

2. Una vida digna

Las mujeres hondureñas alzan la voz para mejorar sus condiciones laborales



Trabajadoras de las maquilas en San Pedro Sula (al norte de Honduras) exigen respeto y protección para sus derechos laborales

Este documento muestra como CODEMUH (Colectiva de Mujeres Hondureñas), colectivo de mujeres de base en Honduras, organizó un movimiento popular en torno a los derechos laborales en las fábricas textiles del país o maquilas. Con un enfoque en la salud ocupacional, CODEMUH lanzó una campaña que incluyó investigación, capacitación y talleres de incidencia para las mismas mujeres, y creó alianzas a nivel local, nacional e internacional, involucrando a periodistas clave y a los medios de comunicación. Este documento explica los desafíos y las estrategias utilizadas para superarlos. También traza las lecciones aprendidas cuando las mujeres tienen mayor capacidad para incidir por cambios en las políticas y prácticas a nivel corporativo y nacional.

Introducción

Honduras es uno de los países más pobres de América Latina, con un ingreso per capita de 1.260 dólares.¹ El país se ubica en el puesto 117 entre 177 países, en el Índice de Desarrollo Humano de las Naciones Unidas. Según el Banco Mundial, en el 2006 más del 50 por ciento de la población vivía en la pobreza, y alrededor del 21 por ciento en extrema pobreza, definida como menos de un dólar diario.²

Por todas estas razones, el gobierno necesita desesperadamente inversión. Y las maquilas del país habrían parecido un camino fácil para atraer fondos extranjeros. El término “maquila” describe las fábricas textiles en Centro América que operan como parte de las zonas procesadoras de exportación libres de aranceles.³

En el 2006, las 156 maquilas de Honduras representaban el 36 por ciento del total de la industria manufacturera y el 6,5 por ciento de producto interno bruto (PIB).⁴ A pesar de estar concentradas en un reducido número de áreas industriales, las maquilas de Honduras han logrado que el país alcance el quinto puesto mundial como proveedor de prendas de vestir, y el primero en la región de América Central y el Caribe. Las fábricas emplean unas 130.000 personas.⁵

El crecimiento del sector maquila ha sido fomentado por políticas públicas y regímenes especiales que permiten a los inversionistas nacionales y extranjeros crear y operar en zonas industriales libres de impuestos, con ventajosos términos comerciales. En las últimas tres décadas,⁶ en un esfuerzo por atraer inversión extranjera se aprobó un número de leyes para reducir costos, flexibilizar el empleo y maximizar las ganancias de los inversionistas.

La vulnerabilidad de las personas que trabajan en maquilas

La historia positiva del gobierno sobre las ganancias y la competitividad está bastante alejada de la experiencia de la mayoría de los y las trabajadoras de la maquila.⁷ Las fábricas pueden haber creado puestos de trabajo, pero las condiciones laborales son malas, las personas que trabajan generalmente son mal remuneradas, y sus derechos son frecuentemente violados. El salario promedio es de 83 dólares al mes.⁸ Muchas maquilas pagan por tarea. Esto significa que aunque una determinada cuota se establezca en relación a lo que debería lograrse en ocho horas, en realidad podría tomar 10 horas cumplir la cuota, así que los y las trabajadoras terminan recibiendo la paga de ocho horas por el trabajo de 10 horas. Una cuota típica es planchar 1.200 camisas, de pie, en una jornada de 9 horas.⁹

Más de la mitad de los empleados de las maquilas son mujeres campesinas, y el 70 por ciento tiene entre 18 y 25 años de edad.¹⁰ Las

personas que aspiran a un empleo son cuidadosamente investigadas. Normalmente tienen entre 18 y los 34 años. Mientras más jóvenes, mejor, ya que están menos dispuestas a quejarse. Aceptan incluso jóvenes de 14 años si dicen tener 16. Se exige una prueba de que la mujer no está embarazada, y a menudo el embarazo es causa de despido. Como señala un escritor: “Algunas maquilas en Honduras, según Charles Kernaghan, director del Comité Nacional Laboral con sede en Nueva York, inyectan periódicamente el contraceptivo Depro Provera, diciendo que es para el tétano”.¹¹

Una proporción significativa de las mujeres que trabajan en las maquilas son madres solteras y las únicas proveedoras de la familia. Generalmente son forzadas a retirarse antes de cumplir los 35 años.¹² Debido a que probablemente tienen menos educación formal que los hombres, al ser “retiradas” tienen pocas oportunidades de moverse hacia la administración u otra área de la fábrica. Más bien deben buscar trabajo doméstico o ingresar a la economía informal para sobrevivir. Como consecuencia, miles de trabajadoras terminan viviendo en extrema pobreza en zonas industriales sin servicios y sin ingresos suficientes para salir adelante.¹³

Estos problemas de vulnerabilidad se ven agravados al ser Honduras también un país muy violento: hay más de 3.000 muertes violentas cada año.¹⁴ Desde el 2002, más de 900 mujeres han sido asesinadas, convertidas en blanco específicamente por ser mujeres; estos asesinatos son a veces conocidos como “femicidios”.¹⁵ Según ASEPROLA,¹⁶ organización no gubernamental (ONG) que trabaja en derechos laborales en Centro América, parece haber un vínculo entre el incremento de los femicidios y la concentración de maquilas en las grandes urbes. Esta conexión se debe a una combinación de factores, como la débil protección de los ciudadanos por parte del Estado, la impunidad, la falta de control y regulación de armas, la desigualdad, la pobreza, y las condiciones de vida precarias que caracterizan las áreas en donde viven grandes poblaciones de mujeres jóvenes.

Impacto en la salud de las mujeres¹⁷

Un estudio reciente dirigido por un equipo médico especializado, que incluyó a médicos de Honduras y México, aporta evidencia acerca de las implicancias para la salud de las trabajadoras en las maquilas. En base a una muestra de 450 casos —270 mujeres y 180 hombres—, el 75 por ciento de las mujeres que trabaja en maquilas muestra síntomas de fatiga causada sobre todo por las extensas horas de trabajo (de hasta 12 horas o más diarias). El 67 por ciento de las mujeres requiere atención médica de forma regular para tratar enfermedades respiratorias, reacciones alérgicas, y enfermedades musculoesqueléticas. En la encuesta :

92.4 por ciento presentó enfermedades musculoesqueléticas

67.9 por ciento tenía evidencia de aumento del índice de masa corporal (IMC), que lleva a la obesidad y el sobrepeso

49 por ciento tenía enfermedades respiratorias (sinusitis, asma, etc.)

24.5 por ciento tenía problemas de mala circulación, con riesgo de profunda trombosis venosa.

Muchas presentaron signos de estrés, fatiga e insomnio.

El actual Código del Trabajo de Honduras reconoce solo 44 enfermedades relacionadas con el trabajo. Las organizaciones de defensa de los derechos laborales proponen una reforma del Código del Trabajo para mejorar sus estándares e incluir otras 241 enfermedades ya reconocidas como relacionadas al trabajo.¹⁸

Para competir por contratos, las fábricas tratan de ofrecer mayor productividad y bajos costos de producción. Para lograrlo, se extienden las horas de trabajo; se subcontrata cuotas con fábricas más pequeñas o con individuos; se reduce las condiciones de salud y seguridad; y los beneficios laborales, como la atención a la salud, el pago de horas extras, el horario de descanso y comidas, etc., son dramáticamente reducidos o desaparecen simplemente a través de términos y condiciones de contratación injustos. En general, los sindicatos no son permitidos. Solo siete por ciento de la población económicamente activa está afiliada a un sindicato, por debajo del 15 por ciento estimado de los años sesenta.¹⁹

Aquellos que se atreven a defender los derechos de los y las trabajadoras son rápidamente despedidos u obligados a renunciar. Es ampliamente sabido que terminan en una lista negra compartida con otras fábricas para evitar que sean contratados en el sector nuevamente.²⁰ Los empleadores no quieren sindicatos. “Cuando se dan cuenta de que hemos creado un sindicato, nos despiden. Nuestros nombres están ahora escritos en una lista negra”, dice Rita, antigua trabajadora de maquila.²¹

Todo esto a pesar de que Honduras ha ratificado convenios claves de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), y se ha comprometido a mantener tres estándares laborales centrales: la prohibición del empleo infantil y del empleo forzado, el derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva, y la no discriminación. Pero ratificar un convenio de la OIT e implementarlo plenamente de manera proactiva son dos mundos aparte: se puede ver violaciones a los principales estándares laborales en casi todos los países del mundo, incluso en las naciones más desarrolladas.

En el 2004, el Ministro de Trabajo Germán Leitzelar admitió que en Honduras existe una brecha entre la legislación y la realidad: “Encontramos que la legislación no es suficiente para poder hablar sobre la aplicación de estos estándares laborales” y “las decisiones en el terreno económico son casi siempre tomadas de manera totalmente divorciada de la política social nacional.”²²

Dado que el gobierno promueve políticas de empleo basadas en mano de obra barata, los marcos legales de los derechos laborales han sido reformados para alinearse con los intereses del sector privado, para reducir los costos de producción e incrementar la productividad.

Esto significa que se brinda muy poca atención a las condiciones de trabajo y se da muy poco apoyo a los derechos laborales internacionalmente reconocidos, como la libertad de asociación y los protocolos de salud y seguridad. Las instituciones públicas, usualmente responsables de la protección de los derechos de los trabajadores, se han debilitado al haberse recortado sus recursos y reestructurado sus funciones y responsabilidades. Honduras no solamente carece de los marcos nacionales apropiados que aseguren prácticas laborales decentes y justas, sino también no promueve la erradicación efectiva de la discriminación de género en los centros de trabajo.

Además, el gobierno está promoviendo reformas que podrían permitir a las fábricas contratar temporalmente hasta el 30 por ciento de sus trabajadores. Si se aprueban estas reformas, los empleadores de las plantas maquiladoras ahorrarían 90 millones de dólares en tres años; pero para los trabajadores, esto significaría ninguna seguridad laboral, indemnización o seguridad social.²³

Hay algunas sanciones cuando las cosas salen mal: el informe de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos sobre el estado de los derechos laborales en el sector maquila en América Central señaló que existen pocos recursos y posibilidades para el monitoreo del sector. Por ejemplo, si los y las trabajadoras denuncian violaciones y demandan inspecciones, no existe un plazo legal para tomar acciones. Esto significa que las inspecciones nunca se realizan, o que a la compañía se le da más tiempo para arreglar el asunto, y posiblemente despida a quienes solicitaron la inspección. Además, cuando efectivamente llegan, los inspectores públicos no entrevistan a los y las trabajadoras. Las conclusiones y recomendaciones tienden a estar basadas en la información provista por los empleadores y los informes y archivos de la fábrica. Incluso si encontrarán alguna falta, la multa más alta que una fábrica en Honduras paga es 260 dólares. Al final, pagar una multa es más barato para la compañía que cambiar sus prácticas.

“Fui despedida porque me lesioné”

“Mi tarea era levantar cajas llenas de arneses, empacarlas y sellarlas. Debía levantarlas desde el piso hasta la mesa para completar el empaclado, así es como me lesioné la espalda, por hacer movimientos drásticos durante 12 horas diarias, doblándome y levantando cajas todo el día de forma repetitiva”, explica Meredith, una trabajadora de maquila que fue despedida debido a sus condiciones de salud.

“Durante los nueve meses que trabajé en la fábrica, el dolor seguía creciendo y el doctor [las fábricas tienen clínicas propias] me aplicaba inyecciones todos los días, pero no me permitían ir a un hospital porque él [el doctor] tenía instrucciones para dar permiso de enfermedad solo a las mujeres que hayan tenido hemorragias, pérdidas o cosas así”.

Meredith fue finalmente despedida, y ahora va a tratamiento médico en el hospital de la seguridad social, le diagnosticaron hernia discal y otros

problemas asociados. Actualmente está esperando una cirugía. Este es tan solo uno de los muchos ejemplos en los cuales las corporaciones y el Estado no protegen los derechos laborales básicos.

Equipo Oxfam Honduras

Las mujeres se organizan

La Colectiva de Mujeres Hondureñas (CODEMUH) empezó como un movimiento feminista de base en el área urbana de Choloma a finales de los años ochenta. Fue creada por un grupo de mujeres que quería generar cambios en la sociedad hondureña respecto a los derechos de las mujeres y la igualdad de género. Con el paso de los años, CODEMUH priorizó los derechos de las mujeres en las áreas laboral, sexual y de salud reproductiva, y la violencia de género. CODEMUH está conformada por una red de trabajadoras en plantas maquiladoras y otras mujeres que han padecido condiciones injustas y desventajas en su trabajo en fábricas.

CODEMUH tiene una junta directiva y una estructura técnica y administrativa. Son veinte y tres mujeres a tiempo completo, muchas de las cuales han trabajado anteriormente en maquilas, y una red de 1.000 voluntarias y activistas organizadas en 32 grupos barriales, entre las que se encuentran trabajadoras de maquila, estudiantes y otros.

CODEMUH ayuda a organizar a las mujeres trabajadoras, y fortalece su confianza y autoestima. Les provee asesoría y apoyo de forma individual y colectiva, y mantiene talleres y sesiones de capacitación en los barrios e incluso en las maquilas. En cuanto a la incidencia, investiga, escribe y publica información, y apoya a mujeres cuyos derechos han sido violados, llevando sus reclamos a los responsables de la maquila o a los tribunales.

CODEMUH utiliza la incidencia como herramienta desde el 2000, pero no fue sino hasta 2003, cuando la organización comenzó a darse cuenta de su potencial, que decidió hacerla de manera más sistemática, planificada y organizada. En 2004, implementó un programa de capacitación interna, con el objetivo de mejorar las habilidades de las mujeres miembros que habían mostrado potencial para liderar actividades de cabildeo, tratar con la prensa, o negociar con los propietarios de las maquilas o las autoridades públicas.

Con el apoyo y la capacitación de Oxfam, y junto con el Instituto para la Investigación Social y la Incidencia (una ONG socia de Oxfam), CODEMUH implementó una “Escuela de Incidencia Política” durante nueve meses. Combinó talleres y trabajo de campo para aplicar herramientas y conocimientos en el trabajo de cabildeo e incidencia. Trabajó con 25 mujeres, principalmente de los equipos técnicos y directivos de CODEMUH, para fortalecer

sus habilidades y también generar un debate institucional acerca de la visión de CODEMUH y su agenda para el futuro. Las voluntarias y activistas que trabajaban en maquilas participaron en otros talleres, sobre todo los fines de semana o en las noches. A pesar de que CODEMUH pudo atraer la atención y el apoyo para llevar a cabo algunos talleres sobre violencia contra la mujer y derechos sexuales y reproductivos, los propietarios de las maquilas nunca permitieron que los empleados tengan capacitación en derechos laborales.

Desarrollar habilidades para empoderar a otras mujeres

Nicole, una ex trabajadora de la maquila, comenzó a involucrarse con CODEMUH en 2003, cuando un facilitador comunitario fue a su vecindario para formar un grupo de mujeres y ofrecer talleres sobre género, autoestima, y derechos laborales. Hoy en día, Nicole trabaja a tiempo completo en CODEMUH como instructora.

“Puedo ver los cambios en las mujeres a medida que se capacitan, que comparten experiencias y aprenden nuevas cosas” dice. “Como mujeres no somos muy buenas para hablar, o por lo menos no hemos tenido práctica, y ese es uno de los cambios más fuertes que he visto. No espero que las mujeres sean capaces de dirigirse a una gran audiencia o a hablar en público, pero ahora hablan en lugares donde se sienten seguras, cuando pueden confiar en las personas, o cuando sienten que tienen que quitarse un peso de encima”.²⁴

Poner la teoría en práctica: una campaña sobre salud ocupacional

Dos de los resultados directos de este proceso de capacitación fueron el desarrollo de una estrategia de incidencia de tres años, y la organización de un equipo de incidencia formado por siete mujeres para definir e implementar la campaña sobre salud ocupacional de CODEMUH.

La campaña tenía por objeto crear conciencia e influir en los propietarios de las maquilas, instituciones públicas, medios de comunicación y sociedad en general respecto a las condiciones laborales de las mujeres y el respeto por los derechos humanos y laborales. CODEMUH quería que las mujeres se vieran a sí mismas como agentes clave del desarrollo social y económico. También buscaba mejorar la capacidad de ellas para expresar sus opiniones y exigir respeto por sus derechos, en particular los relacionados con las condiciones de salud y seguridad en las fábricas.

La campaña fue lanzada en 2004. Comprendió cuatro fases. En la primera fase, CODEMUH desarrolló una investigación para proveer evidencia sobre los riesgos relacionados con la salud y la seguridad en el trabajo y para apoyar la agenda de incidencia. En la segunda fase, se presentó al público los resultados de estos estudios, y se realizó una estrategia de cabildeo doble, dirigida tanto a los

encargados de tomar decisiones en el gobierno como en el sector privado, y se desarrolló una relación más sólida con periodistas clave en los medios locales y nacionales. En este punto, la campaña había alcanzado el apoyo de al menos cinco organizaciones de la sociedad civil, entre ellas sindicatos y algunos grupos confesionales. Juntos formaron la Alianza para la Protección Laboral. La campaña también se vinculó con una campaña regional por derechos laborales, que reunía a organizaciones de mujeres trabajadoras de cinco países de América Central para centrarse en las condiciones laborales y de salud dentro de las maquilas,²⁵ y con la Campaña Global “Por un Comercio Justo” sobre los derechos laborales de las mujeres. Esto brindó mayor apoyo y respaldo a estas campañas, atrayendo la atención global hacia los temas laborales y ejerciendo una presión internacional en los gobiernos, compañías transnacionales y propietarios nacionales de maquilas.

Salir a la calle y la cobertura de medios

El 1.º de mayo, Día del Trabajo, los sindicatos de América Latina suelen marchar por las calles de las grandes ciudades. CODEMUH sintió que era el momento de formar parte de esta manifestación pública y decidió unirse a la marcha. CODEMUH también decidió dar un discurso para enviar un mensaje no sólo a los propietarios de las maquilas, sino también a la sociedad entera, acerca de las condiciones laborales dentro de las maquilas y su impacto en los derechos de las mujeres, particularmente en relación a la salud ocupacional. En mayo de 2006, por primera vez en San Pedro Sula, al norte de Honduras, una organización de mujeres marchó junto a los sindicatos de trabajadores. Esto atrajo mucha atención de los medios de comunicación y la sociedad. Históricamente, la marcha había sido dominada por sindicalistas hombres. El grupo de CODEMUH resultó ser el más grande y con la representación mejor organizada. El discurso de las mujeres en el evento de clausura fue uno de los más claros, más enfocados y más inspiradores, y recibió extensa cobertura de los medios nacionales.²⁶

CODEMUH siguió participando en manifestaciones públicas en 2007 y 2008, denunciando abusos y presentando propuestas para cambiar las políticas laborales y sus prácticas. La forma en que los medios de comunicación tratan estos temas está cambiando, y ahora la gente tiene acceso a análisis más objetivos sobre los temas laborales y de salud relacionados con las condiciones laborales en las maquilas. Realizar investigaciones de calidad ha ayudado a respaldar las propuestas de CODEMUH. A continuación se presentan algunos ejemplos de cómo los medios nacionales abordan ahora el tema:

“La investigación revela que 58 por ciento de las mujeres trabajadoras entrevistadas no están incorporadas al sistema de seguridad social; ésto refleja que dentro del sector de la maquila la aplicación de la legislación laboral es deficiente.”

La Tribuna, enero de 2007²⁷

“La propuesta demanda un incremento en los montos de indemnización por accidentes de trabajo y un incremento en las sanciones a los empresarios que no cumplen con las leyes laborales nacionales y los acuerdos internacionales.”

La Prensa, marzo de 2008²⁸

“Los gerentes de las maquilas aprovecharon el feriado de Independencia para cerrar la fábrica (definitivamente)...sin cumplir con las obligaciones de los derechos laborales de los empleados. Doscientos cincuenta empleados se han visto afectados por ésto, la mayoría de ellos son mujeres.” (i.e. perdieron sus empleos y no recibieron pago por cesantía).

Tiempo Digital, setiembre de 2006²⁹

En la tercera fase, se difundieron mensajes clave de la campaña a través de la radio y los periódicos. Se realizaron actividades educativas y movilizaciones a nivel comunitario con las trabajadoras de las plantas maquiladoras. Treinta y cuatro nuevos grupos comunitarios fueron dotados de herramientas para poder comunicar sus mensajes y participar en diferentes actividades. Se mantuvieron los talleres con audiencias más amplias para compartir los resultados de las investigaciones y generar conciencia sobre los derechos humanos y laborales en el sector del vestido. En la última fase, se realizó un seguimiento de la cobertura de los medios para evaluar en qué medida había cambiado el enfoque de los medios y qué estaban diciendo los actores claves sobre los derechos laborales de la mujer en la industria del vestido.

Reacción y contrarreacción: los mensajes a favor de las maquilas

Con mirar la cobertura de los medios de comunicación y monitorear la participación de la gente en programas radiales, debates televisados y talleres, se hacía obvio que la campaña había aumentado la atención pública hacia los temas de salud ocupacional en las maquilas. A medida que la opinión pública y los medios de comunicación comenzaban a ponerse a favor de la campaña de CODEMUH, la Alianza para la Protección Laboral también dio su apoyo, y más organizaciones de la sociedad civil empezaron a ejercer presión sobre el gobierno y las compañías privadas.

El sector privado respondió con su propia campaña en los medios. Esta campaña enfatizaba las contribuciones económicas de las maquilas a la economía del país, a través de las exportaciones y el empleo. Durante algunas semanas, cada spot radial de CODEMUH fue seguido por un spot a favor de la maquila. Los medios continuaron cubriendo las actividades y propuestas de CODEMUH, por lo que la campaña del sector privado puso presión sobre los periodistas para que paren la cobertura de los eventos o no produzcan ninguna información relacionada con los objetivos de la campaña.³⁰

Aún cuando la cobertura de las actividades de la campaña se vio reducida por esta presión, la Alianza para la Protección Laboral logró influir en el Congreso hondureño. Exigió que el Ministro de Trabajo

comience a revisar el Código del Trabajo, particularmente el capítulo sobre seguridad y salud ocupacional.

Cambio en las relaciones de poder: logros

Abrir espacios y presionar a las autoridades para que revisen el capítulo sobre salud y seguridad ocupacional del Código del Trabajo ha sido un gran paso, aún cuando se esté demorando y haya nuevas barreras y oposición fuerte y permanente por parte de las poderosas élites políticas y económicas de Honduras.

Hay otros logros de la campaña igualmente importantes para las mujeres trabajadoras en Honduras. CODEMUH ha realizado encuestas³¹ y sesiones de reflexión con mujeres trabajadoras y aliados para explorar en qué medida la campaña ha ayudado a influir en las ideas y creencias colectivas relacionadas con los derechos laborales. Estos son los resultados:

- El Ministerio de Trabajo empezó a implementar algunas visitas para monitorear la salud y la seguridad, aunque todavía se da aviso previo de éstas a los propietarios de las fábricas, y no son sistemáticas. Esto demostró que las denuncias de abusos y el reclamo de derechos por parte de las mujeres y los grupos de presión como CODEMUH y sus aliados pueden generar acciones por parte del gobierno y las corporaciones. Las visitas de monitoreo son un indicador positivo de que el gobierno hondureño y el sector privado están reconociendo los temas de salud y seguridad.
- Las reformas de las leyes laborales han sido llevadas hasta el Congreso, pero todavía se está esperando su aprobación, lo que podría tomar algunos meses.
- Algunas fábricas están mejorando sus condiciones de seguridad y salud ocupacional, aunque esto no es sistemático. Una vez más, la presión de la sociedad civil y de las trabajadoras ha dado por resultado acciones positivas en varios niveles. Se necesitará una aplicación más enérgica de la ley para alcanzar un mayor impacto.
- Los temas de seguridad y salud ocupacional han ingresado al dominio público. Los individuos, particularmente las mujeres trabajadoras, están más conscientes de los problemas, las implicaciones y sus propios derechos.
- Existe un mayor reconocimiento de la legitimidad de CODEMUH y de otras organizaciones de mujeres para representar los derechos de las mujeres trabajadoras. Anteriormente, los funcionarios públicos y hasta los sindicatos de trabajadores no reconocían la voz de CODEMUH como representativa, pero

después de la campaña, CODEMUH se ha convertido en partícipe activa y respetada en el debate sobre derechos laborales.

- Las mujeres trabajadoras dicen que las actitudes de los inspectores, jueces y abogados están cambiando lentamente. Se está dando más atención a las violaciones de los derechos laborales, así como a su seguimiento para poder resolverlas.
- CODEMUH ha incrementado el número y el tipo de alianzas tanto con los actores públicos como con los del sector privado que trabajan en temas de salud y justicia a nivel nacional y regional.
- El éxito general es que los términos del debate y las relaciones de poder han cambiado. La campaña también ha ayudado a que las mujeres reconozcan cuándo sus derechos son infringidos: “Si hace cinco años se le hubiese preguntado a una trabajadora de la maquila sobre sus condiciones laborales, ella habría respondido que eran muy buenas. Ellas [las trabajadoras de las maquilas] no estaban enteradas de las responsabilidades que tienen los propietarios y los inversionistas de las maquilas respecto a las condiciones de trabajo; ahora más de ellas conocen aquellas responsabilidades y sus derechos” dice María Luisa Regalado, coordinadora de CODEMUH.³²

Cambiar políticas es lento, porque es algo altamente político y los intereses corporativos se ven afectados. Estos son los retos del trabajo de incidencia política cuando las instituciones del Estado son débiles. Varios de los logros positivos del trabajo se refieren a cambios en las ideas y las creencias de diversas partes interesadas, desde mujeres trabajadoras que ahora saben más sobre sus derechos y están dispuestas a decir cuándo éstos son violados, hasta funcionarios públicos que son más receptivos a los reclamos de las mujeres, como también el gobierno y el sector privado que reconocen a organizaciones como CODEMUH como grupos válidos y legítimos que dan voz a las mujeres en defensa de sus derechos.

Recomendaciones

A partir de las lecciones de la experiencia de CODEMUH en el desarrollo de la capacidad para liderar la incidencia política y las actividades de campaña, cabe ciertas recomendaciones clave:

- El trabajo de incidencia política en derechos de la mujer, ya sea a nivel local o nacional, conducirá al final a interactuar con estructuras del gobierno, del sector privado o de los medios de comunicación dominadas por hombres. Por lo tanto, cualquier programa de capacitación en incidencia para organizaciones de mujeres tiene que ser conciente de que crear confianza y capacidades de liderazgo en las mujeres, y asegurar que sus voces sean escuchadas, es tan importante como desarrollar capacidades

técnicas y conocimientos. Esto también se suele realizar mediante el fortalecimiento de la capacidad de los grupos a nivel local.

- La incidencia y las campañas requieren ser trabajadas a varios niveles para mantener la presión sobre los blancos objetivo, desde diferentes puntos. Las organizaciones que trabajan en el desarrollo de capacidades de incidencia pueden incrementar su eficacia si se fijan en las habilidades individuales y las capacidades potenciales, para que se complementen entre sí y alcancen una mezcla de fortalezas dentro del grupo. Por ejemplo, las mujeres pueden no querer hablar en público, pero pueden ser muy persuasivas en el cabildeo.
- El análisis del contexto, poder y cobertura mediática debe realizarse de forma regular para medir hasta qué punto la incidencia y las estrategias de campaña son eficaces y en qué medida se están dando los cambios.
- La incidencia en derechos de la mujer debe incorporar estrategias para influir en las ideas y creencias. Los medios de comunicación masiva pueden desempeñar un papel eficaz en el cambio de la manera en la que la sociedad entiende los temas de las mujeres.
- La atención de los medios hacia los problemas tiende a ser breve, por eso es muy importante saber quién establece las prioridades informativas diarias y cómo; así como también qué contenidos, contactos y tiempo necesita un periodista para producir una nota para radio o para la prensa escrita.
- La incidencia en derechos de la mujer debe integrar no sólo las voces y las historias de las mujeres del movimiento, sino también de otros sectores de la sociedad. Se ha comprobado que movilizar a otras mujeres para que expresen sus opiniones, incluso si no son trabajadoras de la maquila, es una manera muy eficaz de influir en la opinión pública.
- La creación de alianzas desde el nivel local hasta el nivel internacional puede ser necesaria y es muy efectiva, pero es un trabajo duro y complejo. Es muy importante comprender el valor agregado de una alianza para juzgar su efectividad y relevancia. También es importante entender cuándo estas alianzas no están funcionando, y contar con estrategias planificadas para desvincularse y reducir riesgos.
- Una investigación profunda y consistente realizada por investigadores e instituciones calificadas es muy importante para respaldar las propuestas, pero también para construir una relación efectiva con aliados clave, particularmente con periodistas y otras partes interesadas dentro de los medios de comunicación.

- Además de fortalecer capacidades técnicas, las ONG internacionales pueden desempeñar un rol significativo en la construcción de vínculos con la sociedad civil, gobiernos, y partes interesadas del sector privado, dentro y fuera del país.
- El trabajo de incidencia en derechos de la mujer puede ser un proceso a largo plazo. Las organizaciones financiadoras deben estar preparadas para apoyarlo y acompañarlo más allá del proyecto mismo.

Notas

¹ Departamento de Estado de los EE. UU. (2008) “Background note: Honduras”, www.state.gov/r/pa/ei/bgn/1922.htm (última consulta: setiembre de 2008).

² El Ministerio Federal de Cooperación Económica y Desarrollo de Alemania (2006) “Countries and regions – Partner countries – Honduras – Cooperation”, www.bmz.de/en/countries/partnercountries/honduras/zusammenarbeit.html (última consulta: setiembre de 2008).

³ Una maquiladora era originalmente un molino que cobraba una *maquila*, o “una porción del molinero” por procesar los granos de otra gente.

⁴ Banco Central de Honduras (2007) “Actividad Maquiladora en Honduras Año 2006 y Expectativas para el Año 2007”, Tegucigalpa, p. 7, www.bch.hn/download/maquila/actividad_maquiladora_2006_exp2007.pdf (última consulta: setiembre de 2008).

⁵ War on Want (n.d.) “Factory closures place thousands of livelihoods at risk”, London, www.waronwant.org/Factory%20Closures%20Place%20Thousands%20of%20Livelihoods%20at%20Risk+10644.twl (última consulta: setiembre de 2008).

⁶ Cuatro reformas legales y decretos especiales han allanado el camino para que las maquilas disfruten de exenciones fiscales: Zonas Libres (ZOLI) en 1976, el Régimen de Importación Temporal (RIT) en 1984, la Zona Industrial de Procesamiento (ZIP) en 1987, el Tratado de Libre Comercio de Centroamérica, República Dominicana y Estados Unidos (US-DRCAFTA) en 2005. De los informes de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y CODEMUH.

⁷ El 18 de julio de 2007, CODEMUH presentó un informe sobre “La situación de las obreras de la maquila en Honduras” ante la Comisión Interamericana de Derechos Humanos, en Washington DC. La presentación del informe fue seguida por una petición a la Comisión para que haga un seguimiento de las violaciones del gobierno hondureño de los marcos de los derechos laborales nacionales e internacionales y las convenciones. Ver CODEMUH (2007) “Informe presentado a la Comisión Interamericana de Derechos Humanos sobre la situación de las obreras de la maquila”, www.codemuh.org/index.php?option=com_content&task=view&id=21&Itemid=2 (última consulta: setiembre de 2008).

⁸ G. MacEoin (1999) “Maquila neoslavery, under conditions from bad to inhuman”, *National Catholic Reporter*, www.natcath.com/NCR_Online/archives/081399/081399i.htm (última consulta: setiembre de 2008).

⁹ G. MacEoin (1999), *op.cit.*

¹⁰ Asociación Hondureña de Maquiladores (2007) “Informe sobre generación de empleo”, www.ahm-honduras.com/html/datos/Empleosagosto2007.pdf (última consulta: setiembre de 2008).

¹¹ *Ibid.*

¹² CODEMUH (2007), *op.cit.*

¹³ M.A. Martínez (2003) “Leyes laborales en Honduras”, Tegucigalpa: Oxfam International.

¹⁴ *La Tribuna* (2008) “Honduras, el país más violento de América Latina”, www.latribuna.hn/news/45/ARTICLE/28916/2008-03-03.html (última consulta: setiembre de 2008); RCT (2008) “Presidente toma acción contra las tasas de homicidios más altas del mundo”, comunicado de prensa del Centro de Rehabilitación e Investigación para las Víctimas de Tortura, www.rct.dk/Link_menu/News/2008/Murder_rate_Honduras.aspx (última consulta: setiembre de 2008).

¹⁵ Proceso Digital (2008) “Demandan esclarecer femicidios y respetar derechos de mujeres en Honduras” 8 de marzo, www.proceso.hn/2008/03/08/Nacionales/Demandan.esclarecer.femicidios/4530.html (última consulta: setiembre de 2008).

¹⁶ ASEPROLA (2007) “Impunidad y explotación laboral alientan el femicidio”, nota de prensa, www.aseprola.org/leer.php/82 (última consulta: setiembre de 2008).

¹⁷ Alianza por la Protección Laboral (2007) “Situación de los derechos laborales y el acceso a la justicia de los hombres y mujeres que trabajan en la maquila”, www.codemuh.org/index.php?option=com_content&task=view&id=22&Itemid=2 (última consulta: setiembre de 2008).

¹⁸ Ver también W. Macdonald (2008) “Work-related musculoskeletal disorders in a globalising world”, Collaborating Centre Connection, www.cdc.gov/niosh/CCC/CCCnewsV1N5.html#d (última consulta: setiembre de 2008).

¹⁹ National Research Council y C. Rigby (2004) *Monitoring International Labor Standards: International Perspectives – Summary of Regional Forums*, Washington DC: National Academies Press.

²⁰ 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”, San Pedro Sula, www.derechosdelamujer.org/html/PUBLICACIONES/lista%20negra.pdf (última consulta: setiembre de 2008).

²¹ Make Trade Fair (n.d.) “Honduras: Campaign for Labour Protection”, www.maketradefair.com/en/index.php?file=06022004160816.htm (última consulta: setiembre de 2008).

²² National Research Council y C. Rigby (2004), *op.cit.*, p. 21.

²³ Make Trade Fair (n.d.), *op.cit.*

²⁴ B. Torres y A. L. Restrepo (2006) “Systematization of CODEMUH’s experience on advocacy and lobby work on labor rights and occupational health 2002–2005”, Oxfam GB.

²⁵ D. Dalton (2007) *Building National Campaigns*, Oxford: Oxfam, http://publications.oxfam.org.uk/oxfam/display.asp?K=9780855985745&sf_20=oxfam_archive_flag&st_20=NOT+Y&sf_01=CTITLE&st_01=building+national+campaigns&sort=SORT_DATE%2FD&m=2&dc=2 (última consulta: setiembre de 2008).

²⁶ B. Torres y A. L. Restrepo (2006), *op.cit.*

²⁷ *La Tribuna* (2007) "Enfermedades respiratorias estan acabando con obreras de las maquilas", Tegucigalpa, 24 de Enero, www.latribuna.hn/news/45/ARTICLE/3841/2007-01-24.html (última consulta: setiembre de 2008).

²⁸ Red de Desarrollo Sostenible (2008) "Mujeres plantean reformas", <http://listas.rds.hn/movimiento-popular/msg01595.html> (última consulta: setiembre de 2008).

²⁹ Tiempo Digital (2006) "Empleadas de maquilas comienzan a ser escuchadas", 30 de setiembre, www.tiempo.hn/mostrar_noticia.php?id=10238&seccion=1 (última visita en setiembre del 2008).

³⁰ Entrevista a Jorge Romero, gerente de una estación de radio, citado por B. Torres y A. L. Restrepo (2006), *op.cit.*

³¹ B. Torres y A. L. Restrepo (2006), *op.cit.*

³² Entrevista a María Luisa Regalado, coordinadora de CODEMUH, citada por B. Torres y A. L. Restrepo (2006), *op.cit.*

Foto de cubierta: Dunia Pérez/CODEMUH (1.º de mayo de 2008)

© Oxfam GB, noviembre 2008

Este documento fue escrito por Juan Carlos Arita. Colaboraron en su producción Tania Garcia, Asier Hernando Malax-Echevarria y Ariel Torres. Agradecemos a Nikki van der Gaag por la edición de este documento y a Emily Laurie por su apoyo en la investigación. Forma parte de una serie de documentos escritos para contribuir al debate público sobre políticas humanitarias y de desarrollo. El texto puede ser utilizado libremente en campañas, así como en el ámbito educativo y de la investigación, siempre que se indique la fuente de forma completa.

Para más información, escriba al correo electrónico: publish@oxfam.org.uk
ISBN en línea 978-1-84814-081-3. Este documento es parte de la serie **Alzar la voz**. Para más información, visite <http://publications.oxfam.org.uk/oxfam/display.asp?ISBN=9780855986384>
Este documento está disponible también en francés e inglés.

Oxfam GB es una organización de desarrollo, ayuda humanitaria y campañas que trabaja con otros para encontrar soluciones duraderas a la pobreza y el sufrimiento alrededor del mundo. Oxfam GB es miembro de Oxfam Internacional.

Oxfam House
John Smith Drive
Cowley
Oxford
OX4 2JY

Tel: +44.(0)1865.473727
Correo electrónico: enquiries@oxfam.org.uk
www.oxfam.org.uk