

IGUALDAD DE GÉNERO

Sara DOMÍNGUEZ MORIONES

INSERCIÓN DE LAS MUJERES EN EL MUNDO LABORAL E IGUALDAD DE GÉNERO

TFG/*GBL* 2014

upna
Universidad
Pública de Navarra
Nafarroako
Unibertsitate Publikoa

Facultad de Ciencias Humanas y Sociales
Giza eta Gizarte Zientzien Fakultatea

Grado en Trabajo Social

Grado en Trabajo Social

Trabajo Fin de Grado
Gradu Bukaerako Lana

***INSERCIÓN DE LAS MUJERES EN EL
MUNDO LABORAL E IGUALDAD DE
GÉNERO***

Sara DOMÍNGUEZ MORIONES

**FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y SOCIALES
GIZA ETA GIZARTE ZIENTZIEN FAKULTATEA**

UNIVERSIDAD PÚBLICA DE NAVARRA
NAFARROAKO UNIBERTSITATE PUBLIKOA

Estudiante / Ikaslea

Sara DOMÍNGUEZ MORIONES

Título / Izenburua

Inserción de las mujeres en el mundo laboral e igualdad de género

Grado / Gradu

Grado en Trabajo Social

Centro / Ikastegia

Facultad de Ciencias Humanas y Sociales / Giza eta Gizarte Zientzien Fakultatea

Universidad Pública de Navarra / Nafarroako Unibertsitate Publikoa

Director-a / Zuzendaria

Paloma FERNÁNDEZ RASINES

Departamento / Saila

Departamento de Trabajo Social

Curso académico / Ikasturte akademikoa

2013/2014

Semestre / Seihilekoa

Primavera / Udaberrik

Resumen

La inserción de las mujeres en el mercado laboral no ha supuesto un avance notable hacia la igualdad de género. La globalización profundiza la brecha de género a través de sus políticas neoliberales: enfatiza los roles tradicionales de género, y con ello la división sexual del trabajo, además de empujar a las mujeres a los empleos más precarios e inestables, y sobrecargarlas de responsabilidades. A pesar de los avances en los derechos sociales, políticos y económicos, las mujeres no se han desprendido del rol doméstico.

Para hacer hincapié en esta reflexión este trabajo se centra en el caso de Honduras, concretamente en las trabajadoras de las maquiladoras del sector textil, donde las mujeres sufren una violación de derechos laborales y humanos que pone en peligro su salud física y psicológica.

Palabras clave: género; derechos; igualdad; globalización; empleo.

Abstract

The inclusion of women in the labor market has not been a marked progress towards gender equality.

Globalization deepens the gender gap through its neoliberal policies: it emphasizes traditional gender roles, and the sexual division of labor, which means to push women to precarious, unstable jobs and an overburdening of responsibilities. despite the advances in social, political and economic rights, women have not detached from the domestic role.

To emphasize this reflection this work focuses on the case of the situation of workers of manufacturing industry from Honduras, where women suffer a violation of human and labor rights that endangers their physical and psychological health.

Keywords: gender; rights; equality; globalization; employment.

Índice

INTRODUCCIÓN	1
1. OBJETO, OBJETIVO Y RELACIÓN CON LAS PRÁCTICAS	2
2. METODOLOGÍA	2
3. SISTEMA SEXO-GÉNERO	4
4. LA GLOBALIZACIÓN Y SU TENDENCIA A LA DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO	7
4.1. ¿La incorporación de las mujeres en el mercado laboral, un cambio significativo hacia la igualdad de género? El caso de Honduras.....	9
4.1.1. <i>La industria maquiladora del textil en Honduras</i>	14
4.1.2. <i>Marco legal de la maquila</i>	16
4.1.3. <i>Condiciones laborales de las mujeres en las maquilas hondureñas ..</i>	17
4.2. La lucha por la justicia social en la industria manufacturera	27
4.2.1. <i>Centro de Derechos de las Mujeres.....</i>	27
4.2.2. <i>Campaña Ropa Limpia</i>	30
CONCLUSIONES.....	35
BIBLIOGRAFÍA.....	39

INTRODUCCIÓN

El trabajo que se presenta a continuación está dividido en cuatro secciones: La primera sección corresponde a la explicación del objeto, objetivo y relación del trabajo con las prácticas cursadas este año. En la segunda sección, se expresa la metodología empleada para la realización del trabajo. En la tercera parte se desarrolla el concepto de sistema sexo-género y su relación con la desigualdad de género. Se comienza desde el abordaje del concepto de género, y se continúa explicando el concepto de sistema sexo-género, sistema que según el sexo, nos asigna un género con una serie de roles y estereotipos que definen nuestra identidad. Se concluye la influencia de dicho sistema en la inserción de las mujeres en el mercado laboral, ya que las mujeres se incorporan en la población activa pero lo hacen arrastrando sus roles tradicionales de género, lo que las sitúa en desventaja social, con menos oportunidades que los varones.

El cuarto apartado, “Globalización y su tendencia a la discriminación de género”, da cuenta de cómo la globalización profundiza la brecha de género a través de la oferta de empleo flexible, que enfatiza los roles tradicionales de género de las mujeres, y las políticas de ajuste, que suponen una sobrecarga de trabajo para las mujeres.

El cuarto apartado está dividido a su vez en dos subsecciones: la primera subsección se denomina “¿La incorporación de las mujeres en el mercado laboral, un cambio significativo hacia la igualdad de género? El caso de Honduras”; la cual trata sobre la incorporación de Honduras a la globalización, el efecto de sus políticas neoliberales sobre las mujeres, y la inserción masiva de las mujeres en el mundo laboral, analizando el nivel de igualdad de género que esto supone, a través de datos de la participación política de las mujeres, tasas de alfabetismo, tasas de feminicidio, división sexual del trabajo, etc.

Dentro de esta subsección se distinguen tres subsubsecciones: la primera contextualiza la maquiladora del textil hondureña y relata la inserción de las mujeres en esta industria. La segunda subsubsección refiere al marco legal de la maquila en el país, y la tercera describe las condiciones laborales de las obreras de las fábricas del textil hondureñas basándose en estudios realizados en el año 2009 y 2012.

En la segunda sección del cuarto apartado, se presenta la organización de Centro de Derechos de las Mujeres que trabaja a nivel nacional en Honduras, y la campaña

Campaña Ropa Limpia, o *Clean Clothes Campaign* en inglés, que trabaja a nivel internacional. Ambas luchan por la justicia social de las mujeres trabajadoras de la industria manufacturera. Se explican su labor y sus logros en la mejora de condiciones laborales de las mujeres.

Por último, se muestran las conclusiones, en donde se intenta recoger las reflexiones sobre el trabajo, y les sigue la bibliografía empleada para la realización del mismo.

1. OBJETO, OBJETIVO Y RELACIÓN CON LAS PRÁCTICAS

Este trabajo pretende desmontar la creencia de que la incorporación de las mujeres en el mercado laboral ha garantizado una notable mejoría en la consecución de igualdad de género.

Para ello se establece como objeto de estudio el sistema sexo-género y su influencia en la división sexual del trabajo, el impacto de la globalización en las mujeres, y las condiciones laborales de las obreras en la industria maquiladora del textil hondureña.

El haber realizado prácticas en SETEM-Nafarroa me ha ayudado en la sensibilización de la situación de las mujeres obreras en la industria manufacturera. Y es que SETEM-Nafarroa coordina la Campaña Ropa Limpia cuya finalidad es la mejora de condiciones laborales de las trabajadoras y trabajadores de la maquila, y a su vez colabora con el Centro de Derechos de Mujeres (CDM) de Honduras para la elaboración de proyectos con el objetivo de lograr la justicia social en la industria maquiladora textil.

2. METODOLOGÍA

La metodología utilizada en esta investigación se basa en realizar lecturas bibliográficas acerca del concepto de género y la división sexual del trabajo, la globalización y sus consecuencias en las mujeres, la incorporación de las mujeres en el mercado laboral, y la situación de las mujeres trabajadoras en la industria maquiladora-textil, recurriendo

a autoras como Rosa Cobo, doctora en Ciencias Políticas y Sociología, Marcela Lagarde, académica, antropóloga e investigadora, representante del feminismo, la antropóloga feminista Gayle Rubin, Alicia Girón, investigadora del Instituto de Investigaciones Económicas, la jurista y escritora Alda Facio, una de las primeras mujeres en denunciar el androcentrismo en la teoría y práctica de los derechos humanos, y que ha diseñado varias leyes sobre violencia contra las mujeres, Alma Espino, especialista en género y economía, entre otros.

Para un mayor conocimiento sobre la temática de la industria del textil, he recurrido a mi tutor correspondiente del centro de prácticas SETEM-Nafarroa solicitando documentación sobre la Campaña Ropa Limpia, el Centro de Derechos de Mujeres de Honduras y la situación de las mujeres en la industria maquiladora del textil, y he tenido la oportunidad de ponerme en contacto con el Centro de Derechos de las Mujeres de Honduras a través del correo web para profundizar en el mundo de la industria manufacturera hondureña.

Asimismo, he consultado el Centro de Documentación y Biblioteca de Mujeres del Instituto de Promoción de Estudios Sociales (IPES), he revisado la memoria de prácticas realizada el curso pasado, y he recurrido a la base de datos de la Biblioteca de la UPNA para la búsqueda de documentos académicos.

Para la elaboración del apartado de las condiciones laborales en la industria manufacturera de Honduras, he consultado un estudio hecho por el Centro de Derechos de las Mujeres de Honduras del año 2009 con datos que comparaban las condiciones laborales de los años 2003 y 2007, y otro estudio sobre la afectación del estrés producido por el trabajo en la industria del textil elaborado por la revista *Salud de los trabajadores* en el año 2012.

Por último, señalar que la realización de este trabajo de fin de grado ha sido dirigida por la tutora Paloma Fernández, quien me ha facilitado documentación así como el acceso al curso de Competencias Informacionales que la UPNA ofrece a los alumnos y alumnas.

3. SISTEMA SEXO-GÉNERO

La teoría feminista, que es sobre todo un pensamiento crítico, intenta visibilizar las estructuras y mecanismos que reproducen la desigualdad entre mujeres y hombres y generan discriminación y exclusión social hacia las primeras (Castells, 1996). El objetivo del feminismo es lograr la emancipación de las mujeres y construir una sociedad sin discriminaciones por razón de sexo y género (Castells, 1996).

Con la Revolución Francesa (1789), en Europa Occidental y Norteamérica se inició el movimiento del feminismo, movimiento social y político que lucha por la igualdad de las mujeres, en contra de toda opresión, dominación y explotación. Durante ese período el objetivo fundamental del feminismo era la consecución del derecho al voto. Sin embargo, el feminismo no sólo se focaliza en el sufragismo, sino en la consecución de la eliminación de toda discriminación a las mujeres (Mujeres en Red, 2008).

Existen distintas corrientes feministas, pero todas tienen en común los siguientes principios (Facio, 1999):

- a) El primer principio corresponde al respeto a las diferencias entre todas las personas, tanto entre mujeres y hombres, como entre las personas del mismo sexo. El feminismo es por encima de todo humanista, y considera que todas las personas valen de igual forma, puesto que según la teoría feminista subvalorar a las personas por razones de sexo, etnia, raza, etc., atenta contra la humanidad. El feminismo defiende que las diferencias entre las personas no deben suponer la discriminación de ningún grupo; de hecho, es la diversidad lo que enriquece la humanidad, y el hecho de ser humanas convierte a las personas en diferentes en términos de individualidades y de colectivos (Facio, 1999).
- b) El segundo principio es que a los ojos del feminismo toda clase de discriminación y opresión son totalmente denigrantes, y que éstas se encuentran en continua retroalimentación. El feminismo pretende acabar con dichas discriminaciones y, la mayoría de las teorías feministas lo intenta a través de exigir, además del reconocimiento de derechos de las mujeres, el cuestionamiento de cómo se van a ejercer dichos derechos y quiénes serán las

personas beneficiarias, con el objetivo de transformar las relaciones de poder (Facio, 1999).

- c) El tercer principio refiere al sentido de la existencia humana. Las diferentes corrientes del feminismo están conformes en cuanto al pensamiento de que la armonía y la felicidad tienen mayor relevancia en el sentido de la existencia humana que la acumulación de riqueza en base a la producción, poder y propiedad. Dicha acumulación de riqueza no está en consonancia con el humanismo, pues genera discriminación y opresión a las personas. Una persona pierde su humanidad en cuanto forma parte de un proceso de opresión hacia otra persona. La teoría feminista propone establecer pues “el poder de las personas” a cambio y eliminar “el poder sobre las personas” (Facio, 1999).

Una autora relevante de la corriente del feminismo es Gayle Rubin, antropóloga feminista que en 1975 bordó el concepto de género (Cobo, 2005). Este concepto pretende poner de manifiesto la existencia de una desigualdad social entre hombres y mujeres, la cual justificándose en la diferencia biológica entre los dos sexos, sitúa a las mujeres en desventaja y reproduce el sistema patriarcal (Cobo, 2005); lo que significa que la mitad de la humanidad está sumergida en un colectivo con problemas crónicos de exclusión, explotación económica y subordinación social (Cobo, 2005). Según Rubin, la vida sexual humana siempre estará condicionada a la intervención social; al ser seres sociales, nuestra identidad nunca será completamente natural (Rubin, 1986). Sin embargo, existen otras teorías dominantes que indican que las diferencias entre mujeres y hombres son naturales (Lagarde, 1996); Rubin apunta que la opresión, al ser producto de las relaciones sociales, se convierte en algo evitable (Rubin, 1986). Al invisibilizar la influencia histórica y social de la desigualdad entre hombres y mujeres y al connotarle un sentido natural a esa desigualdad, la opresión a las mujeres se mantiene; al considerarla como algo natural se convierte en algo inevitable, y no se les considera como parte de la sociedad, del desarrollo y la democracia.

Para evitar la tendencia a la invisibilización de la influencia histórica y social de la desigualdad entre hombres y mujeres, Lagarde señala la importancia de la perspectiva de género (Lagarde, 1996):

“La perspectiva de género permite analizar y comprender las características que definen a las mujeres y a los hombres de manera específica, así como sus semejanzas y diferencias. Esta perspectiva de género analiza las posibilidades vitales de las mujeres y los hombres: el sentido de sus vidas, sus expectativas y oportunidades, las complejas y diversas relaciones sociales que se dan entre ambos géneros, así como los conflictos institucionales y cotidianos que deben enfrentar y las maneras en que lo hacen.” (Lagarde, 1996).

Tal y como Rubin declara, nuestra sociedad está ordenada en base al sistema sexo-género, sistema que según la autora, trata de la transformación de la sexualidad biológica en producto de la actividad humana (Cobo, 2005): “(...) toda sociedad tiene un sistema de sexo-género –un conjunto de disposiciones por el cual la materia prima biológica del sexo y la procreación humanos es conformada por la intervención humana y social (...)” (Rubin, 1986). En el año 1990, Seyla Benhabib define dicho sistema como una constitución simbólica e interpretación socio-histórica de las diferencias anatómicas entre los sexos (Cobo, 2005). El término género permite descubrir la existencia de dos identidades o normatividades generizadas que en cuanto nacemos se nos asignan según nuestro sexo: masculina y femenina. Tal y como indica Alda Facio en *Feminismo, género y patriarcado*, es importante saber distinguir bien los conceptos “sexo” y “género”. Se debe entender el sexo como lo biológicamente determinado, mientras que el género es una construcción histórica, social y cultural. El género no es sinónimo de sexo, es un término para referirse a la construcción social sobre lo percibido como natural (Facio, 1999). En términos de género, a los varones se les asigna la identidad masculina, y a las mujeres la femenina. Cada normatividad viene determinada por una serie de distintas responsabilidades, necesidades y posibilidades de acceso y control de los recursos y en la toma de decisiones (Espino, 2002), o lo que se denomina roles y estereotipos de género. Los roles y los estereotipos de género son construcciones sociales y expectativas de lo que se espera que sea el comportamiento del hombre y la mujer. Se espera que las mujeres sean pacientes, dependientes, cariñosas, dulces, emocionales, hogareñas y pasivas, mientras que las expectativas sociales que se tienen de los hombres es que deben ser competitivos, agresivos, activos, independientes, etc. (Facio, 1999). En base a las normatividades tradicionales de género, a las mujeres se les asigna el rol reproductor y de los

cuidados, y a los varones el rol de liderazgo, dejando a las mujeres en situación de subordinación a los segundos. Asimismo, a las mujeres se les reserva el espacio privado o doméstico, donde ejercen el rol de los cuidados y el trabajo doméstico, y a los varones el público, donde reside el poder (Cobo, 2005). Los inicios de la incorporación de las mujeres en el ámbito laboral se remontan en el siglo XIX con el progresivo crecimiento de la industria en la época de la industrialización. Hasta entonces, el único espacio asignado y el único espacio consentido a las mujeres era el doméstico.

La perspectiva neoclásica de las ciencias económicas considera que dicha incorporación de las mujeres en el mercado laboral es un paso hacia una mayor igualdad de oportunidades de empleo (Espino, 2007). Sin embargo, la relación entre la actividad de las mujeres en el mercado laboral y la disminución de las desigualdades de género en el mundo laboral no es directa (Espino, 2007); en efecto, a pesar de la inserción de las mujeres en el mundo laboral, las normatividades socioculturales antes mencionadas no se han modificado, y la desigualdad de género sigue vigente. Sigue existiendo esa división de espacios, y de esta forma se da una segregación laboral o división sexual del trabajo, tanto horizontal, como vertical; horizontal porque hay una segregación en cuanto a actividades, y vertical porque existe una jerarquía que coloca a las mujeres en subordinación a los varones que se puede observar, bien cuando las mujeres reciben un salario inferior a sus colegas varones, o bien cuando a pesar de disponer de capacidades y preparación, no logran ocupar puestos de altos cargos, que mayoritariamente son ocupados por varones (Ramos, Barberá, & Sarrió, 2003).

4. LA GLOBALIZACIÓN Y SU TENDENCIA A LA DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO

La globalización, proceso económico, tecnológico y social, tiene su base teórica en el neoliberalismo, doctrina económica que se basa en las teorías del norteamericano Milton Friedman y otros de la “Escuela de Chicago”, y que defiende que es el mercado y no el Estado quien debe encargarse de la economía (Centro de Derechos de las Mujeres, 2012).

Este proceso socio-económico, tecnológico neoliberal tiende a un individualismo que genera altos índices de pobreza y desigualdades sociales, obstaculizando el camino a la consecución de un sistema democrático (Ibarra, 1998).

Una de las formas de desigualdad social de la globalización, es la desigualdad de género. La globalización acentúa la división sexual (Girón, 2009); profundiza la brecha entre géneros haciendo hincapié en el rol reproductivo de las mujeres a través de sus políticas neoliberales y la oferta del trabajo flexible: un empleado de tiempo completo generalmente incluye gastos obligatorios como son los seguros de desempleo, de jubilación, de compensación en caso de accidente, etc. Sin embargo, la globalización neoliberal se basa en el énfasis en la productividad, eficiencia y recompensa financiera, por lo que recurre a la oferta de empleo flexible, que no demanda esos gastos. Este tipo de trabajo remunerado tan preferente para las empresas a la hora de obtener el máximo beneficio, puede resultar también atractivo para las mujeres, puesto que en este tipo de empleo le es posible a las mujeres compaginar su trabajo productivo con el rol reproductivo sin retar las presiones socioculturales; pero siempre priorizando la responsabilidad de los cuidados, ya que el trabajo remunerado en el caso de las mujeres se considera secundario y complementario con su rol reproductor (Anzorena, 2008).

Por lo tanto, las mujeres se insertan en el mercado laboral, pero no se desprenden de los roles tradicionales de género. Esta realidad conlleva una sobrecarga de trabajo a nivel físico y psicológico que mantiene a las mujeres ocupadas de manera que afecta a su desarrollo personal, pues reduce sus posibilidades de recibir una formación, ingrediente esencial para obtener un mayor nivel de capacitación a la hora de incorporarse en el mundo laboral y evitar empleos precarios. Cabe señalar que también ocurre una segregación vertical en el ámbito educativo: la tasa de analfabetismo de las mujeres duplica a la masculina, siendo también una de las lógicas de la división laboral, junto a los prejuicios y estereotipos de género (Cobo, 2005). Asimismo, se observa una segregación horizontal: y es que los roles tradicionales de género se reflejan en todos los ámbitos, incluido a la hora de formarse: las mujeres se sitúan en las carreras más acordes con su rol doméstico y maternal o de complementariedad con las tareas masculinas, lo que mayormente les conduce a los empleos menos valorados, que son los empleos considerados “femeninos”.

Por otra parte, las políticas neoliberales de ajuste estructural que se dan como alternativa para compensar el déficit de la economía capitalista neoliberal y que consisten en la reducción del gasto público, afectan más negativamente a las mujeres, ya que las responsabilidades de aspecto social que le correspondían al Estado, pasan a ser responsabilidad del hogar, es decir, de las mujeres, sobrecargándolas así de trabajo doméstico y privándolas de oportunidades en el mercado laboral. Así pues, una vez que las mujeres consiguen incorporarse en el mundo laboral, lo hacen en desigualdad de condiciones: con una doble carga de trabajo a sus espaldas, en empleos flexibles y en condiciones laborales más precarias, como por ejemplo, recibiendo un salario inferior al de los varones.

Es decir, las transformaciones sociales y económicas que se dieron después de la Segunda Guerra Mundial, y que produjeron un avance en cuanto a los derechos sociales, políticos y económicos de las mujeres, como la universalización del sufragio femenino, inserción en el mercado laboral y en el sistema educativo, etc., no son suficientes para la consecución de una igualdad real, no mientras el capitalismo neoliberal del proceso de la globalización y su tendencia a la enfatización de los roles tradicionales de género sigan vigentes.

En conclusión, la incorporación masiva de las mujeres en el mercado laboral es un hecho, sin embargo, no tiene una relación directa con la consecución de la igualdad. Las mujeres no se han desprendido de los roles anteriores, sino que se les ha sumado las responsabilidades del ámbito laboral y comunitario al de los cuidados, y en el ámbito laboral ocupan los trabajos menos valorados con los salarios más bajos, en los empleos más precarios, inestables y vulnerables, de manera que la discriminación de género sigue imperante a través de la división sexual del trabajo, tanto vertical como horizontal.

4.1. ¿La incorporación de las mujeres en el mercado laboral, un cambio significativo hacia la igualdad de género? El caso de Honduras

Los efectos de las políticas neoliberales son distintos para las mujeres de los países del Norte y del Sur. Cada vez son mayores las desigualdades entre el Norte y el Sur del planeta (Ibarra, 1998); afectan de forma más negativa a las mujeres de los países en desarrollo que a las de los países del primer mundo. Según Rosa Cobo, esta situación se da debido al grado de desarrollo de los derechos sociales, de las democracias y de la formación cultural de cada sociedad (Cobo, 2005).

Honduras, país centroamericano que según el informe sobre Desarrollo Humano del 2012 dispone de un índice de desarrollo humano (IDH)¹ de 0.625, lo que corresponde a un nivel medio (Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, 2012), se incorporó a la economía globalizada hace dos décadas mediante su adhesión al Acuerdo General sobre Tarifas y Comercio (GATT) en 1994, y su incorporación a la Organización Mundial del Comercio (OMC)² en 1995. Ha firmado Tratados de Libre Comercio bilaterales y multilaterales con Centroamérica, Chile, República Dominicana, México y EUA.

La entrada de Honduras a la economía globalizada en la década de los noventa trajo junto con la liberalización del mercado interno y del comercio internacional, una serie de cambios en la política económica nacional, entre ellos, la reducción del ingreso fiscal. Para compensar este déficit se implementaron políticas de ajuste que conllevaron la disminución del gasto público en el ámbito social, la privatización total o parcial de servicios públicos, la eliminación de subsidios a sectores vulnerables, un aumento del impuesto sobre la renta (ISR) y del impuesto sobre ventas. Dichas políticas afectaron a toda la población, profundizando los niveles de pobreza y

¹ Se trata de una nueva forma para medir el grado de desarrollo humano de los países, que el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), al ver que el PIB (producto interno bruto) no servía para este objetivo, ya que no refleja las realidades de las sociedades en su profundidad, ha incorporado desde 1990. El IDH recoge nuevos elementos de medición, que combinando indicadores cualitativos con cuantitativos, pretende medir el bienestar de un pueblo, sus condiciones integrales de vida y su índice de felicidad. Los nuevos elementos son: longevidad, conocimientos e ingreso. La longevidad se calcula a través de los datos de la esperanza de vida al nacer que tiene cada persona. Los conocimientos se calculan por el nivel educacional. Y el ingreso se calcula a través de los datos del caudal dinerario que cada familia recibe periódicamente. (Borja, Enciclopedia de la política, 2012).

²La Organización Mundial del Comercio (OMC) se ocupa de las normas mundiales por las que se rige el comercio entre las naciones. Sus principales funciones son velar por que el comercio se realice de la manera más fluida, previsible y libre posible, supervisar las políticas comerciales nacionales, garantizar una asistencia técnica y cursos de formación para los países en desarrollo, y cooperación con otras organizaciones internacionales. Tiene la sede en Ginebra (Suiza), se estableció en enero de 1995, y fue creada por las negociaciones de la Ronda Uruguay. Según datos del año 2013, 159 países son miembro de la OMC. (OMC, 2014).

desigualdad social, y trasladando las responsabilidades de reproducción del capital humano, que antes correspondían al Estado, al círculo familiar, especialmente a las mujeres, lo que enfatizó su rol reproductor asignado de forma sociocultural.

Debido a la pobreza estructural y la falta de empleo en la mayoría de la población, las mujeres, arrastrando su rol de cuidados, se incorporaron al ámbito laboral, siendo uno de los cambios más importantes en el trabajo en tiempos globales; en América Latina y el Caribe, la tasa de actividad de las mujeres según datos del 2007, aumentó del año 1994 (45.7%) al año 2004 (51.3%) (Espino, 2007). Sin embargo, esa inserción se da en desigualdad de condiciones, como una sobrecarga de trabajo y dentro del marco de la división sexual del trabajo.

Los datos que proporcionan el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD)³, el Instituto Nacional de Estadística y el Instituto Nacional de la Mujer de Honduras fortalecen la reflexión sobre la inexistencia de una relación directa entre inserción y consecución de igualdad de género, y hacen referencia a la prevalencia de la discriminación a la mujer en todos los ámbitos.

El índice de Pobreza Humana (IPH)⁴ para Honduras es de un 34.58%, lo que significa que más de dos millones de personas se encuentran en situación de pobreza careciendo de recursos para cubrir sus necesidades básicas: más del 60% de los hogares aún viven en condiciones de pobreza y más del 40% vive en condiciones de extrema (Instituto Nacional de Estadística, 2010); el 21.5% de la población vive con menos de un dólar diario (Instituto Nacional de Estadística, 2010). Es importante añadir que la pobreza impacta con más fuerza en las mujeres, quienes representan el 51.37% de la

³ El Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo es un organismo de la ONU, que tiene como objetivo promover el cambio de los países a una vida mejor, conectando a los países con los conocimientos, la experiencia y los recursos necesarios para ayudar a los pueblos. Este programa se encuentra presente en 177 países y territorios, y trabaja con los gobiernos para lograr el objetivo de una vida mejor, ayudando a las personas a encontrar sus propias soluciones a los retos mundiales y nacionales del desarrollo. El programa se centra en las siguientes cuestiones: Gobernabilidad democrática, reducción de la pobreza, prevención y recuperación de las crisis, energía y medio ambiente, y VIH/SIDA. En cada una de estas áreas, el PNUD trabaja desde una perspectiva de género defendiendo la protección de derechos humanos y el empoderamiento de la mujer. (Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, 2012)

⁴ Se trata de la fórmula que apareció por primera vez en el *Informe sobre Desarrollo Humano 1997* del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) con el objetivo de medir el grado de pobreza de una sociedad en su dimensión global, combinando elementos cuantitativos con cualitativos, y teniendo en cuenta tanto la insuficiencia de los ingresos monetarios como otra serie de otros factores, como son los indicadores de la vida corta, la carencia de enseñanza básica y la falta de acceso a recursos públicos y privados. (Borja, Enciclopedia de la política, 2012)

población (Instituto Nacional de Estadística, 2011); (Centro de Derechos de las Mujeres, 2011), concretamente y según el Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), el 51.37% de una totalidad que supera los ocho millones de personas (Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, 2012), produciendo así el fenómeno de la “feminización de la pobreza”. Este fenómeno se presenta en todos los ámbitos sociales y se visualiza en el protagonismo que los varones adquieren en los logros inalcanzables para las mujeres (Girón, 2006). Saskia Sassen afirma la existencia de dicho fenómeno, y añade que además de la pobreza, se está feminizando la supervivencia, y se justifica en el nivel de importancia que el trabajo informal, la emigración o la prostitución están adquiriendo como opciones de supervivencia para las mujeres. La prostitución cada vez toma mayor protagonismo como fuente de ingresos y son principalmente las mujeres el grupo de mayor importancia en la industria del sexo (Cobo, 2005).

En lo relativo al Índice de Potenciación de Género (IPG)⁵, el país centroamericano ocupa la posición número 74 en la clasificación mundial, con base en el IPG de 80 países considerados. El IDG⁶, es decir, el Índice de Desigualdad de Género que refleja las desigualdades entre hombres y mujeres, indica que en Honduras es de 0.483 (Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, 2011).

En cuanto al ámbito educativo, el IDH (Índice de Desarrollo Humano) indicaba que las mujeres tienen tasas de alfabetismo inferiores a las de la población masculina.

En el ámbito laboral, se estima que la mano de obra femenina a nivel urbano se concentra según roles tradicionales de género, es decir, en servicios comunales y sociales (32%), en el comercio (36%) y en la industria manufacturera, específicamente en la maquila, (22%), donde las mujeres obtienen el 70, 69 y 67% del ingreso promedio masculino (Instituto Nacional de la Mujer, 2005). Estos datos demuestran que la mujer no se ha desprendido de sus roles y estereotipos tradicionales. Asimismo, el espacio asignado a la mujer sigue siendo el privado y su rol prioritario es el doméstico. Al

⁵ Se trata de un indicador social, elaborado por el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, que mide el nivel de oportunidades de las mujeres. Sus indicadores son: participación política y poder de decisión, participación económica y poder de decisión, y control sobre los recursos económicos. (Guanajato, GTO, 2004).

⁶ Este índice sirve para poner de manifiesto las desigualdades existentes en cuanto a la distribución de los logros alcanzados por mujeres y hombres. (Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, 2012).

analizar las cifras oficiales sobre distribución de la PEA⁷, se plantea que sólo el 32.8% de las mujeres están activas contra el 67.2% de hombres. Sin embargo, si tomamos en cuenta el trabajo reproductivo no remunerado que realizan las mujeres, el cual abarca el trabajo doméstico y el comunitario, las mujeres son un 51.8% de trabajadoras, contra el 48.2% de los hombres (Centro de Derechos de las Mujeres, 2007). La invisibilización del trabajo doméstico es también una forma de discriminación a la mujer. En el ámbito laboral además de una segregación en cuanto a actividades, existe una segregación vertical que se visualiza a través del salario: en el año 2003 el Índice de Desigualdad de Género (IDG) afirmaba que las mujeres sólo reciben un ingreso equivalente al 42% del que obtienen sus compañeros de trabajo varones (Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, 2003).

En cuanto a la participación política, sólo un 8.05% de los puestos de las corporaciones municipales están ocupados por mujeres, como alcaldesas y regidoras a pesar de la vigencia de una Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer y de la Ley Electoral y de Organizaciones Políticas, que asegura la participación de las mujeres en un 30% de los puestos de elección popular.

Por otra parte, de acuerdo a la Comisión Interinstitucional contra los Femicidios en Honduras, que une a organizaciones de mujeres, Fiscalía de la Mujer, Poder Judicial, Instituto Nacional de la Mujer (INAM) y el Comisionado Nacional de los Derechos Humanos, las muertes violentas de mujeres ocurridas entre los años 2003 a 2005 ascienden a 420 casos (Dirección General de Investigación Criminal, 2006), mientras que de enero a septiembre de 2006 la cifra de mujeres muertas por violencia de género ascendía a 7.524 casos, lo que supondría 836 casos al mes, y alrededor de 28 casos de muerte al día en una población de 8 millones de personas, de las cuales el 51.37% son mujeres.

Marcela Lagarde denomina feminicidio al “conjunto de violaciones a los derechos humanos de las mujeres que contienen los crímenes y las desapariciones de mujeres y que, estos fuesen identificados como crímenes de la humanidad” (Lagarde, 2008). El feminicidio ocurre cuando las condiciones históricas ponen el peligro la vida de las

⁷ Población Económicamente Activa: hace referencia a todas las personas que aportan su trabajo para producir bienes y servicios económicos, durante un período concreto. (Organización Internacional del Trabajo, 1996-2014).

mujeres, y las autoridades encargadas de prevenir y erradicar no garantizan a las mujeres condiciones de seguridad para sus vidas. El feminicidio se genera desde la desigual estructura entre hombres y mujeres, con el machismo y la opresión de las mujeres en la violencia de género (Lagarde, 2008). La normalización de la violencia contra las mujeres, las ausencias legales y de políticas democráticas con contenido de género del gobierno, la discriminación laboral de las mujeres, la desigualdad de oportunidades para su desarrollo, la invisibilización del trabajo doméstico y la sobrecarga de roles favorecen el conjunto de actos violentos contra las mujeres (Lagarde, 2008); y puede comprobarse: según datos proporcionados por el Centro Especializado de Documentación e Información Judicial (CEDIJ20)⁸, durante 2005 se ingresaron 11,850 casos de Violencia Doméstica en todo el país, de los cuales se emitieron 2,059 resoluciones y 1,301 sentencias, lo que demuestra problemas en el acceso y administración de la justicia en esta problemática.

En resumen, la incorporación de las mujeres en el mercado laboral no tiene relación directa con una igualdad de género. La desigualdad entre hombres y mujeres, los roles tradicionales de género, la división sexual del trabajo, y la discriminación y violencia hacia las segundas se enfatizan con la globalización.

A continuación se hará un análisis de la situación laboral de las mujeres en la industria maquiladora textil hondureña.

4.1.1. La industria maquiladora del textil en Honduras

En los países del Sur, debido a la división sexual del trabajo, las mujeres tienden a concentrarse en actividades acordes con sus roles y estereotipos tradicionales como son las actividades relacionadas con el comercio internacional, en los establecimientos más pequeños de empleo flexible, sobre todo en la producción primaria y textil como es el caso de las maquilas.

⁸ El Centro Especializado de Documentación e Información Judicial brinda productos informativos que permiten prestar, además de los servicios tradicionales, búsqueda de información especializada. Asimismo puede ofrecer sus servicios a cualquier usuario que lo solicite: jueces, fiscales, abogados, otros juristas, estudiantes y población en general. (Tribunal Supremo Popular. República de Cuba, 2014)

Durante las últimas décadas y en el marco de la liberalización de la economía esta industria ha crecido notablemente en Centroamérica, y la tasa de participación laboral de las mujeres se ha aumentado debido básicamente a la inserción en este tipo de industria (Cobo, 2005).

En Honduras, el empleo en la industria manufacturera ha ido aumentando del 2001 al 2011 (Instituto Nacional de Estadística, 2011). En el año 2009, según una investigación del Centro de Derechos de Mujeres de Honduras, la maquila empleaba alrededor de 130 mil personas. Cabe destacar que las mujeres representaban el 69% de ese número. Estos datos reflejan la relación del aumento de participación laboral de las mujeres con el crecimiento de la industria manufacturera. Pero ¿significa una mejora directa en la conquista de la igualdad? La inserción de las mujeres en el mercado laboral habría significado un avance en la igualdad si se diese en las mismas condiciones que los varones. Hay que tener en cuenta las condiciones laborales a las que las mujeres se ven sometidas en la industria manufacturera: empleo flexible, inestable, de salario bajo y jornada excesivamente extenuante, etc.

La industria maquiladora del textil, con una mano de obra mayoritariamente femenina, se trata de un empleo flexible, inestable y de condiciones precarias en la mayoría de las empresas que mediante la descentralización de los procesos productivos, permite a las empresas la búsqueda de beneficios en cualquier parte del mundo (Centro de Derechos de las Mujeres, 2007). La maquila es una fase del proceso de producción que permite a las empresas aprovecharse de los países en desarrollo, y sobre todo de las mujeres, para disminuir los costes de producción.

El término “maquila” se refiere a la porción de grano, harina o aceite que le corresponde al molinero por la molienda; proviene de la palabra árabe makíla (Diccionario de la Real Academia Española).

Hay 210 empresas de la industria de la maquila, y existen de varios tipos: automotriz, juguetería, calzado, textil, etc. la mayoría son de textil (Centro de Derechos de las Mujeres, 2011). El porcentaje masculino que trabaja en la industria maquiladora se ha incrementado en los últimos años debido a la diversificación de la industria hacia productos como cartón, mimbre, madera, productos electrónicos. Mientras tanto, las mujeres se mantienen en actividades tradicionalmente asignadas a las mujeres según

estereotipos, como corte y confección y trabajos administrativos de contaduría, inspección o supervisión de personal.

4.1.2. Marco legal de la maquila

La aprobación del marco jurídico regulador de la industria maquiladora en 1976 oficializa el crecimiento de dicha industria y permite a las empresas extranjeras o nacionales que producen principalmente para la exportación, gozar del uso de mano de obra barata, incluida la infantil, bajo condiciones precarias y la violación de derechos humanos y laborales (Centro de Derechos de las Mujeres, 2001).

El marco legal en el que se rige la maquila está constituido por: Zonas Libres, Régimen de Importación temporal, y las Zonas Industriales de Procesamiento (Centro de Derechos de Mujeres, 2009).

Como se ha indicado, en 1976 entra en vigencia el marco jurídico regulador de la industria maquiladora con la Ley Constitutiva de la Zona Libre de Puerto Cortés, en expansión progresiva durante la década de 1980 con la creación del Régimen de Importación Temporal (RIT), en 1984; el régimen de incentivos fiscales para las empresas exportadoras, Zonas Industriales de Procesamiento (ZIP) que oficializa el crecimiento de la maquila en 1987; y las reformas a la Ley constitutiva de la Zona Libre de Puerto Cortés en 1979 y 1998. Con ésta última se convierte a todo el territorio hondureño en zona libre de exportación.

Se calcula que a nivel nacional existen alrededor de 24 parques industriales, en su mayoría de administración privada, en operación o bajo construcción en las siguientes ciudades y municipios: Amaratéca, Búfalo, Choloma, Comayagua, El Progreso, La Ceiba, La Lima, Naco, Potrerillos, Puerto Cortés, Río Nance, San Pedro Sula, Tegucigalpa y Villanueva (Banco Central de Honduras, 2008).

La mayoría de las empresas extranjeras en Honduras están ubicadas en las Zonas Industriales de Procesamiento (ZIP) para la exportación y Zonas Libres (ZOLI) e incluyen empresas de alto prestigio mundial.

4.1.3. Condiciones laborales de las mujeres en las maquilas hondureñas

Para analizar la situación en la que se encuentran las mujeres de la industria maquiladora textil, se han consultado estudios sobre el tema en la industria hondureña, como el realizado por el Centro de Derechos de las Mujeres en el año 2009, y el estudio realizado por Margarita Pulido Navarro, Jorge Villegas Rodríguez y Blanca Ledesma Cano en el año 2012, que refiere a la situación laboral a la que las obreras se ven expuestas y que les afecta a la salud.

El estudio realizado por el CDM recoge datos de un 2% de mujeres trabajadoras que estaban trabajando en la industria maquiladora del textil hondureña en los años 2003 y 2007; el estudio sobre la afectación que el trabajo en la industria maquiladora recae sobre la salud de las trabajadoras, cuenta con los datos de 199 trabajadoras que trabajaban en el año 2006 en las fábricas de ropa, en la localidad de Choloma, en San Pedro Sula, Honduras.

El perfil que busca la maquila textil-vestuario es un perfil femenino, joven (alrededor de 240 maquilas registradas en Honduras proveen 130 mil empleos, de los cuales el 60% es desempeñado por mujeres jóvenes de entre 18 y 25 años), ausente de trayectoria y calificación laboral, y con un nivel educativo básico (Centro de Derechos de las Mujeres, 2009). En el estudio de Margarita Pulido Navarro, Jorge Villegas Rodríguez y Blanca Ledesma Cano, que da cuenta del estrés y problemas en el sistema inmune, también se indica que las empresas prefieren contratar a mujeres jóvenes y apunta que escogen ese perfil porque buscan docilidad, destreza y paciencia para realizar el trabajo tan repetitivo, los cuales son estereotipos tradicionales de género de las mujeres. Asimismo, ese mismo estudio muestra que la mayoría de las obreras sólo cuentan con la educación primaria, lo que les convierte en vulnerables a la hora de defender sus derechos laborales y humanos cuando éstos son violados (Navarro, Rodríguez, & Cano, 2012) .

En el ámbito del trabajo generado por la maquila en el país, el incumplimiento de los derechos laborales es una realidad. Las mujeres sufren una violación de derechos laborales y humanos que pone en peligro su salud física y psicológica. Algunos de los indicadores de violación de derechos que se han encontrado son el carácter inestable del empleo, el incumplimiento del derecho a un salario digno, desigualdad de

oportunidades a las mujeres embarazadas, jornadas excesivamente largas consideradas explotación laboral, malos tratos, acoso sexual, discriminación a las mujeres embarazadas y falta de condiciones de higiene y seguridad.

Como se ha citado, una de las características de la industria maquiladora hondureña es la precariedad en la estabilidad laboral. El concepto de estabilidad laboral se refiere al empleo continuo y permanente que la persona trabajadora tiene derecho a gozar siempre y cuando cumpla con los requisitos que la Ley impone. El principio de estabilidad laboral es universal, forma parte del Derecho Laboral y aparece en la Constitución de Honduras como derecho garantizado (Centro de Derechos de las Mujeres, 2009). Además, este derecho está recogido internacionalmente por la Declaración Universal de los Derechos Humanos (Centro de Derechos de las Mujeres, 2009), en el Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC)⁹ (Centro de Derechos de las Mujeres), y la Convención para Eliminar todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)¹⁰ de los cuales Honduras es parte (Centro de Derechos de las Mujeres, 2009).

A pesar de su marco jurídico, este derecho no es respetado en las maquilas. Según un estudio del Centro de Derechos de las Mujeres, alrededor de 142 maquilas han afectado en un periodo de 7 años a un total de 74.301 personas (en su mayoría mujeres) por el motivo de la inestabilidad laboral (Centro de Derechos de las Mujeres, 2009).

La inestabilidad o flexibilidad del empleo es una característica de la tendencia neoliberal en la globalización. Las empresas, colocan el punto de mira en el logro de máximo beneficio sin importar la violación de los derechos de las obreras, por eso en vez de un empleo continuo y permanente, ofrecen empleos flexibles, inestables, que no suponen el costo de los seguros de sus trabajadoras.

Para no cumplir con el derecho a la estabilidad laboral, algunas empresas cesan las operaciones, cambian de nombre y reanudan las labores en otro parque industrial o en

⁹ Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Entrada en vigor: 3 de enero de 1976 (Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, 1996-2010)

¹⁰ Committee on the Elimination of Discrimination against Women. La primera convención se puso en marcha el 18 de diciembre de 1979 por la Asamblea General de las Naciones Unidas. La CEDAW se considera como la Carta internacional de los derechos humanos de las mujeres, la cual define el concepto de discriminación contra la mujer y tiene como objetivo poner fin a tal discriminación. (Instituto Nacional de las Mujeres, 2010)

otro país de Centroamérica. Según el estudio de Margarita Pulido Navarro, Jorge Villegas Rodríguez y Blanca Ledesma Cano, pese a que las mujeres obreras disponen de muchos años trabajando en la industria maquiladora de ropa, tienen poco tiempo en la empresa en la que trabajan, lo que demuestra la gran movilidad laboral y la inestabilidad del empleo de estas empresas.

La violación del principio de estabilidad laboral se fortalece con el Plan Nacional para la Generación de Empleo Digno en Honduras (PGED). Este Plan propone como meta la creación de un millón cincuenta mil empleos dignos junto a un millón novecientos siete mil empleos temporales; lo que significa que el 67% de los nuevos empleos serán temporales. Esta situación tan contradictoria entre marcos jurídicos genera una vía hacia la violación de derechos de las personas trabajadoras, y los derechos laborales al ser parte de los derechos humanos no pueden dejarse de lado (Centro de Derechos de las Mujeres, 2009).

La discriminación de género es una realidad latente en la industria maquiladora textil hondureña. La Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, firmada por Honduras a través del decreto 979, del 10 de septiembre de 1980, denomina la discriminación de género como toda exclusión que tenga como objetivo la anulación del reconocimiento, goce o ejercicio de la mujer, en los ámbitos políticos, económicos, sociales, culturales y civiles o cualquier otro. (Centro de Derechos de las Mujeres, 2009).

En la industria de la maquila del textil, dicha discriminación puede encontrarse en el momento previo a la contratación, en el momento justo de la contratación, durante la actividad laboral, o en la terminación de la misma. En cuanto al momento previo a la contratación, según el estudio del Centro de Derechos de las Mujeres que se realizó en el 2009, se exigen pruebas de embarazo, de orina y sangre como condición de acceso al trabajo. A aquellas trabajadoras que demostraban no estar embarazadas se les preguntaba sobre su estado civil, si tenían pareja y si eran madres. En el estudio realizado por el CDM se indica que en el año 2007, se le solicitó un examen de embarazo a un 32% de las trabajadoras entrevistadas, a un 92% se le pidió una muestra de orina y sangre, a un 61% se le preguntó sobre su estado civil, a otro 61% si tenía pareja o no, y a un 74% si era madre.

En cuanto a los derechos de la maternidad, la Constitución Política de la República, el Código de Trabajo, la Ley del Seguro Social establecen la protección jurídica que garantiza a la mujer embarazada y al feto, incluyendo el descanso de doce semanas (éstas deben ser pagadas según la ley), las horas de lactancia, un cuidado adecuado para evitar abortos o problemas durante el embarazo, el derecho a la asistencia médica a través del IHSS, y los permisos y la sanción en caso de despido de mujeres embarazadas. Honduras ha incorporado estos aspectos sobre la maternidad en su legislación. Sin embargo, las responsabilidades del embarazo no son asumidas por el Estado y se quedan al cargo de las mujeres (Centro de Derechos de las Mujeres, 2009). El Código de Trabajo establece en el artículo 135, que la trabajadora embarazada no podrá ser despedida por el hecho de estar en ese periodo de maternidad. Sin embargo, las trabajadoras corren el riesgo de ser despedidas en caso de embarazo, de hecho según los datos del CDM, en el año 2003 el 12% de las mujeres en estado de gravidez eran despedidas, y en el año 2007 el número aumentaba al 25%. Además de los despidos, en el año 2003, un 13% de las mujeres embarazadas que trabajan en la maquila manifestaban haber recibido algún tipo de maltrato debido a su estado de maternidad, mientras que en el año 2007, el porcentaje asciende a un 25% (Centro de Derechos de las Mujeres, 2009).

En cuanto a los cuidados que una mujer embarazada y trabajadora debe recibir en este periodo de gestación, en la maquila no se da; las mujeres manifiestan que como mucho les cambiaban de puestos de trabajo.

Respecto al derecho al pago de la licencia por maternidad, la trabajadora goza del subsidio siempre y cuando haya cotizado como mínimo nueve meses anteriores a la fecha en que inicie su licencia de maternidad. En el año 2003 sólo un 1% de las trabajadoras declaraban que no percibían este derecho, sin embargo en el año 2007 el porcentaje se elevaba al 6% (Centro de Derechos de las Mujeres, 2009).

El hecho de estar sentadas o paradas durante tanto tiempo trabajando, entre 9 y 12 horas, más en ocasiones las horas extra, les ocasiona hemorragias, infecciones urinarias y puede llegar a causarles el aborto. En el año 2003, según los datos del CDM, el 12.5% de las mujeres embarazadas sufrieron de hemorragias y amenaza de aborto, y en el año 2007 el porcentaje se elevó a un 33%; en el 2003 el 18% sufrió de infecciones urinarias, y el porcentaje aumentaba a un 48% en el año 2007; el 9% de las

trabajadoras embarazadas llegaron a sufrir un aborto en el 2003, y en el 2007 un 8%. Del año 2003 al 2007, el porcentaje de las mujeres que confirmaban que habían gozado del derecho a permiso para consulta médica bajó de un 90% a un 83%. El derecho a la lactancia por maternidad, que consiste en una hora diaria para alimentar al bebé, no sufre una precarización considerable, ya que en el año 2003, sólo el 3% declaraba no disponer de ese derecho y en el año 2007, el porcentaje ascendió sólo a un 6%. Sin embargo, como puede observarse, los datos empeoran conforme pasan los cuatro años (Centro de Derechos de las Mujeres, 2009).

Según el artículo 323 del Código de Trabajo, la jornada de trabajo, que es el tiempo que la persona trabajadora está ejerciendo como tal, incluye la hora de almuerzo y los descansos de quince minutos (Centro de Derechos de las Mujeres, 2009). El derecho a una jornada laboral de ocho horas diarias está recogido en el Tratado de Versalles de 1919. Asimismo, en el artículo 134 de la Constitución de Honduras, y en los artículos 318 y 337 del Código de Trabajo que regulan lo respecto a la jornada laboral, se establece que la jornada ordinaria es de ocho horas diarias, y cuarenta y cuatro a la semana. Sin embargo, en la industria de la maquila los datos apuntan a que el 99% de las mujeres laboraban en el año 2009 en jornadas de 9 a 12 horas diarias, cuando en el año 2003 sólo eran el 70%; estudios científicos demuestran que los trabajos de jornadas largas pueden repercutir en la salud de los trabajadores y a la vez en la producción de las empresas. Esta situación se da debido a la demanda de grandes volúmenes de mercancía a entregar de forma inmediata, resultado de la globalización. Según los datos del CDM, las metas de producción varían entre 1.800 a 4.800 piezas diarias; sin embargo, la meta se va aumentando a medida que las trabajadoras cumplen con sus metas (Centro de Derechos de las Mujeres, 2009). Las metas de alta producción tienen relación con el carácter flexible de la globalización que dispone la industria maquiladora, ya que cuando las trabajadoras, exhaustas de tan largas jornadas laborales, se niegan a hacer horas extras se les castiga y chantajea con el despido. La tendencia a magnificar las ganancias conlleva la explotación de las trabajadoras trabajando una jornada extenuante y con horas extras, que según el Código del Trabajo debe ser realizado excepcionalmente por emergencia y consultado a la trabajadora, sin obligarla a ello. Pero los datos del estudio del CDM apuntan que para el 2007, el 74% de las trabajadoras se les castigó por negarse a ejercer esa labor

extra. Esta jornada laboral fatigante les quita tiempo a las obreras para su hora de almuerzo, siendo una violación más de sus derechos laborales y humanos según el Código del Trabajo (Centro de Derechos de las Mujeres, 2009).

Numerosos estudios consideran a la industria maquiladora como empleo precario, carente de derechos laborales, caracterizado por uso intensivo de mano de obra femenina y vinculado con afectación a la salud de las obreras. Uno de ellos es el estudio de Margarita Pulido Navarro, Jorge Villegas Rodríguez y Blanca Ledesma Cano (Navarro, Rodríguez, & Cano, 2012), que da cuenta del estrés y problemas en el sistema inmune. Este estudio realizado en el año 2006, que contó con la colaboración de la Colectiva de Mujeres Hondureñas (CODEMUH), aplicó encuestas a 199 trabajadoras de la maquila hondureña de prendas de vestir, concretamente en Choloma de San Pedro Sula, con edades de entre 18 y 44 años para identificar las condiciones de trabajo bajo las cuales ejercían su labor, y los resultados indicaron que el 83% de las trabajadoras presentaban estrés; las condiciones estresantes se asociaban a malestares reportados como la fatiga crónica, la depresión, ansiedad, y trastornos del sueño, migraña, dolores en el pecho, sofocación con pequeños esfuerzos, frecuente dificultad para respirar, problemas digestivos como el estreñimiento, diarrea, náuseas, vómitos, indigestión, dolores de estómago, meteorismo, gastritis, y úlcera, entre otros; y es que las actividades se realizan en las maquiladoras son repetitivas, carentes de control, y suelen realizarse en ambientes donde predomina el polvo, el ruido y otros factores estresantes, por lo que es frecuente encontrar diversos problemas de salud entre las trabajadoras, así lo indican numerosas investigaciones científicas (Navarro, Rodríguez, & Cano, 2012). Asimismo, las investigaciones señalan que el estrés crónico puede afectar al sistema inmune y las trabajadoras pueden sufrir complicaciones hasta llegar a sufrir de cáncer. Todas las obreras que colaboraron en el estudio trabajaban de 7:30 a.m. a 4:30 p.d. de lunes a sábado, y algunas señalaban que con frecuencia empleaban horas extra para poder cumplir las metas de producción. Por otra parte, el promedio de antigüedad en la empresa que trabajaban era de 1.7 años, lo que manifiesta la inestabilidad laboral a las que se ven sometidas. El miedo a perder el empleo debido a la flexibilidad del trabajo, supone un factor de estrés que repercute en la salud de las trabajadoras.

Con los años se observa una precarización de las condiciones de trabajo y de vida de las clases más desfavorecidas. La presencia de padecimientos relacionados con condiciones estresantes, comunes en las industrias maquiladoras, hace urgente la aplicación de medidas que corrijan esas condiciones para evitar daños a la salud de las obreras de la maquila.

En cuanto al salario que las obreras reciben, se trata de un salario precario, insuficiente para cubrir sus necesidades físicas y psicológicas (alimentación, vestimenta, gastos médicos, vivienda, educación, y diversión, entre otros). Según los datos del CDM, en el año 2007 las mujeres recibían US\$ 5.90 diarios (Centro de Derechos de las Mujeres, 2009). Teniendo en cuenta que la comida para ir a trabajar supone unos US\$ 3 diarios, y el transporte US\$ 1.20, son en total US\$ 4.20 diarios para poder ir a trabajar, por lo que les queda US\$ 1.80 diarios para el resto de gastos: vivienda, salud, alimentación, educación y cuidado de hijos e hijas. La retribución no es por lo tanto un salario digno para mejorar sus condiciones de vida. Asimismo, si se les pagara las horas extra, las obreras deberían recibir un 25% más de su salario, cosa que no se cumple. Como mínimo, según el CDM, las trabajadoras deberían recibir US\$ 12.23 diarios. Quienes salen ganando son las empresas transnacionales del textil, pues se ahorran US\$ 50.10 por obrera en salario, lo que significa un total de alrededor de 4.940.000 US\$ diarios (Centro de Derechos de las Mujeres, 2009).

Los salarios deben ser pagados de acuerdo a las normas de la OMC, en concordancia con la clase de trabajo que se realiza, deben pagarse obligatoriamente y de acuerdo a las posibilidades de las empresas (Centro de Derechos de las Mujeres, 2009). Según el artículo 23 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, toda persona que trabaja tiene derecho a un salario equitativo que cubra sus necesidades básicas (Sales, 2011). La Campaña Ropa Limpia (CRL) define el salario digno como la ganancia pagada que debe cumplir al menos unos estándares salariales mínimos para la satisfacción de las necesidades básicas de los trabajadores y trabajadoras, de una familia de cuatro miembros (dos adultos/as y dos niños/as). La CRL denomina el salario digno como ingrediente vital para un adecuado desarrollo de la economía global que se base en el cumplimiento de los derechos laborales y humanos. Asimismo, en la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el derecho al salario digno está recogido en la Constitución de la OIT, la Declaración de Filadelfia de 1944, la Declaración de la OIT

sobre la Justicia Social para una Globalización Equitativa del año 2008, y en la Convención.

La violencia laboral es también una realidad de la industria manufacturera hondureña que se refleja en los datos del estudio del Centro de Derechos de las Mujeres (Centro de Derechos de las Mujeres, 2009).

A pesar del artículo 95 del Código del Trabajo, donde se indica que los malos tratos no son permitidos, en Honduras se manifiesta la violencia laboral, y lo hace a través del acoso sexual y moral, castigos y maltrato por estar embarazadas. Los datos que proporciona el estudio del Centro de Derechos de las Mujeres reflejan que del 2003 al 2007 los casos de malos tratos aumentan: se les grita, se les empuja, se les tira materiales de trabajo, se les niega el permiso para comer, para ir al baño y a la consulta médica, se les amenaza con golpearlas y con despedirlas, se les dice palabras groseras, etc.

Según datos, la amenaza de despido alcanzó un 92.3% en el año 2007, elevándose un 79.3% en tan sólo cuatro años:

Variables	2003 (en porcentajes)	2007 (en porcentajes)	Diferencia (en porcentajes)
Se les gritó	22	89	67
Se les empujó	3	19.4	16.4
Se les tiró materiales de trabajo	6	68.2	62.2
Se les negó permiso para comer	4.4	16.4	12
Se les amenazó con golpearlas	1.4	19.4	18
Se les negó permiso para ir al baño	6	20.5	14.5
Se les amenazó con despido	13	92.3	79.3
Se les dijo palabras groseras	5	16.4	10.4
Se les negó el	6	16.4	11.4

permiso para ir a consulta médica			
--	--	--	--

CUADRO 1. Violencia laboral en las maquilas. Fuente: Centro de Derechos de las Mujeres (Centro de Derechos de las Mujeres, 2009).

Según el CDM, el acoso sexual es toda conducta verbal o física de carácter sexual que se da en el ámbito de la empresa y genera un entorno laboral humillante y ofensivo para la víctima (Centro de Derechos de las Mujeres, 2009). Según el estudio del CDM, las mujeres trabajadoras de la industria de la maquila hondureña sufren acoso sexual: en el año 2003 un 0.4% de las entrevistadas manifestaban haber sido manoseadas o tocadas. En el año 2007 en cambio, lo confirmaron un 0.2%, sin embargo, cabe destacar que aquel año un 29% no quiso responder a la pregunta. En el año 2003, un 0.1% expresaba haber recibido propuestas sexuales; en el año 2007 nadie confirmó que sí, pero un 80% de las entrevistadas no quiso responder a la pregunta. Asimismo, en 2003 sólo el 0.3% mostraba haber sufrido de amenaza con despido si no aceptaba la propuesta sexual, mientras que en el 2007 el porcentaje ascendía a un 42%; lo que no coincide con el porcentaje de si habían recibido una propuesta sexual (Centro de Derechos de las Mujeres, 2009).

El acoso sexual es una forma de violencia de género que la legislación hondureña considera como delito. A pesar de ello, esta manifestación de violencia se encuentra normalizada y no interiorizada como delito, por lo que sigue dándose.

En definitiva, se puede percibir que con los años la precarización de la industria manufacturera se agrava hasta límites muy preocupantes, y esta precarización en el empleo demuestra el conjunto de violaciones a los derechos laborales y humanos por parte de las empresas, y también por parte del Estado. No es posible avanzar en la equidad social y democrática bajo el incumplimiento de los derechos, de esta forma no se camina hacia el desarrollo sostenible; las obreras de las maquilas trabajan para sobrevivir, no disponen de recursos para satisfacer sus necesidades, y en un país tan empobrecido para las transnacionales es fácil la violación de derechos humanos en el trabajo.

Los datos de los estudios realizados indican una urgente aplicación de mejora de condiciones de las trabajadoras en la industria manufacturera para evitar daños a la salud de las obreras y obvian la existencia de una fuerte desigualdad de género que las teorías neoclásicas tienden a ignorar.

La inserción al mercado laboral es un derecho de toda persona, que las mujeres no tuvieran acceso al mundo laboral era una violación de sus derechos. Sin embargo, su inserción se da en condiciones laborales tales que sus derechos humanos y laborales siguen siendo pisoteados, de manera que su incorporación al mercado laboral no ha venido acompañada de una consecución de igualdad de género.

La discriminación a las mujeres que se encuentra en todos los ámbitos de la vida a nivel global y se enfatiza con la globalización, es un obstáculo en el camino hacia una sociedad democrática. Las mujeres trabajadoras se ven envueltas en una situación de pobreza y debido a su falta de ingresos aceptan empleos precarios como única vía de escape, y tampoco denuncian las situaciones laborales por miedo a ser despedidas.

La normalización de la discriminación a las mujeres, obstaculiza sus condiciones de vida, entre ellas la consecución de un empleo digno, lo que supone una violación de sus derechos laborales y humanos.

El concepto de empleo digno es un concepto propuesto por la OIT (Organización Internacional del Trabajo)¹¹, que según Virgilio Levaggi, Director de la Oficina Subregional de la OIT, hace referencia al trabajo que se hace de forma libre, igualitaria y segura respetando la dignidad humana (Levaggi, 2004). No se considera empleo digno el trabajo que se realiza sin aludir los derechos laborales y humanos de la persona trabajadora, que no permite un salario acorde con el trabajo que se realiza, ni que fomente la discriminación de género. El trabajo digno es aquel factor preciso para mejorar la competitividad del país, para contribuir en el aumento de capacidades humanas basándose en el cumplimiento de los derechos laborales y humanos de forma plena; en definitiva, es un ingrediente necesario para la consecución del desarrollo sostenible, asegurando una distribución equitativa de la riqueza. Precarizar

¹¹ La OIT fue fundada en 1919, y se convirtió en la primera agencia de las Naciones Unidas en 1946. Los objetivos principales de la OIT consisten en promover los derechos laborales, fomentar oportunidades de trabajo decente, y mejorar la protección social. (Organización Internacional del Trabajo, 1996-2014)

las condiciones de empleo como está haciendo el gobierno a través de la legalización del empleo temporal con el Plan Nacional para la Generación de Empleo Digno en Honduras (PGED) no trae consigo un desarrollo sostenible para la sociedad, sino que da pie a la continua violación de los derechos de las obreras.

Para alcanzar dicho desarrollo se requiere de políticas sociales con perspectiva de género con inversiones en la educación, salud y la seguridad social de las personas.

Es preciso trabajar en la reafirmación de los derechos de las trabajadoras. Según el CDM, tan sólo el 1% de las trabajadoras de la industria hondureña de producción de ropa están sindicalizadas, lo que refiere a un número de diez mil obreras. Las personas sindicalizadas toman una mayor capacidad para afrontar la violación de sus derechos: la jornada fatigante, violencia laboral ligada a la violencia de género y el establecimiento de altas metas de producción, las enfermedades, los bajos salarios, etc. La baja representación de mujeres en los sindicatos dificulta la realización de un diagnóstico más completo de la situación que se da en las fábricas, y la dificultad de mejorar sus condiciones laborales. Para colaborar en la mejoría, sería preciso que el país firmase el Convenio de la OIT.

Existen campañas y organizaciones que luchan por lograr la justicia social que ayuda a mejorar sus condiciones de vida, y les ofrecen a las trabajadoras una formación sobre sus derechos. Algunas de esas organizaciones son el Centro de Derechos de las Mujeres que trabaja a nivel nacional colaborando con la Campaña Ropa Limpia, de nivel internacional.

4.2. La lucha por la justicia social en la industria manufacturera

4.2.1. Centro de Derechos de las Mujeres

El Centro de Derechos de las Mujeres (CDM), trabaja desde 1999 basándose en la teoría y práctica feminista e impulsando la defensa de los derechos humanos y el empoderamiento de las mujeres, a través de estrategias y acciones con el objetivo de promover la reafirmación de los derechos humanos de las mujeres trabajadoras en las maquilas (Centro de Derechos de las Mujeres, 2011).

El CDM lucha por que las mujeres tengan un empleo digno para satisfacer sus necesidades básicas (económicas, salud, educación, vivienda, alimentación, etc.) y apoya a las organizaciones de mujeres que reivindican sus derechos.

En el año 2011, el CDM llevó a cabo un proyecto con SETEM-Nafarroa con el objetivo de fortalecer desde una perspectiva de género los derechos de las trabajadoras en la zona metropolitana del Valle de Sula (Honduras), a través de la denuncia individual y colectiva a la violación de derechos humanos y laborales y al trabajo precario.

Para ello, se hicieron foros debates con trabajadoras, concertando antes con las dirigencias de cada sindicato. Los foros abordaron el tema de la situación de precariedad laboral, los principales derechos de las trabajadoras y estrategias para afrontar la violación de los mismos. Los foros se realizaron con una metodología de perspectiva de género, se hicieron un total de 20 foros debates en la zona del Valle de Sula, con alrededor de 30 trabajadoras cada uno. A las mujeres se les repartieron materiales de apoyo pedagógico y materiales educativos sobre la precariedad, y también se hizo un spot de televisión, una radionovela sobre precariedad y derechos laborales para difundir la situación y fomentar la opinión pública.

Este año, 2014, el CDM ha impulsado junto a la ONGD SETEM-Nafarroa, otro proyecto desde su Programa Mujer y Trabajo Digno, que también consiste en fortalecer la defensa, práctica y apoyo a los derechos laborales, y por lo tanto derechos humanos de las trabajadoras de las maquilas hondureñas desde la perspectiva de género (Centro de Derechos de las Mujeres, 2011). El proyecto se centra dentro del marco del cumplimiento de los derechos humanos laborales reconocidos de forma internacional, que Honduras ha firmado.

Este proyecto se basa en la formación y acompañamiento a las mujeres protestantes, en concreto a 160 mujeres de alrededor de 35 sindicatos, centrándose especialmente en confortar el trabajo de defensa de las trabajadoras domésticas con el objetivo de la consecución del empoderamiento de las mujeres.

La baja representación de mujeres trabajadoras en los sindicatos y la falta de formación en sus derechos laborales y la perspectiva de género debido a su escaso nivel educativo, complica el abordaje de las problemáticas existentes en las fábricas del textil. Es por este motivo que se intenta trabajar en la formación de las mujeres,

para que ellas tengan las capacidades y la conciencia necesaria respecto a sus derechos y así evitar la violación de los mismos.

Por otro lado, se intenta sensibilizar a las personas trabajadoras y en especial a las organizadas. Para ello proponen impulsar un programa de radio “Cuando las mujeres hablan, los pueblos cambian” de 240 programas al año en vivo; y dos campañas masivas, una que lucha por la ratificación del C189 de la OIT (Convenio sobre las trabajadoras y trabajadores domésticos de la Organización Internacional del Trabajo, 2011) sobre trabajo doméstico y la otra busca formar a la población sobre los derechos laborales y en especial el derecho a un ambiente laboral sin violencia.

Los resultados recogidos fueron gratos; se fortalecieron habilidades, prácticas y conocimientos de mujeres para una mayor defensa de los derechos humanos frente a la violación de los mismos. En concreto, 60 mujeres fueron fortalecidas y desarrollando acciones en defensa de los derechos humanos laborales; 70 nuevas trabajadoras fueron formadas como líderes en la representación de las mujeres trabajadoras; y 30 trabajadoras domésticas promoviendo su organización gremial. Asimismo, se hicieron acciones de sensibilización, evidenciando a nivel público a través de los medios de comunicación, denuncias y eventos del CDM, la precariedad laboral y la injusticia social a las que las obreras están sometidas, como por ejemplo a través del programa de radio “Cuando las mujeres hablan, los pueblos cambian”, que tiene el objetivo de debatir con diferentes sectores laborales sobre qué es la precariedad laboral, su impacto y buscar alternativas en conjunto. También se abordó la problemática de las trabajadoras domésticas, sus derechos, y el silencio que hay en la opinión pública sobre los derechos humanos laborales de ellas, la privatización de los servicios públicos, etc.

Asimismo, el CDM ha hecho grandes aportes, en conjunto con otras organizaciones de mujeres, al marco jurídico nacional para lograr la equidad entre hombres y mujeres en esta sociedad, como es la creación de la Ley contra la Violencia Doméstica, Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer, la creación del instituto Nacional de la Mujer, legislación penal en los grandes temas de violencia doméstica y sexual, entre otros.

4.2.2. *Campaña Ropa Limpia*

La Campaña Ropa Limpia (CRL), en inglés Clean Clothes Campaign (CCC), es una alianza internacional que trabaja para mejorar las condiciones y apoyar el empoderamiento de las trabajadoras y trabajadores de la industria textil mundial, tanto en las industrias de ropa como en las de calzado deportivo. Nació en el año 1989 en Holanda, cuando varias organizaciones de mujeres se sumaban a la protesta de miles de mujeres filipinas, las cuales habían sido despedidas por reivindicar sus derechos y unas condiciones laborales dignas en una fábrica de Filipinas que producía para una empresa multinacional de Holanda (Sales, 2013); (Setem, 2011).

La CRL es un movimiento global en defensa de los derechos humanos para las personas trabajadoras en la industria de ropa, y dispone de una red de 300 organizaciones a nivel mundial en los países productores de ropa, con quienes desarrollan estrategias para apoyar a los obreros y obreras de la industria maquiladora. Asimismo coopera con otros movimientos en defensa de los derechos humanos en la industria de ropa de los Estados Unidos, Australia y Canadá (Sales, 2013); (Setem, 2011).

El objetivo de la CRL es sensibilizar a los consumidores y consumidoras sobre las condiciones laborales que se encuentran los trabajadores y trabajadoras de la industria del textil, y promover medidas para lograr la justicia social, y lo hace centrando su actividad solidarizándose con las mujeres trabajadoras que sufren la violación de sus derechos humanos, tratando de influenciar, con el objetivo de que asuman su responsabilidad en las condiciones laborales de la producción, a las empresas que violan dichos derechos, explorando posibilidades legales e influenciando las Administraciones Públicas y Organismos Internacionales para que colaboren por la mejora de condiciones laborales, e intentando movilizar a la sociedad sensibilizando y educando de manera que se produzcan esos cambios (Sales, 2013).

Esta campaña, de ámbito europeo, se está desarrollando actualmente en 16 países, concretamente en los siguientes: Alemania, Austria, Bélgica (en donde se encuentran dos campañas-), Dinamarca, España, Finlandia, Francia, Holanda Italia, Noruega, Polonia, Reino Unido, Suecia, Suiza y Turquía. Cada organización europea es autónoma en cuanto a su funcionamiento y financiación, sin embargo, cada cuatro años se reúnen todas las organizaciones de la red CCC en el “Foro Internacional” de

Ámsterdam. A pesar de ser autónomas, las organizaciones que forman parte de la red Campaña Ropa Limpia comparten un conjunto de principios que sirven de base para el desarrollo y la coherencia de nuestras actuaciones. El principio más destacado es el de que las campañas, la definición de sus estrategias y las necesidades deben establecerse acorde con las trabajadoras o sus representantes, ya que ellas mismas son las más indicadas para valorar sus carestías, motivaciones y dificultades.

La Campaña Ropa Limpia denuncia y contribuye en la solución de los casos de violación de derechos laborales y humanos en las fábricas de ropa de los países del Sur a través del sistema de Acciones Urgentes. Este mecanismo sirve para apoyar las reivindicaciones concretas de las organizaciones sindicales y grupos de trabajadores/as, y es desde hace una década el pilar principal de trabajo de la Clean Clothes Campaign (Sales, 2013).

En España, la CRL está coordinada por SETEM, y cuenta con el apoyo de 50 organizaciones de desarrollo, sociales, sindicales y de consumidores/as. SETEM es una ONG de solidaridad internacional nacida en 1968. En la actualidad constituye una Federación de 7 asociaciones autonómicas, con sedes en Barcelona, Granada, Logroño, Madrid, Pamplona, Valencia, Vitoria y Zaragoza. SETEM trabaja en la sensibilización de nuestra sociedad sobre los problemas Norte-Sur; organiza numerosas actividades de formación e intercambio con organizaciones de base de 30 países de África, Asia y América Latina; prepara y envía a voluntarios/as cooperantes/as; promueve el comercio justo; y desde 1996 coordina la Campaña Ropa Limpia en España (Campaña Ropa Limpia, 1999) (Sales, 2013).

La Campaña Ropa Limpia ha conseguido ser referente en el campo de la defensa y promoción de los derechos humanos en la globalización.

Cada año la CCC recibe cientos de denuncias por parte de trabajadores o sindicatos que buscan apoyo para solucionar casos de violación de derechos humanos y laborales en las fábricas. En los últimos años, el número de casos que las trabajadoras o sus representantes sindicales declaran a la CRL ha crecido significativamente, concretamente según la CRL, en los últimos años han pasado de 2 casos urgentes en 1998 a 250 casos trabajados por año en 2013. Se han logrado mejoras en las condiciones de seguridad, se han puesto en libertad a sindicalistas, se han realizado pagos de indemnizaciones a víctimas de accidentes mortales, etc. (Campaña Ropa

Limpia, 2011). Sin embargo, es importante señalar el aumento de la represión hacia los Defensores de los Derechos Humanos en la industria del textil, se intenta silenciar a los y las protestantes para impedir que haya cambios en la forma de producción, y así las empresas seguir sacando el mayor beneficio sin importarles los derechos de las obreras (Sales, 2013).

Existen iniciativas en las que empresas, sindicatos y movimientos internacionales que luchan por la defensa de los derechos laborales, trabajan en conjunto para la consecución de una mejoría en las condiciones laborales de la industria del textil. La Campaña Ropa Limpia apoya el modelo desarrollado por la Fair Wear Foundation, entidad holandesa que se propone acompañar de forma rigurosa a las formas de producción e intenta dar voz a las trabajadoras y trabajadores de la industria del textil. La FWF está basada en los convenios fundamentales de la OIT, trabaja desde el contacto directo con los directores de las fábricas, cuando las empresas se unen a FWF ésta obliga a que presenten sus avances, recursos disponibles y necesarios, y objetivos de forma pública en un plan de trabajo (Sales, 2013).

Otra medida para mejorar la situación laboral de los trabajadores y trabajadoras de la industria textil, es la de fomentar el consumo responsable a través de la “moda ética”, que pretende garantizar productos respetuosos tanto con el medio ambiente como con las personas trabajadoras. Las empresas transnacionales tienen el poder de apropiarse de las zonas comerciales más reconocidas, lo que dificulta el establecimiento de productos de moda ética, sin embargo, ya hay portales en Red para facilitar el consumo responsable de la ropa. Por otra parte, las grandes empresas son quienes establecen las tendencias, la ropa que está de moda, y tienen un gran poder para controlar el sector. Esto complica la libertad de los consumidores y consumidoras a la hora de optar por un consumo responsable. Además, las grandes empresas reducen los precios de los productos para atraer a los consumidores y consumidoras, y junto con el precio, disminuyen la calidad. Esto supone un continuo consumo, tendencia que se magnifica con el capitalismo. Durante el año 1960, se estimaba un consumo de 5 kilos per cápita, mientras que en el año 2010, se estimó un consumo de 12 kilos de fibra. Para las grandes empresas, la reducción de precio del producto no tiene otra finalidad que la de sacar el máximo beneficio; mientras ofrecen a las personas consumidoras unos productos de bajo precio, las empresas reducen el salario

a sus trabajadoras y trabajadores y les exponen a la explotación laboral. Además afecta al medio ambiente: la producción de algodón se ha doblado en estos 50 años a través de la utilización de agroquímicos e implantación de cultivos transgénicos de un negativo impacto ambiental (Sales, 2013).

Por estas razones la Campaña Ropa Limpia propone a los consumidores y consumidoras una reflexión sobre su consumo: la necesidad del producto a consumir, el uso que se le va a dar al producto, si es de buena calidad, etc., para meditar sobre la necesidad del producto, si es realmente necesaria la consumición. Hay que tener en cuenta que cuando compramos estamos contribuyendo económicamente en todos los procesos de la elaboración del producto: desde la persona trabajadora de la fábrica hasta la campaña publicitaria que promociona el producto. (Sales, 2013).

Asimismo, la Campaña Ropa Limpia, a través de SETEM y en colaboración con algunas academias de moda, ofreció apoyo a profesores y estudiantes que cursaban estudios sobre la moda, participando en el proyecto “Fashioning an Ethical Industry” nacido en el año 2008 y financiado por la Unión Europea, con el objetivo de que conociesen el funcionamiento del sector textil globalizado y su tendencia a la discriminación laboral. En el proyecto se expresó una visión de las condiciones laborales de la industria del textil, se informó de la situación y se sugirieron alternativas de mejora a través de reflexiones críticas con el fin de radicar con la injusticia social de las fábricas (Sales, 2013).

Otra alternativa que propone la Campaña Ropa Limpia es la de apostar por el comercio y producción local, para apoyar a los negocios que se enfrentan a la competencia con las empresas transnacionales, dinamizando así la economía local y favoreciendo la recuperación de la red social. Asimismo, existe la opción de la reutilización de los productos y de la promoción de mercados de segunda mano, lo que ayudaría a reducir el poder de las grandes empresas (Sales, 2013).

Se puede decir que el acto del consumo es una alternativa para acabar con las grandes empresas cuyo único objetivo es sacar el máximo beneficio sin respetar los derechos humanos y laborales de las personas trabajadoras. A través de un consumo responsable se cooperaría en la mejora de la situación de las condiciones laborales de las mujeres de la industria textil. Sin embargo, para terminar con la discriminación de género, la cual agrava la situación de las mujeres trabajadoras, suprimir toda violación

de derechos humanos y lograr la consecución de una igualdad real en todos los ámbitos y una sociedad justa y democrática, se debe trabajar el empoderamiento de las mujeres.

Se debe trabajar en la formación de las mujeres para que amplíen conocimientos sobre sus derechos, concienciar a la sociedad de las condiciones laborales de la mujer y la desigualdad de oportunidades, pero también visibilizar el trabajo doméstico, desmontando los roles tradicionales de género a través de la elaboración de un reparto equitativo de los cuidados entre mujeres y hombres y Estado, que cambie la organización socioeconómica y la división sexual del trabajo, en definitiva un cambio estructural del sistema que elimine el sistema sexo-género para construir una sociedad equitativa y democrática con perspectiva de género. Según Marcela Lagarde, para enfrentar el capitalismo y su patriarcalismo global, se debe romper con los roles del cuidado por género, etnia, clase, etc., (Lagarde, 2003), y para desnaturalizarlos se debe fomentar la perspectiva de género.

En una sociedad democrática no se darían casos de violencia de género, y para lograrlo, el empoderamiento de las mujeres es imprescindible. El acceso a oportunidades, a recursos y bienes mejoraría la calidad de vida de las mujeres, y favorecería la igualdad entre mujeres y hombres y la equidad de género.

CONCLUSIONES

La pobreza estructural y la falta de empleo en la mayoría de la población generan una notable inserción laboral de las mujeres. Aun así, esto no ha significado una mejoría en sus condiciones económicas y sociales, como tampoco cambios significativos en los roles de género; la desigualdad de género sigue siendo una realidad.

La teoría feminista, a través de su concepto de género, pretende poner de manifiesto dicha desigualdad, poniendo énfasis en la influencia que tiene la intervención social en la identidad de las personas. Algunas teorías justifican esa desigualdad basándose en la biología, sin embargo, a los ojos del feminismo, invisibilizar la influencia histórica y social de la desigualdad entre hombres y mujeres y connotarle un sentido natural a esa desigualdad, mantiene la opresión a las mujeres y no se les considera como parte de la sociedad, del desarrollo y la democracia. De ahí la importancia de la perspectiva de género.

La sociedad está ordenada en base al sistema sexo-género, sistema que organiza la sociedad de manera que según el sexo, se les impone a las personas una serie de normatividades que traen consigo unas determinadas necesidades, responsabilidades, espacios, estereotipos y roles de género. A las mujeres se les asigna el espacio privado donde ejercen el rol de los cuidados, y a los varones el público, donde se encuentra el poder. Esta segregación supone una división sexual del trabajo horizontal y vertical que genera una discriminación de género la cual la perspectiva neoclásica de las ciencias económicas tiende a ignorar, sosteniendo que la incorporación de la mujer al mercado laboral significa un avance en la igualdad de género.

Sin embargo, los estudios confirman que la inserción de las mujeres a la población activa no tiene una relación directa con la igualdad de género, ya que una vez que se da, es en desigualdad de condiciones. El caso de la participación masiva de las mujeres en la industria manufacturera de Honduras es un claro reflejo de que un aumento de la participación laboral de la mujer no garantiza un ascenso del nivel de igualdad de género. Así lo indican los índices que a nivel general del país señalan la tendencia a la feminización de la pobreza, la violencia de género, la menor participación política de las mujeres en comparación con los varones, la tasa de alfabetismo de las mujeres

inferior a la de los hombres, la desigual distribución de ingresos entre géneros, y la división sexual del trabajo según los roles tradicionales de género.

Centrando la mirada en la situación de las mujeres en las fábricas hondureñas de ropa, los estudios demuestran que conforme pasan los años la precarización de las condiciones de trabajo y de vida de las clases más desfavorecidas empeoran. Las condiciones laborales en las que las mujeres trabajadoras se encuentran evidencian la existencia de la discriminación de género en la industria maquiladora del textil, donde con la globalización se dio una incorporación masiva de las mujeres en el mercado laboral; esta discriminación se da en el acceso al empleo, durante el ejercicio de trabajadoras e incluso al terminar el contrato. Los derechos laborales y humanos de las mujeres trabajadoras en industria manufacturera son violados a través de:

- La precariedad de la estabilidad laboral de la industria manufacturera, la cual es tendencia de la globalización neoliberal y respaldada por el gobierno mediante la Ley de la PGED (Plan Nacional para la Generación de Empleo Digno en Honduras), que no les proporciona a las obreras una estabilidad económica para sus vidas.
- El no reconocimiento de los derechos maternales de las trabajadoras: ausencia del pago de la licencia por maternidad, despidos por estado de gravidez, no reconocimiento del permiso a consulta médica, etc.
- Las jornadas laborales de excesiva duración y las horas extra, relacionado con la tendencia de la globalización a la mayor ganancia posible sin importar los derechos laborales de las obreras.
- Unas condiciones laborales que generan problemas de salud para las trabajadoras: el polvo, el ruido, el miedo a perder el trabajo, y las largas jornadas laborales con altas metas de producción, generan estrés y otros trastornos afectando al sistema inmune de las obreras.
- Los salarios precarios que reciben las trabajadoras, insuficientes para cubrir las necesidades básicas tanto físicas y psicológicas de las trabajadoras, como son la alimentación, vestimenta, gastos médicos, vivienda, educación, y diversión, entre otros.
- La violencia laboral en las fábricas, desde malos tratos a acoso sexual.

Por otra parte, la poca representación sindical de las mujeres, el bajo nivel educativo de las trabajadoras y la represión como respuesta a las protestantes, hacen vulnerables a las obreras a la hora de defender sus derechos laborales y humanos, lo que las priva de oportunidades para mejorar sus condiciones laborales.

La normalización de la violación de los derechos humanos como se da con la discriminación de género o la tendencia a la legalización de la inestabilidad del empleo, hace imposible avanzar a una equidad social y democrática y un desarrollo sostenible.

Es obvia la urgencia de la aplicación de medidas que corrijan las condiciones laborales. Las alternativas de consumo responsable son adecuadas para paliar la situación de las mujeres trabajadoras del sector textil. Pero para terminar con la discriminación de género que sufren es importante profundizar en el empoderamiento y así lograr la igualdad real. Ese empoderamiento supone el acceso a oportunidades, a recursos y bienes que mejoran la calidad de vida de las mujeres, favorecen la igualdad entre mujeres y hombres y la equidad de género. La presencia de las mujeres en las posiciones de poder es, además de un derecho fundamental, necesario para que la participación de la mujer en todos los ámbitos y en igualdad de condiciones aumente y la sociedad adquiera un nuevo orden social de igualdad de género y respetuoso con la diversidad humana.

Se deben fortalecer la defensa, práctica y apoyo a los derechos laborales, y por lo tanto derechos humanos de las trabajadoras de las maquilas hondureñas desde la perspectiva de género.

Es importante trabajar en la formación de las mujeres, para que ellas tengan las capacidades y la conciencia necesaria respecto a sus derechos y así evitar la violación de los mismos.

También es preciso concienciar a la sociedad de las condiciones laborales de las mujeres, y de la desigualdad de oportunidades y discriminación en las que se ven sumergidas. Asimismo, visibilizar el trabajo doméstico, desmontar los roles tradicionales de género a través de la elaboración de un reparto equitativo de los cuidados entre mujeres y hombres y Estado, que cambie la organización socioeconómica y la división sexual del trabajo. El trabajo reproductivo y el doméstico deben ser reconocidos como obligaciones que no tienen sexo, y básicos para el funcionamiento del sistema social.

BIBLIOGRAFÍA

Amorós, C., De Miguel, Ana. (2005). *Teoría feminista. De la ilustración a la globalización*. España: Minerva. ISBN 84-88123-59-0

Anzorena, C. (2008). Estado y división sexual del trabajo: las relaciones de género en las nuevas condiciones del mercado laboral. *Utopía y Praxis Latinoamericana*, 13 (41), 47-68.

Banco Central de Honduras. 2008. Banco Central de Honduras [sitio web]. Honduras. [Consulta: 20 mayo 2014]. Disponible en: <http://www.bch.hn/index.php>

Borja, R. (2012). *Enciclopedia de la política*. México: Fondo de cultura económica.

Carcedo, A.; Molina, G. (2003). *Mujeres contra la violencia. Una rebelión radical*. San José, Costa Rica: Centro feminista de información y acción.

Centro de Derechos de Mujeres (2009). *Impacto del libre comercio en los derechos laborales de las obreras de la maquila textil en Honduras*. Honduras: Centro de Derechos de Mujeres.

Centro de Derechos de Mujeres (2007). *Violación de las garantías constitucionales de libertad de petición y asociación: represión y listas negras en las empresas maquiladoras de Honduras*. Honduras: Centro de Derechos de Mujeres.

Centro de Derechos de Mujeres (2011). *Monitoreo: Globalización neoliberal, modelo de precarización laboral. Caso mujeres trabajadoras en Honduras*. Honduras: Centro de Derechos de Mujeres.

Cobo, R. (2005). *El género en las ciencias sociales*. Cuadernos de Trabajo Social, 18, 249-258.

Cobo, R.; Amorós, C.; De Miguel, Ana (2005). Globalización y nuevas servidumbres de las mujeres. *Historia de la teoría feminista: de la ilustración a la globalización*. 3, 265-300.

Espino, A. (2002). *Género y Globalización*. Centro Interdisciplinario de Estudios sobre el Desarrollo.

Espino, A., Salvador, S. (2007). *Género y oportunidades laborales en el MERCOSUR: Elementos para un diagnóstico*. Santiago de Chile: Oxfam.

Facio, A., Fries, L. (1999). *Feminismo, género y patriarcado*. Género y Derecho. Santiago de Chile: LOM/La Morada, 31-32.

Girón, A. (2006). *Macroeconomía, desarrollo y género*. Revista de Economía Institucional, 8 (15), 207-225.

Guanajuato, GTO. (2004). Secretaría de Desarrollo Social y Humano [sitio web]. México. [Consulta 16 de mayo]. Disponible en: <http://portalsocial.guanajuato.gob.mx/?q=documentos/el-%C3%ADndice-de-potenciaci%C3%B3n-de-g%C3%A9nero-nivel-municipal-ipg>

Ibarra, E. (1998). *Civilizar la globalización*. Cuadernos de análisis, (11), 5-12.

Instituto Nacional de la Mujer. (2003-2014). Instituto Nacional de la Mujer [sitio web]. Honduras: INAM. [Consulta: 15 de mayo 2014]. Disponible en: <http://www.inam.gob.hn/>

Instituto Nacional de las Mujeres. (2010). Instituto Nacional de las Mujeres [sitio web]. Mexico. [Consulta: 19 de mayo 2014]. Disponible en: <http://www.inmujeres.gob.mx/inmujeres/index.php/ambito-internacional/cedaw>

Lagarde, M. (1996). *Género y feminismo*. Desarrollo humano y democracia. Madrid: Horas y horas.

Lagarde, M. (2003). *Mujeres cuidadoras: entre la obligación y la satisfacción*. Emakunde, 53, 10-13.

Lagarde, M. (2008). *Antropología, feminismo y política: violencia feminicida y derechos humanos de las mujeres*. En: Retos teóricos y nuevas prácticas. XI Congreso de Antropología: retos teóricos y nuevas prácticas, Ankulegi Antropologia Elkartea, 209-239.

Navarro, M. P., Rodríguez, J. V., & Cano, B. L. (2012). *Estrés y sistema inmune en obreras de maquiladoras hondureñas. Stress and the immune system in Honduran maquiladora workers*. Salud de los trabajadores, 20 (2), 193-204.

Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos para América Central. (2014). Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos [sitio web]. Panamá: OACNUDH. [Consulta: 20 mayo 2014]. Disponible en: <http://www.oacnudh.org/>

Organización Internacional del Trabajo. (1996-2014). Organización Internacional del Trabajo [sitio web]. Ginebra, Suiza: OIT. [Consulta: 20 mayo 2014]. Disponible en: <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/lang--es/index.htm>

Organización Mundial del Comercio. (2014). Organización Mundial del Comercio [sitio web]. Ginebra, Suiza: OMC. [Consulta: 20 mayo 2014]. Disponible en: https://www.wto.org/spanish/thewto_s/whatis_s/who_we_are_s.htm

Pérez Canto, P. (2003). *Mujeres de dos mundos: ciudadanía social de las mujeres latinoamericanas*. Madrid: Dirección General de la Mujer.

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. (2012). Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo [sitio web]. Tegucigalpa, Honduras: PNUD. [Consulta: 20 mayo 2014]. Disponible en: <http://www.hn.undp.org/content/honduras/es/home/countryinfo/>

Ramos, A., Barberá, E., & Sarrió, M. (2003). *Mujeres directivas, espacio de poder y relaciones de género*. Anuario de psicología, 34 (2), 267-278.

Real Academia Española. 2014. Diccionario de la lengua española [sitio web]. Madrid: RAE. [Consulta: 1 de mayo 2014]. Disponible en: <http://www.rae.es/recursos/diccionarios/drae>

Rubin, G. (1986). *El tráfico de mujeres: notas sobre la "economía política" del sexo*. Nueva antropología. Revista de Ciencias Sociales, (30), 95-145.

Setem (2011). *Moda: industria y derechos laborales. Guía para un consumo crítico de ropa*. Barcelona: Campaña Ropa Limpia.

Sales, A. (2013). *Guía para vestir sin trabajo esclavo*. Barcelona: Campaña Ropa Limpia, Icaria.

Tribunal Supremo Popular. República de Cuba. (2014). Sitio oficial del Tribunal Supremo Popular de la República de Cuba [sitio web]. La Habana, Cuba. [Consulta: 20 mayo 2014]. Disponible en: http://www.tsp.cu/centro_nacional_de_documentacion_judicial