia los municipios de Villanueva y Choloma se ha incrementado en la última década, superando incluso a Tegucigalpa y San Pedro Sula.


Si bien, la oferta laboral aumentó con el desarrollo de la industria, la demanda de puestos de trabajo sigue siendo superior, lo que genera que muchas trabajadoras estén en condición de subempleo o desempleo, y se generen las condiciones necesarias para buscar otras alternativas de supervivencia, entre ellas, la migración irregular.

Precisamente, el subempleo es el principal problema laboral que enfrentan las mujeres trabajadoras de los departamentos de Cortés y Yoro. Entre el período 2001 a 2018, las estadísticas señalan un aumento en la tasa de subempleo visible para las mujeres (por insuficiencia de horas), incrementándose de 4.5% en 2001 a 20.8% en 2018, lo que representa un aumento de 16.3 puntos porcentuales, en tanto, la tasa de los hombres aumentó en 7.3.

La aplicación del ‘Programa Nacional de Empleo por Horas’ a finales de 2010, sirvió como combustible para acelerar este aumento, ya que, a partir del año 2011, el 16% de trabajadoras en condición de ocupadas, pasaron a ser subempleadas.

De igual forma, el subempleo invisible (por insuficiencia de ingreso) de las trabajadoras aumentó de 14.9% en 2011 a 37.2% en 2018, lo que significa un aumento de 22.3 puntos porcentuales.

Respecto a la participación laboral de la mujer en la industria, se explica como en su pleno auge (1993), 8 de cada 10 personas eran trabajadoras mujeres, no obstante, paulatinamente la relación se fue modificando, al grado que, en 2020, solamente 4 de cada



10 son mujeres. Esta situación se debe en parte a la discriminación laboral de las mujeres, que deviene del interés mezquino de las empresas por ‘ahorrarse’ los costos derivados del cumplimiento de los derechos diferenciados que tienen las mujeres por embarazo y lactancia.

A estas formas estructurales de la violencia, se suman las que sufren al interior de los centros de trabajo, siendo la discriminación la más recurrente, seguido del hostigamiento laboral y en menor grado, el acoso y las agresiones sexuales.


Se confirma que la gran mayoría de mujeres trabajadoras han sido víctimas de violencia con base en género en algún momento de su trayectoria laboral en la industria, siendo en su gran mayoría los jefes u otros superiores los principales agresores, seguido de sus mismos compañeros de trabajo. Destaca al respecto el bajo nivel de denuncia, lo que se debe al menos a dos aspectos fundamentales: temor a ser despedidas y desconfianza en los mecanismos de denuncia.

Por otro lado, 8 de cada 10 sienten que, al interior de las organizaciones sindicales, participan en igualdad de condiciones que los hombres, a pesar que expresaron durante las entrevistas que ellas realizan una doble jornada de trabajo, como consecuencia de la imposición de roles de género, lo que les complica aún más la posibilidad de activar con mayor libertad en sus organizaciones.

Es importante destacar también, que su activismo sindical les genera una doble vulnerabilidad, puesto que además de ser víctimas de violencia por el simple hecho de ser mujeres, resultan también víctimas por defender derechos laborales.

En tanto, el 44% considera que la violencia de género no es recurrente al interior de los sindicatos de la maquila, pero confirman que aún persisten actos de discriminación, descredito y hostigamiento de parte de los sindicalistas hombres.

Sumado a estas, las trabajadoras enfrentan otras formas de violencia en sus comunidades, de las cuales muchas son sufridas en el trayecto del hogar a los centros de trabajo y




viceversa. El riesgo disminuye un poco para aquellas trabajadoras que laboran en empresas sindicalizadas, puesto que, en su mayoría, cuentan con servicio de transporte exclusivo; sin embargo, fuera de las unidades de transporte enfrentan otras maneras de violencia, principalmente el acoso sexual, seguido de los robos y los asaltos.

De igual forma, muchas trabajadoras sufren de violencia doméstica y violencia intrafamiliar en sus hogares. Al respecto, ha existido un aparente interés de parte de empresas y las organizaciones sindicales para prevenir estas formas de violencia machista y motivar a las víctimas a denunciar.

Finalmente, la lucha por la ratificación del Convenio 190 de la OIT sobre violencia y acoso en el mundo del trabajo, ha generado espacios de reflexión y acción en los sindicatos, con relación con la violencia de género. Es importante mencionar que, entre otras cosas, los sindicatos han avanzado en la inclusión de cláusulas con perspectiva de género en sus procesos de negociación colectiva, y reformas a sus estatutos con la intención de crear organizaciones más democráticas e inclusivas.

## BIBLIOGRAFÍA

- AHM. (s.f.). Obtenido de Historia de la industria de la manufactura en Honduras: [http://www.ahm-honduras.com/?page\\_id=1843](http://www.ahm-honduras.com/?page_id=1843)
- América Economía. (2013). Obtenido de Comercio entre Honduras y EE.UU. aumentó 56,5% con el CAFTA: <https://www.americaeconomia.com/economia-mercados/comercio/comercio-entre-honduras-y-eeuu-aumento-565-con-el-cafta>
- CDM. (2015). Obtenido de ¿Qué es la violencia domestica contra la mujer): <http://derechosdelamujer.org/wp-content/uploads/2016/02/2-violencia-domestica.pdf>
- CDM. (25 de noviembre de 2021). Obtenido de Observatorio de Derechos Humanos de las Mujeres : [https://derechosdelamujer.org/project/monitoreo\\_2021/](https://derechosdelamujer.org/project/monitoreo_2021/)
- Diario Tiempo. (9 de noviembre de 2021). Obtenido de 73.6% de los hogares hondureños viven en pobreza, revela informe: <https://tiempo.hn/pobreza-en-honduras-2021-736-informe-ine/>
- EMIH. (2018). *La violencia laboral como un riesgo ocupacional*. Tegucigalpa.
- HRN. (1 de septiembre de 2021). Obtenido de Caen prestamistas que secuestraban a clientes para exigir pago en Choloma, mira cómo opera esta banda: <https://www.radiohrn.hn/sucesos-choloma-cortes-honduras-captura-hombre-banda-los-prestamistas>
- INE. (2020). *Honduras: Proyecciones de población por departamento 2013-2020*. Tegucigalpa.
- Iniciativa Regional para la Responsabilidad Social y el Trabajo. (2007). *Un golpe más: los efectos del fin del Acuerdo Multifibras en Centro América y República Dominicana*. Managua.
- López, A., & Castillo, N. (mayo de 2002). *Instituto de Investigaciones Económicas y Sociales*. Obtenido de El empleo en la Maquila: mitos y realidades: <http://genero.bvsalud.org/dol/docsonline/8/2/228-3.pdf>
- Ministerio Público. (2015). *Medicina forense*. Obtenido de Violencia intrafamiliar: <https://www.mp.hn/Forense/inicio/violencia-intrafamiliar/>
- OIM. (2020). *Perfil migratorio de Honduras, 2019*. Ginebra.
- OIT. (s.f.). Obtenido de Género, salud y seguridad en el trabajo: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san\\_jose/documents/publication/wcms\\_227404.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_227404.pdf)
- ONU. (2020). *Análisis sobre la situación de la violencia y seguridad ciudadana en Honduras durante 2020*. Tegucigalpa.
- ONU Mujeres. (2020). *La pandemia en la sombra: violencia contra las mujeres durante el confinamiento*. Obtenido de <https://www.unwomen.org/es/news/in-focus/in-focus-gender-equality-in-covid-19-response/violence-against-women-during-covid-19>



PNUD. (4 de junio de 2021). Obtenido de Violencia contra las mujeres a lo largo de la vida en Honduras, 2020:  
<https://www.hn.undp.org/content/honduras/es/home/presscenter/articles/2021/analisis-de-violencia-contra-las-mujeres-en-honduras-2020.html>

UNAH. (2019). *Situación del empleo en Honduras*. Tegucigalpa.

UNAH. (2020). *El Subempleo: una alternativa laboral para paliar la situación socioeconómica y una contradicción con el desarrollo socioeconómico de Honduras*. Tegucigalpa.



*CENTRO  
DE DERECHOS  
DE MUJERES  
(CDM)*