

**Oportunidades para la  
Mujer en el Mundo de  
Hoy: Perspectivas  
Económicas y  
Laborales**

***Abordando las  
Condiciones de Trabajo  
de las Mujeres:  
Centro América***

A project funded by the Office of Women in Development, Bureau for Global Programs, Field Support and Research, U.S. Agency for International Development under contract number FAO-Q-00-96-90006-00 Task Order 10, with Development Alternatives, Inc.

Septiembre 2002



1717 Massachusetts Ave. NW, Suite 302, Washington, DC 20036 USA  
Tel.: 202-332-2853 FAX: 202-332-8257 Internet: [WIDinfo@widtech.org](mailto:WIDinfo@widtech.org)

---

A Women in Development Technical Assistance Project

Development Alternatives, Inc. ■ International Center for Research on Women  
Academy for Educational Development ■ Development Associates, Inc.



*This publication was made possible through support provided by the Office of Women in Development, Bureau for Global Programs Field Support and Research, U.S. Agency for International Development, under the terms of Contract No. FAO-Q-00-96-90006-00 Task Order 10. The opinions expressed herein are those of the author(s) and do not necessarily reflect the views of the U.S. Agency for International Development.*

# **Oportunidades para la Mujer en el Mundo de Hoy: Perspectivas Económicas y Laborales**

## ***Abordando las Condiciones de Trabajo de las Mujeres: Centro América***

Preparado por la Agencia de los Estados Unidos  
para el Desarrollo Internacional (USAID)

Oficina de la Mujer en el Desarrollo

Programa de Pequeñas Donaciones de Apoyo a las Mujeres

Septiembre 2002



## INDICE

|  |            |
|--|------------|
| <b>RESUMEN EJECUTIVO</b>   | <b>iii</b> |
| <br>   |            |
| <b>CAPITULO I</b>  |            |
| <b>CONTEXTO</b>  | <b>1</b>   |
| GUATEMALA .....  | 1          |
| EL SALVADOR.....   | 2          |
| HONDURAS .....   | 3          |
| <br>   |            |
| <b>CAPITULO II</b>   |            |
| <b>LAS ORGANIZACIONES PARTICIPANTES: APROXIMACIONES Y<br/>DESCUBRIMIENTOS SOBRE LAS CONDICIONES DE TRABAJO DE LAS<br/>MUJERES EN CENTROAMÉRICA</b> | <b>7</b>   |
| PRINCIPALES “LUCES” ENCONTRADAS EN LOS PROCESOS Y EXPERIENCIAS .....   | 7          |
| Visibilización y sensibilización de género.....  | 7          |
| Fortalecimiento de alianzas.....   | 8          |
| Mecanismos de empoderamiento.....  | 8          |
| Incidencia política.....   | 9          |
| Integralidad del trabajo .....   | 10         |
| Innovaciones .....   | 11         |
| PRINCIPALES “SOMBRAS” VIVIDAS EN LOS PROCESOS Y EXPERIENCIAS.....  | 11         |
| Exclusiones estructurales que sufren las mujeres trabajadoras.....   | 11         |
| Abordajes metodológicos tradicionales .....  | 13         |
| Crisis del sindicalismo .....  | 13         |
| Limitaciones para la organización y participación de las mujeres .....   | 15         |
| Limitaciones para los procesos de educación y sensibilización .....  | 15         |
| Crisis de institucionalidad de los derechos de las trabajadoras .....  | 16         |
| COOPERACIÓN DE NUEVO TIPO.....   | 17         |
| <br>   |            |
| <b>CAPITULO III</b>  |            |
| <b>DISCUSIONES CLAVES</b>  | <b>19</b>  |
| EFFECTOS DE LAS RELACIONES LABORALES EN LA NUEVA DIVISIÓN.....   | 19         |
| INTERNACIONAL DEL TRABAJO .....  | 19         |
| Contexto internacional .....   | 19         |
| El impacto del contexto internacional en las relaciones laborales.....   | 20         |
| <br>   |            |
| <b>CAPITULO IV</b>   |            |
| <b>LECCIONES APRENDIDAS</b>  | <b>25</b>  |
| RECOMENDACIONES .....  | 27         |
| Sobre el tipo de cooperación que necesita la región y sus procesos sociales .....  | 29         |
| Recomendaciones para fortalecer el trabajo conjunto a futuro.....  | 29         |
| Recomendaciones sobre la sostenibilidad de los avances.....  | 29         |

|                 |                                     |            |
|-----------------|-------------------------------------|------------|
| <b>ANEXO 1:</b> | <b>CUADROS</b>                      | <b>1-1</b> |
| <b>ANEXO 2:</b> | <b>LISTA DE PARTICIPANTES</b>       | <b>2-1</b> |
| <b>ANEXO 3:</b> | <b>DESCRIPCIÓN DE LOS PROYECTOS</b> | <b>3-1</b> |

## RESUMEN EJECUTIVO

En el año 2000, la Oficina de la Mujer en el Desarrollo de la USAID proporcionó financiamiento para la realización de un programa de pequeñas donaciones. El programa apoyó los esfuerzos de ONGs y organizaciones comunitarias locales dedicadas a mejorar la condición económica de las mujeres en América Latina y a abordar interrogantes en torno a los derechos legales de las mujeres en África y Asia. Se recibieron unas 200 propuestas y, en mayo de 2001, se otorgaron 50 donaciones de hasta US\$25.000 cada una. Estas donaciones apoyaron actividades innovadoras en las siguientes áreas:

- Derechos de Propiedad y de Herencia de la Mujer en África y Asia
- Condiciones de Trabajo de la Mujer en Centroamérica
- Oportunidades Económicas para las Mujeres Basadas en la Conservación en Sudamérica.

Guatemala, Honduras y El Salvador fueron los países seleccionados para recibir pequeñas donaciones para proyectos que apoyan asuntos sobre las condiciones de trabajo de la mujer. El propósito era el de impulsar actividades que visan mejorar la condición laboral de las mujeres que trabajan en empresas multinacionales manufactureras o agropecuarias. Ejemplo de estos esfuerzos son los de promover el conocimiento de las leyes laborales nacionales y códigos empresariales, y de mecanismos para que trabajadores puedan presentar quejas sobre las condiciones de trabajo. Al igual, esfuerzos que visan la resolución rápida y justa de disputas laborales, esfuerzos por promover el cumplimiento de leyes nacionales de protección a los trabajadores, y esfuerzos de incidencia para promover códigos de conducta en las empresas.

Del 18 al 20 de septiembre de 2002, 21 participantes se reunieron en Panamá, República de Panamá, en representación de las once organizaciones receptoras de donaciones, además de ONG locales y de miembros de la USAID, para participar en la conferencia sobre Oportunidades Económicas y Condiciones de Trabajo de la Mujer: Perspectivas desde Latinoamérica, patrocinada por la Oficina de la Mujer en el Desarrollo de la USAID. Dicha conferencia proporcionó un foro para compartir las lecciones aprendidas y discutir asuntos apremiantes que afectan a todas las ONGs y organizaciones comunitarias que trabajan en este campo.

## LECCIONES APRENDIDAS

Los proyectos han revelado la necesidad de entender el contexto económico y social de los países y del mundo laboral para poder tener claridad de los límites y oportunidades que las mujeres trabajadoras tienen frente a la lógica económica de las empresas maquiladoras y la lógica política de los gobiernos. Así mismo, han tomado conciencia de la necesidad de articular los derechos laborales con los derechos humanos.

Estos proyectos han servido para visibilizar a las trabajadoras, sus problemas y necesidades, desarrollando programas de asistencia y protección jurídica a problemas laborales

específicos, tales como el acoso sexual, salud ocupacional, despidos por embarazo, y discriminación salarial, entre otros.

La mayoría de los grupos responsables de proyectos financiados por el presente programa de la AID, ha logrado una alta receptividad de parte de las trabajadoras y de algunas empresas. Se están dando acercamientos de las mujeres con los empresarios y sindicalistas, en base de reuniones y diálogos tripartitos que han permitido entablar las condiciones insostenibles de trabajo, con procesos exitosos de negociación.

Otro logro ha sido la capacidad de establecer articulaciones entre organizaciones de mujeres, sindicatos e instituciones públicas, que ha sido una de las características de los proyectos más exitosos. Esto, en un contexto que sabemos complejo y con alta propensión a la confrontación, lo cual es doblemente meritorio.

Los grupos reafirman la necesidad de potenciar los diálogos tripartitos entre sectores gubernamental, empresarial y organizaciones de mujeres, pues significa avanzar en el cumplimiento de las normas nacionales y de los códigos de conducta de las empresas maquiladoras. La meta es que se apliquen de forma coherente de acuerdo a los derechos humanos de las personas trabajadoras tanto las leyes nacionales, como los convenios internacionales de trabajo y los códigos de conducta de las empresas.

En relación al mundo sindicalizado, pese a que algunos sindicatos han comenzado a abordar los problemas laborales en las maquilas con enfoque de género, persisten las limitaciones formativas y culturales para trabajar esta perspectiva.

Las investigaciones realizadas en los proyectos han sido de gran impacto pues han servido para sensibilizar desde la opinión pública a las autoridades y hasta a las empresas para que constaten sus avances en la calidad y responsabilidad social de las mismas. Ejemplo de esto es la investigación realizada por COVERCO en Guatemala sobre mujeres recolectoras de café. Con ella se han comprobado las tesis previas de sobreexplotación y triple jornada de las mujeres, así como de graves deficiencias de registro estadístico, pues en las fincas de café y en las familias recolectoras sólo se reconoce como trabajador al varón.

Las actividades educativas que apoyan los proyectos han permitido que las trabajadoras estén adquiriendo conocimientos sobre sus derechos generales y que hayan desarrollado capacidades para denunciar y defender sus derechos, así como para que se organicen de forma autónoma.

A partir del trabajo de las organizaciones de mujeres en maquilas se ha impulsado el interés de los sindicatos por abordar el problema laboral desde la perspectiva de género, ya que han comenzado a cuestionarse la eficacia de su trabajo sindical para las mujeres que laboran en estas actividades y que constituyen la mayoría de la población trabajadora de las maquilas.

Los proyectos han intencionado la creatividad como método para lograr el desarrollo de los procesos educativos y organizativos. Han utilizado medios más próximos a la cotidianidad de

las mujeres, como la radio y las iglesias, que les permita trabajar la comunicación masiva y mantener los vínculos, independientemente de las distancias geográficas que las separa.

## **RECOMENDACIONES**

En los proyectos apoyados por este programa de la AID, el camino escogido para el empoderamiento de las mujeres es su acceso al poder del conocimiento. Este camino sólo se puede desarrollar con un enfoque de procesos educativos y no de actividades coyunturales. Por lo tanto, se debe impulsar un enfoque metodológico participativo, que garantice el intercambio de conocimientos, la producción colectiva de saberes así como la apropiación y reproducción de los conocimientos por parte de las personas de base.

Tal vez de igual importancia es mantener presente que no se puede tratar lo económico desligado de lo social, ni viceversa. Se debe abordar en los proyectos y su diseño debe contemplar que las mujeres trabajadoras desarrollan una triple jornada: la jornada en la fábrica, la jornada en la casa, y la jornada en la comunidad u organización. Esta es una realidad que se debe saber planificar y visibilizar.

Se debe seguir apoyando las investigaciones pues un problema recurrente es la escasa o deficiente información estadística para este tema. Es notorio el subregistro de las trabajadoras y sus aportes económicos, tanto a nivel de la economía familiar como su aporte al Producto Interno Bruto (PIB), lo que niega su contribución a nivel económico y social. Tampoco se tienen estadísticas confiables de las fábricas y fincas sobre las trabajadoras y sus condiciones de trabajo.

Finalmente, los proyectos futuros deben impulsar la elaboración de productos educativos sencillos y con diseños didácticos para que sus contenidos sean fácilmente apropiados por las trabajadoras y puedan ser útiles para las organizaciones de mujeres y sindicatos que trabajan por el cumplimiento de sus derechos humanos.



## **CAPITULO I CONTEXTO**

Centroamérica es una región con una población de 35.2 millones de habitantes que presenta alta fragilidad democrática y socio-ambiental y se desarrolla entre procesos de democracias incipientes con crisis de institucionalidad y falta de credibilidad en la sociedad política por un número creciente de los ciudadanos y ciudadanas.

Las condiciones sociales de éstos países se han deteriorado en los últimos años, producto de los desastres naturales, las crisis económicas y la galopante pobreza que afecta a casi 20 millones de personas en Centroamérica, es decir, más del 56% de todas las personas, principalmente a las mujeres, adolescentes y a las niñas y niños.

En Guatemala, El Salvador y Honduras estos problemas se enfatizan y desarrollan las siguientes características.

### **GUATEMALA**

Las condiciones de salud de las mujeres guatemaltecas han experimentado una lenta mejoría desde hace cuarenta años, lo que—dada la penosa situación de entonces—significa que aún sufren deficiencias fundamentales, las que conforman uno de los cuadros más críticos de América Latina.

Las causas principales de esa situación están referidas tanto a los factores económicos y sociodemográficos que determinan las condiciones básicas (nutrición, sanidad habitacional, educación, etc.), como a las deficiencias del propio sistema de salud guatemalteco. En el caso específico de las mujeres, existe todavía el riesgo agregado que procede del mantenimiento de una elevada fecundidad.

El deterioro de los servicios de salud provocó el surgimiento de diversas organizaciones asistenciales, redes de ayuda mutua y otras iniciativas sociales, la mayoría de las cuales se relacionaba o estaba compuesta por mujeres. En 1987 fue creado el sistema de Consejos de Desarrollo Urbano y Rural, formado por un consejo nacional y consejos regionales y locales, con el objeto de coordinar los proyectos de desarrollo social, entre los cuales tenían fuerte presencia los destinados al mejoramiento de las condiciones sanitarias básicas. En todo caso, existe coincidencia entre los especialistas del área en torno a que la crisis de los '80 obligó a las mujeres a emprender tareas destinadas a compensar el recorte de las funciones sanitarias del Estado.

La información estadística disponible muestra que la condición educacional de las mujeres guatemaltecas es, en cifras promedio, una de las peores de América Latina. Es verdad que el estado educativo de las mujeres ha de verse en el difícil contexto que presenta el país en este

plano, pero sobre ese cuadro general hay que destacar que la realidad de la mujer es apreciablemente más crítica que la del hombre.

La lectura general de la condición educativa de la mujer guatemalteca muestra serias diferencias en razón de tres factores: género, raza y estratificación social. Amplios sectores de la población femenina rural presentan graves deficiencias básicas (analfabetismo y brecha de escolarización primaria), siendo la mayoría de estas mujeres indígena. Estas deficiencias son apreciablemente superiores a las que también sufren los hombres.

Muy pocas de las mujeres rurales, indígenas y pobres de las ciudades, tienen posibilidades de acceder a la enseñanza secundaria, pero la proporción de mujeres no pobres urbanas que accede a este segundo nivel es, sin embargo, muy similar a la de sus homólogos varones. Las mujeres de Guatemala han participado en el desarrollo socioeconómico del país de diversas formas, siendo las dos fundamentales el trabajo doméstico y el empleo en actividades del mercado económico. Por cierto que, en un país rural y de alta composición indígena, la separación de ambos ámbitos es hoy todavía difícil de establecer. De hecho, esa es una de las razones por las que las mujeres no urbanas declaren (en los Censos y Encuestas) que realizar ciertas tareas agrícolas—incluso directamente dirigidas al mercado—no son sino parte natural de sus labores domésticas.

En realidad, resulta una enorme paradoja observar la cantidad de trabajo que realizan las mujeres indígenas en Guatemala y luego leer en los registros estadísticos que sólo trabajan económicamente un 19% de las que están en edad de hacerlo. Esto, junto al hecho de que la edad mínima para trabajar sea 10 años, hace que las guatemaltecas presenten una de las tasas de participación laboral más bajas de América Latina; o dicho correctamente, que el aporte de las mujeres de Guatemala al desarrollo socioeconómico presente una invisibilidad notable.

## EL SALVADOR

Casi la mitad de la población salvadoreña—48.2 por ciento—no conoce los derechos de las mujeres, según revela un sondeo nacional, realizado en octubre de 1999 a mujeres de zonas urbanas y rurales de los catorce departamentos de la República. La encuesta tenía por objetivo, en términos generales, conocer la opinión de las salvadoreñas sobre la problemática de la mujer en El Salvador.

Un gran porcentaje de la población femenina considera que el maltrato o la violencia intra familiar es el problema que más afecta a las mujeres en el país, así como la situación económica.

Cabe señalar el escaso conocimiento que tiene la población salvadoreña sobre las acciones o servicios del gobierno dirigidos a mujeres, después de tres años de haberse firmado el compromiso de aplicar la Política Nacional de la Mujer.

Dentro del mismo contexto, se encontró que poco más de dos terceras partes de las mujeres salvadoreñas se sienten poco o nada apoyadas en su vida diaria por los servicios que le ofrece

el gobierno; como por ejemplo: asesoría legal en caso de violencia intra familiar, paternidad irresponsable, salud sexual y reproductiva, entre otros.

En cuanto a la situación laboral, las mujeres que no poseen un trabajo remunerado alegan como principal razón para no trabajar fuera del hogar el cuidado de hijos, acompañado de la poca formación que les ofrecen y la escasez de ofertas de trabajo.

En términos generales, las mujeres participan menos que los hombres en las organizaciones de la sociedad salvadoreña. De las personas que participan, pertenecen en mayor medida a una organización religiosa y sólo pequeños porcentajes participan de alguna política, comunitaria o gremial, entre otras. Las mujeres participan en organizaciones religiosas en un porcentaje un poco mayor que los hombres, pero éstos a su vez pertenecen en mayor medida que la población femenina a asociaciones políticas, comunitarias o gremiales.

En general, los resultados del sondeo revelan la diversidad de problemáticas que enfrentan las mujeres salvadoreñas producto, muchas veces, de una sociedad patriarcal y una cultura predominantemente machista. A esto se suma el desconocimiento que muchas mujeres poseen no sólo de sus derechos sino de las entidades encargadas de velar por ellos; en donde la falta de educación formal y el nivel socioeconómico juegan un papel determinante.

Aunque hay una percepción, por parte de los salvadoreños, de un aumento en las oportunidades y servicios brindados a las mujeres, estos no parecen estar incidiendo y favoreciendo lo suficiente a esta población de mujeres en su vida cotidiana y mucho menos propiciando su desarrollo.

## HONDURAS

Honduras ocupa una de las más bajas posiciones en una escala comparativa de los indicadores del desarrollo económico y social de América Latina. El gasto público social de del país ha disminuido en la década de los '90 de US\$69 a US\$57 per cápita. Sólo el 7.4 por ciento del Producto Interno Bruto (PIB) está destinado al gasto social. Igualmente, ha habido una baja de un 4.2 por ciento (de 1980 a 1985) a un 3.8 por ciento (de 1995 a 2000) de la PEA. Si bien la tasa de sólo 5.3 por ciento (1999) de desempleo abierto urbano es tal vez la más baja del istmo centroamericano, la ausencia de datos para el desempleo abierto rural dificulta saber con exactitud la tasa de desempleo abierto a nivel nacional.

Honduras tenía en 1999 cerca de 5 millones de habitantes bajo la línea de pobreza, afectando al 79 por ciento de la población, de estos un 56.8 por ciento, es decir, 3.5 millones de personas bajo de la línea de indigencia. La pobreza y la indigencia se concentra con un 66 por ciento en el campo, frente al 47 por ciento en las ciudades, es decir, de los casi 20 millones de pobres, 12 millones viven en áreas rurales, o sea, el 60 por ciento del total.

Por otra parte, la distribución del ingreso de los hogares durante los '90 en Honduras es similar al resto de la región: un 36.5 por ciento de la riqueza se concentra en 10 por ciento de

los más ricos de la población, mientras un 11.8 por ciento de los ingresos se distribuye entre el 40 por ciento de los más pobres.

Este panorama sombrío y preocupante afecta más a la población femenina que a la población masculina del país, en particular a las mujeres en las áreas rurales, de modo que la pobreza hondureña tiene cara de mujer campesina-indígena, lo que reafirma que en las desigualdades el factor étnico juega un papel fundamental. Casi la mitad de la población está conformada por mujeres.

En el rubro Género y Desarrollo Humano, los índices colocan al país en la tercera posición más baja del conjunto de los países de la región (Honduras 113, Nicaragua 116, Guatemala 120). Solamente las mujeres de Guatemala tienen una esperanza de vida (67.2 años) al nacer peor que las mujeres de Honduras (72.3 años), en los demás países centroamericanos la esperanza de vida de las mujeres es mejor, por ejemplo en Costa Rica con casi 80 y Panamá con 76.4 años.

En promedio el analfabetismo aqueja más a las mujeres de la región que a los hombres. Casi la tercera parte de la población hondureña es analfabeta, pero esta debilidad afecta más a las mujeres con 17.2 por ciento que a los hombres con 13.2 por ciento.

Sobre la base de las investigaciones que existen, se puede afirmar que la pobreza afecta en forma disimilar a hombres y mujeres: en Honduras dos terceras partes de los hogares tiene a una mujer como jefa, lo que significa, tomando en cuenta los datos mencionados anteriormente, que la sobrevivencia de la gran mayoría de pobres del país depende de mujeres campesinas—indígenas pobres.

Como en todos los países de América Latina, los registros oficiales hondureños tienden a negar el aporte de las mujeres a la economía nacional, por la razón de que los oficios del ámbito del hogar son—“por naturaleza”—tareas femeninas que deben de ser atendidas por la mujer por su condición de mujer.

Más de dos terceras partes de las hondureñas trabajan en el sector servicios; se estima que su participación en el sector del agro está fuertemente subregistrada, porque no se la considera como aporte a la economía, sino como una extensión del trabajo doméstico, responsabilidad “natural” de las mujeres.

En todos los países de la región, según observaciones empíricas, existe el problema de la paternidad irresponsable (el no-reconocimiento y el no-pago de obligaciones alimentarias, entre otros). Aún no se disponen de datos sistematizados y completos para cada uno de los países (siendo Costa Rica la única excepción; se está realizando encuestas al respecto en Nicaragua y El Salvador), pero es aceptado que la situación es muy grave. De las encuestas realizadas (en Costa Rica), se perfilan otras preocupaciones relacionadas con la paternidad irresponsable, es decir, la tasa creciente de nacimientos extramatrimoniales. Muchos de los nacidos extramatrimoniales son de madres jóvenes, la mayoría de ellas adolescentes. Se asume que la situación es la misma en Honduras.

Finalmente, según estadísticas de género se estima que un tercio de la población femenina de la región de Centroamérica ha sufrido al menos una forma de violencia en su relación de pareja (física, sexual, psicológica, etc.), además de otras formas de abuso o acoso sexual, por ejemplo en el ámbito laboral. De Honduras aún no se dispone de datos sistematizados, sin embargo, la situación a nivel regional es suficientemente grave. Como respuesta acertada, en algunos países se han dado legislaciones con el objetivo de proteger a las mujeres y la institucionalización de políticas a favor de la niñez, adolescencia y mujeres a nivel de gobierno, además se han creado programas de atención, de ayuda y de asistencia. (*Fuente: Viejos y Nuevos Desafíos para una Centroamérica Diversa. Fundación Arias para la Paz y el Progreso Humano. San José, Costa Rica, 2002*).



## **CAPITULO II**

### **LAS ORGANIZACIONES PARTICIPANTES: APROXIMACIONES Y DESCUBRIMIENTOS SOBRE LAS CONDICIONES DE TRABAJO DE LAS MUJERES EN CENTROAMÉRICA**

El Salvador, Guatemala y Honduras fueron elegidos como países beneficiarios de pequeñas donaciones sobre las condiciones de trabajo de las mujeres. El objeto de estas donaciones es apoyar actividades orientadas a mejorar las condiciones laborales de la mujer que trabaja en fábricas o en organizaciones de la agroempresa a nivel internacional.

Este programa trabaja actualmente en África con temas sobre Derecho de las mujeres a la propiedad; en Sur América con temas sobre la articulación de Género—Ambiente—Producción y en Centro América en proyectos que tratan sobre las condiciones de trabajo de las mujeres.

Se presentaron once experiencias desarrolladas en esta región y se intencionó el análisis de las mismas a partir de identificar los elementos positivos (“luces”) y negativos (“sombras”) comunes. Estos avances son producto de procesos anteriores en donde el aporte de la AID vino a potenciarlos y a ayudar a su impulso y avance.

#### **PRINCIPALES “LUCES” ENCONTRADAS EN LOS PROCESOS Y EXPERIENCIAS**

##### **Visibilización y sensibilización de género**

Entre los principales logros que se han identificado está la sistematización de información referente a las mujeres que trabajan en la maquila, sus experiencias organizativas y educativas. Estas informaciones permiten dar cuenta de las realidades que viven las trabajadoras, sus familias y entornos sociales, porque ponen de relieve las situaciones específicas de las trabajadoras por su condición de género.

Las experiencias comparten la necesidad de tener instrumentos y conocimientos legales para que las trabajadoras puedan ejercer sus derechos. Así mismo, han tomado conciencia de la necesidad de articular los derechos laborales con los derechos humanos. Las capacitaciones les ha permitido elevar su capacidad de liderazgo y ayudar a otras trabajadoras. Hoy, hay más interés entre las trabajadoras por conocer y prepararse más para interactuar con mejores herramientas con el mundo de la maquila.

Muchas veces las trabajadoras, que en gran parte provienen de áreas rurales e indígenas, se encuentran que ni las autoridades, ni los sindicatos, ni la sociedad entienden ni les preocupa la defensa de los derechos humanos de éstas mujeres, por lo que en estos proyectos se ha desarrollado asistencia y protección jurídica a problemas laborales específicos, tales como el acoso sexual, salud ocupacional, despidos por embarazos, discriminación salarial, entre otros.

Las campañas que se han desarrollado en algunos países sobre las condiciones de trabajo en las maquilas han contribuido a poner el tema en la agenda de los gobiernos, de los sindicatos, y otras organizaciones que trabajan por los derechos humanos de las mujeres. Algunos sindicatos han comenzado a abordar los problemas laborales en las maquilas con enfoque de género, aunque se reconocen las limitaciones formativas que se tienen todavía en estos gremios para trabajar con esta metodología.

El trabajo de concienciación sobre el mundo de las maquilas apenas ha empezado. Las organizaciones de mujeres que trabajan en las maquilas deben ser fortalecidas para que continúen su labor de información y sensibilización.

### **Fortalecimiento de alianzas**

Todas las mujeres de los proyectos concuerdan en que para lograr mayores impactos e incidencia en las políticas laborales relativas a las maquilas, se debe tener capacitación para poder articular alianzas con diversos sectores, así como desarrollar estrategias para el diálogo y negociación con las instancias públicas que tienen que ver con el tema.

Uno de los primeros pasos que se han dado en los proyectos para crear alianzas es el fortalecimiento de las organizaciones de mujeres de las maquilas, porque se necesita estar preparado para poder interactuar con los gobiernos y establecer acuerdos y alianzas con otras organizaciones sindicales, de la sociedad civil y de movimientos sociales.

Algunos proyectos que trabajan en capacitación social con enfoque de género, han incorporado a hombres en su labor, como una forma de sensibilizar a los varones y de ampliar las bases de trabajo en favor de los derechos de las mujeres. En estos proyectos participan trabajadoras de la maquila. Debido a este trabajo, se ha incrementado el liderazgo de mujeres en organizaciones mixtas.

Otros proyectos han tenido experiencias muy positivas al establecer articulaciones entre organizaciones de mujeres, sindicatos e instituciones públicas, que luego resultaron en iniciativas legales y acuerdos con el sector empresarial, acciones que han mejorado las condiciones de las trabajadoras.

### **Mecanismos de empoderamiento**

Existen diversos caminos para el empoderamiento de las mujeres. En los proyectos que participan en el programa de la AID, el camino escogido es el poder del conocimiento. Las experiencias han enfatizado en que las mujeres tengan acceso a la información sobre el mundo de las maquilas, el enfoque de género, la organización laboral y el conocimiento de las leyes y derechos que las protegen como trabajadoras.

La experiencia del sindicato de Izabal en Guatemala es ejemplar. En los talleres de salud ocupacional de este sindicato han participado cerca de 700 mujeres, que luego han formado

comités de higiene y salud. Así, con la movilización de mujeres “expertas en salud laboral” y con capacidad de liderazgo ante otras trabajadoras (y ante las empresas), se inició un trabajo de exigir que se cumplan los reglamentos sobre las condiciones de salud ambiental que deben existir en las fábricas. Las mujeres reportan que se pudo obtener una mejora de las condiciones de salud y la ejecución de arreglos obrero-patronales sobre condiciones de salud.

La investigación—para poder informar sobre la realidad en las maquilas—es crucial, pues permite sustentar las demandas de las obreras. Los distintos niveles de investigación, desde los diagnósticos hasta los estudios de casos de fábricas y reglones productivos, han permitido encontrar verdades comunes sobre las vidas y desigualdades que viven las mujeres trabajadoras. Estas investigaciones han sido utilizadas para sensibilizar a las autoridades y hasta a las empresas para que constaten sus avances en la calidad y responsabilidad social de las mismas. También han permitido sensibilizar a la opinión pública, ubicando los problemas de las mujeres trabajadoras como problemas de responsabilidad social a los cuales se les debe entender para su adecuada atención.

Los proyectos han generado gran cantidad de material bibliográfico con información sustentada y analizada desde el enfoque de género, que permite a las mujeres acceder a datos y documentación para sus acciones y campañas de sensibilización sobre estos temas.

Finalmente, es real que las trabajadoras estén adquiriendo conocimiento sobre sus derechos generales y que han desarrollado capacidades para defender sus derechos, mientras las campañas de sensibilización sobre la situación de las trabajadoras de las maquilas han llevado a que las mujeres denuncien las malas condiciones de trabajo y se organicen de forma autónoma.

## **Incidencia política**

Entre los logros interesantes de relevar a nivel de incidencia, están los del Centro de Acción Legal de Derechos Humanos (CALDH) de Guatemala. El CALDH brinda asistencia legal laboral tanto individual como colectiva y reporta que tiene 122 casos tramitados (de estos, 10 casos colectivos). También ha tenido incidencia en 38 reformas al Código de Trabajo con enfoque de género.

Otras iniciativas informan de un trabajo de coordinación con los Gobiernos nacionales sobre el control de las maquilas en la región, ya que su expansión, regulada por “legislaciones especiales”, ha fomentado abusos y discriminaciones para las personas que laboran en éstas fábricas.

La mayoría de los grupos responsables de proyectos financiados por el presente programa de la AID, ha logrado una alta receptividad de parte de las trabajadoras y de algunas empresas. Se están dando acercamientos de las mujeres con los empresarios y sindicalistas, en base de reuniones y diálogos tripartitos que han permitido entablar las condiciones insostenibles de trabajo, con procesos exitosos de negociación. Los grupos reafirman la necesidad de potenciar los diálogos tripartitos entre sectores gubernamental, empresarial y organizaciones

de las mujeres, pues significan avanzar en el cumplimiento de las normas nacionales y de los Códigos de conducta de las empresas maquiladoras.

## **Integralidad del trabajo**

Las experiencias en el mundo de las maquilas resaltan que los derechos sociales (en este caso el derecho al trabajo) tienen estrecha relación con los derechos humanos y *viceversa*. Por otra parte, las líderes capacitadas están dando capacitaciones a otras mujeres y esto les refuerza tanto a nivel de los conocimientos recibidos como la incorporación de más informaciones que les enriquece sus análisis y sus argumentaciones para elaborar y negociar propuestas, desde una perspectiva que ve a los derechos humanos y los derechos sociales de manera integral. En este contexto hay que hacer referencia a uno de los proyectos, pues éste tuvo impacto en un núcleo de mujeres intelectuales, con el resultado que las intelectuales han incluido dentro de sus temas las reivindicaciones de las mujeres de las maquilas. Este es un sector con el cual se deben impulsar alianzas para la incidencia en las políticas laborales.

En los trabajos de educación y capacitación, el enfoque de derechos humanos ha sido más integral, al abordar la protección jurídica aplicada a problemas laborales específicos que viven las mujeres en las maquilas. Incluso se han extendido a otras esferas de la vida de las trabajadoras, tratando el tema de la violencia doméstica y sus repercusiones sociales y económicas. Se ha demostrado a las empresas que la violencia doméstica tiene un costo para su gestión. Así, se ha logrado que algunas empresas ayuden a trabajar el tema, facilitando la atención de mujeres maltratadas.

El trabajo de las organizaciones de mujeres en maquilas ha impulsado el interés de los sindicatos de abordar el problema laboral desde la perspectiva de género, ya que han constatado la poca eficacia de su trabajo sindical para las mujeres que laboran en éstas actividades y que constituyen la mayoría de la población trabajadora de las maquilas.

Las características de la población trabajadora—su origen étnico, cultural, edad—y los impactos de la actividad productiva maquiladora en su forma de vida social, han exigido un trabajo interdisciplinario. Esto ha posibilitado desarrollar alianzas entre organismos de apoyo a éstas mujeres, incorporando diferentes enfoques, disciplinas y estrategias que demanda sentido de complementariedad e integralidad de acciones para el tratamiento de los problemas.

Los proyectos han revelado la necesidad de entender el contexto económico y social de los países y del mundo laboral para poder tener claridad de los límites y oportunidades que las mujeres organizadas tienen frente a la lógica económica de las empresas maquiladoras y las lógicas políticas de los gobiernos.

## **Innovaciones**

Los proyectos han desarrollado con mucha creatividad estrategias y herramientas metodológicas para llegar a la mujer que trabaja en la maquila, por ejemplo a través del trabajo educativo y organizativo que se lleva a cabo en las comunidades de las trabajadoras. En éstas comunidades se trabaja a partir de necesidades prácticas y estratégicas, vinculando su realidad de mujer trabajadora, de mujer pobladora o de mujer rural campesina o indígena. Se trabaja su contexto, religiosidad, origen cultural y étnico, reconociendo en éstos contextos aliados, lo que facilita su proceso organizativo (ejemplo las alianzas con Pastores y Líderes de Iglesias).

Los proyectos han intencionado la creatividad como método para lograr el desarrollo de los procesos educativos y organizativos. Han utilizado medios más próximos a la cotidianidad de las mujeres (la radio, las iglesias) y que les permita trabajar la comunicación masiva y mantener los vínculos, independientemente de las distancias geográficas que las separa.

Así mismo, han adaptado e inventado métodos de trabajo que son cercanos y sencillos para el aprendizaje de las leyes y demás temas que son necesarios para la defensa de sus derechos humanos. La sencillez de las metodologías ha permitido la reproducción y el efecto multiplicador en los espacios de mujeres ha sido alto.

Por otro lado, las investigaciones realizadas sobre las condiciones de las mujeres en las maquilas ha permitido contar con material bibliográfico que ayuda a las líderes a sustentar sus reivindicaciones, recrear discursos y elaborar propuestas. Estas investigaciones han revelado verdades comunes que permite visualizar las empresas maquilas como parte de un modelo de producción transnacional que no considera las necesidades de los países y aprovecha como oportunidades para abaratar costos, la discriminación estructural de las mujeres de los países pobres.

## **PRINCIPALES “SOMBRAS” VIVIDAS EN LOS PROCESOS Y EXPERIENCIAS**

### **Exclusiones estructurales que sufren las mujeres trabajadoras**

El contexto es hostil para las mujeres de Centroamérica; el patriarcado y el machismo persiste, y la pobreza, en sus diferentes manifestaciones, se profundiza. Las democracias son incipientes, débiles, pues emergen después de largos años de crisis del modelo económico capitalista, confrontaciones de clase y, finalmente, guerras civiles sumamente crueles. Restituidos los regímenes civiles, el nuevo orden económico internacional ordena privatizar la mano pública, empuje la globalización de la informática y de los mercados, y promueve, principalmente en Asia y América Latina, el empleo de baja calidad en la maquila con condiciones extenuantes de “explotación”.

En Guatemala, la pobreza atenta contra la cultura y las raíces de los pueblos en casi todos los aspectos. Un ejemplo es el abandono paulatino de los vestidos tradicionales, ya que se ha

encarecido el comprar o hacer el traje típico. Las mujeres han comenzado a vestirse, ellas y sus hijos, con ropa usada de Estados Unidos que se compran por pacas a bajo precio. Los efectos perversos que la pobreza tiene en las personas son barreras para el trabajo de capacitación y promoción social. El sólo pensar en cambios de su realidad les da miedo a las mujeres, lo que significa que se tiene que invertir más tiempo en temas claves para la acción proactiva como autoestima e identidad.

Otra cara de la pobreza es que gran parte de éstas personas no tienen documentación legal y por lo tanto no pueden ejercer sus derechos y deberes ciudadanos. Esto profundiza las limitaciones que las trabajadoras tienen para relacionarse con el mundo de las leyes laborales y defenderse ante abusos.

La realidad de las jornadas en las maquilas es extenuante. Las mujeres trabajan un promedio entre 18 y 19 horas al día, es por eso que la mayoría de las fábricas hacen énfasis en contratar a mujeres jóvenes y sin hijos. El uso intensivo de su tiempo en la fábrica, les limita espacio para el cuidado de sí misma y su educación, así que aquellas jóvenes que desean seguir estudiando se les hace muy difícil por no decir imposible.

Desde que nacen hasta que mueren, las mujeres están afectadas por el sistema patriarcal que les imposibilita la toma de decisiones en todos los ámbitos de su vida, principalmente la toma de decisiones sobre su cuerpo. Primero deciden sobre ella su padre, luego su marido y, cuando es adulta y mayor, los hijos; trayendo así impactos negativos en su autoestima personal y social; sobre todo el miedo y la impotencia aprendida para la búsqueda de soluciones y propuestas transformadoras.

Otra cara de la discriminación estructural hacia las mujeres es la falta de acceso a recursos como la tierra y al crédito. Esta situación se repite como constante también en los otros proyectos de Sur América apoyados por AID.

Las debilidades estructurales, en particular la inestabilidad laboral, de salud, de seguridad, etc., han tenido serias consecuencias para las familias. Han incrementado la violencia doméstica, el abandono de las familias por parte de los hombres y la vulnerabilidad familiar de sus hijos. Esta vinculación entre desempleo, pobreza y violencia hacia las mujeres y las familias se traduce en impactos sociales y económicos que representan un alto costo para la sociedad. No se puede tratar lo económico desligado de lo social. Ni se puede tratar lo social desligado de lo económico. La magnitud y complejidad de éstos problemas ameritan que los proyectos y acciones sean con enfoques integrales y centrados en el desarrollo humano.

A pesar de que los gobiernos han aceptado la Convención para la protección de los derechos de la niñez promovida por UNICEF, existen vacíos en las políticas públicas sobre trabajo infantil. De todos es sabido que se aceptan mujeres jóvenes menores de edad en las maquilas y en las plantaciones para la exportación como el café. La mano de obra para la recolección de café está compuesta por un alto porcentaje de menores de ambos sexos.

## **Abordajes metodológicos tradicionales**

Las investigaciones realizadas sobre la situación de las mujeres en la maquila muy frecuentemente se encuentran con la dificultad de no aplicar enfoques e instrumentos de género para poder realizarlas. Esto trae como resultado abordajes parciales de la vida y derechos humanos de estas mujeres, así como el frecuente uso de estereotipos en los resultados de las investigaciones.

Un problema recurrente es la escasa o deficiente información estadística para este tema. Es notorio el subregistro de las trabajadoras y sus aportes económicos, tanto a nivel de la economía familiar como su aporte al Producto Interno Bruto (PIB), lo que niega su contribución a nivel económico y social. Tampoco se tienen estadísticas confiables de las fábricas y fincas sobre las trabajadoras y sus condiciones de trabajo.

Con una investigación realizada por COVERCO en Guatemala sobre mujeres recolectoras de café, se tiene una muestra muy representativa de 652 mujeres en 49 fincas. Los resultados han comprobado las tesis previas de sobreexplotación y triple jornada de las mujeres, así como de graves deficiencias de registro estadístico, pues en las fincas de café y en las familias recolectoras sólo se reconoce como trabajador al varón: se niega reconocer que la mujer también trabaja igual o más horas que el hombre, tampoco se registran a los niños y niñas recolectoras. Para recuperar informaciones se ha tenido que acudir a las comunidades donde viven y en días no laborables, apoyados a veces por líderes de éstas comunidades.

Las investigaciones llevadas adelante por personas de las comunidades se encuentran con limitaciones para acceder a informantes del gobierno, pues les subestiman su trabajo investigativo (ejemplo el proyecto de Kichin Konogel en Guatemala).

En las devoluciones de los resultados de las investigaciones sobre mujeres trabajadoras en la región, la mayoría no han hecho énfasis en hacer productos sencillos y con diseños didácticos para que sus contenidos sean fácilmente apropiados por las trabajadoras y puedan ser útiles para las organizaciones de mujeres y sindicatos que trabajan por el cumplimiento de sus derechos humanos.

La fuerte presencia de diferentes Iglesias evangélicas en Guatemala hace que se debe tomar esta realidad en cuenta para ubicar aliados en el trabajo con las mujeres trabajadoras. Las experiencias de algunos proyectos señalan que es necesario conocer los líderes religiosos, pues en muchas comunidades éstos tienen más influencia o son más abiertos para un cambio que los alcaldes. La variable religiosa está siendo tomada en cuenta por los empresarios ya que se han dado cuenta que algunas maquilas contrataban sólo evangélicos, con la consiguiente discriminación a las personas que no pertenecen a estas iglesias.

## **Crisis del sindicalismo**

La crisis de credibilidad en las instituciones de la región, no sólo afecta a las instituciones públicas, sino también a las instituciones a los sindicatos. Es interesante resaltar el

surgimiento de organizaciones de mujeres, algunas liderizadas por ex-sindicalistas, que han logrado articular propuestas educativas y organizativas para las mujeres que laboran en las maquilas. Estas organizaciones no son sindicatos pero tampoco son ONG tradicionales, pues llevan adelante un trabajo organizativo, reivindicativo y de incidencia política que ha ido cobrando fuerza y que ha logrado incluso articular en una Red a trabajadoras de varios países centroamericanos.

La pobreza y la corrupción, flagelos que azotan la región, hace que se dé una pérdida de valores y credibilidad de los dirigentes sindicales. Las trabajadoras han vivido en la mayoría de los sindicatos la práctica del poder patriarcal, pues no sólo mantienen las posiciones directivas en manos de los hombres, sino que la forma de liderazgo es vertical, autoritario, machista e insensible a las condiciones de género de las mujeres. Según las mujeres ex-sindicalistas, si “ellos” (los dirigentes) tienen que negociar y sacrificar algunos puntos de su agenda, son las demandas específicas de las mujeres las primeras en cederse a la patronal. La práctica de las agrupaciones que pertenecen a la Red arriba mencionada, revela que tienen otras formas de negociar y de priorizar los asuntos de las mujeres trabajadoras; de ahí su resistencia a sindicalizarse y los esfuerzos para buscar nuevas formas de proteger y defender sus derechos como mujeres trabajadoras.

Otro elemento es la forma tradicional de los sindicatos de abordar los conflictos. Las mujeres piensan mucho las consecuencias de las huelgas y paros y prefieren desarrollar los métodos de negociación e incidencia con las autoridades y empresarios. Dicen que “cuando los hombres se van a las huelgas”, ellas son las que sostienen el hogar y buscan la solución de las cosas de todos los días, mientras los huelguistas desarrollan su “tarea heroica”. Pero si ellas se van a huelga, la mayoría de sus compañeros y esposos no las acompañarían así, ni sus familias, lo primero es que les recriminarían el ponerlos en riesgo de perder el ingreso que éstas llevan a la casa para sostenerlos. Estas situaciones son las que hacen que ellas busquen otros caminos para enfrentar los problemas laborales, desde crear mejores condiciones para que las trabajadoras conozcan sus derechos, hasta conocer las leyes para negociar desde adentro y con presión desde afuera el cumplimiento de las leyes y códigos de conducta de las maquilas.

Para algunos sindicatos las nuevas organizaciones de mujeres que trabajan con las empresas maquiladoras son una “competencia” gremial que les quita base trabajadora, por esto para algunos al comienzo las ubicaban como organizaciones “amarillistas”, hoy en día se han dado cuenta que son otras formas de trabajo que responden a nuevos tiempos y a las necesidades de las mujeres que reclaman un tratamiento específico.

Una debilidad del sector sindical es la falta de coordinación de acciones dentro de las organizaciones sindicales, la desarticulación es una constante en los esfuerzos por defender los derechos de las personas trabajadoras en momentos en donde se necesita estar más organizado, y más informado sobre los impactos de la globalización y de los procesos de privatización en el empleo y las condiciones de trabajo.

Un reto importante es impulsar la articulación de las mujeres sindicalistas con el resto de las organizaciones de mujeres; es un trabajo arduo pues vienen de una cultura política en donde

a los mismos sindicatos les cuesta romper la visión tradicional de alianzas y de ejercer los liderazgos. Las mujeres sindicalistas han crecido dentro de éstas visiones tradicionales y les es difícil confiar y relacionarse con las organizaciones de mujeres que tienen discursos y prácticas feministas que muchas veces no comparten. También a las organizaciones feministas les cuesta relacionarse con organizaciones con prácticas patriarcales.

### **Limitaciones para la organización y participación de las mujeres**

“No creo en la falta de interés de las mujeres para participar en la organización”, señala la coordinadora de un proyecto en Honduras. Dice que “existen condicionantes estructurales, políticas y culturales que obstaculizan su participación y desarrollo.” De ahí que se necesiten elaborar diversas estrategias para lograr su verdadera y sostenida participación.

Se necesita conocer los ritmos y contextos de las mujeres trabajadoras para elaborar metodologías organizativas y de capacitación que tomen como base “los tiempos de las mujeres”, es decir, que aborden el trabajo de las mujeres de forma integral (trabajo doméstico, trabajo en la fábrica, trabajo comunitario).

Las condicionantes que limitan la participación de las mujeres trabajadoras en los procesos de educación y organización se pueden dividir en dos ámbitos, aquellos que tienen que ver con las dinámicas de su entorno inmediato y las condicionantes del contexto. En las primeras figuran la falta de tiempo (triple jornada) y los mecanismos de control y poder sobre su tiempo por parte de sus novios, esposos, padres o hijos; la baja autoestima que le trae miedos a organizarse, a salir y participar con otras mujeres y, por último, la falta de fe en que las cosas pueden mejorar con su participación, haciendo que asuma con apatía las propuestas de trabajo que se le presentan (esta última actitud es la más difícil de cambiar).

Las segundas condicionantes que afectan la participación de las mujeres, se refieren a los obstáculos que colocan las empresas para que éstas no participen (no dan los permisos, amenazas de despido, etc.). Dado el nivel de inestabilidad laboral, muchas mujeres temen organizarse y participar. También éstas condicionantes se refieren a las distancias que tienen que recorrer para llegar de sus hogares a los lugares de reunión y de estudio. De ahí que muchas hablen de utilizar en los proyectos metodologías que incorporen la educación a distancia. Otra condicionante es la ignorancia sobre sus derechos laborales y demás derechos humanos, la poca educación que han tenido al respecto y en muchos casos el analfabetismo que padecen éstas trabajadoras (sobre todo las mujeres indígenas).

### **Limitaciones para los procesos de educación y sensibilización**

Las trabajadoras de las maquilas son mujeres pobres y en su gran mayoría con baja educación formal. Para el caso de Guatemala, los estudios realizados identificaron el alto grado de analfabetismo entre éstas, y en los otros países el analfabetismo funcional (saben leer y escribir lo básico) afecta también a una gran cantidad de mujeres trabajadoras. Por lo tanto los proyectos con líneas de trabajo educativo son altamente necesarios, no obstante se

encuentran con una gran cantidad de limitaciones tanto culturales como políticas. Entre las principales limitaciones se encuentra la no-valoración del tiempo de capacitación de las mujeres, pues se le ve como pérdida de tiempo y no como inversión en desarrollo humano

Para la mayoría de los empresarios, la capacitación es parte del proceso de organización (sindicalización). Ven a la capacitación como una amenaza prohíben estas actividades en las áreas de trabajo, pues les limita la capacidad de manejo de las trabajadoras, porque en la medida que éstas sepan sus derechos tienen mejores condiciones para negociar sus derechos laborales. Para las que tienen problemas con sus familias, se debe a que éstos familiares ven la capacitación como una pérdida de tiempo que lo podrían invertir en más horas de trabajo (ganar más dinero) o en “cumplir con las labores domésticas”; además que contribuyen a sembrar el miedo en la trabajadora, de que la despidan por “saber demasiado” y por estar organizada.

Dado que sus jornadas de trabajo son extenuantes casi no tienen tiempo disponible para su participación y capacitación, el poco tiempo libre tiene gran valor para estas mujeres trabajadoras. Así las ofertas educativas deben ser ágiles, accesibles, atractivas y útiles para todos los ámbitos de su vida.

Las mujeres trabajadoras desarrollan una triple jornada: la jornada en la fábrica, en la casa y en la comunidad u organización, esto es una realidad que se debe saber planificar en los proyectos donde éstas participan. Es importante defender su tiempo al descanso y a la recreación como un derecho humano, y las ofertas educativas deben tomar esto en cuenta.

### **Crisis de institucionalidad de los derechos de las trabajadoras**

La región centroamericana padece una crisis de institucionalidad en las estructuras de los Estados. Esto como producto de las incipientes democracias de post guerras y post dictaduras que marcaron tanto a la sociedad política como a la sociedad civil en general. Hoy, la ciudadanía, sobre todo las mujeres, siente que los gobiernos no garantizan sus derechos humanos y de éstos sus derechos económicos y políticos son los más afectados, ámbitos en que cada vez participan más las mujeres.

Para muchos analistas la corrupción se está instalando en nuestros países como un sistema paralelo a la institucionalidad formal, que hace que nuestras leyes y marcos jurídicos no se respeten y cumplan tanto por los nacionales como por los externos a la región. Las leyes han sido objeto de venta y compra en los mercados, y se percibe un incumplimiento de leyes laborales y derechos humanos a nivel general.

Este ambiente de falta de seriedad en el tratamiento de las leyes por parte de las autoridades ha traído, la falta de credibilidad en las instituciones del Estado por parte de los sindicatos y organizaciones de mujeres trabajadoras. Se señalan como muestra de esta situación la persistencia de violaciones humanas como el trabajo infantil, el acoso laboral, la discriminación salarial, la persecución a las dirigentas trabajadoras, la falta de supervisión de las autoridades en las maquilas para ver el cumplimiento con las normas de seguridad y salud

para las trabajadoras y el incumplimiento de acuerdos por parte de los patronos con las trabajadoras.

Esto repercute en desinterés algunas trabajadoras que no ven posible cambiar las condiciones de las mujeres en las maquilas dentro de sistemas corruptos y sin voluntad política de los empresarios y los gobiernos.

## COOPERACIÓN DE NUEVO TIPO

En términos generales, el período de duración de los proyectos ha sido muy corto. Para algunos proyectos se requirió replantear resultados; al igual que en el taller anterior (sobre los proyectos productivos en algunos países de Sudamérica), se llegó al consenso de que el período de duración de un año es muy poco para desarrollar acciones de impactos duraderos. La única ventaja de éstos es que se insertaron en procesos que ya tenían acumulados que permitieron tener los resultados que antes compartimos.

La cooperación con la AID obliga a los proyectos a trabajar con formularios y a que la comunicación sea en Inglés. Se debe de tener por principio que las comunicaciones se realicen en el idioma oficial del país receptor de recursos de éste programa, así como adecuar los formularios al nivel institucional de la contraparte. No se le puede dar el mismo trato a un organismo fuerte y con gran experiencia institucional que a una organización de base.

En términos generales se señaló, que actualmente los organismos de desarrollo están afectados por la lógica “a corto plazo” de la cooperación, lógica que se interesa más en financiar acciones concretas y no tanto procesos. La forma de trabajo administrativo es muy burocrática y desgastante pues los financiamientos llegan “en pedacitos”, lo que afecta la capacidad de gestión rápida y de atención a las necesidades de las personas involucradas. Estas situaciones traen a las organizaciones incertidumbre en el seguimiento de resultados y frustración ante la imposibilidad de responder a las demandas de las personas y comunidades involucradas.

La ventaja de los actuales proyectos apoyados por el presente programa es que los grupos involucrados tienen propuestas concretas para el seguimiento y la continuidad de los resultados, lo que se necesita es apoyo financiero de nuevo tipo que permita superar las limitaciones antes señaladas. Sobre todo que se comprometa con los resultados y el proceso de crecimiento de las capacidades educativas y sociales instaladas a raíz de los proyectos ejecutados.

Por último, se señaló como un obstáculo en la gestión de recursos, la falta de coordinación interinstitucional del estado y organismos internacionales (OIT, OMS).



## **CAPITULO III DISCUSIONES CLAVES**

En este capítulo trataremos algunos de los temas más relevantes para las personas participantes contenidos en las exposiciones de Homero Fuentes de la Comisión para la Verificación de los Códigos de Conducta (CORVECO), Guatemala; María Luisa Regalado de la Colectiva de Mujeres Hondureñas (CODEMUH), Honduras; y de Sandra Ramos del Movimiento de Mujeres María Elena Cuadra (M.E.C.) de Nicaragua.

### **EFFECTOS DE LAS RELACIONES LABORALES EN LA NUEVA DIVISIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO**

Nuestras economías se desarrollan en el marco de una nueva división internacional del trabajo.

Nuestro crecimiento por la vía de las exportaciones a los países desarrollados o con mercados más amplios que los nuestros, crecen de acuerdo a las cuotas productivas que le den a cada país en la región.

La relación de nuestros gobiernos con las empresas maquiladoras que trabajan en la región y que están exportando hacia los grandes mercados hace difícil establecer políticas para su control. En muchas ocasiones su forma de producir hace difícil ubicar la empresa, constatar el cumplimiento de sus deberes patronales con los trabajadores y el Estado, así como verificar el cumplimiento de las normas de producción.

#### **Contexto internacional**

La evolución del contexto internacional y de sus dinámicas de comercio han colocado los acuerdos comerciales como la forma de relación entre los países. Dichos acuerdos se realizan de varias formas:

- Acuerdos Comerciales Unilaterales (en donde un estado y economía fuerte decide en base a sus intereses negociar con un grupo de países más débiles) Ejemplo de esto es los Estados Unidos de América decide desarrollar un Sistema General de Preferencias y una relación comercial con la región del Caribe mediante la Iniciativa de la Cuenca del Caribe;
- Acuerdos Comerciales Bilaterales (entre dos economías) Ejemplo los tratados que está promoviendo México con cada uno de los países de la región;
- Acuerdos comerciales Multilaterales (entre varias economías se llegan a acuerdos) Ejemplo los Tratados de Libre Comercio (TLC); and

- Los Procesos de Integración Comercial (Acuerdos entre países de una misma región) Ejemplo para Norte América el Nafta ; para Meso América el Plan Puebla Panamá y para Sur América el MERCOSUR.

Nuestros países están llevando procesos simultáneos de negociación con varios “bloques económicos” y de diversos tipos. Estos procesos de negociación se han dado entre ministerios de comercio y entidades comerciales de los países fuertes, sin mediar procesos de participación de la sociedad civil que en última instancia es la que se verá afectada tanto a nivel de consumo como de empleo. Todo esto nos trae la preocupación sobre la existencia o no de una política económica coherente y con visión de estado en éstos países.

### **El impacto del contexto internacional en las relaciones laborales**

La lógica de toda empresa es la de las ganancias y en el caso de las empresas multinacionales en nuestros países, éstas presionan a los gobiernos para mejorar las condiciones a su favor mediante:

- Reformas a leyes nacionales (códigos laborales más flexibles para el empresario, en donde se garantizan los derechos mínimos y sobre eso se negocia).
- Desregulaciones de la jornada de trabajo de 8 horas (salario mínimo se pierde).
- Flexibilización de las leyes vigentes (Desigualdades e inequidad en el trabajo de las mujeres y no cumplimiento de leyes que protegen a trabajadoras).

Estas condiciones traen impactos negativos en toda la economía de nuestros países pues el crecimiento del empleo cada vez más se da por la vía del sector informal de la economía, lo que conlleva a que los nuevos puestos de trabajo no están cubiertos por el sistema de seguridad social ni por las normas laborales de empleo.

Dada la crisis del agro y de las actividades agro exportadoras que generan empleo rural, se intensifican las migraciones internas/externas (campo-ciudad) y se da la extensión de las maquilas hacia el área rural.

En este contexto se va instalando una cultura del no cumplimiento de las normas laborales por parte tanto de las autoridades del ramo, así como de la patronal. Dando la interpretación que nuestros Estados son cada vez más débiles ante las grandes corporaciones.

### *Estándares sociales que existen y afectan la región*

No obstante el contexto antes descrito, producto de las luchas sociales y de los compromisos en materia de derechos humanos en nuestros países existen estándares sociales que busca proteger a las personas trabajadoras. El primero de ellos son los contenidos en nuestra Legislación nacional, los cuales están tanto en la Constitución de cada país como en sus

respectivos Códigos de Trabajo. Otro de estos son los Convenios Internacionales de Trabajo firmados con la Organización Internacional del Trabajo (OIT) los convenios sobre protección a la niñez, a las mujeres, y otros.

Otro mecanismo son las llamadas Cláusulas Sociales que promueve la sociedad civil y que se aplican a las empresas que desean exportar a los grandes mercados (ejemplo, no contaminar), los Códigos de Conducta que orientan una visión ética de la empresa y de respeto a los derechos humanos (ejemplo de norma de conducta es no producir con mano de obra infantil). Se sabe que existen más de 50 Códigos de Conducta en las compañías maquiladoras pero lo que no se sabe es su nivel de cumplimiento en nuestra región.

En Europa cada vez más se hace un seguimiento de las empresas transnacionales mediante un trabajo conjunto entre gobiernos, empresa y sociedad civil. De esta manera se logra monitorear el cumplimiento tanto de las normas nacionales e internacionales como de los códigos de conducta especiales adquiridos por las empresas.

Si nuestros países lograran establecer estrategias regionales integradas se podría desarrollar un monitoreo de las normas y leyes que protegen a las personas trabajadoras, así como acuerdos comerciales más apropiados para nuestras economías enfrentando unidos las decisiones políticas que están detrás de la asignación de las cuotas para cada país.

La integración formal esta dándose de forma lenta, incluso Panamá todavía no ha decidido integrarse en las áreas económicas; no obstante, el proceso de integración entre nuestros países se está dando por la vía de los hechos. Algunos de sus indicadores son la existencia cada vez más de migraciones entre países, ejemplo de esto es que en Costa Rica, gran parte de la mano de obra para tareas agrícolas y trabajo doméstico proviene de Nicaragua. Para muchas personas el tema de las migraciones es un problema no tratado claramente entre los gobiernos de la región, pues a pesar de que existen legislaciones y normas sobre el tema no se están cumpliendo, lo que lleva a violaciones de los derechos humanos de éstas personas que trabajan en sus países vecinos.

Otro canal de articulación son los espacios de la sociedad civil, en donde, desde hace años se está dando procesos de articulación regional de las organizaciones sindicales (COCENTRA), Centroamérica Solidaria (creada a partir del Huracán Mitch), Foro de Mujeres para la Integración Centroamericana, y de múltiples organismos de desarrollo que laboran en la región.

Es urgente abordar el problema de la corrupción en nuestros países, tanto para el sistema democrático como para las reglas de una economía sana. El nivel de evasión de impuestos y de “alianzas corruptas” con empresas transnacionales hace que se merme la confianza de inversionistas serios tanto nacionales como del extranjero.

Como parte de este contexto, existe una crisis de credibilidad de las oficinas de trabajo de los gobiernos y en los juzgados de trabajo. Casi nadie quiere tomar casos legales de trabajo, pues no tienen certeza de la transparencia del proceso. En nuestros países casi no hay abogados/as

laboristas, pues para muchos profesionales del derecho no existen garantías para el trabajo legal en este campo.

En algunos países las leyes nacionales están siendo suplantadas por los códigos de conducta de las empresas transnacionales. Esas empresas deben ser supervisadas por funcionarios de los ministerios de trabajo, pero es común que existan zonas de producción maquiladora que no están siendo supervisadas por corrupción. Estas situaciones han sido denunciadas por las personas trabajadoras y sus organizaciones, pero sin mucho éxito.

Frente a las denuncias de la sociedad civil, algunos sectores han empezado a sustentar la tesis que la aplicación de los Códigos de Conducta y las acciones de monitoreo de la sociedad civil debilitan el Estado. Lo que trae a la reflexión es que se debe garantizar el cumplimiento de todas las leyes, convenios y normas nacionales e internacionales que protejan a la población trabajadora y que para su cumplimiento se podrían articular alianzas entre los gobiernos, las empresas y la sociedad civil.

### *Se han dado retrocesos en la región en materia de leyes laborales*

Como antes se explicó nuestras economías son débiles tanto a nivel institucional, como a nivel de mercado. Esta realidad hace que incluso algunas compañías transnacionales tengan activos y ganancias superiores a nuestros productos internos brutos; es decir una compañía transnacional puede tener más poder económico que algunos de nuestros gobiernos. Es por esto que algunas compañías frente a un escenario de negociar con un Estados débil logra establecer sus reglas como las que van a seguir. Ejemplo de esto es que en algunos países lo que éstas empresas tienen como marco de las relaciones laborales son sus Códigos de Conducta. Esto trae en la práctica la privatización de los derechos laborales en la mayoría de las empresas pues estas normas no superan en calidad las leyes locales y no desarrolla por lo tanto “derechos” de las personas trabajadoras. Para proteger los intereses del país y de sus trabajadores, lo ideal es aplicar la siguiente fórmula : código de conducta + código laboral + Convenios Internacionales.

Otro tema que ha quedado pendiente de trabajar, es el impacto negativo de las maquilas y sus nuevas relaciones de trabajo en la vida y la dinámica de las comunidades rurales, ya que la práctica demuestra que está debilitando la calidad de vida de las comunidades y su acervo cultural.

El Plan Puebla Panamá en el contexto de los procesos de integración y sus impactos en el empleo de nuestros países, es otra preocupación que tienen las organizaciones participantes. La poca participación de la sociedad civil, la falta de información accesible hacen que se vea con un alto escepticismo la propuesta de impulsar el desarrollo en la región.

### *Propuestas y acciones para incidencias en políticas públicas*

Las siguientes ideas tienen como base la experiencia de Sandra Ramos de Nicaragua del Movimiento de Mujeres María Elena Cuadra.

Esta organización cuenta con cerca de 7,000 mujeres inscritas y ha desarrollado una red de mujeres trabajadoras de las maquilas, su estructura de red le ha permitido desarrollar una organización flexible y con capacidad de ampliarse en donde se encuentren las trabajadoras.

Su experiencia como ex sindicalista y mujer trabajadora le permitió identificar algunos vacíos y diferencias con las organizaciones sindicalistas. Una de ellas es el concepto que tienen gran parte de las trabajadoras sobre el sindicato, de que el sindicato sólo las defienden si cotizan y si están trabajando. Es decir, que las organizaciones sindicalistas no tienen conciencia solidaria con las realidades de las mujeres.

La experiencia ha demostrado que uno de los principales problemas de las mujeres de las maquilas es su salud y su relación con el ambiente laboral; de ahí que una de las líneas de trabajo más importantes para las mujeres de las maquilas es el tema de salud laboral. Su trabajo hace énfasis en la educación de promotoras de salud que trabajan dentro y fuera de las fábricas con las mujeres trabajadoras. Desarrollan diferentes actividades educativas y de sensibilización, entre ellos coloquios de mujeres de las maquilas, encuentros anuales nacionales para discutir problemas y posibles soluciones.

Han ubicado el trabajo de incidencia y sensibilización como de vital importancia para colocar en la agenda pública el tema de los derechos de las trabajadoras de las maquilas. Es así como realizan varias actividades cada año, entre ellas la Campaña Anual “Empleo sí . . . pero con dignidad” que realizan desde hace tres años. Cada año se escoge un eje distinto con cuñas radiales, viñetas y diversos productos comunicativos. Esta campaña la apoyan una red de amigos de la organización y de periodistas voluntarios.

Es vital contar con investigaciones y datos que comprueben las realidades de las mujeres en las maquilas. De ahí que otra actividad que desarrolla M.E.C. son los Diagnósticos en base a muestras estadísticas representativas (20% de las trabajadoras de las fábricas). Su objetivo es dotar de este instrumento para la incidencia en las políticas laborales. Con estas investigaciones se ha logrado incidir en diversos niveles desde propuestas legislativas, Código de Ética que se aplica a los códigos de conducta, reforma de la Ley de las Zonas Francas, reforma y adiciones al Código Laboral, además de influir en la incorporación de la agenda de las mujeres en diferentes instancias, tales como la Mesa Tripartita Sobre el Salario Mínimo y la Mesa de Diálogo Social Laboral.

Una de las enseñanzas principales de esta experiencia es que las organizaciones de mujeres buscan otros referentes y mecanismos de protección gremial que no son los sindicatos. En éstos nuevos espacios se les ubican como sujetos activos de su promoción y protección de sus derechos como trabajadoras. Se les capacita como líderes y educadoras; en los procesos formativos tratan temas estratégicos tales como la propuesta de género, autoestima, violencia

intrafamiliar, derechos sexuales, derechos humanos, salud sexual y reproductiva y por supuesto temas laborales como mediación, negociación y resolución de conflictos.

Han identificado el 2003 como el año de la Alfabetización Económica, durante este año realizaron la campaña para enfatizar en información para la defensa y promoción de los derechos humanos económicos.

Desarrollarán un Bufete Jurídico Móvil elaborando documentos para la difusión de las leyes que protegen a las mujeres. Todo esto se realiza como respuesta a que los procesos jurídicos que tratan los casos de las mujeres trabajadoras no son los adecuados. Ejemplo de éstas deficiencias son los inspectores de trabajo que están muy mal remunerados y sin formación, lo que ayuda a que sean permeables a la corrupción. Esta realidad les ha traído la opción de apoyar la modernización del Ministerio de Trabajo.

El enfoque que desarrollan en relación a los empresarios es más estratégico. Han identificado la posibilidad de realizar procesos de incidencia en Estados Unidos con empresarios que tienen subsidiarias en nuestros países en relación a los Códigos de Conducta y la responsabilidad social empresarial, entre otros temas.

Su organización es crítica a los sindicatos, pues han comprobado que el mundo del trabajo continúa siendo patrimonio de los hombres. A esta situación se le añade que la mayoría de los liderazgos actúan sin visión estratégica y sin métodos de trabajo.

Muchas mujeres, piensan que el sindicato no va a resolver los problemas de las mujeres de la maquila. Es difícil encontrar líderes sindicales que en la práctica comprendan que la organización sindical es el medio no el fin para garantizar la calidad de vida y los derechos humanos de las personas trabajadoras. La práctica y concepción de los sindicatos tienden a ser excluyentes y les cuesta incorporar la agenda de las mujeres en la Agenda Sindical.

Las mujeres organizadas fuera de los sindicatos, no buscan sustituir al movimiento sindical. Lo que se quiere es facilitar el empoderamiento de las mujeres trabajadoras y aportar a la democratización de estas organizaciones machistas. Por otro lado los sindicalistas no están haciendo su papel en los nuevos contextos, pues solo trabajan métodos confrontativos que les impide hacer la denuncia con propuesta.

Aunque sabemos que en las negociaciones con los empresarios hay un límite y este es la defensa de nuestros derechos, se tienen experiencias interesantes de incidencia en espacios donde participan las trabajadoras, el gobierno y los empresarios.

Actualmente, existe una Red Centroamericana de Mujeres Trabajadoras de Maquilas que casi no tiene relación con espacios regionales sindicales. Ejemplo de esto es que esta red no se comunica con la instancia de mujeres sindicalistas llamada C.O.C.E.N.T.R.A. Este espacio de mujeres de la maquila en agosto realizaron un encuentro sobre: Mujeres y Economía.

## CAPITULO IV

### LECCIONES APRENDIDAS

En este apartado pretendemos retomar las principales enseñanzas que nos han dado los once proyectos que han participado del programa de pequeñas donaciones sobre las condiciones laborales de las mujeres en la región centroamericana. También incluimos las principales recomendaciones que se desprenden de los obstáculos y limitaciones encontradas.

Los proyectos han revelado la necesidad de entender el contexto económico y social de los países y del mundo laboral para poder tener claridad de los límites y oportunidades que las mujeres organizadas tienen frente a la lógica económica de las empresas maquiladoras y las lógicas políticas de los gobiernos. Así mismo, han tomado conciencia de la necesidad de articular los derechos laborales con los derechos humanos.

Un elemento determinante del contexto es la crisis de credibilidad en las instituciones de la región. Esta no sólo afecta a las instituciones públicas, sino también a las instituciones sindicales. Es interesante resaltar el surgimiento de organizaciones de mujeres, algunas liderizadas por ex-sindicalistas, que han logrado articular propuestas educativas y organizativas para las mujeres que laboran en las maquilas fuera del medio sindical.

La mayoría de los grupos responsables de proyectos beneficiados por el presente programa de la AID, ha logrado una alta receptividad de parte de las trabajadoras y de algunas empresas. Se están dando acercamientos de las mujeres con los empresarios y sindicalistas, en base de reuniones y diálogos tripartitos que han permitido entablar las condiciones insostenibles de trabajo, con procesos exitosos de negociación.

Los grupos reafirman la necesidad de potenciar los diálogos tripartitos entre sectores gubernamental, empresarial y organizaciones de las mujeres, pues significan avanzar en el cumplimiento de las normas nacionales y de los Códigos de Conducta de las empresas maquiladoras. La meta es que se apliquen de forma coherente de acuerdo a los derechos humanos de las personas trabajadoras tanto las leyes nacionales, los convenios internacionales de trabajo y los códigos de conducta de las empresas

Estos proyectos han servido para visibilizar a las trabajadoras, sus problemas y necesidades, desarrollando programas de asistencia y protección jurídica a problemas laborales específicos, tales como el acoso sexual, salud ocupacional, despidos por embarazos, y discriminación salarial, entre otros.

Pese a que algunos sindicatos han comenzado a abordar los problemas laborales en las maquilas con enfoque de género, persisten las limitaciones formativas y culturales para trabajar esta perspectiva.

Ha sido de suma utilidad que los primeros pasos que se han dado en los proyectos para crear alianzas es el fortalecimiento de las organizaciones de mujeres de las maquilas.

La capacidad de establecer articulaciones entre organizaciones de mujeres, sindicatos e instituciones públicas, ha sido una característica de los proyectos más exitosos, esto en un contexto que sabemos complejo y con alta propensión a la confrontación, lo cual es doblemente meritorio.

Las investigaciones realizadas en los proyectos han sido de gran impacto pues han servido para sensibilizar desde la opinión pública, a las autoridades y hasta a las empresas para que constaten sus avances en la calidad y responsabilidad social de las mismas.

Un ejemplo de lo antes expuesto es la investigación realizada por COVERCO en Guatemala sobre mujeres recolectoras de café; con ella se han comprobado las tesis previas de sobreexplotación y triple jornada de las mujeres, así como de graves deficiencias de registro estadístico, pues en las fincas de café y en las familias recolectoras sólo se reconoce como trabajador al varón. Para recuperar informaciones se ha tenido que acudir a las comunidades donde viven y en días no laborables, desarrollando estrategias innovadoras de comunicación y de investigación en las comunidades.

Apoyadas en los datos e investigaciones, las campañas que se han desarrollado en algunos países sobre las condiciones de trabajo en las maquilas han contribuido a poner el tema en la agenda de los gobiernos, de los sindicatos, y otras organizaciones que trabajan por los derechos humanos de las mujeres.

Las actividades educativas que apoyan los proyectos ha permitido que las trabajadoras estén adquiriendo conocimiento sobre sus derechos generales y que hayan desarrollado capacidades para denunciar y defender sus derechos, así como para que se organicen de forma autónoma.

A partir del trabajo de las organizaciones de mujeres en maquilas se ha impulsado el interés de los sindicatos por abordar el problema laboral desde la perspectiva de género, ya que han comenzado a cuestionarse la eficacia de su trabajo sindical para las mujeres que laboran en éstas actividades y que constituyen la mayoría de la población trabajadora de las maquilas.

Los proyectos han intencionado la creatividad como método para lograr el desarrollo de los procesos educativos y organizativos. Han utilizado medios más próximos a la cotidianidad de las mujeres (la radio, las iglesias) y que les permita trabajar la comunicación masiva y mantener los vínculos, independientemente de las distancias geográficas que las separa.

A nivel organizativo se aprendió que existe descoordinación, pero no duplicidad de esfuerzos pues las necesidades superan a los pocos recursos de apoyo que se dan para las mujeres de la región centroamericana. Es imperativo entonces garantizar la continuidad de estos proyectos para que no se pierdan los avances logrados.

Por último, los proyectos han impulsado dinámicas que están vinculadas a los procesos y metodologías que se aplican en la Auditoría Social, desarrollando desde los procesos educativos nuevas propuestas y modalidades de interrelación y negociación democrática.

Afirman que el intercambio de experiencia a sido sumamente importante para identificar la potencialidad de articulaciones regionales sobre el tema.

## RECOMENDACIONES

Para los proyectos que participan en el programa de la AID, el camino escogido para el empoderamiento de las mujeres es su acceso al poder del conocimiento. Este camino sólo se puede desarrollar con un enfoque de procesos educativos y no de actividades coyunturales. Por lo tanto, se debe impulsar el enfoque metodológico participativo y que garantice el intercambio de conocimientos, la producción colectiva de saberes así como la apropiación y reproducción de los conocimientos por parte de las personas de base.

La magnitud y complejidad de éstos problemas ameritan que los proyectos y acciones tengan enfoques integrales y centrados en el desarrollo humano. Las experiencias en el mundo de las maquilas resaltan que los derechos sociales (en este caso el derecho al trabajo) tienen estrecha relación con los derechos humanos y *viceversa*. *Se debe apoyar* a procesos en base a necesidades de la población y a los ritmos de su contexto.

No se puede tratar lo económico desligado de lo social, ni se puede tratar lo social desligado de lo económico. Se debe abordar en los proyectos y su diseño que las mujeres trabajadoras desarrollan una triple jornada: la jornada en la fábrica, en la casa y en la comunidad u organización, esta es una realidad que se debe saber planificar y visibilizar. Es importante defender su tiempo al descanso y a la recreación como un derecho humano, y las ofertas educativas deben toma esto en cuenta.

Por otro lado, los proyectos destinados a esta población deben contemplar que gran parte de éstas personas no tienen documentación legal y por lo tanto no pueden ejercer sus derechos y deberes ciudadanos. Esto profundiza las limitaciones que las trabajadoras tienen para relacionarse con el mundo de las leyes laborales y defenderse ante abusos.

Se debe seguir apoyando las investigaciones pues un problema recurrente es la escasa o deficiente información estadística para este tema. Es notorio el subregistro de las trabajadoras y sus aportes económicos, tanto a nivel de la economía familiar como su aporte al Producto Interno Bruto (PIB), lo que niega su contribución a nivel económico y social. Tampoco se tienen estadísticas confiables de las fábricas y fincas sobre las trabajadoras y sus condiciones de trabajo.

Los futuros proyectos deben impulsar la elaboración productos educativos sencillos y con diseños didácticos para que sus contenidos sean fácilmente apropiados por las trabajadoras y puedan ser útiles para las organizaciones de mujeres y sindicatos que trabajan por el cumplimiento de sus derechos humanos.

Un reto importante es impulsar la articulación de las mujeres sindicalistas con el resto de las organizaciones de mujeres; es un trabajo arduo pues vienen de una cultura política en donde a los mismos sindicatos les cuesta romper la visión tradicional de alianzas y de ejercer los

liderazgos. Las mujeres sindicalistas han crecido dentro de éstas visiones tradicionales y les es difícil confiar y relacionarse con las organizaciones de mujeres que tienen discursos y prácticas feministas que muchas veces no comparten. También a las organizaciones feministas les cuesta relacionarse con organizaciones con prácticas patriarcales.

Los proyectos con líneas de trabajo educativo son altamente necesarios, no obstante se encuentran con una gran cantidad de limitaciones tanto culturales como políticas. Entre las principales limitaciones se encuentra la no-valoración del tiempo de capacitación de las mujeres, pues se le ve como pérdida de tiempo y no como inversión en desarrollo humano

Sobre el tipo de cooperación que se necesita, se señaló que el período de duración de los proyectos ha sido muy corto. Para algunos proyectos se requirió replantear resultados; al igual que en el taller anterior (sobre los proyectos productivos en algunos países de Sudamérica), se llegó al consenso de que el período de duración de un año es muy poco para desarrollar acciones de impactos duraderos. La única ventaja de éstos es que se insertaron en procesos que ya tenían acumulados que permitieron tener los resultados que antes compartimos.

La cooperación con la AID obliga a los proyectos a trabajar con formularios y a que la comunicación sea en Inglés. Se debe tener por principio que las comunicaciones se realicen en el idioma oficial del país receptor de recursos de éste programa, así como adecuar los formularios al nivel institucional de la contraparte. No se le puede dar el mismo trato a un organismo fuerte y con gran experiencia institucional que a una organización de base, en donde carecen de capacidades técnicas y experiencia para el manejo financiero administrativo.

Se discutió, cómo actualmente los organismos de desarrollo están afectados por la lógica “a corto plazo” de la cooperación, lógica que se interesa más en financiar acciones concretas y no tanto procesos. La forma de trabajo administrativo es muy burocrática y desgastante pues los financiamientos llegan “en pedacitos”, lo que afecta la capacidad de gestión rápida y de atención a las necesidades de las personas involucradas. Estas situaciones traen a las organizaciones incertidumbre en el seguimiento de resultados y frustración ante la imposibilidad de responder a las demandas de las personas y comunidades involucradas.

La ventaja de los proyectos apoyados por el presente programa es que los grupos involucrados tienen propuestas concretas para el seguimiento y la continuidad de los resultados. Lo que necesitan es apoyo financiero de nuevo tipo que permita superar las limitaciones antes señaladas. Sobre todo que se comprometa con los resultados y el proceso de crecimiento de las capacidades educativas y sociales instaladas a raíz de los proyectos ejecutados. Un ejemplo que surge de posible contraparte regional interesante es la Red de Mujeres de la Maquilas que se está instalando en la región.

## **Sobre el tipo de cooperación que necesita la región y sus procesos sociales**

El consenso es que la base de una buena relación es el respeto a los procesos nacionales y el desarrollo horizontal entre donantes y agencias de cooperación. Una relación horizontal permite procesos transparentes de trabajo, el diálogo y el trabajo conjunto para el éxito de los proyectos. Una cooperación inteligente se apoya en el diálogo para negociar sus intereses con las necesidades de los grupos y las realidades del contexto.

Es importante que las agencias reconozcan el “valor” real de los procesos, así como también es necesario que ubiquen como meta del proyecto el fortalecimiento institucional de la organización protagonista. Hoy se amerita reconocer la diversidad de estrategias y riqueza de procesos para valorar sus resultados en su justa medida.

## **Recomendaciones para fortalecer el trabajo conjunto a futuro**

Lo primero es desarrollar lo que las y los participantes llaman “alianzas estratégicas regionales”, aportando la riqueza de la diversidad de procesos y lo multiétnico de cada contexto. Para realizar estas alianzas se debe comenzar por promover los intercambios de experiencias que les permita valorar sus trabajos mediante el contraste y a la vez aprender de los otros proyectos en cuanto a sus principales éxitos y retos a superar. Esto irá sentando las bases para establecer alianzas entre los países, comenzando por aquellos que tengan más cercanía y afinidad.

Se necesitan nuevas estrategias de organización que puedan abordar las nuevas lógicas de las empresas.

Otra forma de enfrentar los problemas que tienen las mujeres trabajadoras, es continuar con los procesos de sensibilización y capacitación desde los intereses de las mujeres. Visibilizando sus realidades y colocando en la agenda pública sus demandas y situaciones. En este sentido es primordial fortalecer a actores claves para la incidencia así como impulsar procesos de educación, sensibilización e incidencia en los sindicatos para que asuman con más beligerancia y seriedad los retos de las trabajadoras de las maquilas.

## **Recomendaciones sobre la sostenibilidad de los avances**

Se ubican dos niveles, uno que tiene que ver con lo metodológico y otro que tiene que ver con lo organizativo. A nivel metodológico se propone no impulsar acciones aisladas sino potenciar procesos educativos que coadyuden a fortalecer las organizaciones de mujeres mediante el fortalecimiento de sus liderazgos para la defensa e incidencia. Desarrollar estrategias metodológicas que tomen en cuenta las realidades de las mujeres y sus ámbitos de trabajo. Que el enfoque de trabajo sea de derechos humanos, lo cual permitiría un abordaje integral y el tratamiento de los distintos niveles de discriminación y exclusión que padecen las mujeres.

A nivel organizativo se propone trabajar con la visión de generar sinergias y la búsqueda de la complementariedad de esfuerzos entre mujeres trabajadoras. Esto impulsaría la articulación territorial de los procesos como base para alianzas que lleven a acciones nacionales y regionales articuladas.

Se valoró como vital la sistematización de experiencias. Existen muchas lecciones dadas por las organizaciones y la comunidad que se han olvidado y que se pierden para su aplicación y toma en cuenta en los futuros proyectos y procesos.

Se recomienda ordenar y sistematizar materiales sobre la maquila en la región que les permita a las organizaciones tener materiales y documentación actualizada para sus actividades educativas y organizativas.

Se acuerda mantener la comunicación, el intercambio y las relaciones de trabajo entre las organizaciones participantes. Se intencionará hacerles llegar los nombres y direcciones de redes de otros espacios regionales que están trabajando con maquilas.

Las experiencias participantes valoraron mucho la presencia y apoyo de Sharon Phillipps de la AID, pues su conocimiento de la región y sus aportes técnicos fueron invaluable para el éxito de sus procesos.

**ANEXO 1**  
**CUADROS**



**Cuadro 1: Centroamérica: Género y Desarrollo Humano, Año 2000**

| <b>País</b> | <b>Índice de Desarrollo Humano (IDH)</b> | <b>Índice de Desarrollo relativo al Género (IDG) (a)</b> | <b>Índice de Potenciación de Género (IPG) (b)</b> |
|-------------|--|--|---|
| Belice      | 58                                       | 60 (+2)  | 40 (18)   |
| Costa Rica  | 48                                       | 46 (+2)  | 24 (24)   |
| El Salvador | 104                                      | 83 (21)  | 30 (74)   |
| Guatemala   | 120                                      | 100 (20)   | ...   |
| Honduras    | 113                                      | 94 (19)  | 48 (65)   |
| Nicaragua   | 116                                      | 97 (19)  | ...   |
| Panamá      | 59                                       | 52 (7)   | 46 (13)   |

El IDH se elabora sobre diversos indicadores que permite una clasificación comparativa de los avances de los países en el desarrollo humano. El país que tiene un índice más alto está más lejos de lograr un óptimo desarrollo humano, y el que tiene el número menor es el que se acerca más a la meta del desarrollo humano.

El IDG mide las desigualdades entre hombres y mujeres en cada uno de los componentes del IDH, es decir, muestra las diferencias en logros de desarrollo humano por sexos.

El IPG muestra la participación de las mujeres en la vida política, el mundo laboral y la generación de ingresos con respecto a los hombres.

Fuente: Fundación Arias para la Paz y el Desarrollo Humano: Viejos y Nuevos Desafíos para una Centroamérica Diversa. San José, Costa Rica, 2002.

**Cuadro 2: Centroamérica: Población Mujeres Hombres, 2000**

| <b>País</b> | <b>Porcentaje</b> | <b>Mujeres</b> | <b>Hombres</b> | <b>Total</b> |
|-------------|-------------------|----------------|----------------|--------------|
| Guatemala   | 49.57%            | 5,645,000      | 5,741,000      | 11,386,000   |
| El Salvador | 50.90%            | 3,195,000      | 3,081,000      | 6,276,000    |
| Honduras    | 49.33%            | 3,210,000      | 3,269,000      | 6,506,000    |
| Nicaragua   | 50.27%            | 2,551,000      | 2,523,000      | 5,074,000    |
| Costa Rica  | 49.29%            | 1,983,000      | 2,040,000      | 4,023,000    |
| Panamá      | 49.54%            | 1,415,000      | 1,441,000      | 2,856,000    |

Fuente: Ibid.

**Cuadro 3: Centroamérica: Índice de esperanza de vida al nacer según países 1995-2000**

|             | <b>Ambos sexos (años)</b> | <b>Hombres (años)</b> | <b>Mujeres (años)</b> |
|-------------|---------------------------|-----------------------|-----------------------|
| Total       | 68.5                      | 65.9                  | 71.1                  |
| Belice      | 74.8                      | 73.5                  | 76.5                  |
| Costa Rica  | 76.5                      | 74.5                  | 79.2                  |
| El Salvador | 69.4                      | 66.5                  | 72.5                  |
| Guatemala   | 64.2                      | 61.4                  | 67.2                  |
| Honduras    | 69.8                      | 67.5                  | 72.3                  |
| Nicaragua   | 68.2                      | 65.8                  | 70.6                  |
| Panamá      | 74.0                      | 71.8                  | 76.4                  |

Fuente: Ibid.

**Cuadro 4: Población urbana analfabeta por sexo y grupo de edad, 1998**

| País        | Sexo    | Porcentaje |
|-------------|---------|------------|
| El Salvador | Hombres | 10.2       |
|             | Mujeres | 18.78      |
| Honduras    | Hombres | 13.2       |
|             | Mujeres | 17.28      |
| Nicaragua   | Hombres | 9.58       |
|             | Mujeres | 13.88      |
| Costa Rica  | Hombres | 7.26       |
|             | Mujeres | 8.2        |
| Panamá      | Hombres | 4.74       |
|             | Mujeres | 4.64       |
| Promedio    | Hombres | 7.4        |
|             | Mujeres | 10.46      |

Fuente: Ibíd.

**Cuadro 5: Centroamérica: Incidencia de la pobreza según sexo del jefe de hogar (%)**

| País        | Mujeres | Hombres | Total | Año  |
|-------------|---------|---------|-------|------|
| Guatemala   | 36      | 40      | 38    | 1998 |
| El Salvador | 39      | 32      | 34    | 1999 |
| Honduras    | 68      | 65      | 66    | 1999 |
| Nicaragua   | 65      | 56      | 59    | 1998 |
| Costa Rica  | 25      | 12      | 16    | 1999 |
| Panamá      | 25      | 12      | 21    | 1997 |

Fuente: Ibíd.

**Cuadro 6: Tasas de participación femenina en la actividad económica**

| País        | Años |      |      |      |      |      |
|-------------|------|------|------|------|------|------|
|             | 1985 | 1990 | 1995 | 2000 | 2005 | 2010 |
| Costa Rica  | 20.8 | 23.6 | 26.2 | 28.9 | 31.8 | 34.6 |
| El Salvador | 23.6 | 24.7 | 28.0 | 31.5 | 34.5 | 37.2 |
| Guatemala   | 15.2 | 17.8 | 20.5 | 23.5 | 26.6 | 29.8 |
| Honduras    | 18.4 | 21.0 | 24.3 | 27.6 | 31.0 | 34.5 |
| Nicaragua   | 32.3 | 33.7 | 34.6 | 37.0 | 38.9 | 40.7 |
| Panamá      | 25.9 | 28.0 | 31.0 | 33.6 | 36.1 | 38.4 |

Fuente: Ibíd.

**Cuadro 7: Estructura de la población femenina económicamente activa, por sector de la actividad económica, 1990**

| País        | Sector de la actividad |           |           |
|-------------|------------------------|-----------|-----------|
|             | Agricultura            | Industria | Servicios |
| Costa Rica  | ...                    | ...       | ...       |
| El Salvador | 6.5                    | 22.6      | 68.4      |
| Guatemala   | 17.9                   | 14.8      | 67.3      |
| Honduras    | 13.6                   | 19.7      | 66.7      |
| Nicaragua   | 9.1                    | 11.1      | 79.9      |
| Panamá      | 4.9                    | 12.1      | 83.0      |

Fuente: Ibíd.

**Cuadro 8: Centroamérica: Ingreso medio de las mujeres comparado con el de los hombres, 1997**

| País        | Total |
|-------------|-------|
| Costa Rica  | 78    |
| El Salvador | 72    |
| Honduras    | 60    |
| Nicaragua   | 61    |
| Panamá      | 74    |

Fuente: Ibíd.

**Cuadro 9: Centroamérica: Jefes en el total de hogares urbanos (%)**

| País        | Mujeres | Hombres | Año  |
|-------------|---------|---------|------|
| Guatemala   | 28      | 72      | 1998 |
| El Salvador | 31      | 69      | 1999 |
| Honduras    | 30      | 70      | 1998 |
| Nicaragua   | 35      | 65      | 1998 |
| Costa Rica  | 28      | 72      | 1999 |
| Panamá      | 27      | 63      | 1999 |

Fuente: Ibíd.

**ANEXO 2**  
**LISTA DE PARTICIPANTES**



# Oportunidades para la Mujer en el Mundo de Hoy: Perspectivas Económicas y Laborales

AGENCIA DE LOS ESTADOS UNIDOS  
PARA EL DESARROLLO INTERNACIONAL

## Condiciones de Trabajo de la Mujer

### Lista de Participantes

José Francisco Ayala Alfaro  
Coordinador Programa Sociedad Civil  
Proyecto Aldea Global  
Barrio San Rafael, Avenida Terencio  
Sierra, No. 502  
Frente Restaurante Pekin  
Tegucigalpa, Honduras  
carlosoto@usa.com

Aurora Ardón Torres  
Coordinadora Programa Mujer y  
Género  
Proyecto Aldea Global  
Barrio San Rafael, Avenida Terencio  
Sierra No. 502  
Frente Restaurante Pekin  
Tegucigalpa, Honduras  
aurorardon@yahoo.com.mx

Pedro Barán Tzay  
Abogado Laboral - Clínica Legal  
CALDH  
9 Avenida 2-59  
Zona 1  
Guatemala, Guatemala  
mujeres@caldh.org

María Antonieta Castro Abaj  
Directora  
Programa de Desarrollo Económico y  
Social de la Mujer "Kichin Konojel"  
2a Avenida 1-54  
Zona 1  
Chimaltenango, Guatemala  
konojel@amigo.net.gt

Floralma Contreras Vázquez  
Coordinadora Proyecto Maquila  
CALDH  
9 Avenida 2-59  
Zona 1  
Guatemala, Guatemala  
mujeres@caldh.org

Jorge Homero Fuentes Aragón  
Coordinador General  
COVERCO  
1a Calle 7-68, Zona 1  
Edificio Peña, Nivel 2, Oficina 2B  
Ciudad Guatemala, Guatemala  
coverco@terra.com.gt

Sandra Guevara  
Coordinadora Area Proyectos y  
Gestión  
Las Mélicas  
23 Calle Pte. Calle y Av. Victoria  
#123  
Urb. Palomo  
San Salvador, El Salvador  
melidas@netcomsa.com

Alba América Guirola Zelaya  
Directora  
CEMUJER  
Colonia Médica, Boulevard Héctor  
Silva Romero  
Casa Morada de la Mujer #144  
San Salvador, El Salvador  
cemujer@netcomsa.com

Santa Meléndez Rosales  
Coordinadora de Proyectos  
Asociación Andar  
Col. Las Colinas, Segunda Calle  
Casa 3111  
Tegucigalpa, Honduras  
andar@sdnhon.org.hn

Doris Montenegro Soria  
Coordinadora del Area Mujer, Trabajo  
y Salud  
CEMUJER  
Colonia Médica, Boulevard Héctor  
Silva Romero  
Casa Morada de la Mujer #144  
San Salvador, El Salvador  
cemujer@netcomsa.com

Rubén Ortíz Hernández  
Investigador Principal  
Programa de Desarrollo Económico y  
Social de la Mujer "Kichin Konojel"  
2a Avenida 1-54  
Zona 1  
Chimaltenango, Guatemala  
konojel@amigo.net.gt

Isaías Pur Meléndez  
Secretario Administrativo y/o  
Educación  
SITRABI  
Avenida Bandegua 4-17 "A"  
Morales  
Izabal, Guatemala  
sitribi@gold.guate.net

Irma Elizabeth Quiroa Cuéllar  
Coordinadora de Investigación  
COVERCO  
1a Calle 7-68, Zona 1  
Edificio Peña, Nivel 2, Oficina 2B  
Ciudad Guatemala, Guatemala  
coverco@terra.com.gt

María Luisa Regalado Morán  
Coordinadora General  
CODEMUH  
Barrio El Guayabal.  
6 Calle, 2 Ave. No. Casa #612  
Choloma  
Cortés, Honduras  
codemuh@globalnet.hn

Marina Rios  
Coordinadora Area Laboral  
Las Mélicas  
23 Calle Pte. Calle y Av. Victoria  
#123  
Urb. Palomo  
San Salvador, El Salvador  
melidas@netcomsa.com

# **Oportunidades para la Mujer en el Mundo de Hoy: Perspectivas Económicas y Laborales**

AGENCIA DE LOS ESTADOS UNIDOS  
PARA EL DESARROLLO INTERNACIONAL

## **Condiciones de Trabajo de la Mujer**

Balbina Rodríguez Molina  
Secretaria de Asuntos Femeninos  
FECESITLIH  
Colonia Kennedy 4ta Ave. B8 G7  
C3719 Z1  
Tegucigalpa, Honduras  
balbinarodriguezmolina@yahoo.com

Dina Guadalupe Rosales  
Coordinadora del Proyecto  
Asociación Andar  
Col. Las Colinas, Segunda Calle  
Casa 3111  
Tegucigalpa, Honduras  
andar@sdnhon.org.hn

Selfa Sandoval Carranza  
Secretaria de Organización, Prensa y  
Propaganda  
SITRABI  
Avenida Bandegua 4-17 "A"  
Morales  
Izabal, Guatemala  
sitrabi@gold.guate.net

Mary Supaya Melgar  
Coordinadora de Finanzas  
CODEMUH  
Barrio El Guayabal.  
6 Calle, 2 Ave. No. Casa #612  
Choloma  
Cortes, Honduras  
codemuh@globalnet.hn

Jeannette Urquilla Guzmán  
Directora Ejecutiva  
ORMUSA  
Boulevard Universitario  
Avenida 1, No. 235  
San Salvador, El Salvador  
urquillaguzman@yahoo.com

**ANEXO 3**  
**DESCRIPCIÓN DE LOS PROYECTOS**



## USAID Oficina de la Mujer en el Desarrollo Programa de Pequeñas Donaciones de apoyo a las Mujeres

### Abordando las Condiciones de Trabajo de las Mujeres: Centro América

El Salvador, Guatemala y Honduras fueron elegidos como países beneficiarios de pequeñas donaciones sobre las condiciones de trabajo de la mujer. El objeto de estas donaciones es apoyar actividades orientadas a mejorar las condiciones laborales de la mujer que trabaja en fábricas o en organizaciones de la agroempresa a nivel internacional. Entre los ejemplos de los esfuerzos que se realizan para mejorar las condiciones laborales de la mujer podemos citar la toma de conciencia sobre las leyes de trabajo locales y los reglamentos o remedios disponibles a las trabajadoras que tienen quejas sobre sus condiciones de trabajo. Los ejemplos también incluyen esfuerzos por promover una pronta y justa resolución de los diferendos laborales, la elaboración y el cumplimiento de leyes nacionales de protección de los trabajadores, y la creación de un código de conducta empresarial.

#### El Salvador

##### **Asociación Movimiento de Mujeres “Mélida Anaya Montes” (MAM), El Salvador Julio, 2001 - Octubre, 2002**



Un nuevo folleto que ilustra los derechos de las trabajadoras dentro de una maquila local.

En 1996 Las Mélicas comenzó a aconsejar a mujeres trabajadoras de las maquilas cuyos derechos laborales eran violados. En la actualidad la organización ha crecido y ampliado su alcance, mejorando el trabajo de las mujeres y sus derechos humanos mediante actividades educativas y asistencia legal. Con el apoyo de esta donación, Las Mélicas trabajan con 13 municipalidades en las cuales se ubican las maquilas y las zonas libres. Entre las actividades se cuentan talleres, extensión por conducto de los medios de comunicación, distribución de publicaciones sobre temas laborales de interés para la mujer, y asesoría legal y apoyo a mujeres traumatizadas por los terremotos del año 2001.

Hasta la fecha se han celebrado talleres, de los cuales las evaluaciones muestran que han sido muy bien recibidos y útiles para las participantes; se han impreso y distribuido 3,000 copias de un folleto sobre derechos laborales. Además, Las Mélicas ha participado en una campaña en los medios de comunicación junto con la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y ONG nacionales en la que se destacó el derecho de las mujeres a recibir compensación por horas extras trabajadas. Por último, el abogado de la organización ha estado dispensando asistencia jurídica a un número de trabajadoras, guiándolas en procesos e instituciones que en teoría deben atender sus reclamos, y en algunos casos representando sus intereses.

##### **Asociación Organización de Mujeres Salvadoreñas (ORMUSA), El Salvador Junio, 2001 - Junio, 2002**

ORMUSA es una ONG de mujeres que trabaja en temas como salud y medio ambiente, violencia contra la mujer, y la mujer y la economía. Este último campo incluye trabajo para mejorar los derechos humanos y laborales de las mujeres empleando un método con varios frentes, incluidos actividades educacionales, investigación, campañas públicas y diálogo. Esta subvención apoya capacitación en varios tópicos relativos a

## Abordando las condiciones de trabajo de las Mujeres en Centro América: El Salvador y Guatemala

los derechos laborales de la mujer, la elaboración de una campaña para promover una mejor comprensión de las leyes laborales del país tanto para trabajadores como para empleadores, y los esfuerzos de ORMUSA por reunir a funcionarios gubernamentales, empleadores de maquilas y otros grupos para discutir maneras de mejorar las condiciones de trabajo.

Hasta la fecha, ORMUSA ha celebrado 32 sesiones de capacitación. Estas sesiones han recibido comentarios positivos de las asistentes, quienes han manifestado sentirse más potenciadas como resultado de su participación. También se ha realizado una encuesta entre las mujeres de las maquilas, y se está preparando un informe como parte del proceso de investigar la existencia y aplicación de códigos de conducta en las zonas de libre comercio. Por último, ORMUSA ha organizado reuniones informales con gerentes de mediano nivel en el Ministerio de Trabajo. Se ha llegado a un acuerdo sobre el mecanismo por el cual los inspectores recibirán quejas sobre las condiciones de trabajo, investigarán dichas quejas y mantendrán a ORMUSA informada para que haya seguimiento de los casos.

### Instituto de Estudios de la Mujer “Norma Virginia Guirola de Herrera” (CEMUJER), El Salvador Mayo, 2001 – Mayo, 2002



Un folleto educativo recientemente producido ilustrando los derechos de las trabajadoras dirigido a mujeres sindicalizadas.

El trabajo de CEMUJER se concentra en promover el avance de la mujer, desde la perspectiva de los derechos humanos. Esta donación apoya el trabajo de CEMUJER para potenciar a la mujer en los sindicatos a fin de mejorar sus condiciones de trabajo. Están logrando esto concienciando a las mujeres sobre sus derechos, ayudando a las mujeres sindicalizadas a adquirir destrezas de liderazgo, y trabajando con las mujeres que ya están en posiciones directivas.

Este proyecto incluye el diseño y la ejecución de una campaña informativa para promover mejores condiciones laborales y poner fin a la discriminación contra la mujer. En el período de la donación hasta el momento, el personal de CEMUJER ha concebido y ejecutado talleres para mujeres en el liderazgo de los sindicatos, preparado tres folletos sobre los derechos laborales de la mujer, presentado actividades educacionales para afiliadas a los sindicatos y prestado asistencia jurídica a las mujeres.

## Guatemala

### Centro de Acción Legal en Derechos Humanos (CALDH), Guatemala Julio, 2001 – Agosto, 2002

CALDH es una ONG de derechos humanos que, entre otros programas, trabaja en apoyo de los derechos laborales de la mujer. Esta donación apoya el programa de capacitación de CALDH y consulta legal para las mujeres que trabajan en las maquilas en la Ciudad de Guatemala y zonas circundantes. La capacitación se da en forma de talleres, mientras que el centro de consultas legales ofrece asesoría y apoyo a mujeres maquiladoras cuyos derechos han sido violados.

Hasta la fecha, CALDH ha empleado esta donación para apoyar el componente de talleres de su programa de capacitación, puesto que los talleres son muy bien recibidos por las mujeres y una forma efectiva de extensión y concienciación. Además, CALDH está perfeccionando sus talleres para satisfacer mejor las necesidades de las participantes. Por ejemplo,



Mujeres trabajadoras participan en un seminario sobre los derechos laborales

## Abordando las condiciones de trabajo de las Mujeres en Centro América: Guatemala

originalmente habían asumido que ciertas actividades no serían posibles debido al bajo nivel de educación entre algunas de las mujeres. Cuando se dieron cuenta de que las mujeres tenían la capacidad de beneficiarse con actividades más complejas, los capacitadores de CALDH modificaron sus talleres: el énfasis del taller ha pasado de la modalidad de conferencia a un estilo más participativo. La reacción de las mujeres que han participado en los talleres de CALDH en su nueva modalidad hasta la fecha ha sido muy positiva. Los talleres también han permitido que estas mujeres conozcan a otras en las maquilas con quejas similares, ofreciéndoles apoyo y solidaridad.

### Comisión de Verificación de Códigos de Conducta Corporativa (COVERCO), Guatemala Junio, 2001 – Agosto, 2002

COVERCO es una ONG que fiscaliza y verifica las condiciones de trabajo en diversos sectores de la economía guatemalteca, como las maquilas y la industria del café. COVERCO está usando los fondos de la donación para realizar una encuesta entre las trabajadoras del café en la municipalidad de Colomba Costa Cuca, Quezaltenango. La encuesta se incorporará a un estudio que aportará importantes datos que ayudarán a definir mecanismos para mejorar las condiciones de trabajo de estas mujeres y proteger sus derechos laborales.



El equipo de encuestadores de COVERCO

El trabajo de encuesta se encuentra bajo la dirección de un Coordinador de Proyecto con amplia experiencia en el uso de metodología de investigación, con la asistencia de un antropólogo indígena y entrevistadores de la zona. Un sacerdote católico aprovecha su conocimiento de la zona de la investigación para ayudar a los investigadores a definir la muestra de la encuesta y facilitar el acceso a participantes potenciales.

Además de llevar a cabo las entrevistas, COVERCO celebró un taller para algunas de las trabajadoras y sus hijos, a fin de entender mejor de qué manera las demandas del trabajo a sueldo combinadas con las responsabilidades domésticas afectan a las familias. COVERCO ha identificado problemas de autoestima y nutrición como aspectos adicionales de preocupación de las mujeres y sus familias, y espera poder organizar más talleres que aborden estos problemas.

### Kichin Konojel, Guatemala Junio, 2001 – Octubre, 2002



Entrada a una maquiladora; a las trabajadoras no se les permite salir durante sus recesos.

Kichin Konojel, una ONG fundada por mujeres maya que trabaja con personal femenino también maya, concentra su trabajo en tres aspectos: organizar talleres de toma de conciencia entre las trabajadoras y sus familias para que conozcan sus derechos; reiterar a los empresarios la importancia de respetar las leyes, y coordinar con el Ministerio de Trabajo para crear mejores condiciones laborales para las mujeres. Con esta donación se apoya el primero de estos aspectos, que es la concienciación.

Chimaltenango y Sacatepequez tienen extensas poblaciones de mujeres Maya Kaqchikeles que trabajan para compañías transnacionales en la confección de prendas de vestir. Las mujeres que trabajan en la maquila a menudo se quejan de sus malas condiciones de trabajo, pero por su necesidad de obtener ingresos y su falta de conocimiento de sus derechos, tienen miedo de hacer algo que pueda poner en peligro su puesto de trabajo. Los talleres de concienciación resultan especialmente efectivos porque el personal maya de Kichin Konojel entiende los matices culturales y las maneras más efectivas de comunicarse con otras mujeres mayas. La organización no

## Abordando las condiciones de trabajo de las Mujeres en Centro América: Guatemala

trabaja sólo con las trabajadoras jóvenes, sino también con sus familias y comunidades, porque el trabajo en la maquila a menudo contraviene sus prácticas culturales. Sobre la base de estos talleres hasta la fecha, Kichin Konojel está considerando perfeccionar su estilo de capacitación, reemplazando los talleres menos frecuentes pero con más asistentes, como se preveía en el plan original, por talleres más frecuentes pero más íntimos e intensivos.

### **Kichin Konojel, Guatemala (Proyecto complementario) Junio, 2001 – Abril, 2002**

Con esta donación se cubrieron los costos de realizar una encuesta entre jóvenes mujeres indígenas que trabajan en las maquilas, y sus familias en Chimaltenango y Sacatepequez. El objetivo de la encuesta es evaluar el conocimiento y el alcance de la toma de conciencia entre las trabajadoras sobre sus derechos laborales. La encuesta fue realizada por mujeres indígenas, y también son mujeres indígenas especializadas en ciencias sociales las que están analizando los resultados. Esto ha sido sumamente importante para garantizar resultados confiables, ya que las mujeres indígenas, con sus propios dialectos y costumbres, a menudo son discriminadas pese a que constituyen la mayoría de la población de Guatemala.



Una familia indígena con varias hijas en las maquilas participan de la encuesta.

El estudio se realizó satisfactoriamente en su formato original propuesto por Kichin Konojel, y en la actualidad se está terminando un informe. Los resultados finales se presentarán en una reunión pública.

### **Sindicato de Trabajadores Bananeros de Izabal (SITRABI), Guatemala Junio, 2001 - Julio, 2002**



Trabajadoras en las plantaciones de banano aprenden acerca de los derechos laborales y sobre los temas de salud ocupacional mediante la participación en seminarios organizados por SITRABI.

SITRABI es el sindicato bananero en el estado de Izabal, Guatemala, en la región oriental del país. Con esta donación se financia la realización de talleres sobre salud ocupacional para las 800 afiliadas al sindicato y sus familias. La meta de los talleres es transmitir a las mujeres el conocimiento de sus derechos laborales. Este trabajo estará complementado por una segunda actividad: la publicación de un boletín sindical en que se tratará el tema de la salud ocupacional de las mujeres, se anunciarán los talleres y se explicarán los problemas de salud en el lugar de trabajo.

Hasta la fecha, SITRABI viene realizando dos talleres por mes, conforme a su plan de trabajo. La asistencia es numerosa, ya que SITRABI tiene un contrato que permite que los afiliados falten a su trabajo para asistir a un cierto número de actos del sindicato. La Administración del Seguro Social, que es el organismo gubernamental responsable por aspectos de seguridad, se ha mostrado dispuesta a ofrecer capacitación sobre la salud ocupacional por conducto de estos talleres, lo cual compensa por la falta de interés entre los plantadores con respecto al bienestar de sus empleados. Las mujeres han demostrado interés y agradecimiento por la oportunidad de participar, y las evaluaciones han sido positivas.

## Honduras

---

### Asociación Andar, Honduras Junio, 2001 - Junio, 2002

Asociación Andar, la cual comenzó su trabajo en la región de Choluteca en el sudoeste de región Honduras después del Huracán Mitch, presta asistencia en materia de vivienda, horticultura, salud pública y reproductiva, así como organización de las comunidades para que puedan defender mejor sus derechos, especialmente las mujeres. Andar es la única ONG que trabaja con la mujer en las industrias agroexportadoras de la región. Esta donación está destinada a mujeres que trabajan en la industria del azúcar, el melón y el camarón en la zona de Marcovia, a fin de aumentar su conocimiento sobre sus derechos y fortalecer su capacidad de negociar por ellos. El proyecto comenzó con una investigación de las condiciones de trabajo y los derechos laborales de las mujeres y los niños que trabajan en la zona. La asociación ha recogido los resultados de la encuesta, discutido los resultados con las trabajadoras y los propietarios de las empresas, y presentado resultados preliminares en un foro público celebrado en febrero. El objetivo de la organización es reunir a los dos grupos para preparar propuestas conjuntas que resuelvan los problemas de las condiciones de trabajo. Las propuestas serán presentadas ante el Ministerio de Trabajo, para que se las pueda formular en un Código de Conducta Empresarial.



Para aumentar aún más el conocimiento de sus derechos por parte de las mujeres, la Asociación Andar ha propuesto organizar una campaña que incluya avisos radiales, la distribución de cientos de copias de un resumen de las leyes que afectan a la mujer, dos talleres de negociación para las trabajadoras, y una gira para conocer las experiencias de otras trabajadoras que han defendido sus derechos laborales. Además, está organizando dos reuniones de mujeres para discutir los problemas que han tenido en sus lugares de trabajo y recibir asesoría sobre la manera de enfrentarlos, ya sea que se trate de llenar formularios u obtener información sobre dónde conseguir ayuda adicional.

---

### Colectiva de Mujeres Hondureñas (CODEMUH), Honduras Julio, 2001 - Septiembre, 2002

CODEMUH trabaja para defender los derechos de la mujer hondureña desde hace más de 10 años, y organizó su primer taller en 1993 para las mujeres que trabajan en las maquilas. Desde 1995 la organización trabaja en Choloma y Villa Nueva, dos ciudades con un gran número de maquilas, en las cuales el 80 por ciento de la fuerza laboral está compuesto por mujeres. El trabajo en San Pedro Sula comenzó en 1998. Este proyecto consiste en organizar talleres para las mujeres de las maquilas de estas tres ciudades. Los talleres enseñan a las mujeres a identificar la relación entre la salud y el trabajo, a evaluar el ambiente de trabajo y a reconocer los riesgos del movimiento repetido y otros peligros, enfermedades y accidentes ocupacionales.



Ejemplos de folletos abordando los temas sobre los derechos legales y como proteger la salud de las mujeres que trabajan en las maquilas.

La información recogida durante los talleres y mediante testimonios personales está siendo recogida en folletos educacionales que recibirán amplia difusión. Los materiales serán accesibles a los trabajadores en términos de idioma, cultura y realidad cotidiana. Se planifican sesiones de capacitación adicionales para hablar de los derechos legales a nivel nacional e internacional y los recursos disponibles para obtener acceso a ellos. La función de los Códigos de Conducta se presentará como una manera de mejorar las condiciones de trabajo de las mujeres.

---

## Abordando las condiciones de trabajo de las mujeres en Centro América: Honduras

### **Federación Central de Sindicatos de Trabajadores (FECESITLIH), Honduras Mayo, 2001 - Octubre, 2002**

El objetivo de este proyecto es desarrollar la capacidad de liderazgo de las mujeres de más de 20 sindicatos federados en FECESITLIH. La federación se propone organizar comités de mujeres en cada sindicato, de modo que las mujeres puedan desempeñar un papel más activo en la defensa de sus derechos en el lugar de trabajo, del cumplimiento de las leyes laborales locales y del respeto del código de trabajo. Se están realizando dos series de talleres educacionales relacionados con los derechos de la mujer, y las condiciones de trabajo, salud y seguridad, destinados a más de 64 mujeres. La primera serie ya ha tenido lugar en Tegucigalpa y Comayagua, y sus buenos resultados han creado enorme interés entre las afiliadas a los sindicatos, y muchas más afiliadas están pidiendo participar.

Para el final de la serie, las participantes estarán preparadas para actuar de Promotoras legales, y podrán asistir a otras trabajadoras a defender sus derechos laborales. Asimismo, a través de los talleres, se identificará y reclutará a mujeres líderes para que organicen y/o participen en comités de mujeres en sus sindicatos. El objetivo final del proyecto es diseñar propuestas que mejoren las condiciones de trabajo de las mujeres y presentar estas propuestas al Congreso de la Nación.

### **Project Global Village, Honduras Septiembre, 2001 – Agosto, 2002**

El Proyecto Aldea Global tiene un programa multifacético que incluye desarrollo económico, fortalecimiento de la sociedad civil, protección ambiental, reconstrucción, salud, juventud, y violencia doméstica. Con esta donación se apoya el aumento del conocimiento de las leyes laborales entre las trabajadoras de las maquilas en las municipalidades de Siguatepeque, Villanueva y San Pedro Sula. Este grupo trabaja con un amplio número de actores en el proceso: gobiernos y organismos estatales y locales, un gran número de ONG, sindicatos, asociaciones empresariales, escuelas, empleadores y mujeres que trabajan en las maquilas.



Trabajadoras de las maquilas en Siguatepeque, Cortes y San Pedro Sula asisten a un seminario sobre las condiciones en el trabajo. conditions.

El proyecto organizó una conferencia sobre principios sindicales con representantes de la Federación Independiente de Trabajadores de Honduras (FITH), a fin de dar a las trabajadoras de las maquilas más información sobre alternativas que podrían elegir para mejorar sus condiciones de trabajo. También organizaron un intercambio con trabajadoras de maquilas de otras zonas. El proyecto ha preparado un manual sobre derecho laboral, y ha producido 20 anuncios televisivos sobre temas laborales, que actualmente se transmiten por canales locales de televisión. Han capacitado a trabajadoras de sus programas contra la violencia doméstica para que también asesoren a las mujeres sobre sus derechos laborales. Además, han firmado acuerdos con oficinas de diferentes distritos de la Secretaría de Educación, para que se les permita capacitar a maestros y maestras en temas de derecho laboral. Por último, el proyecto organizó un foro en el cual se reunieron dirigentes políticos, representantes sindicales, el director regional del Ministerio de Trabajo y representantes de la iglesia católica para que escuchen a las trabajadoras de las maquilas hablar de sus problemas y responderles explicando lo que las autoridades pueden ofrecer.