



Fabricado por mujeres

Género, la industria de la confección global y el movimiento por los derechos de las trabajadoras

Campaña Ropa Limpia

Editoras: Nina Ascoly y Chantal Finney

Las editoras agradecen la contribución de las siguientes mujeres que participaron en el comité directivo internacional voluntario para esta publicación:

Nela Perle, Frauen Solidarität, Austria

Hameda Deedat, University of South Africa, Sudáfrica

Angela Hale, Women Working Worldwide, Reino Unido

Ruth Pearson, University of Leeds, Reino Unido

Jenny Wai-ling Chan and Merina Fung, Chinese Working Women's Network, Hong Kong

Jasna Petrovic, ICFTU-CEE Women's Network, Croacia

Las editoras también quieren agradecer a Anneke van Luijken (IRENE) e Irene Xavier (TIE-Asia) su apoyo a esta publicación.

EDICIÓN ORIGINAL EN INGLÉS. Esta publicación ha sido posible gracias al apoyo económico del Ministerio de Asuntos Exteriores de Holanda y de la organización Mama Cash.



Diseño: Annelies Vlasblom, www.anneliesvlasblom.nl

Impresión: PrimaveraQuint

EDICIÓN EN CASTELLANO. Editado por Campaña Ropa Limpia España, 2008

Traducción: Aída Regidor Matey, María Peón Espiña y Ana Mato

Edición: Icaria. **Imprenta:** Berekintza, S.L. Bilbao

ISBN: 978-84-9888-029-8. **Depósito legal:**

Con apoyo de: logo AECEI y Ministerio AAEE



Icaria editorial

Lamentamos comunicar que en el momento de impresión de esta publicación recibimos la noticia del fallecimiento de **Angela Hale**. Angela contribuyó a dar forma a esta publicación gracias a su colaboración como miembro del comité directivo, con su ayuda en la redacción de uno de los artículos publicados (ver pág. 75) y dejando que incluyéramos su perfil (ver pág. 110). El apoyo que prestó a este proyecto es sólo un ejemplo del trabajo que realizó a favor de la justicia para las mujeres trabajadoras. Angela creó espacios en los que se pudo escuchar la voz y los problemas de las trabajadoras del sur, y gracias a los cuales mujeres activistas de todo el mundo ganaron fuerza y confianza las unas de las otras. A ella dedicamos esta publicación, en agradecimiento a su extraordinaria colaboración.

Índice

Introducción Por qué el género es importante	4
Los costes más allá del lugar de trabajo La carga en la vida de las mujeres trabajadoras	10
Perfil: Blanca Velázquez Díaz	16
Perfil: Johanna Ritscher	18
Mujeres en movimiento Género y movilidad en la industria de la confección global	20
Red china de mujeres trabajadoras	28
Perfil: Junya Lek Yimprasert	34
Perfil: Marie-Françoise Le Tallec	36
Enfermas y cansadas Impacto de los papeles de género en la salud de las trabajadoras de la industria de la confección	38
Perfil: Rohini Hensman	46
El Comité para las mujeres asiáticas	48
Perfil: Ineke Zeldenrust	52
Perfil: Cristina Torafing	54
Los patrones cambiantes del trabajo de las mujeres La informalización se extiende en el sector de la confección mundial	56
Perfil: Jane Tate	66
Perfil: Majda Sikosek	70
Perfil: Siobhan Wall	72
Los códigos de conducta a través de una perspectiva de género	74
Perfil: Lynda Yanz	86
Perfil: María Luisa Relegado	88
Perfil: Bettina Musiolek	90
Los sindicatos y la lucha por la justicia de género	92
Perfil: Emelia Yanti MD Siahaan	102
Perfil: June Hartley	106
Perfil: Sandra Ramos	108
Perfil: Angela Hale	110
Recursos seleccionados	112
Directorio de organizaciones	118
Acerca de las colaboradoras	126



Piquete de trabajadoras en la fábrica textil Galmart, Filipinas, 1996



CRL en la campaña "Triumph fuera de Birmania", Holanda, 2001



Manifestación en la campaña "Juega Limpio en las Olimpiadas", Bulgaria, 2004

Introducción

Por qué el género es importante

Nina Ascoly

Cuando la Campaña Ropa Limpia (CRL) surgió en Europa a principios de los 90, uno de los factores que motivaban a los primeros activistas, principalmente mujeres, era su deseo de que la gente se diera cuenta de que, a nivel mundial, quienes fabricaban nuestra ropa en condiciones indignas eran, en su mayoría, mujeres y que había razones para ello; no era una coincidencia que fueran mujeres las que cosían nuestra ropa y pegaban nuestras zapatillas, ya fuera en Filipinas, Indonesia, India o China. Los promotores de la Campaña Ropa Limpia querían que la opinión pública fuera consciente de que la mano de obra explotada en estas industrias a menudo era femenina, y si se iba a hacer algo al respecto, había que tener en cuenta este dato. La CRL surgió en un momento en el que se empezaba a prestar atención a la globalización económica y a la reestructuración industrial, pero también a la división del trabajo por género en ese contexto, y a los procesos de feminización, informalización y flexibilización del trabajo, todos relacionados con la realidad de la industria de la confección global. La Campaña y la gente implicada en ella se mueven en el contexto de la frustración ante

la invisibilidad de las mujeres como trabajadoras y como agentes de cambio; pero también se ven inspirados por las críticas feministas al status quo de la mujer (en el hogar, en el lugar de trabajo y en el movimiento obrero) y por el reconocimiento de que las mujeres realmente tienen poder.

Según se iba ampliando esta red, iban llegando más noticias: las trabajadoras del sector de la confección y del calzado deportivo se estaban organizando para impulsar el cambio. No siempre tenían éxito, pero en cualquier caso había mucha actividad, de la que algunas veces se obtenían progresos, a pesar de las grandes dificultades. La CRL asumió el papel de informar a la población y a las empresas del papel que podían y debían desempeñar para apoyar los esfuerzos organizativos de estas mujeres, complicados y a veces peligrosos.

Todavía hoy, más de diez años después, sigue siendo un reto transmitir la importancia que tiene el género a la hora de establecer las condiciones de estas industrias, y cómo cualquier solución que pretenda darse tiene que tener esto en cuenta. Para la CRL esto no sólo significa tener en cuenta

el género a la hora de formular y presentar reivindicaciones a las empresas para que reconozcan la realidad y respondan ante ella. El género también es importante en otras facetas de nuestro trabajo, en la sensibilización de diferentes sectores sociales aquí en Europa, y en el apoyo que se presta a las organizaciones colaboradoras en los países en los que se fabrican la ropa y el calzado deportivo.

La CRL se esfuerza por asegurar el respeto de los derechos de todos los trabajadores del sector de la confección en general, pero el hecho es que la mayoría de estos trabajadores son mujeres; esto implica que el objetivo último de la CRL sea el empoderamiento de las mujeres, lo que para algunos es una propuesta mucho más radical que simplemente reivindicar los derechos de las trabajadoras. Sin embargo, los defensores de los derechos laborales deben de ser conscientes de la importancia del género en los procesos que subyacen a la industria de la confección y del calzado deportivo para poder definir las mejores estrategias a seguir. Si las soluciones propuestas no tienen en cuenta la realidad en la que viven y trabajan las mujeres, ¿cómo van a ser viables?



Activistas austriacos de la CRL frente al Parlamento austriaco, en la Maratón de Viena, 2000

¿Pero qué es el género? Para entender este concepto tenemos que ir más allá de las diferencias biológicas entre hombres y mujeres: tenemos que considerar los roles que les han sido atribuidos. Esto no debería ser polémico, la mayoría de las personas estaría seguramente de acuerdo en que las vidas de hombres y mujeres son diferentes, y lo son porque tanto cultural como socialmente se les atribuyen roles diferentes. Mientras que la realidad biológica de ser hombre o mujer es la misma en cualquier parte, los roles de género están determinados por el contexto social y cultural en el que nos encontremos. Debido a que hombres y mujeres están “ubicados” de manera diferente en las sociedades en las que vivimos, todas las prácticas y políticas les afectan de manera diferente. No tomar en cuenta el género implica ser ciego ante la realidad completa de una persona.

El género influye en las prácticas laborales de muchas maneras - opiniones sobre los trabajos que las mujeres pueden hacer y como deberían hacerlos, sobre sus salarios, la relación con sus superiores y con la ley. Esta publicación surgió con el objetivo de elimi-

nar la jerga que a veces oscurece los aspectos de género y hacer entender la importancia que tiene el género a la hora de definir los problemas a los que se enfrentan los defensores de los derechos laborales en la industria de la confección.

Algunos de los colaboradores de la CRL opinan que el compromiso de la campaña con la justicia de género para las mujeres trabajadoras está implícita en todas sus acciones; para otros no es tan obvio, ellos creen que podría explicitarse mucho más el objetivo y las formas de afrontar estos procesos de género que facilitan las violaciones de derechos laborales en las industrias de la confección y del calzado deportivo.

De hecho, una de las conclusiones del encuentro internacional de la CRL en 2001 en Barcelona (con 85 participantes de 35 países) fue que la organización debería prestar más atención a los asuntos de género. Los representantes de ONG y sindicatos en el encuentro opinaron que era esencial tener en cuenta los asuntos de género en cada nueva campaña o actividad que se fuera a desarrollar; y si bien es necesario centrarse en el lugar de trabajo, también son importante los vínculos con la comunidad y el hogar, ya que estos ámbitos también forman parte de la realidad de los trabajadores de la confección y del calzado deportivo, y en ellos también tienen lugar violaciones de sus derechos¹. Los participantes apuntaron que la responsabilidad de las empresas debería ser reconsiderada a la luz de este problema en todos los niveles.

Esta publicación es un resultado directo del encuentro de Barcelona. Cuando empezamos a hablar de género, algunos de los participantes reconocieron que no tenían muy claro lo que eso significaba: ¿qué es en realidad el género, y qué relación tiene con el trabajo? ¿Cómo encaja en las reivindicaciones a las empresas y a las autoridades públicas para que se respeten los derechos de los trabajadores? Por supuesto la gente sí era consciente de que la mayoría de los trabajadores del sector de la confección y del calzado deportivo son mujeres, aunque no siempre llegaban a entender todas las implicaciones de ese hecho.

Desde el salario y los plazos de pago, hasta todas las condiciones de trabajo – como la carencia de contrato, la falta de permiso por enfermedad o maternidad, el derecho a sindicarse o a recibir una pensión de jubilación, hasta la manera en que un superior toca o trata a un empleado... está influenciado por las nociones de lo que es aceptable y esas nociones dependen del género. Si consideramos lo que esto significa con respecto al estrés creado por la inseguridad laboral y el acoso físico y verbal, la desnutrición a consecuencia de los bajos salarios, el cansancio derivado de las horas extras obligatorias y la incapacidad de tomar medidas ante las prácticas y los ambientes de trabajo peligrosos, en seguida vemos el evidente desgaste que provoca en la salud de la mujer y de sus hijos.

En la mayoría de los casos las mujeres son las principales productoras de la llamada economía “afectiva”, es decir, que ellas son las que principalmente se encargan del cuidado de sus familias, hogares e incluso de la comunidad. Esto en sí ya implica que su vida difiere de los que no se ocupan de esos trabajos generalmente no remunerados, por ejemplo en relación al tiempo que invierten en esas tareas, a su salud etc. Y esto incluso sin considerar el impacto de sus condiciones de trabajo en la economía “productiva”, en la que fabrican ropa y calzado deportivo para el mundo entero.

Diane Reyes destaca en su artículo que los costes de trabajar en este sector para las mujeres van más allá del lugar de trabajo. A través de la historia de una de estas mujeres, Reyes nos muestra cómo las malas condiciones laborales pueden, por ejemplo, deteriorar las relaciones personales, truncar los planes para una buena educación que permita salir de la pobreza, y separar a las familias. ¿Qué impacto tienen estos costes en las mujeres, sus comunidades y la sociedad en su conjunto? La percepción del género influye a la hora de situar a las mujeres en unos trabajos u otros dentro de la red de suministro de las industrias y también en la forma en que se desarrollan sus trabajos.

Uno de los artículos siguientes es sobre las trabajadoras migrantes (véase pág. 21). Las mujeres se



Concentración en apoyo a los trabajadores de Bed & Bath que solicitan el pago de atrasos e indemnizaciones. Tailandia, 2003

desplazan dentro de su propio país, y también al extranjero, para encontrar trabajo en la confección y el calzado deportivo, con el cual mantener a sus familias. Los acuerdos comerciales y las inversiones extranjeras crean empleo en unos lugares y lo eliminan en otros; esto significa que las mujeres que necesitan este empleo tienen que migrar para conseguir trabajo. Tratados como el Acta de Crecimiento y Oportunidades para África (AGOA) han llevado más fábricas a los países del África subsahariana, mientras que la reducción de las cuotas textiles que impuso el Acuerdo Multifibra a los mercados norteamericanos y europeos han llevado a las multinacionales a cambiar sus estrategias de suministro. La industria siempre está fluctuando, y esto repercute en las mujeres (y hombres) de este sector.

Las trabajadoras inmigrantes, extrañas en sus nuevas comunidades, se enfrentan a retos relacionados con la separación de sus familias y la falta de redes de apoyo. Al ser ilegales, a menudo sólo tienen acceso a trabajo en lugares ilegales o sumergidos. No se las reconoce como trabajadoras, carecen de protección legal y se encuentran con dificultades si exigen unas condiciones de trabajo dignas y justas. Estas mujeres todavía son invisibles, no tienen puestos de trabajo “reales” y, sin embargo, son éstas, las trabajadoras, migrantes o no, a las que tienen que tratar de llegar los organizadores.

Debería ser una prioridad para los sindicatos y activistas de las ONG el diseñar estrategias específicas para conectar con estas mujeres, entender sus necesidades y apoyar sus esfuerzos para lograr el respeto como trabajadoras con derechos legales. El mismo esfuerzo tendría que abordar la creciente economía informal en el sector de la confección, fenómeno más preocupante para muchas trabajadoras (analizado en mayor profundidad más adelante en pág. 57). Cada vez llegan a la CRL más informes de puestos formales de trabajo “informalizados”; en algunos casos se despide a plantillas enteras, y se les vuelve a contratar para realizar el mismo trabajo que realizaban con un contrato indefinido, pero ahora con un contrato por obra.

El género marca los problemas a los que se enfrentan los y las trabajadoras, pero también los intentos de mejorar las condiciones, por parte de otros interesados. Si las ini-

ciativas para mejorar sus condiciones no están al alcance de las propias trabajadoras, ¿dónde queda la credibilidad de estas reivindicaciones? Todos los defensores de los derechos de las trabajadoras tienen que conocer sus necesidades específicas, escucharlas y tenerlas en cuenta en las decisiones y los procesos organizativos establecidos para mejorar su situación.

Todos estos incluyen empresas, con códigos de conducta auditados, a iniciativas multistakeholder de monitoreo de la aplicación de las normas laborales, a los gobiernos con inspecciones laborales y juzgados encargados de la justicia legal, y a sindicatos como representantes de los trabajadores y ONG como vigilantes y defensores. Obliga también a la CRL. ¿Cómo van a conseguir lograr sus objetivos estas iniciativas si las campañas de concienciación no expresan las verdaderas prioridades de las trabajadoras? ¿O si los auditores sociales no pueden organizar y difundir entrevistas en las que las trabajadoras puedan decir la verdad libremente? ¿O si los mecanismos de reclamación de las iniciativas multi-stakeholder son inaccesibles o desconocidos para los trabajadores víctimas de injusticias? ¿O si la dirección de un sindicato está alejada de los trabajadores?

Muchos de los logros conseguidos han implicado una revisión de los enfoques convencionales. Las investigadoras feministas, las activistas consumidoras, las sindicalistas y otras mencionadas ya han contribuido por los riesgos que tomaron al formar este movimiento por los derechos de las trabajadoras de la confección. Estas mujeres demuestran que el enfoque de género no es un asunto confuso, que se trata sólo de centrarse siempre en las necesidades de las trabajadoras mismas.

Esta publicación se enmarca en un proyecto más amplio de la CRL para realizar un análisis de género de los derechos laborales, y para documentar y redefinir en función de género los factores relacionados con los derechos laborales en la industria de la confección y del calzado deportivo. Asimismo, la CRL quiere documentar iniciativas concretas en ese sentido y explorar cómo integrar factores de género en su trabajo. Esta publicación

es un instrumento para concienciar a los (in-) directamente implicados en la CRL, así como a otras ONG y sindicatos, y a empresas e iniciativas multistakeholder que quieran abordar prácticas laborales del sector. No dirigimos esta publicación directamente a las mujeres trabajadoras, aunque sería bueno que pudieran acceder a ella, sino que con ella tratamos de que se oiga su voz y que aquellos que están en posición de cambiar su situación laboral puedan entender sus preocupaciones y sus reclamaciones.

Este trabajo ha permitido aprovechar el conocimiento en materia de género disponible en el ámbito de la CRL. En 2004 se formó un comité directivo internacional para orientar el contenido de esta publicación y recomendar posibles contribuyentes. Los editores están muy agradecidos por la información que han aportado estas seis mujeres, que tienen una vasta experiencia trabajando con organizaciones de trabajadoras como académicas, investigadoras, activistas, sindicalistas y defensoras de los derechos laborales. Muchas de las mujeres mencionadas aquí colaboran activamente en las acciones de la CRL. Procedentes de varios países, cada una aporta su visión sobre el papel del género en la vida de las trabajadoras del sector, y los múltiples retos que trae consigo. Esperamos que con estos artículos quede claro que el género es un asunto clave en el que tienen que fijarse todos los defensores de los derechos laborales.

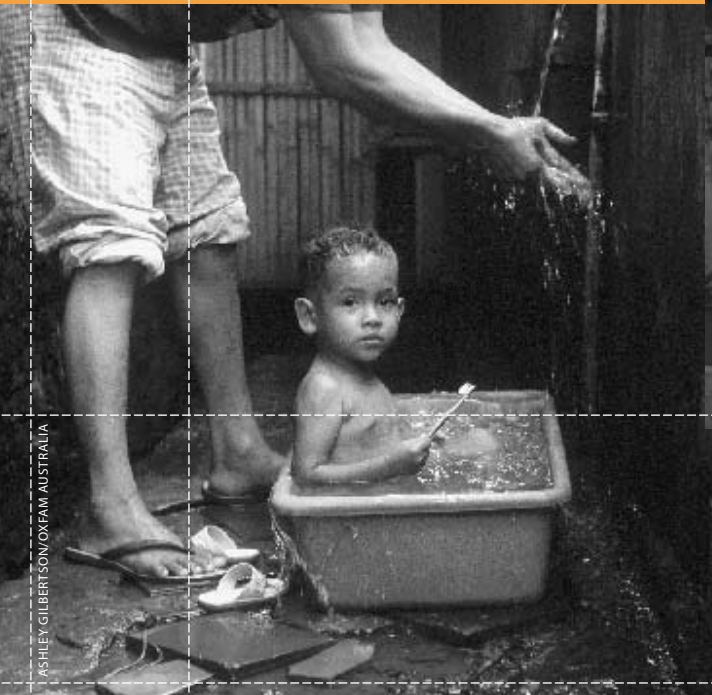
¹ Los derechos de las mujeres también son violados fuera del lugar de trabajo. Este hecho no puede ignorarse ya que afecta a la realidad de una mujer trabajadora, dentro y fuera de su lugar de trabajo. Discriminación en términos de doble carga de trabajo, productiva y reproductiva; discriminación en la comunidad y en el hogar; discriminación ante la ley, en forma de leyes de propiedad, herencia, etc. Todos estos factores afectan a la situación en la que una mujer vive y trabaja, ya que ésta no se libera de estos aspectos de su realidad cuando accede a su puesto de trabajo.



Trabajadoras del sector de la confección se dirigen a sus puestos de trabajo, Bangladesh, 1995



Trabajadora de la confección en una residencia, China, 1995



Trabajadora del sector de la confección bañando a su hijo en su casa, Indonesia, 2001

Los costes más allá del lugar de trabajo

La carga en la vida de las mujeres trabajadoras

Diane S. Reyes

Dejadme que os presente a Amelita Fernández, hija de unos campesinos pobres de Filipinas. Amelita soñaba con escapar del tipo de vida que parecía haber sido el destino de su familia durante generaciones. En 1988, tras acabar el instituto entre las primeras de su curso, con sólo 17 años, Amelita se fue a Manila a trabajar como empleada doméstica. Se apuntó a clases nocturnas y siguió un curso de corte y confección. Su objetivo era encontrar trabajo en el sector de la confección, con la esperanza de que un empleo estable con un salario más alto le permitiera continuar sus estudios. Un curso de contabilidad en una buena universidad de la ciudad, por ejemplo. Soñaba con la idea de trabajar como contable y poder volver a su provincia como una profesional.

Tras acabar sus estudios, Amelita consiguió un empleo en Karayom Garments Inc., proveedor de empresas estadounidenses como Gap, Sears, Van Heusen o Dockers.

Con sus ahorros alquiló una habitación en un apartamento que compartía con dos familias más.

Tras dos semanas de trabajo, Amelita comprendió que no iba a poder cumplir su sueño de continuar sus estudios. Tenía que trabajar diez horas diarias debido a las altas cuotas de producción, y además tenía que trabajar en el turno de noche cada dos semanas. A pesar de todo, Amelita se consideraba afortunada por haber podido terminar sus cursos y haber conseguido un empleo en una fábrica. Decidió aceptar su situación y simplemente ayudar a sus padres enviándoles parte de su sueldo.

Después Amelita conoció a Roger, un compañero de la fábrica. Se casaron en 1990, después de que ella lograra un contrato indefinido. Fueron felices durante los primeros años de su matrimonio, a pesar del trabajo duro y de la vida humilde. Alquilaron un pequeño apartamento para ellos solos y Amelita se sintió satisfecha con su vida.

Pero las cosas empezaron a cambiar cuando llegaron los hijos; como los dos trabajaban, se vieron obligados a enviar a sus hijos a Bicol, provincia al sur de Manila, para que los padres de Amelita se hicieran cargo de ellos. Tuvieron cuatro hijos, y para mantenerlos empleaban el 70% de su sueldo.¹



Trabajadores del sector de la confección en su casa, Indonesia, 2001

Dejaron su apartamento para trasladarse a una pequeña habitación en un apartamento compartido con otras dos familias. Les dolía estar separados de sus hijos, a los que sólo podían ver una semana al año, en Cuaresma.

Pero las cosas empeoraron en 1998, cuando Roger perdió su trabajo. Trató sin éxito de encontrar empleo en otras empresas, y terminó haciendo trabajos temporales, como conductor de triciclo, en sustitución de algún vecino, o en la construcción. Su única fuente de ingresos permanente era su trabajo de distribuidor en el matadero cuando se repartían las mercancías por la noche.

Amelita pasaba más de trece horas diarias fuera de casa, entre las largas jornadas laborales y los desplazamientos. Además, hacía el turno de noche cada dos semanas. Roger solía salir hacia su trabajo en el mercado hacia las dos de la mañana y luego pasaba el resto del día buscando trabajo. Como apenas pasaban tiempo juntos en casa, surgieron los celos, y las discusiones violentas, y de ahí, breves separaciones. Tardaron un tiempo en lograr compatibilizar sus horarios para pasar más tiempo juntos.

Al ver reducidos sus ingresos, su mayor problema era obtener dinero suficiente para mantener a sus hijos. Para ello, Amelita solicitó un préstamo de los seguros sociales, pero su solicitud fue rechazada. Le informaron de que Karayom Garments, Inc. había dejado de abonar su cotización mensual, y por tanto no era posible concederle el préstamo.

Sus dos hijos mayores, un niño y una niña de siete y ocho años, tuvieron que dejar la escuela, y, después, Amelita y Roger se vieron obligados a traérselos consigo para aliviar la carga a sus padres, que no podían mantener a cuatro niños sin unos ingresos regulares. Los cuatro compartían la pequeña habitación, lo que dejaba a Amelita y a Roger sin intimidad.

El mayor, a pesar de ser todavía un niño, empezó a trabajar en la estación de autobuses llamando a los pasajeros, y la pequeña se encargó de las tareas domésticas. También contribuía cuidando a los hijos pequeños de los vecinos que se encontraban en una situación

más desahogada. A veces le pagaban con dinero, otras con comida, que ella y su hermano compartían mientras sus padres estaban trabajando. Pero todos estos ingresos no bastaban para enviar dinero a los abuelos para mantener a los dos más pequeños.

A finales de los 90 empezaron a disminuir los pedidos, y la empresa empezó a despedir a muchos trabajadores. El sindicato de los trabajadores trató de oponerse a esta práctica, y como resultado la empresa redujo la semana laboral a tres o cuatro días. Dejaron de pagarse prestaciones, incluida la paga extra. La familia de Amelita se encontraba en una situación desesperada. Se saltaban el desayuno y a veces se alimentaban con fideos durante días. Para tratar de aliviar su situación, Amelita lavaba y planchaba ropa de sus compañeros de piso y de sus vecinos en los días en los que no trabajaba en la fábrica.

En 2002 la empresa empezó a retrasarse en los pagos a los trabajadores y finalmente cerró, dejando sin pagar millones en salarios, prestaciones y cotizaciones a la seguridad social. La miserable vida de su familia se convirtió en una pesadilla. El sustento diario se convirtió en un problema, aunque sus compañeros de piso, por caridad, no les exigían su parte del alquiler. A cambio, Amelita hacía la limpieza de todo el apartamento.

También asumió las tareas de lavar y planchar. Al mismo tiempo, hacía trabajos esporádicos de costura para un subcontratista de empresas textiles. Al igual que su marido, aceptaba empleos temporales. Ella y su hija vendían café, cigarrillos y aperitivos a los conductores de autobuses al amanecer. Después, entre las once de la mañana y las tres de la tarde, lavaba la ropa, que planchaba por la noche, hasta las diez y media.

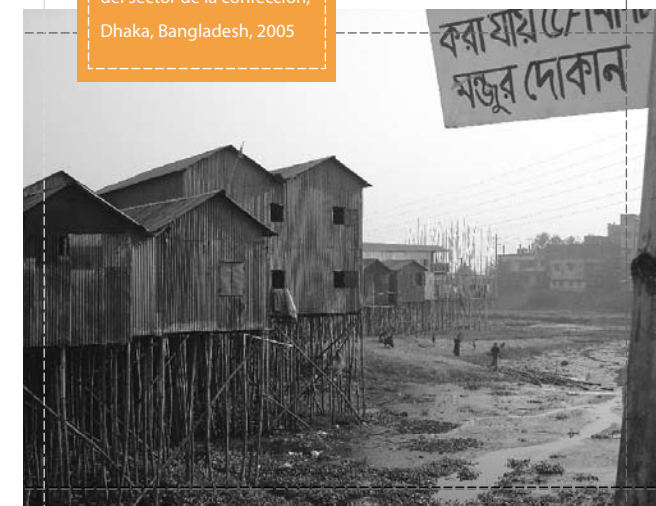
Conoció a Amelita en 2002, tres meses después del cierre de Karayom Garments. Volví a encontrarme con ella en diciembre de 2004, cuando me dirigía a toda prisa al Departamento de Trabajo y Empleo, tras enterarme de que cientos de trabajadores del sector de la confección habían ocupado el edificio a la fuerza. La compañía para la que trabajaban se

había declarado en bancarrota y había cerrado sin aclarar si iba a pagar o no los salarios que adeudaba y las prestaciones.

La vi inmediatamente entre la multitud de trabajadores que se habían unido a la protesta. La invité a comer a un restaurante de comida rápida cercano y la entrevisté para este artículo. Cuando le pregunté por qué se había unido a la protesta a pesar de que ya no pertenecía al sindicato, me explicó vehementemente que el que los trabajadores hubieran perdido sus empleos en las fábricas no les quitaba el derecho a protestar por su situación. Me contó que ella y muchos de sus antiguos compañeros se habían unido a la protesta de unos trabajadores que habían corrido la misma suerte que ellos en Karayom Garments.

Le pregunté qué pensaban hacer ella y su familia para aliviar su situación actual. Me dijo que habían planeado volver a su provincia antes de Navidades; ella y su marido habían decidido hacerse cargo de la pequeña parcela arrendada que sus padres ya no podían trabajar. Este y otros trabajos para poder mantener a flote a su familia. Le preocupaba su futuro, pero daba gracias por tener algo a lo que recurrir. Después de 16 años, Amelita vuelve al campo, donde empezaron sus sueños.

Viviendas de trabajadores del sector de la confección, Dhaka, Bangladesh, 2005



La historia de Amelita se repite entre trabajadores de todo el mundo: separación de la familia y de los hijos, el deterioro de las relaciones; dificultades para mantener una familia o para tener vida social, debido a las largas jornadas de trabajo. La imposibilidad de estudiar o hacer alguna actividad fuera del trabajo. Oxfam International estima que las relaciones comunitarias acusan la imposibilidad de las mujeres para invertir tiempo en las actividades de, por ejemplo, la organización comunitaria del cuidado de los hijos o de créditos.²

A lo largo de los años, los investigadores han recopilado historias sobre los trabajadores del sector de la confección que se han visto sumidos en la extrema pobreza a largo plazo, lo que ha afectado a las personas y sus familias y a las comunidades. Muchos han tenido que sacar a sus hijos de la escuela pues no pueden pagarla, o necesitan que trabajen para cubrir las necesidades básicas, o bien que se encarguen de sus hermanos menores. Al igual que Amelita, estos trabajadores de China, Indonesia, o América Central han tenido que enviar lejos a sus hijos para que los mantengan sus familiares ya que su trabajo no les permite ocuparse de ellos. En Marruecos, el 80% de las trabajadoras del sector de la confección han sacado a sus hijas menores de 14 años del colegio para que se ocupen de sus hermanos pequeños, sacrificando así su educación y sus expectativas de futuro.³



Trabajadoras fregando,
Sri Lanka, 2004

En la mayoría de los países, las trabajadoras del sector de la confección son migrantes que provienen de las zonas rurales; se dirigen a las ciudades a probar suerte. Llegan cuando aún son adolescentes y por diversas razones, y a veces vuelven a sus zonas de origen en la madurez. Tienen que soportar el estar separados de sus familiares y amigos, y vivir hacinadas con otras trabajadoras como ellas. Tratan de ahorrar lo más posible para poder enviar algo de dinero a casa y tener algo para pasar “un buen rato con las chicas” en alguna ocasión. Aunque la mayoría lo destinan a comprar regalos cuando su trabajo les permite unas cortas vacaciones que pasarán con sus familias. Algunas se casan, lo que supone enfrentarse a la dificultad y la incertidumbre de poder enviar a sus hijos a la escuela para procurarles un futuro mejor que el suyo.

Pero muchas permanecen solteras, ya que no tienen vida social. En Filipinas, muchas comienzan su vida laboral ayudando a sus padres a enviar a sus hermanos menores a la

escuela, y después ayudan a sus hermanos menores a enviar a sus hijos a la escuela. En algunas comunidades, a las chicas que dejan a sus familias para ir a buscar trabajo a la ciudad se les considera “chicas malas”, lo que en un futuro les traerá dificultades para casarse. En algunos anuncios en los que se buscaban esposas se especificaba “que no hubieran trabajado en las fábricas”.⁴

El trabajo duro y las largas jornadas laborales desde tan jóvenes afecta a la salud de estas mujeres. Tienen que hacer milagros con el tiempo y con el dinero para poder asegurar el bienestar de sus familias, especialmente si tienen hijos, lo que resulta muy estresante tanto física como emocionalmente. El límite llega cuando caen enfermas y son despedidas, quedándose sin atención médica cuando más la necesitan.

Las mujeres que se comprometen en la tarea de organizar a sus compañeros, ya sea en la fábrica o en las comunidades, encuentran estas actividades de lo más liberadoras. Pero se enfrentan a otros problemas, en especial las mujeres casadas. Mientras que sus compañeros de trabajo suelen apoyarlas, en sus maridos por lo general encuentran resentimiento, ya que en la mayoría de las culturas se da por sentado que el lugar de la mujer es el hogar. Todo el tiempo que pasan fuera de casa deberían en realidad dedicarlo a sus hogares y sus familias.

Algunos matrimonios se han visto deteriorados, o incluso se han roto debido a todo el tiempo que pasan fuera de casa estas mujeres-organizadoras y líderes. En estos casos, la mujer se ve con una doble carga psicológica, la de ganar el sustento pero a la vez la de cuidar a la familia. Como la organización no se considera tarea propia de las mujeres, estas mujeres también tienen dificultades a la hora de encontrar pareja, si es que hay tiempo de buscarla.

La industria de la confección tal como funciona ahora, es literalmente subsidiada hasta cierto punto por las mujeres trabajadoras, que no tienen otra opción que sacrificar su salud y su vida familiar, sus expectativas de futuro y las de sus hijos, y en consecuencia, su autoestima.



Trabajadoras del sector de la confección en su dormitorio, Sri Lanka, 2004

¹ A pesar de que la situación económica en Filipinas hace necesario que los dos progenitores busquen empleo fuera del hogar, la gente no tiene acceso a métodos anticonceptivos; de ahí la elevada tasa de natalidad. Además, la industria no ha tenido en cuenta las responsabilidades como padres de los trabajadores. La Iglesia Católica se opone a una ley, pendiente de su aprobación por el Congreso, que busca un mayor acceso por parte de las familias a planificación familiar y métodos anticonceptivos. Un reciente estudio ha demostrado que los jóvenes desearían poder planificar sus familias, sobre todo a la vista de la difícil situación económica.

² “Good jobs” and hidden costs: women workers documenting the price of precarious employment. Thalia Kidder y Kate Raworth. Oxfam International (2004), p.5. http://www.oxfam.org.uk/what_we_do/resources/downloads/gdt_kidder_and_raworth.pdf.

³ Kidder y Raworth: 6.

⁴ Kidder y Raworth: 5.



Blanca Velázquez Díaz

Coordinadora del Centro de Apoyo al Trabajador

En 1999 me uní al primer sindicato independiente del estado de Puebla, México, para organizar a los trabajadores de una fábrica de Siemens que fabricaba componentes para coches. Fue a partir de aquí cuando surgió la idea de crear un espacio para los trabajadores, hombres y mujeres, donde no sólo pudieran aprender sobre los derechos humanos y laborales, sino también cómo ponerlos en práctica y defenderlos. Yo aprendí mis derechos como trabajadora y como mujer a través de la experiencia, y tenía la necesidad de compartirlos con los que sufrían los abusos de los empresarios, trabajando en condiciones deplorables.

Así que pusimos en marcha el Centro de Apoyo al Trabajador (CAT), en mayo del 2001. Yo soy la responsable de la organización y de asuntos externos; me encargo de la planificación de las campañas en defensa de los derechos laborales a través de la creación de sindicatos independientes. También estoy en contacto con organizaciones locales, nacionales e internacionales, algo imprescindible para apoyar la lucha de los trabajadores mexicanos.

El CAT trabaja directamente con los trabajadores. Creemos que una vez que los trabajadores conocen sus derechos, están preparados para defenderse. Vamos a sus casas, lo que nos ayu-

“Creemos que una vez que los trabajadores conocen sus derechos, son capaces de defenderse”

da mucho a la hora de organizarnos y además nos ayuda a conocer cuáles son sus condiciones de vida y ganarnos su confianza. También les enseñamos y conseguimos que se impliquen a través del teatro. Las obras que representamos para los trabajadores de las maquilas son una herramienta estratégica para la concienciación.

Tenemos tres obras: “La otra historia de King Kong”, que trata sobre la lucha de los hombres y mujeres que trabajan en la fábrica textil Kuk Dong, en Atlixco, Puebla. Muestra la importancia de la organización y la resistencia, y se basa en las experiencias de aquellos que han sufrido el abuso, la discriminación y las amenazas. La historia tiene un final feliz, pues el sindicato gana y firma una negociación colectiva. “La máquina” muestra cómo los trabajadores pueden organizarse en sindicatos y mejorar sus condiciones de trabajo, y “La ‘M’ de ‘Mujer’ no es ‘M de Macho’”, sobre tres mujeres que hablan sobre su propia experiencia de lo que significa ser mujer, que tratan de concienciar sobre los abusos que sufren algunas mujeres por el simple hecho de ser mujeres. Para el CAT esta es una buena manera de concienciar, ya que aborda no sólo los derechos de los trabajadores, sino los derechos humanos en general.

Nuestra primera campaña fue en apoyo de los trabajadores de Kuk-Dong, ahora Mex-Mode; les asesoramos, les ayudamos a documentar su caso y evaluamos los abusos. Luego estuvimos en los casos de Matamoros y Tarrant, que aún no se han resuelto¹. En todos estos casos hemos recibido ayuda internacional muy importante.

Estoy muy contenta y muy comprometida con mi trabajo. Es muy satisfactorio ver cómo luchan las mujeres de las maquilas, cómo la gente empieza a

concienciarse, y saber que has sido tú la que les ha empujado a luchar por lo que es suyo. Quiero continuar, sé que en el futuro las cosas pueden mejorar. No deberíamos conformarnos con lo que hemos conseguido hasta ahora. Dos mujeres en las que nos hemos inspirado mucho han sido Benita Galeana, con su lucha por los derechos de los trabajadores; y Digna Ochoa, abogada y activista de una gran conciencia social, muy cercana a la gente. Fue asesinada por defender los derechos humanos. La posición de la mujer en la sociedad ha cambiado. Ahora muchas ya pueden hacerse oír mediante su participación en los comités de los sindicatos.

Pero todavía hay un montón de cosas que hacer para cambiar las ideas machistas que todavía imperan en nuestros hogares y en nuestros lugares de trabajo. Tenemos que exigir nuestros derechos, denunciar los abusos, y buscar las reformas que nos den igualdad de oportunidades, de manera que podamos aspirar a una vida más equitativa y justa. Las cosas no habrán cambiado de verdad hasta que las mujeres no dejen de sentirse amenazadas y discriminadas, hasta que puedan expresarse en los ámbitos públicos, y tengan siempre comida para alimentar a sus hijos.

¹ Más detalles de estos tres casos en: <http://www.cleanclothes.org/urgent/03-09-10.htm>, <http://www.cleanclothes.org/urgent/03-01-22.htm> y <http://www.cleanclothes.org/urgent/01-09-26-1.htm>.



Johanna Ritscher

Activista, CRL de Suecia

Cuando tenía diez años, mis profesores llamaron a mis padres para hablar con ellos de mi actitud. Su problema era que yo me comportaba como un chico, ocupando mucho espacio, siendo muy activa. Por primera vez fui consciente de que no sólo era una persona o una niña, sino una chica, lo que afectaba a las cosas que yo podía hacer o decir. Pronto fui entendiendo que el problema no lo tenía yo, sino los demás. Las normas y las excepciones dividen a la gente en jerarquías donde el sexo, la raza o la clase determinan lo que puedes hacer y cómo hacerlo; y lo peor de todo es que la gente lo acepta.

Unos años más tarde empecé a colaborar con la Cruz Roja Juventud, con la intención de entender mejor este orden del mundo y poder cambiarlo. Empecé a trabajar como voluntaria en temas de comercio justo. Como la Cruz Roja Juventud también colaboraba con la CRL sueca, pronto entré en contacto con ellos. Tras la campaña "Juega Limpio en las Olimpiadas", me ocupo junto con otra activista de Cruz Roja Juventud de coordinar y organizar a los grupos de apoyo de la CRL en Suecia.

“Miles de jóvenes se han unido a nosotros y nos han ayudado a denunciar y a presionar a las empresas irresponsables”

Hemos organizado montones de charlas y formación y nos hemos esforzado mucho con las acciones de calle; creo que hemos conseguido concienciar sobre la CRL y aumentar nuestra red de apoyo. Hemos mostrado las condiciones de trabajo a través de pases de moda alternativos y funciones teatrales; hemos organizado competiciones en las que las reglas claramente favorecen a uno de los equipos, y por supuesto, conciertos. En consecuencia, miles de jóvenes se han unido a nosotros y nos han ayudado a denunciar y a presionar a las empresas irresponsables.

A pesar de que la situación global, la explotación de los trabajadores y de la naturaleza está empeorando, se está desarrollando un movimiento cada vez más efectivo. Desde un punto de vista de género, las mujeres jóvenes ya no consienten que se las trate según las viejas costumbres, tienen valor para enfrentarse a ellas, y se vuelven fuertes al participar en foros como el de la Campaña Ropa Limpia, que no sólo lucha por los derechos humanos, sino también por los de las mujeres en particular.

Cuando no estoy con la CRL, colaboro con la Cruz Roja Juventud en proyectos de desarrollo sostenible y estudio ciencias políticas. También soy vicepresidenta del Comité Sueco para el Comercio Justo. Ahora estoy aprendiendo sobre la ONU, ya que este año voy a ir a Nueva York como representante juvenil de la delegación sueca a la reunión del Comité para el desarrollo sostenible. ¡Tengo tantas ganas! Además de todo esto tengo a mi novio, mis amigos, mi música, el cine...estoy muy ocupada. Y también pinto; no puedo quedarme dentro toda esa locura que veo en el mundo, tengo que sacármela, y eso lo hago pintando.



Pase de moda de activistas suecas de la CRL, para concienciar sobre los derechos laborales y sobre la campaña "Juega Limpio en la Olimpiadas", durante un festival, 2004.



Raquel Lexama una trabajadora inmigrante mexicana, con su hija Mónica el 1 de mayo, durante la "Caravana por la justicia", Los Ángeles, California, 2004



GARMENT WORKER CENTER



Residencia de trabajadoras, China

Mujeres en movimiento

Género y movilidad laboral en la industria global de la confección

Kimi Lee y Nina Ascoly

Las trabajadoras migrantes llevan jugando un papel muy importante en la industria de la confección. Cuando las empresas buscan precios más competitivos, por lo general sustituyen a los trabajadores locales por trabajadores inmigrantes, a los que pagan sueldos más bajos, ya que tienen una posición de negociación más débil. Esto no sólo incluye a trabajadores inmigrantes de otros países, por ejemplo birmanos que van a Tailandia, chinos que van a África, o centroamericanos que van a los Estados Unidos, sino también a migrantes internos, como las mujeres de las provincias rurales del interior de China que se dirigen al sudeste, donde está toda la industria de la confección y del calzado deportivo.

La historia de Maura, que emigró a los Estados Unidos para trabajar en la industria de la confección, ejemplifica algunas de las dificultades a las que se enfrentan las trabajadoras inmigrantes.

Maura nació en El Salvador, donde ella y su marido se ganaban la vida vendiendo melones, maíz, naranjas y piñas, primero en un camión y luego ya en una tienda. Su marido fue asesinado durante la guerra

civil que hubo en El Salvador, y Maura no tuvo más opción que dejar a sus tres hijos con su madre y marchar a los Estados Unidos para buscar un trabajo con el que poder mantenerlos. Llegó allí en 1985. Buscó trabajo y descubrió que donde más fácil era entrar era en la industria de la confección. Vio un anuncio que ofrecía pagar 80 dólares por aprender pespunte doble y sencillo. Tras dos semanas en esa escuela, encontró un trabajo en una fábrica de ropa en el centro de Los Ángeles. El lugar donde trabajaba estaba infestado de ratas y cucarachas, los techos estaban medio derrumbándose, muchas lámparas no funcionaban; en los aseos, que carecían de puertas y estaban sucios, no había papel higiénico. No había una zona para comer ni agua corriente. El sitio era peligroso ya que el suelo estaba cubierto de cables y de retales sueltos. Algunas veces, los dueños cerraban las puertas con llave para evitar que entrasen los inspectores sanitarios.

“Cuando había mucho trabajo, no nos dejaban ni siquiera ir al baño. También trabajaba en casa, algunas veces desde las siete de la tarde hasta la una de la mañana, para poder terminar los encargos, pero me pagaban menos por el trabajo de casa que por el que hacía en la fábrica.” Maura nos cuenta que sus jefes

eran amables con ella cuando trabajaba hasta tarde, hasta los domingos; pero cuando ya no quería seguir trabajando tanto, se enfadaban.

Tras ser despedida, Maura acudió al centro del Trabajador de la Confección (Garment Worker Center) de Los Ángeles para ayuda para cobrar lo que su empleador le debía. Dice estar muy motivada para seguir luchando por mejores salarios y condiciones de trabajo, ya que “muchos trabajadores de este sector no conocen sus derechos o tienen miedo porque no tienen papeles”. El Centro del Trabajador de la Confección ayudó con éxito a Maura a cobrar de la fábrica más de 15.000 dólares en atrasos e indemnizaciones. Pudo volver al Salvador a ver a sus hijos después de 18 años. Ha podido enviar dinero a su familia, pero sus hijos quieren reunirse con ella en los Estados Unidos; sin embargo, ella no puede ayudarles en esto y sigue viviendo sola y trabajando en Los Ángeles.



Inmigrantes asiáticas en una fábrica de ropa, Madagascar, 2004

Retos específicos a los que se enfrentan las trabajadoras migrantes

Mientras Maura tuvo la suerte de poder visitar a su familia, muchos otros trabajadores no tienen esa oportunidad. Se ven obligados a abandonar sus hogares para poder trabajar y mantener a sus familias, a las que nunca ven. La globalización, los acuerdos de libre comercio y las políticas de ajuste estructural han conducido a cambios económicos que imposibilitan a muchos trabajadores a ganarse la vida en sus países de origen, sobre todo en las zonas rurales. Millones de trabajadores se han visto obligados a abandonar sus hogares para buscarse la vida en el extranjero.

Los trabajadores inmigrantes buscan una oportunidad de trabajo, a pesar de que a veces no hablen el idioma del país al que se dirigen o no conozcan a nadie allí. Acaban en los peores trabajos, por lo general los más peligrosos o los más monótonos. Se enfrentan a diferentes niveles de discriminación. Como inmigrantes, suelen carecer de documenta-

ción o papeles de inmigración, por lo que deben buscar empleo en la economía sumergida o como trabajadores extranjeros sin ningún derecho. Si se atreven a protestar, se les amenaza con deportarles. Reciben salarios muy bajos por los peores trabajos y creen que no tienen derechos cuando se les maltrata o no se les paga lo suficiente.

En algunos países, como en Estados Unidos, se protege a los trabajadores sin papeles mediante leyes laborales, pero muchos no conocen sus derechos y viven con el miedo a ser descubiertos. En muchos otros países, la legislación laboral nacional no les ofrece ninguna seguridad:

- ▶ En Singapur, muchos trabajadores inmigrantes se ven excluidos de la cobertura de la legislación de empleo.¹
- ▶ En Polonia (donde muchos trabajadores sin papeles bielorrusos y ucranianos trabajan en el sector de la confección informal), los trabajadores indocumentados no están amparados por la legislación laboral nacional.²
- ▶ En algunos países como Taiwan y Hong Kong existen diferencias salariales entre los trabajadores locales y los inmigrantes. En Malasia no hay un salario mínimo, aunque en algunos casos, el Gobierno de Malasia tiene acuerdos con los países de salida para pagar un salario básico a los trabajadores de esos países. El resultado es que el empleador se ve obligado a pagar salarios diferentes dependiendo de la nacionalidad de los inmigrantes.³

Uno de los problemas a los que se enfrentan los inmigrantes es que a menudo tienen que pagar unas altas tasas de colocación, a menudo ilegales, para lograr un empleo en una fábrica. Los trabajadores piden préstamos para ello y tienen que pagar intereses muy elevados para saldar la deuda.

La feminización de la emigración

En todo el mundo, los migrantes son en su mayoría mujeres. La OIT informa de que 800.000 mujeres al año dejan su tierra natal en Asia, una tasa superior a la de hombres inmigrantes, sobre todo en países como Sri Lanka, Indonesia o Filipinas.

Las mujeres trabajadoras son consideradas menos valiosas que los hombres debido a su responsabilidad de encargarse del hogar y de los niños; en consecuencia, no se las incluye tanto en la formación, y por consiguiente están menos cualificadas y tienen menos posibilidad de ascender en su trabajo. Esto las obliga a aceptar cualquier tipo de trabajo, incluso aunque sea en el extranjero, con tal de poder mantener a sus familias.

Las empresas manufactureras se ven presionadas por sus clientes en el Norte y tratan de reducir costes de mano de obra, por lo que las trabajadoras inmigrantes son una opción atractiva. Como son mujeres, se espera que sean más flexibles con las condiciones de trabajo, se les obliga a aceptar salarios más bajos y peores condiciones. Trabajan día tras día por salarios ínfimos que envían casi enteramente a sus familias. Casi no tienen posibilidad de ahorrar lo suficiente como para cambiar su situación.

En un seminario que organizó la CRL en Meissen, Alemania, en septiembre de 2004, se expusieron algunos de los problemas a los que tienen que enfrentarse los inmigrantes “sin papeles”, como las barreras culturales, la competición con los trabajadores locales, el racismo, el estatus legal y la inmovilidad debido a la falta de documentación. También se señalaron la importancia del miedo, condiciones y prácticas laborales no seguras, dificultades para encontrar alojamiento, aislamiento, carencia de redes de apoyo y presiones culturales desde la familia o la comunidad. Además de todo esto, las mujeres están expuestas al acoso sexual y a la discriminación de género.

Cuando las mujeres intentan volver a sus hogares se enfrentan a otros problemas; en la mayoría de los casos, el ir a una gran ciudad para trabajar en una fábrica, y vivir lejos de la familia, supone romper con muchas de las tradiciones de su comunidad. Cuando vuelven a casa, se las trata de manera diferente. Su experiencia fuera de la comunidad las convierte en una amenaza a los roles tradicionales. Puede que les cueste volver a integrarse, debido a la independencia que han adquirido, y les cueste aceptar los roles tradicionales que dejaron atrás, sobre todo en los casos de mujeres que han salido al extranjero.

Propuestas para apoyar a las mujeres inmigrantes

La mayoría de las mujeres inmigrantes están en una posición legal muy débil, por lo que les resulta difícil luchar por unas mejores condiciones de trabajo. En Mae Sot, una zona de Tailandia cercana a la frontera con Birmania, las empresas de la confección suelen contratar a inmigrantes birmanas que carecen de protección legal, y a las que deportan si se atreven a quejarse de las condiciones laborales. En junio del 2003 inmigrantes birmanas que cobraban un salario un 50% más bajo que el salario mínimo tailandés fueron despedidas y deportadas tras presentar una queja formal sobre los salarios, las horas extras obligatorias, y otros asuntos ante la Oficina de Protección Laboral y Bienestar de Tak5. Según la Campaña por los Derechos Laborales de Tailandia (Thai Labour Campaign) la mejor manera de proteger a las inmigrantes ilegales es incluirles en la Ley de Protección Laboral.⁶

Algunas líneas de acción para defensores de derechos laborales son:

- ▶ Presionar para extender la protección legal y social a los inmigrantes, legales o ilegales.
- ▶ Crear espacios para que las organizaciones que trabajen directamente con inmigrantes puedan compartir sus experiencias y participar en sus estrategias.
- ▶ Colaborar en la definición de estrategias con organizaciones que se centran en los procesos de género que subyacen a las dinámicas de migración y en las necesidades específicas de las mujeres.
- ▶ Luchar por los derechos de los migrantes a nivel internacional, implicando a los países productores, los países donde se comercializan los productos, los países de origen de los inmigrantes, y aquellos en los que están asentadas las multinacionales.

Pero hace falta más investigación para delimitar más exactamente cómo los problemas de género influyen en los flujos migratorios relacionados con las empresas de la confección. Hace falta una investigación que defina las necesidades de las trabajadoras inmigrantes de manera que los defensores de los derechos laborales puedan elaborar estrategias específicas para apoyarlas mejor.

Cada vez se presiona más a los sindicatos para que representen a los trabajadores inmigrantes, lo que requiere modelos de organización más flexibles, así como educación y formación en temas de inmigración laboral, lenguas y diferencias culturales. También es necesario el apoyo a políticas que favorezcan a los inmigrantes y el enfrentarse a la realidad del conflicto entre trabajadores locales e inmigrantes. Sindicatos de otros sectores han tomado medidas que podrían aplicarse al sector de la confección, como la representación anónima de trabajadores para protegerlos, en Suiza, o secciones dedicadas sólo a los inmigrantes, en Alemania.

Durante el seminario de Meissen se discutieron experiencias positivas de organización de trabajadores inmigrantes en el reino Unido y Holanda, en los que los organizadores pertenecen a grupos de la misma lengua o cultura que los trabajadores.

Para tratar los problemas de los trabajadores inmigrantes es necesario internacionalizar la organización e incluso la afiliación a los sindicatos. En el Báltico, los trabajadores de las gasolineras han obtenido el reconocimiento de su afiliación sindical, mientras están trabajando fuera - una especie de "pasaporte sindical". El TUC, Congreso de Sindicatos



Actividad de la Red China de Mujeres Trabajadoras, 2003

Las migrantes rurales de China

La mayoría de las mujeres jóvenes que trabajan en las industrias de la confección de las provincias de Shenzhen y Guangdong proceden de las zonas rurales más pobres de China. La mayoría vienen a buscar trabajo en las zonas costeras del Sur con apenas veinte años. Necesitan ayudar económicamente a sus familias, sobre todo desde la entrada de China en la OMC, que está agravando la pobreza en las zonas rurales al hacer competir a estas comunidades tan vulnerables con productores alimenticios de todo el mundo.

Los jóvenes ponen sus esperanzas en la vida en la ciudad, pero pronto se ven desilusionados; a menudo tienen escasa o ninguna educación, lo que limita sus expectativas laborales. Con unos sueldos muy bajos es difícil subsistir en ciudades en las que el coste de la vida es mucho más alto que en sus lugares de procedencia. Como norma llegan a trabajar entre 12 y 14 horas diarias, con sólo un día o medio día libre al mes. No tienen vacaciones anuales, y cuando se acumulan los pedidos, es habitual trabajar horas extras toda la noche. El estrés acumulado por la pobreza, las largas jornadas de trabajo y la soledad de estos jóvenes que carecen del apoyo de su familia, les hace muy vulnerables ante enfermedades y accidentes. A diferencia de los residentes permanentes de la ciudad, no tienen derecho a subvenciones para vivienda, educación, formación, atención médica o seguridad social. A menudo trabajan sin contratos escritos.

A pesar de que la legislación laboral China es bastante buena, por lo general no se aplica para no desanimar a posibles inversores, actitud apoyada por el sindicato oficial. Los trabajadores sólo reciben información de la fábrica, a menudo inadecuada. Por ejemplo, cuando se extendió el síndrome respiratorio grave y agudo (SARS en inglés), los trabajadores sólo recibieron información autorizada oficialmente; no fueron advertidos de la gravedad de la situación, que se ocultó deliberadamente.

A pesar de todos estos obstáculos, los trabajadores migrantes chinos están empezando a ser conscientes de sus derechos. En 1993 hubo 12.368 casos de arbitraje, cifra que ascendió hasta los 184.116 en 2002. También ha aumentado el número de casos de arbitraje colectivo (que implican a más de 30 trabajadores); más de 600.000 empleados han solucionado sus problemas a través del sistema de arbitraje colectivo en 2002. Asimismo los registros oficiales muestran un aumento en el número de trabajadores implicados en cada caso, lo que subraya el enfoque colectivo que se le está dando a la solución de conflictos laborales. Los trabajadores migrantes chinos también luchan por sus derechos de otras formas: a través de huelgas y protestas como cortes de tráfico, a las que cada vez se les da más cobertura desde los medios de comunicación.

Información ofrecida por la Red China de Mujeres Trabajadoras (Chinese Working Women Network (CWWN) Working Women Network (CWWN))

Británicos, invitó al Solidarnosc, su equivalente polaco, a enviar sindicalistas para ayudar a organizar a los trabajadores polacos del Reino Unido.

Los países de origen de los trabajadores tienen que asumir un papel importante en la protección de sus ciudadanos. Por ejemplo, la Embajada de Filipinas tiene un funcionario destinado a los problemas de los inmigrantes filipinos. También deberían crearse más oportunidades de empleo para que los trabajadores no tuvieran que emigrar a otros países.

Además, es necesario presionar a las autoridades de los países receptores para que dejen de maltratar y deportar a los inmigrantes, y les den en cambio protección social y legal. La convención de la ONU sobre los derechos de los migrantes, que establece los derechos básicos, todavía tiene que ser ratificada por los Estados Unidos y los países de Europa Occidental.



Viviendas de trabajadoras en China

Los mismos trabajadores inmigrantes han organizado centros comunitarios y asociaciones para acabar con el aislamiento, pero también para presionar políticamente en sus países de origen y que éstos les apoyen para mejorar su situación en los países de acogida. Iniciativas como éstas son especialmente útiles para mujeres inmigrantes que están solas y que no pueden tener mucho trato con los demás debido a su tradición cultural.

La mayoría de las trabajadoras inmigrantes se sienten atrapadas, tratando de encontrar empleo para sobrevivir. No quieren llamar la atención, sino concentrarse en trabajar para poder enviar dinero a sus familias. A menudo, sus propios países no se preocupan de sus dificultades. A medida que la globalización empuja a los trabajadores a la emigración, es importante que se protejan los derechos de todos los trabajadores y que se reconozca su contribución a la sociedad. Los inmigrantes recogen nuestra comida, cuidan de nuestros hijos, construyen nuestras casas y fabrican nuestra ropa. Debemos reconocer la importancia de su trabajo en lugar de condenarles, crear una legislación para protegerles de la explotación y poner fin a las políticas comerciales que les obligan a abandonar sus países y a sus familias.

Éxito en la lucha por los derechos de los trabajadores migrantes

250 jóvenes trabajadores chinos y vietnamitas, mujeres y hombres, fueron a trabajar a Samoa, territorio americano en el Pacífico Sur, como trabajadores “huéspedes”. Pagaron tasas (ilegales) de entre 4.000 y 8.000 dólares a empresas organizadoras para garantizarse contratos de tres años en una empresa de ropa de propiedad surcoreana. La mayoría eran trabajadores de zonas pobres rurales que habían hipotecado sus casas o pedido préstamos para poder pagar estas tasas. Esperaban poder saldar sus deudas tras el primer año de trabajo, y después empezar a ahorrar. Pero pronto perdieron las esperanzas.

Se les pagaba 1,22 dólares la hora, en lugar de los 2,55 que marca el salario mínimo, o ni siquiera se les pagaba. Estaban atrapados: largas jornadas laborales, en las que no ganaban lo suficiente para saldar sus deudas, y atados por contratos que no les permitían buscar otros empleos. El alojamiento y la manutención que les ofrecía la empresa no eran más que habitaciones infestadas de ratas y cucarachas y comidas insuficientes a base de sopa de col y arroz.

Los trabajadores que protestaron ante la dirección de Daewoosa por estas condiciones inhumanas sólo encontraron represalias y violencia. El 28 de noviembre de 2000 fueron reducidos y golpeados por guardias de seguridad armados

que les obligaron volver a sus puestos de trabajo, que habían abandonado por impago de sus salarios. Una mujer perdió un ojo y un hombre quedó sordo de un oído. Algunos de ellos fueron despedidos y deportados. En otra ocasión en que los trabajadores se negaron a trabajar hasta que se les pagaran sus sueldos, la empresa les privó de su comida durante dos días.

En este caso los trabajadores tomaron medidas en contra de Daewoosa, atrayendo la atención internacional. La comunidad vietnamita de Estados Unidos se implicó en el caso, y le dio publicidad; consiguió reunir dinero para las necesidades básicas de estos trabajadores, envió traductores a Samoa para ayudarles con el caso jurídico y presionó a las autoridades estadounidenses y vietnamitas para que investigaran el caso. En abril de 2002, el Tribunal Supremo de Samoa condenó a la empresa a pagar a los trabajadores tres millones y medio de dólares en compensación, y a prestarles la asistencia necesaria para volver a su país o a los Estados Unidos. Al año siguiente el propietario de la fábrica fue condenado por tráfico de personas. El gobierno vietnamita también juzgó a los funcionarios que colaboraron para enviar a los trabajadores a Samoa.

Kimi Lee

¹ *Struggling to be Heard: Asian Women in Informal Work* Committee for Asian Women, 2001, p. 59.

² Musiolek, Bettina, 2004. Correspondencia por correo electrónico con Nina Ascoly, respecto a la investigadora Alicia Kostecka y a la abogada laboralista Barbara Godlewska, Varsovia. Diciembre 2001-noviembre 2003.

³ Asociación para el Empleo Justo, 2003. “First Public Report: Improving Worker’s Lives” 1/8/2001-31/7/2002, Washington, p. 100.

⁴ Ascoly, 2004, “Campaigning strategies on informal labour in the global garment industry” Informe de IRENE Y CRL en el seminario que tuvo lugar en Meissen, Alemania. 23-25 septiembre 2004.

⁵ Archivo de casos de CRL, 2005.

⁶ Véase: www.thailabour.org/docs/BurmeseMigrants.html

Dos mujeres de la industria de la confección leyendo la revista "Dulces palabras entre hermanas" publicada por CWWN y distribuida de forma gratuita a las trabajadoras migrantes durante la hora de la comida por trabajadores de los servicios sociales de CWWN.



Red china de mujeres trabajadoras

Jenny Chan¹

“El 19 de noviembre de 1993, una fábrica en Shenzhen, China, dirigida por un subcontratista de Hong Kong [una marca de juguetes] famosa tanto en Estados Unidos como en Europa, fue pasto de las llamas. En el incendio fallecieron unos ochenta trabajadores, todos mujeres excepto dos. Cincuenta personas sufrieron quemaduras graves y veinte resultaron heridas. La tragedia conmocionó a la sociedad china y a la comunidad internacional”.²

Fue este incendio en la fábrica de juguetes Zhili en el sur de China, lo que inspiró a un número de activistas y especialistas chinos a fundar la Red china de mujeres trabajadoras (CWWN, según sus siglas en inglés) en Hong Kong en 1996.

La CWWN quiere promover una vida mejor para las trabajadoras migrantes chinas a través de la promoción de la conciencia de género entre las mujeres chinas y el empoderamiento de las trabajadoras de forma que puedan “luchar por sus derechos de forma colectiva y efectiva” y volverse más independientes, tanto social como económicamente.

En la China contemporánea, las limitadas oportunidades de educación (especialmente para las mujeres), las grandes dificultades de ganarse la vida con la agricultura (debido a los bajos precios de los productos agrícolas, escasez de tierras de cultivo y altas tasas agrícolas) y la falta de posibilidades de trabajo en los pueblos, continúan empujando a las jóvenes de 18 y 19 años fuera de sus pueblos natales. Algunas de estas jóvenes también aspiran a escapar de matrimonios concertados, de conflictos familiares y de la opresión que sufren por parte de los padres, mientras que otras simplemente quieren ampliar sus horizontes y probar la modernidad urbana. En el rápido desarrollo de la economía china, millones de trabajadores migrantes nacionales trabajan en empresas de propiedad de extranjeros en las zonas económicas especiales de la costa. En las industrias manufactureras intensivas en mano de obra del Delta del Río Perla, en la provincia de Guangdong, la proporción de género entre trabajadores migrantes nacionales de sexo masculino y femenino es de 1 hombre por cada 4 mujeres. La mayoría de los empleadores favorecen la contratación de muje-



Trabajadores migrantes en el festival de Año Nuevo organizado por CWWN, 2004

res jóvenes del mundo rural ya que las consideran dóciles, muy trabajadoras y fáciles de controlar.

Debido a la situación política, existen muy pocas personas y organizaciones sin ánimo de lucro que ayuden a estas comunidades de migrantes. La CWWN es una organización afiliada sin ánimo de lucro con un comité ejecutivo electo responsable de las estrategias y las políticas. Los seis miembros del comité ejecutivo para 2005/06 son profesores universitarios y estudiantes de postgrado de Hong Kong, todos voluntarios. La CWWN actualmente tiene contratados tres coordinadores (de Hong Kong) y nueve organizadores de la China continental que son ex-trabajadores migrantes. Los doce trabajan a tiempo completo. Cada año, la CWWN ayuda a cientos de miles de trabajadores de la ciudad de Shenzhen y del Delta del Río Perla. La mayoría son recién llegados: las rentas salariales son altas y las mujeres trabajadoras migrantes regresan a casa pasados unos años en la fábrica.³



La CWWN utiliza un autobús renovado para facilitar el trabajo social en tres zonas industriales en China

Los trabajadores también se implican activamente en las actividades de la CWWN, en particular, educación legal, grupos de concienciación de género y actividades culturales. Por ejemplo, los trabajadores comparten lo que aprenden durante las sesiones de formación legal con otros trabajadores en sus residencias. Otros ayudan a diseñar cuestionarios sobre una nueva fórmula para calcular la compensación que sigue a los accidentes industriales. Un grupo escribió una pieza teatral sobre género y trabajo, la cual se representó en el Día Internacional de la Mujer y en otras ocasiones, en el Centro cultural de la CWWN. Otro grupo participa en el equipo editorial (que cambia periódicamente) de la revista bimensual “Dulces palabras entre hermanas”, distribuida de forma gratuita entre los trabajadores de la CWWN.⁴

Durante este trabajo social, la CWWN se hace cargo de una amplia gama de cuestiones, desde salud y seguridad, hasta el estudio (con mujeres que quieren volver a sus pueblos) de opciones para llevar una vida sostenible.

La CWWN ofrece a las trabajadoras:

▷ Un espacio cultural

El “familiar” centro cultural de las trabajadoras, cerca del aeropuerto Shenzhen en la provincia de Guangdong, tiene el apoyo de dirigentes progresistas de departamentos de salud, académicos, abogados, médicos y público en general. Proporciona a las mujeres trabajadoras un espacio lejos de la fábrica y de la residencia. Allí las mujeres leen, cantan, bailan, escriben, ven películas, asisten a talleres de artesanía y fotografía, etc. Discuten sobre los derechos de los trabajadores y de las mujeres y sobre salud y seguridad, se preparan para reintegrarse a sí mismas en sus áreas rurales o asisten a formaciones de dirección. En pocas palabras, las mujeres migrantes trabajadoras se reúnen allí y aprenden las unas de las otras. El centro cultural abre siete días a la semana.

▷ Las residencias dan apoyo a las redes

La CWWN también se reúne con trabajadoras en las residencias de diez fábricas de la confección. Estas reuniones tienen lugar después del trabajo, como muy tarde a las 22h o las 23h, en grupos de 8 o 10 mujeres. Se acuerdan los temas de discusión (derechos de los trabajadores y de las mujeres, salud y seguridad, reintegración rural, etc.) de antemano con las participantes. Se forma a las voluntarias que quieran implicarse en estas redes. Los coordinadores de la red, aunque también son voluntarios, asumen importantes responsabilidades tales como facilitar las discusiones y construir redes de autoayuda. Dos destacados coordinadores de residencia se han convertido en parte del personal de CWWN, trabajando a tiempo completo y recibiendo un salario. Ambos tienen entre tres y cuatro años de experiencia de trabajo en fábricas.

▷ Unidad de apoyo móvil

La CWWN utiliza un autobús convertido en unidad de apoyo móvil para llegar a miles de trabajadoras en las zonas económicas especiales de Shenzhen y del Delta del Río Perla. Su

equipo de trabajadores sociales proporciona fuentes gratuitas de información sobre salud y bienestar como libros, revistas y folletos, y tiene una televisión, un vídeo y un equipo de radiodifusión en la unidad. También lleva un equipo básico para realizar chequeos médicos. Esta unidad la coordinan básicamente los propios trabajadores migrantes. Visita tres pueblos industriales por semana y tiene el apoyo de profesionales de la salud y seguridad y otros dirigentes de salud.

▷ Centro de salud y seguridad en el trabajo

Este centro, creado en 2002 a lado del centro cultural de CWWN, con fondos para proyectos de salud y seguridad laboral, opera una línea directa sobre cuestiones de salud y seguridad, pero su prioridad es la sensibilización y la prevención. Proporciona material educativo y recursos para organizar grupos de apoyo. Los grupos de apoyo facilitan a los participantes conocer sus derechos legales de seguridad social, y sensibilizan con respecto a maquinaria peligrosa y otros riesgos en el lugar de trabajo, y asisten en el mapeo de las condiciones mínimas de seguridad a nivel de empresa. Los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales son iguales en talleres pequeños y en grandes empresas, donde hay muy poca



Formación en una fábrica organizada por CWWN, 2004. La ley del trabajo, los derechos de las mujeres y la salud profesional son temas frecuentemente tratados.

formación con respecto a los riesgos. Colaboran con el centro académicos de las universidades Sun Yat-Sen y de Shenzhen. A largo plazo pretenden que los trabajadores se formen los unos a los otros.

► **Eventos sociales**

El trabajo llevado a cabo dentro y fuera de las mencionadas estructuras se consolida a través de grandes eventos sociales como, por ejemplo, el Día del Año Nuevo Chino, el Día Internacional del Trabajo o el Día Internacional de la Mujer. Mientras que las actividades regulares del grupo (en los centros, en las residencias de las trabajadoras e incluso en salas de hospitales), se limitan normalmente a 15 personas o incluso menos, los eventos durante festivales con por ejemplo actividades exteriores o debates, pueden reunir a más de 100 trabajadores de distintas fábricas. Se hacen nuevos amigos y se construye una solidaridad más fuerte.



Trabajadora de la industria de la confección en una fábrica del distrito de Bao, Shenzhen, leyendo una novela en el centro cultural de la CWWN, en donde es voluntaria.

► **Expresándose a través de los comités de trabajadores**

Desde 2004, la CWWN ha ido proporcionando formación a trabajadores (en derechos del trabajo, responsabilidad social empresarial, salud y seguridad, negociaciones colectivas y competencias de comunicación) en un esfuerzo de potenciar los comités de los trabajadores. La formación pretende aumentar la confianza del trabajador, mejorar la participación del trabajador en las negociaciones (sobre horas extras, incentivos, etc.), en el seguimiento de la implementación de los códigos de conducta y fomentar una mejor comunicación con la dirección de la fábrica. La CWWN empieza obteniendo el consentimiento de la dirección de la fábrica para ofrecer sesiones de formación a los trabajadores y promocionar la idea de los comités de trabajadores como una plataforma en que los trabajadores expresen sus opiniones con relación al trabajo. Después, la CWWN guía a los trabajadores a través del proceso de nominación y elección. Cada trabajador tiene derecho a votar. La CWWN cree que las elecciones para el comité de trabajadores son justas y que se llevan a cabo abiertamente.

Los comités generalmente están compuestos por entre doce y catorce trabajadores y cada miembro tiene responsabilidades específicas.

En su evaluación de este sistema de representación, la CWWN indica que la capacidad negociadora de los comités tiene que reforzarse, y que los trabajadores aún no están implicados en los niveles clave de decisión. A pesar de las dificultades, los miembros de los comités han mostrado cierto grado de solidaridad entre trabajadores a nivel de empresa.

► **Campañas**

La CWWN está divulgando la campaña “salario digno” iniciada por el Comité para la mujer asiática (CAW – siglas en inglés). El Día Internacional del Trabajo de 2005, la CWWN decidió apoyar esta campaña llevada a cabo en nueve países asiáticos (Bangladesh, China, Hong Kong, Indonesia, Japón, Malasia, Pakistán, Corea del Sur y Tailandia), que aboga por medidas de “salario digno”. Al preguntarles la CWWN en qué consiste un salario digno, las trabajadoras migrantes definían sus necesidades como: necesidades diarias básicas (comida y alojamiento; ropa y artículos de higiene), ahorro personal, dinero para enviar a sus padres e hijos en el pueblo, asistencia sani-

taria, planificación de boda, estudios a tiempo parcial y fondos para imprevistos. Estaban de acuerdo en estimar un salario digno en 800 yuanes por mes (100 dólares).⁶

Según la CWWN los problemas laborales se vuelven más complejos en China en la era de la globalización. La explotación se intensifica en la medida que se reduce el número de empresas que dominan el mercado global. Hace falta colaboración entre muchos actores – estudiantes, defensores de derechos humanos y laborales, organizaciones religiosas, académicos comprometidos y consumidores – como única vía eficaz para abordar los problemas interrelacionados de, entre otros, injusticia social y degradación medioambiental. Lo que aporta CWWN en esto es la organización de trabajadores Chinos migrantes desde abajo, basada en la comunidad, para su empoderamiento.

- ¹ De material originalmente escrito por Pun Ngai, Merina Fung, Rebecca Lai y otros miembros de CWWN.
- ² Pun Ngai, “Made in China: Women Factory Workers in a Global Workplace” (Duke University Press, 2005).
- ³ Porque la ley prohíbe que los nacidos en el mundo rural dejen permanentemente sus pueblos (la “política de registro de hogares” de China significa que los trabajadores migrantes rurales no tienen derechos de ciudadanía urbana), porque las jóvenes están bajo la presión de sus familias para casarse a finales de la veintena, y sobre todo porque estas jóvenes mujeres realizan un trabajo físicamente agotador, las trabajadoras migrantes son mano de obra temporal, trabajando una media de 4 o 5 años antes de volver a sus casas.
- ⁴ La revista en chino se descarga en www.cwwn.org.
- ⁵ La provincia de Guangdong, en la costa sur de China, es el centro industrial del país. En 2004, según el Ministerio de Comercio de la República Popular de China, el país atrajo 60,6 mil millones de dólares en inversiones directas extranjeras (IDE) de las que sólo Guangdong absorbió 10 mil millones de dólares. La provincia de Guangdong es la mayor base de producción de ropa. Es la provincia china con más población: aproximadamente 110 millones de habitantes, incluyendo más de 31 millones de trabajadores migrantes.
- ⁶ El salario mínimo legal aumentó de 480 a 580 yuan por mes (72 dólares) el 1 de julio de 2005 en los distritos de Bao'an y Longgang de la zona económica especial de Shenzhen.



Trabajadores cantando una canción de trabajo en un foro organizado por trabajadores migrantes para discutir las condiciones de trabajo globales, 2005



Junya Lek Yimprasert

Coordinadora, Campaña Tailandesa de Trabajo

Fue en la universidad cuando me percaté del alcance de la explotación en Tailandia y de la enorme diferencia entre ricos y pobres. Crecí en el campo, donde la diferencia no es tan grande. En la universidad, aprendí que sólo el 5% de los estudiantes provienen de familias pobres que consiguen pasar los exámenes de acceso (yo misma fui una de ese 5%). Fue entonces, cuando me di cuenta del bajo acceso que los pobres tienen a la educación superior, que me hice activista y continué tras graduarme. Trabajé con comunidades en cuestiones de derechos de participación y confianza en uno mismo, trabajé en bienestar social e hice campaña sobre los derechos de trabajo y de los trabajadores migrantes.

Como muchas otras mujeres, he sufrido mis propias penas. Tuve que luchar contra los estereotipos de hombres y mujeres en la sociedad tailandesa y contra la violencia doméstica que me traumatizó durante muchos años, hasta el punto de que una vez decidí coger un cuchillo para zanjar el problema. Afortunadamente, en el momento crítico, me di cuenta de que usar un cuchillo podría matarme o llevarme a la cárcel. Elegí la no violencia. Creo que somos nosotros quienes determinamos nuestro destino. Podemos hacerlo con cuidado, de forma creativa y beneficiarnos no sólo nosotros sino los demás, e incluso la sociedad.

“Creo que somos nosotros quienes determinamos nuestro propio destino”

La única forma de cambiar la situación de los trabajadores es mostrar el lado humano de estas mujeres y desafiar a la corriente dominante de economistas por no tener en cuenta los derechos de los trabajadores. Tenemos que desafiar los términos de contratación, garantizar negociaciones colectivas para todos y lo más importante, apoyar los esfuerzos de las mujeres trabajadoras para organizarse. La Campaña Tailandesa de Trabajo es una organización sin ánimo de lucro comprometida con la promoción de los derechos de los trabajadores en Tailandia y con incrementar la conciencia global de las cuestiones laborales. Arrancó en febrero de 2000 y tiene su sede en Bangkok.

Como a muchos de nosotros, me llegó la inspiración gracias a las miles de mujeres que todos estos años me dieron la fuerza necesaria para hacer lo que hago, empezando por mi madre y hermanas, todas ellas fuertes, muy trabajadoras, honestas, generosas y quienes me dieron todo su apoyo. No son ricas, pero tienen mucho que dar.

También aprendí de otras muchas mujeres a lo largo de los años. Pienso en las trabajadoras del sexo de Ko Samui en Tailandia, en los trabajadores tailandeses y otros migrantes en Hong Kong y Singapur, en las trabajadoras que dirigen el sindicato de trabajadores de la confección Par, o el sindicato de los trabajadores de Almond, los trabajadores de Bed and Bath, los de Thai Krieng, en las mujeres del río Mun que se sentaron en una bomba para protestar contra la construcción de la presa, en el sacrificio de las amigas de la Campaña Ropa Limpia para concienciar a los países del Norte de la explotación de los trabajadores de los países del Sur.

Su coraje, su apoyo, sus sonrisas, sus cuidados y sus historias me hacen sentir privilegiada. Me considero afortunada por haber tenido la oportunidad de conocerlas, de haber aprendido de ellas y de luchas con ellas. Debo mucho a esas mujeres y al mundo y eso es lo que tengo que retribuir haciendo lo que hago ahora.



Lek en una manifestación,
Corea del Sur, 1998



Marie-Françoise Le Tallec

Activista, CRL de Francia

Era profesora de educación física en la década de los 70 pero tuve que dejarlo por cuestiones de salud. Después trabajé en la industria de la alimentación (aves de corral) durante 25 años antes de decir “se acabó”. Durante esos años, siempre intenté conciliar la realidad económica con estándares sociales y medioambientales correctos, aunque no siempre fue fácil. Al estar en una posición de toma de decisiones, fui capaz de evitar injusticias (particularmente con relación a los salarios) y ayudar a los trabajadores, especialmente a las mujeres, a subir en la escala social.

Inmediatamente después de dejar la empresa, empecé a trabajar como voluntaria, no para llenar mi tiempo sino para intentar cambiar el monolito que es la sociedad económica. Conocí el Centro de reflexión y de información sobre la solidaridad (CRISLA, según sus siglas en francés), una ONG con sede en Bretaña dedicada a la sensibilización en cuestiones de desarrollo internacionales y con la promoción de la solidaridad internacional con gente de Asia, África y América Latina. CRISLA está involucrada en el comercio justo y es miembro de la Campaña Ropa Limpia francesa. Rápidamente me impliqué yo misma en la campaña, especialmente en la campaña del año pasado “Juega Limpio en las Olimpiadas”. Me interesa

“Actuando en nuestro día a día, haciendo que los consumidores se pregunten qué compran, es la forma de seguir adelante”

como ex-atleta (en el pasado competí a nivel nacional en atletismo y balonmano) y ¡disfruté del hecho de que cuanto más próximos estaban los juegos, más eventos deportivos había como excusa para entrar en acción!

Como representante local de la coalición nacional de Ropa Limpia, mi papel es movilizar al equipo que reuní y en el cual las mujeres son las más activas. La edad media del equipo es de 45 años o más y todos son voluntarios, excepto un sindicalista. Estas personas también participan en ONG de desarrollo, comercio justo, grupos jóvenes, etc.

Concienciamos a la gente sobre las condiciones de trabajo en la industria de la confección y la producción de calzado deportivo. Para mí es esencial contribuir a la construcción de una sociedad más unida y que sitúa al ser humano al frente de sus preocupaciones. Considero que actuando en nuestro día a día, haciendo que los consumidores se pregunten qué compran, es la forma de seguir adelante. Mi objetivo es provocar que los consumidores pregunten para poder así empezar un diálogo con los comerciantes que de hecho son los compradores. Los consumidores a veces dudan de nuestra capacidad de hacer cambios. A menudo hace falta explicar que el cambio no es fácil e incluso cuando lo logramos, podemos tardar tiempo en ver los resultados.

Las mujeres son más sensibles a las cuestiones de justicia social por lo que son más fáciles de movilizar que los hombres. En Francia, la mayoría de activistas de derechos humanos son mujeres. Dado su papel reproductivo y su papel en la sociedad, las mujeres entienden mejor que los hombres la necesidad de solidaridad y generosidad. Las ONG saben eso y prefieren dirigir su apoyo económico (a través de

micro-créditos, por ejemplo) a través de las mujeres en lugar a través de los hombres.

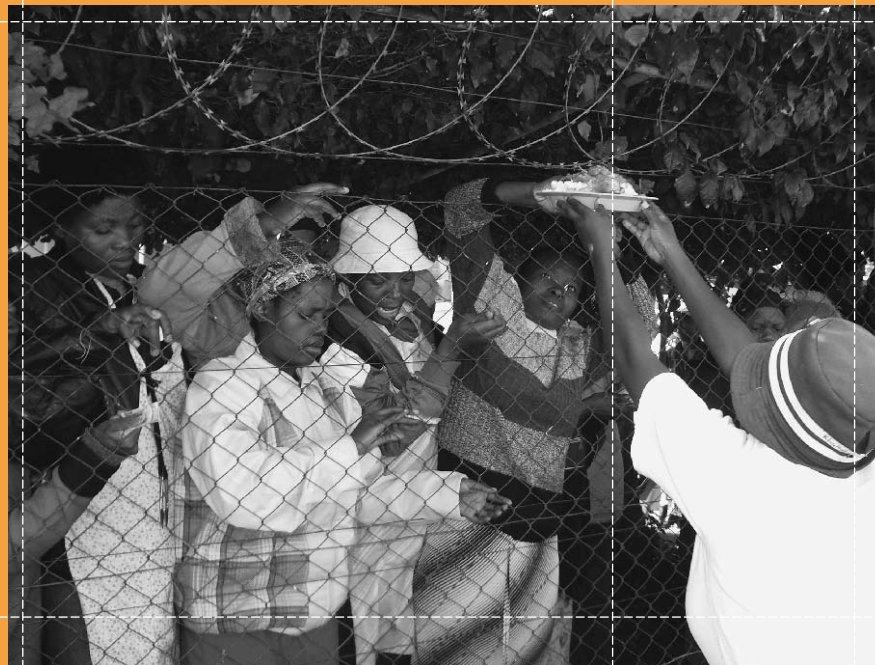
Pero mi implicación en este movimiento tiene seguramente más que ver con la educación que recibí antes que con cualquier otro factor. A pesar de ser ahora atea, recibí una educación judeo-cristiana por parte de mi abuela, siendo el eje principal la responsabilidad para con los otros, sirviéndoles. El trabajo y el compromiso de Théodore Monod¹ también me influyeron en gran medida. No concibo que nuestra sociedad continúe funcionando en base a la explotación de un ser humano por otro. No debe ser así, pero a nosotros compete trabajar para cambiar radicalmente de actitud.

¹ Théodore Monod (1902-2000), científico francés, cristiano, activista antinuclear y vegetariano, defensor de los derechos humanos, promotor de la paz, la no violencia y la justicia social.



Trabajadoras de la industria de la confección en su dormitorio,
Sri Lanka, 2004

Trabajadoras de la industria de la confección a las que no se les permite salir de las instalaciones durante la hora de la comida en la fábrica Tuntex comprando comida a través de la alambrada de espino, Swazilandia, 2005



Enfermas y cansadas

El impacto de roles de género en la salud de las trabajadoras de la confección

Maggie Robbins y Kathleen Vickery

Las condiciones laborales en las fábricas de confección son conocidas como deshumanizadoras para los trabajadores hombres y mujeres. Ambos normalmente trabajan muchas horas por poco salario. A menudo están expuestos a polvo y químicos tóxicos en salas abarrotadas y ruidosas con poca luz y ventilación. La ergonomía deficiente, el mal diseño de los puestos y el exceso de trabajo, exponen a tanto hombres como mujeres trabajadoras de la confección a daños por tensión y desgaste. Sin embargo, estos riesgos y otros no son iguales en términos de género. Las trabajadoras de la confección se enfrentan a riesgos de salud distintos y a menudo mayores que sus colegas masculinos, debido a las diferencias de género en los roles y expectativas.

En la mayoría de lugares, se contratan y emplean a mujeres jóvenes para trabajar en la industria de la confección debido a la percepción social sobre sus aptitudes, capacidades, temperamento femenino y deber de obediencia a superiores del sexo opuesto. A los ojos del jefe, una “buena” trabajadora de la industria de la confección es dócil, incansable y naturalmente adecuada para desempeñar un

trabajo repetitivo con sus manos. Este trabajo no se considera peligroso, en parte porque no parece que exija mucho físicamente y también porque el daño que causa a menudo no es visible. Las mujeres pueden aguantar molestias e incluso grandes dolores por mucho tiempo, si se les enseñó que el dolor es normal. Cuando las mujeres dicen lo que piensan, los hombres pueden reprenderlas porque creen que las mujeres deben permanecer calladas. Las mujeres a menudo permanecen en silencio ya que fueron condicionadas a no decir lo que sienten y porque saben que se las ignorará o castigará. Los empleadores, los dirigentes de salud y seguridad e incluso personal médico no siempre toman en serio a las mujeres cuando informan de daños comunes y enfermedades causadas por el trabajo en la industria de la confección.

Este artículo describe brevemente las amenazas más comunes para la salud experimentadas por mujeres trabajadoras de la industria de la confección por el hecho de ser mujeres. También pone de relieve ejemplos de mujeres que se organizan para conseguir unas condiciones de trabajo mejores y comunidades más saludables.



Pasillo obstruido en una fábrica de la confección, Lesotho, 2001

Pobreza, el riesgo número uno para la salud

A pesar de que la mayoría de trabajadores de la industria de la confección son mujeres, en la mayor parte de los sitios ganan menos que los hombres, incluso por el mismo trabajo de operario cualificado. A menudo, simplemente se excluye a las mujeres de puestos mejor pagados o se les niegan oportunidades de formación y promoción ya que las normas de género están muy arraigadas en las sociedades donde no se valora el “trabajo de mujeres”, y donde el cabeza de familia y quien toma las decisiones, tradicionalmente siempre han sido hombres. Estos roles, transferidos al lugar de trabajo, tienen un serio impacto en la salud y bienestar de las mujeres trabajadoras y sus familias.

La discriminación salarial significa que las mujeres tienen mayor probabilidad de estar desnutridas y carecerán de un hogar decente, acceso a asistencia médica y servicios comunitarios como agua limpia y condiciones de salubridad. La discriminación salarial también significa que las mujeres deben trabajar más horas y más duro para llegar a final de mes, llevándolas al agotamiento y a lesiones provenientes del estrés y de la sobrecarga de trabajo, enfermedades como resultado de sistemas inmunológicos debilitados y más tiempo para recuperarse de lesiones o enfermedades.

No se reconocen las necesidades del lugar de trabajo de las mujeres

Las herramientas, máquinas y mobiliario de fábrica raramente se diseñan pensando en las trabajadoras. La falta de ergonomía – cómo adaptar la tarea de un puesto al cuerpo de un trabajador – en combinación con largas horas e insistente presión para llegar a las cuotas de producción provocan tensión en los ojos, fatiga y lesiones por desgaste que debilitan y a menudo no son diagnosticadas ni tratadas. En vez de adaptar las herramientas y las tareas para prevenir daños, los jefes por sistema ignoran las quejas de las trabajadoras sobre dolor e incomodidad, y despiden a las trabajadoras que ya no pueden mantener el ritmo de producción. También pueden ser despedidas las trabajadoras que toman un permiso médico o de recuperación de una lesión o enfermedad. En Diciembre de 2002, durante el turno de noche, la máquina mordera que pone los botones en la ropa se metió en la uña del pulgar derecho de Mon, una costurera de la Corporación SGD en Angono en Rizal (Filipinas). Mon, de 35 años, utilizó sus dientes para quitar el botón de

su uña y descubrió que la máquina había perforado su pulgar.

“Tómame un par de tabletas de Amoxicilina y vuelve al trabajo”, le dijo su supervisor cuando pidió ayuda. “Cuando hay pedidos que tienen que ser enviados ya, no puedes negarte a seguir trabajando toda la noche, aunque cuando no te encuentres bien” dice Mon. Tres días después, la misma máquina pilló su dedo izquierdo, cuando su pulgar aún estaba hinchado y latiendo de dolor.¹

En muchas fábricas, no se da agua potable para beber a los trabajadores y no se les permite usar el baño cuando lo necesitan. Esas restricciones son particularmente dañinas para la salud de las mujeres, ya que estas son más vulnerables que los hombres a enfermedades de vejiga si no toman bastante líquido u orinan con suficiente frecuencia. Las mujeres también necesitan acceso regular a baños limpios con agua y jabón para mantenerse sanas durante su menstruación o embarazo, pero estas necesidades son ignoradas en muchas fábricas. De 23 fábricas visitadas por la Campaña Ropa Limpia en el Sur de África en 2002, en casi la mitad se mencionó el acceso a los baños como asunto problemático. Una de las fábricas sólo tenía los baños abiertos durante ciertos momentos del día – y sólo tenía un baño por línea de 45 trabajadores. Otra no permitía ir al baño al final de la jornada laboral. Otra tenía un baño para mujeres, uno para hombres y otro para la dirección – para una plantilla de 920 trabajadores. Y otra aún tomaba nota de cuántas veces las mujeres iban al baño y cuánto tiempo pasaban en él.² Trabajadoras en Indonesia informaron de tener que llevar ropa oscura durante su menstruación porque sabían que en el transcurso de la larga jornada y con el acceso limitado a los baños, la sangre llegaría a manchar su ropa.³

Control del empresario sobre la sexualidad y la salud reproductiva de las mujeres

Para muchas jóvenes, el empleo en fábrica, aunque mal pagado, constituye una oportunidad sin precedente para la independencia social y económica. Sin embargo, esto no significa que quieran renun-

ciar a casarse y tener hijos. Pero en muchos sitios las mujeres – y sólo las mujeres – son forzadas a tomar esa opción para conseguir y mantener un empleo. El control del empleador sobre la sexualidad de las mujeres y sus decisiones sobre embarazos a menudo es condición para ser contratada.

En algunas fábricas de confección, se pregunta a las mujeres candidatas a un empleo si están casadas, si salen con hombres, si planifican tener hijos, y si utilizan medios anticonceptivos. A veces están obligadas a pagarse un test de embarazo. Las mujeres embarazadas o las que se niegan al test no son contratadas. Algunos empresarios sólo emplean a mujeres solteras sin hijos, y otros obligan a firmar un acuerdo de no dar a luz mientras trabajan en la fábrica. En algunas fábricas, las mujeres tienen que mostrar prendas manchadas cada mes para demostrar que no están embarazadas. Es bastante común que las trabajadoras de la confección en América Central tengan que pasar obligatoriamente por pruebas de embarazo.⁴ En una fábrica en el estado de Coahuila en el noreste de Méjico, las mujeres pasaron por pruebas obligatorias de embarazo al ser contratadas, y cada dos meses después.

Estas prácticas violan los derechos de las mujeres a tener un empleo en igualdad y a tomar sus propias decisiones respecto a quedarse embarazadas, y también tienen serias consecuencias para la salud de las trabajadoras y sus hijos. Las trabajadoras embarazadas quizás intenten esconder su estado al máximo, lo cual lleva a malnutrición, deficientes cuidados prenatales, y posible exposición a circunstancias del trabajo que pueden causar defectos en el nacimiento, o partos prematuros, niños de poco peso u otros problemas de salud. La salud reproductiva de los trabajadores, tanto hombres como mujeres, y la de sus hijos, puede deteriorarse por exposición a productos químicos tóxicos, calor, ruido, demasiado trabajo o desgaste. En las fábricas donde se permite a las trabajadoras embarazadas mantener su empleo, estas pueden ser obligadas a realizar tareas inseguras, aunque a menudo se les presiona para que se vayan, así el empresario no tiene que pagar el permiso de maternidad ni otros requisitos legales.

En la industria del calzado en China se han despedido mujeres embarazadas, para no pagar las prestaciones por maternidad.⁵ En Guatemala, una trabajadora embarazada de la confección fue despedida porque «ya no podría trabajar horas extras, ni se la podría obligar a estar de pie durante largos períodos y ya no sería capaz de trabajar tan duro como otras trabajadoras».⁶

El acoso documentado hacia las trabajadoras embarazadas incluye el abuso verbal, la imposición de metas más altas de producción, jornadas más largas y tareas más complicadas, como estar de pie en vez de sentada, o ser trasladada a un lugar de más calor. Sindicatos Filipinos informan sobre mujeres embarazadas que han sido obligadas a trabajar horas extras, inclusive de noche, en la zona franca de Cavite, mientras una trabajadora en otra fábrica de la confección tuvo un aborto en los baños de la fábrica tras habersele denegado un permiso. Según ese informe, se sabía que algunos jefes de fábricas de confección prohibían a sus trabajadoras tomar los permisos o las bajas de maternidad si querían volver al trabajo después de dar a luz.⁷ En el mismo sentido, la CIOSL en 2003 informa de que, mientras que en Indonesia legalmente existe el derecho a 3 meses de baja por maternidad, muchas trabajadoras en ese país son despedidas si solicitan la baja.⁸

El segundo turno

Antes y después de las largas jornadas en la fábrica, muchas trabajadoras siguen cumpliendo con su rol de género como cuidadoras no pagadas de niños y otros miembros de la familia. Hasta cuando un hombre en una familia está desempleado, éste se puede negar a cocinar, limpiar, cuidar a los hijos o cualquier otra tarea «de mujeres». La responsabilidad añadida por el bienestar de los otros constituye una pesada carga para la salud física y mental de las trabajadoras. Las normas sociales y muchas políticas vigentes en la mayoría de las fábricas de confección contribuyen a agravar esa carga.

Los empresarios generalmente no ofrecen facilidades para la lactancia o servicios de guardería en la fábrica. En una encuesta entre los trabajadores de nueve fábricas proveedoras

Sindicato en Sri Lanka lucha por un transporte seguro

Un sindicato que organiza a trabajadores en la zona franca de Katunayake en Sri Lanka encuestó a las trabajadoras en la comunidad de dormitorios al lado de la zona franca. Una preocupación común de las mujeres era su seguridad en el camino hacia y desde el trabajo por la noche. Hubo muchos casos de violencia y violaciones en esa comunidad. Los sindicalistas llegaron con las trabajadoras a conclusiones comunes, proponiendo como solución a las autoridades locales que instalaran un servicio de autobuses entre las fábricas y las casas. Al dar esto buen resultado, el sindicato pidió a los empresarios de la zona que comprasen dos autobuses más. Las mujeres continuaban trabajando largas horas, pero al menos estaban contentas de tener los autobuses para recorrer el camino hasta casa, en vez de tener que andar los 3 kilómetros.

de Nike en Indonesia (7 de zapatillas, 1 de confección y 1 de equipamiento y accesorios) más de la mitad de los 4000 trabajadores entrevistados dijeron que la guardería era un tema importante para ellos, aunque ninguna fábrica ofrecía este servicio.⁹

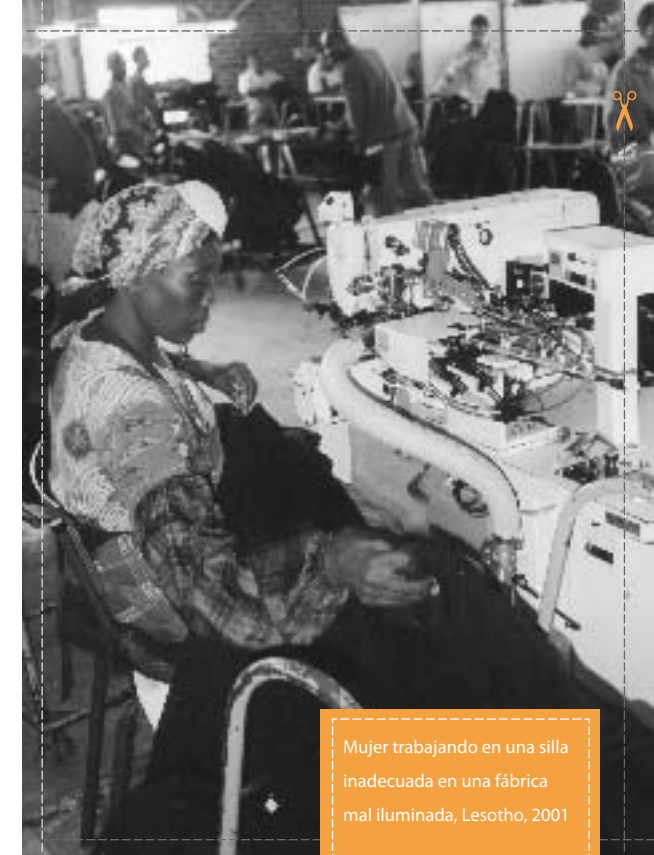
“Nuestras compañeras que tienen hijos, sienten no tener nunca tiempo para estar con ellos y verlos crecer”, dice Laila, quien trabaja en una fábrica Indonesia que produce para seis marcas líderes de ropa deportiva. Una persona de otra fábrica añade: “Cuando tocan rachas de muchas horas extras, las trabajadoras que tienen hijos simplemente no los ven. Los niños ya están durmiendo cuando llegan a casa del trabajo y siguen durmiendo cuando las mujeres salen por la mañana.”¹⁰

Las largas e irregulares horas de trabajo hacen que sea difícil para las mujeres planificar sus tareas y responder a tiempo a las múltiples demandas. La presión combinada del trabajo en la fábrica y las responsabilidades en casa a menudo llevan a enfermedades relacionadas con el estrés, inclusive depresiones, dolores de cabeza, úlceras, alta tensión y fatiga. Krishanti, una trabajadora de 28 años en una empresa de confección en Bangkok informa: “A veces tenemos que trabajar un turno de noche, además del turno de día. Eso desajusta el funcionamiento normal de tu cuerpo. Yo trabajo como una máquina, no como un ser humano.”¹¹

Algunas de esas presiones pueden ser aliviadas por ajustes en la comunidad. Las mujeres se ven más afectadas que los hombres en su tiempo y su trabajo por la falta de agua limpia, desagües, electricidad y otros servicios. Los grupos organizados de mujeres a menudo reivindican rutas de transporte que les hagan más cómodos y seguros los viajes entre el trabajo, la casa, las tiendas y otras actividades. También piden horarios más amplios o mejor localización de tiendas, clínicas, y otros servicios.

Acoso y violencia

Los trabajadores se enfrentan frecuentemente a la violencia, como amenaza o empleada por parte de supervisores, empleadores, la policía y las fuerzas de seguridad, bandas anti-huelga u otros, para



Mujer trabajando en una silla inadecuada en una fábrica mal iluminada, Lesotho, 2001

reforzar la sistemática violación de los derechos de los trabajadores. Hombres y mujeres son acosados, pegados, y a veces asesinados por organizar y reivindicar mejores condiciones de trabajo. Además, a las trabajadoras se les somete a menudo a chequeos humillantes, a abusos verbales y físicos, y al acoso sexual en el trabajo, como también a la amenaza constante de atracos y violación en sus comunidades. En una fábrica que produce para Levi Strauss en Sandanski (Bulgaria), unos investigadores recogieron testimonios de trabajadores sobre chequeos corporales, citando a una mujer que fue despedida por negarse a desvestirse.¹² Con ocasión de una visita de la Campaña Ropa Limpia a una fábrica en Lesotho, las trabajadoras informaron que habían sido chequeadas (por mujeres) cada día a la salida de fábrica. Algunas fueron obligadas a desvestirse y algunas mujeres con el período tuvieron que quitarse las compresas para demostrar que no estaban robando nada. Varias trabajadoras allí habían sido violadas cuando volvían tarde a casa después de horas extras – pero aún así la empresa se negaba a facilitar transporte al personal que trabajaba hasta tarde.¹³ Trabajadoras Indonesias

han informado de que “las chicas guapas de la fábrica están todo el tiempo acosadas por los hombres directivos. Se acercan a las chicas, las llaman a sus oficinas, les susurran al oído, las tocan, (...) las compran con dinero y les amenazan con despido para tener relaciones sexuales con ellas”.¹⁴ Como resultado de esta violencia sistemática, basada en género, las trabajadoras por todo el mundo están expuestas a una serie de lesiones y enfermedades emocionales relacionadas con el estrés que no afectan a los hombres.

Trabajo organizativo en pro de la salud y la seguridad de las mujeres

En muchas fábricas de confección y en las comunidades cercanas, los roles de género están cambiando más rápido que las normas sociales. La brecha entre, por un lado, las actitudes y creencias sobre los derechos respectivos de hombres y mujeres, sus capacidades y su estatus en la comunidad, y por otro lado, las condiciones en las cuales tienen que vivir y trabajar, constituye tanto una fuente de conflicto como una ocasión para establecer relaciones de género más equitativas. La solidaridad de trabajadores en fábricas de exportación a me-

Mujeres Mejicanas hacen su lugar de trabajo más sano

Yolanda trabajaba en una gran fábrica de confección en Piedras Negras, México. Después de aguantar durante años unas difíciles condiciones de trabajo, un día Yolanda y sus compañeras decidieron hacer algo respecto al polvo de la fábrica que las cubría enteras tras sólo unas horas de trabajo. Los ventiladores del techo soplaban el polvo por todas partes y las mascarillas sueltas de papel no eran suficientes para protegerlas y además daban mucho calor. “Si estamos cubiertas por este polvo por fuera, imagínese cómo tenemos que estar por dentro”, dijo una de las trabajadoras. Con ocasión de la llegada de un nuevo directivo, las mujeres decidieron luchar por cambios.

Yolanda estaba de acuerdo en trabajar durante un tiempo sin limpiarse el polvo de la cara. A las 11h, estaba toda cubierta por el polvillo fino azul de los vaqueros que estaba cosiendo. Las trabajadoras se reunieron para hablar con la dirección. Cuando vio la cara azul de Yolanda, el directivo no supo cómo reaccionar. Las mujeres le dijeron “Necesitamos ventilación en cada una de las máquinas para extraer el polvo hacia fuera”. El dijo que iba a mirar qué posibilidades se podría permitir la empresa. “¿Cuándo tendremos la ventilación?” insistieron ellas. “¿De quién ha sido la idea?” preguntó el directivo. Las mujeres simplemente contestaron: “de todas”. Como se dio cuenta de que las mujeres seguirían juntas en su empeño, la dirección accedió a instalar 3 ventiladores cada semana hasta cubrir toda la línea de producción.

Las mujeres en la fábrica de Yolanda han seguido reivindicando y obteniendo cambios, inclusive un trato mejor para las mujeres embarazadas. Constituyeron un sindicato y aprendieron la legislación forzado a la dirección a respetar las leyes como la de permiso por maternidad y las primas de fin de año.

nudo se inicia en las luchas relacionadas con temas de salud de las mujeres, como el uso de los baños o la protesta contra el acoso sexual. Ya que generalmente un grupo de mujeres trabajadoras desafía el orden impuesto por un grupo de hombres, cada reivindicación o acto de resistencia constituye a la vez un desafío a los roles de género prescritos.

En los mejores casos, las mujeres alzan sus voces, los hombres a su alrededor escuchan y ambos empiezan a considerar las necesidades y puntos de vista de las mujeres con mayor respeto. Continuamente surgen trabajadores que desafían actitudes y estereotipos y que se organizan de varias maneras para defender sus derechos y reclamar una paga digna y reconocimiento como asalariados, igual salario por igual trabajo, condiciones de trabajo más seguras, y el fin de la discriminación, el acoso y la violencia. Finalmente, la salud y la seguridad de las mujeres trabajadoras depende también de la responsabilidad de los gobiernos, no sólo de aplicar leyes y normas, sino también de reconocer los derechos de las mujeres, de incrementar las posibilidades de educación y participación política para las mujeres, y de terminar con la violencia contra las mujeres.

- ¹ <http://tucp.org.ph/projects/sweatshops/index.htm>
- ² Made in Southern Africa (Hecho en el Sur de África.) Campaña Ropa Limpia, 2002. Esa publicación es el resultado de una investigación realizada por SOMO y el Proyecto de Investigación Sindical en el Sur de África, entre 2000 y 2002.
- ³ «Labour rights in Indonesia: What is menstruation leave? (Derechos laborales en Indonesia: qué es el permiso por

Los dos textos insertados en este artículo son de una próxima publicación sobre la salud y la organización de trabajadores en fábricas de exportación. La Fundación Hesperian estimula a terceros a copiar, reproducir o adaptar sus ediciones, siempre y cuando se distribuya gratis o a precio de coste – sin lucro.

Para más información: Maggie Robbins (maggie@hesperian.org o +1 510 845 14 47, x222)
Publicaciones de la Fundación Hesperian:
www.hesperian.org.



menstruación?)» En boletín n° 13 de la Campaña Ropa Limpia, noviembre 2000.

- ⁴ Por ejemplo en la empresa Lizhan Footwear Factory, en Guangdong. Véase Kernaghan, Charles (2000) «Made in China: The role of US companies in denying Human and workers rights». (El papel de empresas americanas en la negación de derechos humanos y laborales). Mayo, National Labor Committee, New York, p.54.
- ⁵ Véase <http://www.hrw.org/reports/2002/guat>
- ⁶ Véase <http://www.maquilasolidarity.org/resources/garment/hay-stack/4-vignettes.pdf>.
- ⁷ Asserting workers rights in Philippines sweatshops, KMP (Evaluación de los derechos laborales en los talleres clandestinos en Filipinas, Congreso sindical de Filipinas), noviembre 2003.
- ⁸ www.cleanclothes.org/ftp/East_and_south_East_Asia_Regional_Research_Rep.pdf. p.35.
- ⁹ CSDS (2001) “Workers’voices. An interim report on workers’needs and aspirations in nine Nike contract factories in Indonesia” (Las voces de los trabajadores: un informe intermedio sobre las necesidades y aspiraciones de los trabajadores en nueve fábricas proveedoras de Nike en Indonesia), Global Alliance for Workers and Communities, p. 50.
- ¹⁰ *Play Fair at the Olympics- respect for workers’ rights in the sportswear industry (Juega Limpio en las Olimpiadas – respeto por los derechos laborales en la industria de la indumentaria deportiva)*, Oxfam International, Clean Clothes Campaign and Global Unions (2004), p.20.
- ¹¹ *Play Fair at the Olympics- respect for workers’ rights in the sportswear industry*, p.19.
- ¹² *Sunday Times, London, Sept. 26, 1999. PODKREPA, La Federación Sindical Búlgara, confirmó estas acusaciones, y transmitió la información a Levi Straus. Como resultado de la investigación, y de una visita de representantes de Levi Straus, la situación de los trabajadores ha mejorado.*
- ¹³ *Made in Southern Africa*, p. 88, 92.
- ¹⁴ *Play Fair at the Olympics- respect for workers’ rights in the sportswear industry*, p.24.



Rohini Hensman

Investigadora y escritora

Cuando tenía 9 años, fui desplazada con mi familia por las persecuciones anti-Tamil en Sri Lanka, pero por otra parte también nos salvaron y nos acogieron vecinos y amigos Sinhaleses. Esa experiencia me enseñó para siempre a luchar contra las divisiones artificiales entre los seres humanos, encasillándolos en entidades mutuamente excluyentes basadas en etnias, religiones, culturas y nacionalidades. Y sigo en esta lucha, combatiendo la división de los trabajadores en esas casillas, como ocurre en la India y en Sri Lanka.

Fui creciendo en una familia marxista y anti-imperialista, y aprendí sobre la explotación de clase y la opresión imperialista. Luego, estudiando en Oxford a finales de los 60, me involucré en el movimiento contra la guerra en Vietnam, y 35 años más tarde, heme aquí denunciando aún el mismo imperialismo, que esperemos hoy por fin esté en declive. Fue también en Oxford donde tuve mis primeros contactos con el movimiento sindical, compromiso que continúo hoy en día en la India, participando en el Grupo de Investigación Sindical (voluntarios no financiados) y en el Comité de Solidaridad Sindical, una coordinadora de sindicatos independientes en Bombay.

“Las mujeres a las que más admiro... son las que siguen manteniendo sus propias vidas y las de otros en las circunstancias más crudas”

Sin embargo, la primera toma de conciencia política que puedo recordar, fue la rabia por la opresión de niños. Esa preocupación me ha seguido motivando, expresándose en campañas contra el trabajo infantil y el uso de niños soldados.

Mi hija nació en 1971, y mi hijo en el 74, recibidos ambos con mucha alegría. Pero la carga de trabajo casi inmanejable cuando ellos eran pequeños, me aplastaba y eso me llevó al feminismo y a empezar a estudiar las vidas increíblemente duras de las trabajadoras en la India y en Sri Lanka. Esas investigaciones me pusieron en contacto con Women Working Worldwide, con quienes continúo trabajando hasta ahora. Espero que esta asociación siga, porque reúne y responde de manera excelente a tantas de mis preocupaciones.

Hoy en día intento utilizar mi saber en investigar y escribir (ficción y no ficción) para contribuir a todas las causas que antes he mencionado. Particularmente, intento entender y analizar los cambios radicales impuestos al mundo por la globalización, para que los movimientos por la justicia social puedan responder a ellos de una forma más coherente que en la actualidad.

Las mujeres a las que más admiro son las que he conocido en mis investigaciones. Se las ve casi siempre como víctimas, y es verdad que alguna de ellas sucumbe bajo el peso de los enormes problemas que enfrentan. Pero la mayoría de ellas consiguen mantener sus vidas y las de otros en las circunstancias más crudas. Mis dos novelas son realmente un tributo a esas heroínas no reconocidas: “Hacer algo bonito” rinde homenaje a las trabajadoras (y trabajadores) de Bombay que mantienen su entereza, su generosidad y sentido del humor, a pesar de la po-

breza y el trabajo demasiado duro. “Jugando a leones y tigres” está dedicada a las mujeres (y hombres) de Sri Lanka que han mantenido vivos los valores de solidaridad, amor y compasión, aunque rodeadas de odio y violencia. Su coraje es una fuente de esperanza para todos nosotros.

El Comité para las mujeres asiáticas

“El CAW contribuye a generar solidaridad, que dura eternamente”

Supawadee

La lucha de las trabajadoras contra la explotación y la injusticia social llevó a la formación del Comité para las Mujeres Asiáticas (CAW) hace más de 25 años. Se necesitaba una organización que apoyase a las mujeres trabajadoras en su lucha por unas mejores condiciones de trabajo y de vida, en una época en la que los movimientos de mujeres, de trabajadores y de derechos humanos no estaban necesariamente interesados en oír las voces de las trabajadoras. El CAW también trataba de conseguir el entendimiento mutuo entre grupos que se veían como competidores por el mismo trabajo: trabajadores jóvenes frente a viejos, solteros frente a trabajadores con hijos, un país contra otro.

Según las fundadoras del CAW, la Iglesia Católica fue la primera en mencionar públicamente en la década de los setenta las pésimas condiciones de trabajo que predominaban en las industrias de la confección y electrónica de Corea del Sur, Hong Kong, Taiwán y Singapur. Todos excepto Hong Kong (entonces bajo dominación británica) sufrían dictaduras. Sus gobiernos mostraban poco interés en los derechos de los trabajadores de las fábricas que ellos se habían esforzado en atraer mediante exenciones fiscales, la provisión de zonas industriales, la promoción de mano de obra barata y sumisa y una puesta en práctica muy laxa de la legislación laboral.

La Iglesia Católica, mientras desarrollaba misiones evangelizadoras entre los barrios pobres donde vivían los trabajadores de las fábricas, pronto se dio cuenta del alcance de la explotación. Las visitas a Malasia, Tailandia, Hong Kong y Corea del Sur mostraron que los problemas eran los mismos en todas partes. Se celebraron reuniones y se establecieron contactos, la mayoría de ellos secretos, y en 1977 tuvo lugar una primera reunión regional auspiciada por la Iglesia en Manila (Filipinas)¹. En esa reunión se le pidió a la Iglesia que actuara, lo que llevó a la creación de una oficina de mujeres trabajadoras. El CAW nació en 1981 a partir de esa iniciativa.

Bajo el paraguas de la Iglesia, el CAW formaba parte de un programa ecuménico para llegar a las trabajadoras y a los grupos que representaban sus intereses. Todos los miembros de esta primera junta excepto uno eran monjas, lo que facilitó en gran medida las actividades internacionales, al menos cuando éstas no estaban conectadas de una manera muy abierta con las cuestiones laborales. Bajo la protección de la iglesia fue posible, por ejemplo, organizar la formación de trabajadores en Taiwán, aunque el formador que organizó el evento fue amenazado y le advirtieron de que no volviera. Se entró en contacto con trabajadores y grupos de la iglesia, a pesar de que estas actividades de organización a menudo se llevaban a cabo en la clandestinidad.

A principios de los años ochenta, se habían establecido vínculos con grupos de Tailandia,

Colage hecho por imágenes facilitadas por el personal y los grupos de la red de CAW, para un cartel de CAW.



Representantes del CAW se unen a los sindicalistas de Thai Durable en una manifestación ante la cumbre Asia-Europa (ASEM), Seúl, Corea del Sur, 2000.



Indonesia, Malasia y Filipinas, países que en aquella época también atraían inversiones extranjeras. Algunos de estos grupos eran militantes y contaban con una motivación ideológica, por ejemplo en Corea del Sur, otros, en Singapur por ejemplo, eran más conservadores. Además de crear organizaciones, el CAW llevó a cabo consultas por sectores (una consulta en el sector de la confección en Filipinas en 1980, una consulta en la electrónica en Malasia en 1981, una consulta a los trabajadores rurales en Bangladesh en 1982) y comenzó a entablar contactos fuera de Asia.

En parte gracias a la formación proporcionada por el CAW, las trabajadoras comenzaron a ser más visibles en la década de los ochenta. Las mujeres contaban con más oportunidades para viajar e intercambiar experiencias y conocimiento; los sindicatos comenzaban a invitar a las mujeres como oradoras; había más mujeres en puestos de liderazgo. El propio CAW era, a decir de todos, una organización muy abierta, democrática, con espacio para la participación de todos. Había “poca burocracia y politiquero”, “mucho compromiso” y “lágrimas y risas”.

En aquellos años, la inspiración venía en primer lugar de lo que pasaba en Filipinas y en Corea del Sur. En ambos países surgían grupos que trabajaban por el empoderamiento de la mujer, los más exitosos consiguieron introducir las demandas de las trabajadoras en la agenda nacional. Los contactos filipinos y surcoreanos del CAW estaban muy involucrados en estas actividades y grupos, por ejemplo en la formación de GABRIELA³ en Filipinas. Además, el CAW difundió estos ejemplos y comunicó su poder de inspiración (los medios de comunicación no se interesaban por las cuestiones laborales y todavía faltaban muchos años para Internet).

La recesión de mediados de los ochenta puso al frente las luchas de las trabajadoras, un nuevo protagonismo que llevó a una fuerte represión en Malasia. Muchas de las mujeres involucradas vieron las luchas por sus derechos inseparables de la lucha por la democracia.

Por aquel entonces había quedado claro que si la organización quería orientarse más hacia asuntos de género, tenía que independizarse de la iglesia. La Iglesia había desempeñado su papel al subrayar las cuestiones laborales pero no consiguió apreciar su aspecto de género. Sin embargo, siguió proporcionando un apoyo financiero clave. El nuevo CAW reconoció el papel desempeñado por el género en las relaciones y procesos de explotación. Se prestó atención al trato que las trabajadoras embarazadas recibían de los empresarios, que en su mayoría preferían evitar el pago de prestaciones por maternidad a continuar manteniendo la relación laboral con las trabajadoras. Se ocuparon de la problemática de las mujeres casadas y con hijos, quienes tenían que estar contentas con cualquier trabajo y en condiciones cualesquiera, ya que se consideraba que su lugar estaba en casa, de las trabajadoras mayores que también debían conformarse con cualquier trabajo que se les asignase, y, del hecho de que por una serie de motivos de género, las mujeres tenían que soportar trabajos inseguros, salarios bajos y falta de prestaciones sociales.

El CAW creó vínculos con los grupos de mujeres, con organizadoras de mujeres trabajadoras y con mujeres individualmente. Se animó a los miembros ya vinculados a la red a relacionarse con otros grupos del movimiento de la mujer. Se creó una perspectiva feminista en talleres, conferencias y reuniones. Era frecuente encontrarse con activistas que tenían que tomar la difícil decisión de escoger entre casarse y abandonar el activis-

mo o seguir solteras y continuar, y no era fácil ser soltera en los ochenta, seguramente sus amigos y familiares las presionaban para que se casaran.

A finales de los ochenta, el CAW contaba con miembros en la mayoría de los países del Este, Sur y Sudeste Asiático. Aunque su estructura se había formalizado y se habían desarrollado relaciones estrechas con la mayoría de los grupos de la organización, se mantuvo el sistema no jerárquico.

A principios de los noventa, el CAW se centró en la formación de líderes, para que las mujeres pudiesen liderar sindicatos o formar sindicatos femeninos; en subrayar, con publicaciones tales como *As women as workers* (“Siendo mujeres y trabajadoras”), el impacto de la globalización sobre las mujeres trabajadoras; y en organizar intercambios regionales y subregionales, que implicaban a Corea del Sur, Indonesia, Hong Kong, Taiwán y Filipinas, para que los diversos grupos que componían la organización llegasen a conocerse mejor los unos a los otros. Las trabajadoras de la confección indonesas preguntaban: “¿Nos odiáis por quitaros vuestros trabajos?”.

El CAW también comenzó a realizar proyectos de investigación. Quedaba claro que las relaciones entre empresarios y trabajadores estaban cambiando, la subcontratación volvía más difícil la identificación de empresarios. Las investigaciones revelaron la importancia de la informalización de las pautas de trabajo, con el resultado de que a finales de los noventa, el CAW fue una de las primeras organizaciones que extendió su labor a los trabajadores informales. Se organizaron intercambios, por ejemplo con el sindicato de trabajadoras del sector informal Asociación de Mujeres auto-empleadas (SEWA en sus siglas en inglés) de India; se realizó el documental *Dolls and Dust* (“Muñecas y polvo”), que mostraba a las trabajadoras cómo les afectaba la reestructuración y la globalización.

A mediados de los noventa, mujeres de todas partes trabajaban arduamente para organizarse. Se organizaban para reclamar sus derechos, y en especial, durante la crisis financiera y económica

de Asia, los atrasos y las indemnizaciones por cese que se les debían. Muchas mujeres tuvieron que pasar de acuerdos de trabajo formales a acuerdos informales, con la consecuente pérdida de capacidad de negociación. En 1998 el CAW lanzó una campaña para pedir el reconocimiento de los derechos de los trabajadores a tiempo parcial y de los trabajadores a domicilio, así como la ratificación del nuevo convenio de la OIT sobre trabajo a domicilio. Paradójicamente, se volvía políticamente correcto pedir respeto por los derechos de las mujeres cuando las trabajadoras de todo el mundo se veían más marginadas, perdían sus trabajos y se volvían decididamente más pobres.

En el año 2000, el CAW se trasladó de Hong Kong a Bangkok. Las secuelas de la crisis asiática, que llevó al cierre de muchas fábricas en el sector de la confección así como en otros sectores, centró el trabajo de la organización en la solidaridad y el apoyo a todos los niveles. El CAW por primera vez llevó el tema de los derechos de las trabajadoras a una cumbre ASEM (reunión Asia-Europa): el caso de Thai Durable Textiles⁴ causó tal impacto que el gobierno tailandés intervino de manera inmediata para resolver la situación. En Corea del Sur se organizó en 2002 un taller internacional sobre la informalización, para ayudar a crear estrategias, que reveló que el problema existe en todas partes. Desde entonces se ha seguido trabajando en la cuestión del empleo informal.

Este perfil ha sido elaborado a partir de Moving Mountains -25 Years of Perseverance, la publicación del 25 aniversario del CAW.

¹ Los gobiernos de Malasia, Corea del Sur, Taiwán, Indonesia y Singapur no permitieron que sus ciudadanos asistieran.

² *Moving Mountains -25 Years of Perseverance*, del Comité para las Mujeres Asiáticas (2002).

³ GABRIELA, fundada en 1984, es una alianza nacional de más de 250 organizaciones y grupos de mujeres de Filipinas que tratan los problemas de las mujeres como mujeres y que trabajan para liberar a las mujeres de la opresión económica y política y de la discriminación, la violencia y los abusos sexuales, el desprecio y la negación de sus derechos sanitarios y reproductivos.

⁴ Referencia de la CRL.





Ineke Zeldenrust

Coordinadora, Secretariado Internacional de la CRL

Me involucré en esto porque era activista y seguí involucrada porque quiero seguir siéndolo. Me inspiró la crítica feminista del Sur sobre el desarrollo, que conocí cuando el Foro de ONG celebrado paralelamente a la 3ª Conferencia Mundial de la ONU sobre las Mujeres en Nairobi en 1985. En concreto, creo que fue la economista india Devaki Jain, una de las fundadoras de DAWN¹, la que convocó a las activistas del Norte a presionar a “sus” multinacionales por su papel en lo que iba mal a nivel macro-económico.

Para mí la industria de la confección ofrecía una encrucijada temática de cuestiones como el trabajo de las mujeres, la globalización de la producción, el poder de las transnacionales y la solidaridad internacional; todo aquello que me importaba desde mi implicación en el movimiento activista en Ámsterdam en los ochenta. También me ofreció un marco para trabajar con organizaciones de distinta índole y estilo político, lo cual empezó a interesarme mucho en los noventa. La CRL me permite ser una activista profesional, y con esto no sólo me refiero a ser pagada por lo que hago, sino a trabajar en un ámbito donde continúo aprendiendo cosas nuevas, desarrollando mis habilidades y trabajando con gente interesante y muy competente de todo el mundo. Muchos de ellos son tanto colegas como amigos, y esto es uno de los mejores aspectos del trabajo. Quiero formar parte de un movimiento para el cambio social efectivo

“Me sigue sorprendiendo lo que hemos logrado, sólo con un grupo de mujeres decididas (y algunos hombres) y un buen concepto: la historia detrás de las prendas que todo el mundo viste”

y la CRL constituye un magnífico exponente de lo mejor de ambos mundos: una vida de activista a un nivel altamente profesional. Por supuesto que también existen inconvenientes: la incesante búsqueda de fondos, las frustraciones de los recursos limitados, la constante presión debido a que SIEMPRE podemos hacer más y NUNCA hay tiempo suficiente, la inherente presión de un trabajo en red (siempre hay alguien que está en desacuerdo con la estrategia), etc. En cierto modo, aunque son estos mismos inconvenientes los que nos obligan a reinventarnos constantemente y a pesar de que es agotador, también significa que mi trabajo sigue cambiando y desarrollándose en nuevas direcciones.

Sin embargo, lo principal es que realmente creo que estamos marcando la diferencia y, en cierta manera, sigo sorprendida de lo lejos que hemos llegado con, esencialmente, nada más que un grupo de mujeres decididas (y algunos hombres) y un buen concepto: la historia detrás de las prendas que todo el mundo viste. Quién la confeccionó, quién se beneficia, qué cambios quieren los trabajadores y qué tendría que suceder para que se produjesen. Sencillo, ¿no? Todo lo que se necesita es algo de buena información. Echando la vista atrás, el desarrollar nuestra base de conocimientos ha sido uno de los mayores desafíos que hemos tenido, pero ahora constituye una de nuestras principales fortalezas.

Creo que inconscientemente hemos hecho algunas otras buenas elecciones. Desarrollar una organización muy abierta, flexible desde el punto de vista estructural y no jerárquica en la que cada coalición nacional de organizaciones colaboradoras, por ejemplo, ha de costearse sus gastos. Creo que esto ha creado espacio para la creatividad, nos ha obligado a clarificar, debatir y reevaluar constantemente nuestras estrategias y

ha generado campañas con origen en los países de “producción” y de “consumo”. Creo que también es clave nuestra composición de género (mayoría de mujeres en todas partes): la estructura no jerárquica crea un “espacio seguro” ya que el colectivo es más importante que el liderazgo individual y también da a las mujeres la oportunidad de sobresalir y tomar su propio camino.

No sé hasta qué punto ha cambiado el lugar de la mujer en la sociedad, pero sí creo que su lugar en el movimiento obrero ha cambiado estos años. Los sindicatos generales y las organizaciones de trabajadores están más abiertos a distintas culturas y estilos, incluyendo grupos liderados por u orientados hacia mujeres. Sin embargo, queda un gran reto para conseguir – el liderazgo femenino en los sindicatos de la confección y el textil. Los hombres sindicalistas seguirán hablando de las mujeres trabajadoras. Aunque hoy en día ya defienden los derechos y necesidades de las mujeres, incluso derechos muy específicos de género como el permiso por embarazo, siguen incapaces de considerarlos como parte íntegra de los derechos laborales y de hablar de ellos como “nuestros derechos”. Creo que el movimiento obrero sigue anclado en un modelo organizativo anticuado, que no responde a las necesidades de las mujeres, incluido sus necesidades organizativas. Nuestra prioridad para los próximos cinco años tiene que ser el desarrollo y la implementación de estrategias distintas que ofrezcan vías adecuadas para que el movimiento global pueda apoyar estos procesos y actuar en solidaridad real, sobre una base de caso por caso, y a través de campañas globales proactivas.

¹ Development Alternatives with Women for a New Era, a network of Southern feminists and activists working for economic and gender justice and political transformation.



Cristina Torafing

Presidenta, sección de Innabuyog-Metro de GABRIELA

Me impliqué por primera vez cuando colaboraba en el programa de mujeres trabajadoras en la ciudad de Baguio (norte de Filipinas) en 1994. Entonces tenía 28 años y dos hijos de cinco y tres años. Antes de que nacieran los niños había sido coordinadora en las comunidades urbanas desfavorecidas de Baguio. Tras cinco años como madre a tiempo completo, decidí seguir trabajando y convertirme en miembro del movimiento de la mujer. Fue entonces cuando Tapweaves' Union, un sindicato de trabajadores de la confección de una fábrica propiedad de un empresario local, comenzó una huelga contra la disolución de sindicatos, los bajos salarios y el impago de prestaciones que duró dos años, la más larga de la región.

El programa de mujeres trabajadoras proporcionó educación sobre los derechos básicos de las mujeres y de los trabajadores, el papel de los sindicatos y ese tipo de temas. Los trabajadores celebraron reuniones para debatir sobre el desarrollo de la huelga y las negociaciones con la dirección. Además dedicaron tiempo a la creación de alianzas, con el objetivo de conseguir apoyo de otras organizaciones, sectores y sindicatos locales. Se estableció un proyecto de sustento como fuente de ingresos adicional para los trabajadores que se

“Las voces de las mujeres no se escuchan y las mujeres no cuentan con la representación que les corresponde en las instituciones políticas”

encontraban en la línea de piquetes y que posteriormente se convirtió en una cooperativa para los que perdieron sus puestos de trabajo.

Desde entonces, me he vuelto consciente de la violencia, la represión y las restricciones que afectan a las vidas de las mujeres, social y políticamente, en la sociedad filipina. Las voces de las mujeres no se escuchan y las mujeres no cuentan con la representación que les corresponde en las instituciones políticas. Hay muy poco espacio democrático para reivindicar los intereses de los oprimidos de nuestra sociedad, mujeres incluídas. La ley es parcial y favorece a los hombres; el sistema judicial es inaccesible para los pobres y marginados; el ejército es un instrumento del estado y la violencia sexual contra las mujeres se perpetra con frecuencia. Estas cuestiones se encuentran entre los desafíos del trabajo de organización, educación y formación, investigación, defensa y de las campañas. En la actualidad, nuestra federación regional de mujeres, INNABUYOG-GABRIELA, se ocupa de los trabajadores de la confección de la zona económica de Baguio. Yo misma coordino a las trabajadoras de la confección.

Existen dos niveles de organización. El primero consiste en establecer contactos con los trabajadores. Nos presentamos y explicamos lo que podemos ofrecer, seminarios o asesoramiento sobre organización. Entonces comenzamos a debatir cuestiones del lugar de trabajo. Si la respuesta es positiva, volvemos una y otra vez hasta que sentimos que podemos invitarlas a seminarios. De cada diez trabajadores, quizás sólo uno o dos respondan positivamente. La mayoría de ellos no habla sobre el trabajo o la empresa y se asustarían ante la mención de sindicatos. El segundo nivel es la organización de trabajadores que conocemos desde

hace un tiempo. Vamos a sus casas con regularidad y hablamos a menudo con ellos. Comparten con nosotros su situación y condiciones. Además hablamos de cuestiones más personales. Nos presentan a sus colegas o a amigos y nos ayudan a reclutar y a establecer nuevos contactos.

Se abren nuevas oportunidades para las mujeres y una de ellas es la aprobación de la ley antiviolencia contra las mujeres y los niños de 2004. Este reglamento es un hito ya que reconoce que la violencia contra las mujeres y los niños es un crimen y ofrece opciones legales para las víctimas. Otra de ellas es la ley contra el acoso sexual, que permite a las empleadas protegerse del acoso sexual por parte de sus superiores.

El movimiento de la mujer, activo en todo el país, es con toda probabilidad el medio más importante para la defensa y afirmación de los derechos de las mujeres. Con veinte años de existencia y en la actualidad bajo el nombre de GABRIELA, este movimiento nacional ha traído muchas victorias y éxitos, no sólo en cuestiones de género sino también en otros temas de amplio interés.

Mi vida es también mi trabajo, así que si hablo de mi trabajo también estoy hablando de mí misma. He sido coordinadora desde hace casi diez años y seguiré, pues la situación de los sindicatos y los trabajadores se está deteriorando ante la globalización. En la actualidad soy presidenta de la sección de Innabuyog-Metro de GABRIELA, con sede en Baguio. Vivo con mi marido y tres hijos que todavía son jóvenes y van a la escuela. Mi marido también es coordinador voluntario de los jóvenes y los estudiantes de la ciudad de Baguio.



SHARON JONES

Produciendo confección a domicilio, El Alto, Bolivia



HOMEWORKERS WORLDWIDE

Cosiendo sábanas, Lituania

Patrones cambiantes en el trabajo de mujeres

La informalización azota el sector de la confección mundial

Nina Ascoly y Chantal Finney

El concepto de economía informal fue introducido en los años setenta para diferenciar a los asalariados de los autónomos. Se esperaba que el trabajo informal se desarrollase y fuese absorbido por la economía formal pero treinta años después el trabajo informal va en aumento en todo el mundo, incluyendo en los llamados países desarrollados, y el trabajo formal se pierde día a día a favor de la economía informal.

Según la CIOSL, un cuarto de la población activa del mundo trabaja en la economía informal y genera el 35% del PNB¹. Sin embargo, los trabajadores no están reconocidos ni protegidos por marcos legales o reguladores y padecen gran vulnerabilidad. A menudo carecen de acuerdos salariales, ganan bastante menos que los trabajadores formales, no se les paga puntualmente, carecen de contratos, sus jornadas de trabajo son irregulares y no están cubiertos por prestaciones extra-salariales tales como seguros de enfermedad o prestaciones por desempleo². Hasta ahora sus condiciones de trabajo no han sido una prioridad para la mayoría de organizaciones gubernamentales, políticas o laborales. La mayoría son mujeres.

Una variedad de acuerdos de trabajo informales

Aunque los pedidos de prendas se envían a un número cada vez más concentrado de agentes o empresas, estos los distribuyen entre una cantidad mucho mayor de proveedores, quienes a su vez distribuyen el trabajo a una amplia red de subcontratados. Gran parte de estos últimos trabajan en la economía informal, pues bajo la presión de seguir siendo competitivos, la informalización se ve como un modo importante de reducir costes.

Tradicionalmente, los trabajadores de la confección de la economía informal incluían:

- ▶ Trabajadores a domicilio cuya relación con el empleador no está reconocida ni protegida.
- ▶ Trabajadores a domicilio que no trabajan para ningún empleador, sino que consiguen sus propios recursos, fabrican y encuentran sus propios mercados, en la mayoría de los casos, locales.
- ▶ Los que, por diversos motivos, dirigen una microempresa que no pueden convertir en una empresa que se mueva en el ámbito formal y sus trabajadores.



Taller de confección a domicilio, Belgrado, Serbia, 2005

Pero el trabajo informal se extiende cada vez más a fábricas normales de la economía formal. Women Working Worldwide, miembro británico de la CRL, encargó una investigación de las cadenas de subcontratación y encontró los siguientes acuerdos de producción³:

- ▶ Trabajo subcontratado a pequeños talleres o trabajadores a domicilio. A menudo los trabajadores carecían de contrato y los supervisores de las fábricas actuaban como agentes que distribuían el trabajo fuera de la fábrica. Algunos trabajadores no recibían los ingresos ni las prestaciones prescritas por la ley.
- ▶ Trabajadores contratados para trabajos a corto plazo, pero empleados por un agente o una empresa distinta a la que gestiona la fábrica. A diferencia de los trabajadores que proporciona una agencia de colocación, estos casi nunca cuentan con contratos legales. Además puede exigírseles que trabajen específicamente en turnos de noche y pueden percibir salarios más bajos que los empleados permanentemente.
- ▶ Una empresa nueva establecida en una fábrica existente, que contrata a trabajadores que pueden o no recibir los mismos salarios y prestaciones que los otros.

Asimismo, se han encontrado ejemplos de fábricas supuestamente cerradas, donde se seguía trabajando, sin protección legal y sin cobrar el salario mínimo legal.⁴ A medida que la informalización toma nuevas formas e invade más, las diferencias entre la actividad económica formal y la informal se vuelven más borrosas.

Los procesos de género empujan a las mujeres a la economía informal

Los trabajadores de la confección de la economía informal, con frecuencia migrantes (internos o de otros países) o provenientes de grupos minoritarios, a menudo desconocen sus derechos legales y laborales, así como el modo en que su trabajo encaja en las cadenas de suministro (mundiales). A veces son antiguos, o incluso actuales trabajadores de fábricas (con contratos formales). La gran mayoría son mujeres cuya contribución no es reconocida porque se dedican a coser prendas o a pegar zapatos desde sus hogares o en talleres ilegales, o bien porque su fábrica simplemente no les ha proporcionado un contrato de trabajo.

Muchas sociedades consideran a las mujeres como aportando un dinero adicional, no como trabajadoras “de verdad”, y les dan salarios más bajos y contratos menos formalizados que sus colegas masculinos. Ya que son a menudo trabajadoras a tiempo parcial o temporales, y se considera que su trabajo “auténtico” es el reproductivo (cuidadoras,

amas de casa, etc), culturalmente se acepta tratarlas de quita y pon en trabajo remunerado. Las propias trabajadoras, al no verse tan importantes como o iguales a los hombres, no siempre se enfrentan a estas prácticas.

Los prejuicios sexistas sobre contratar o no a mujeres casadas, embarazadas o con hijos (porque llevan demasiadas otras responsabilidades y no pueden rendir al 100% en su trabajo, o porque tendrán derecho a prestaciones adicionales) son la base generalmente para echar a mujeres del trabajo formal.

- ▶ En Filipinas se han realizado pruebas de embarazo para evitar que las futuras madres accedan al trabajo.⁵
- ▶ Los empresarios de Indonesia contratan a las mujeres como mano de obra eventual para estar exentos de pagar prestaciones tales como el subsidio por maternidad.⁶
- ▶ En las fábricas de calzado de Guangdong (China) han despedido a las trabajadoras embarazadas para evitar el pago de prestaciones.⁷
- ▶ En China, no se contrata a mujeres mayores de 25 años en fábricas de calzado (ni en la mayoría de industrias manufactureras intensivas en mano de obra).⁸

Por lo tanto, las trabajadoras de la economía informal son a menudo mujeres con – o en edad de tener – responsabilidades familiares.

Evidentemente, la pobreza supone un incentivo poderoso para que las mujeres acepten acuerdos de trabajo informales a pesar de los reducidos salarios y los derechos más limitados. En un estudio sobre las mujeres bordadoras a domicilio de Filipinas, estas declaraban que su trabajo productivo era crucial para la supervivencia de sus familias, considerándolo como una “gran ayuda” o como la fuente principal de ingresos⁹. Sin embargo, aunque las mujeres supongan un sustento significativo para sus familias, los prejuicios sexistas les impiden ser reconocidas legal o socialmente. En Corea del Sur, a las mujeres que aportan el salario principal de la familia no se las reconoce como tales si sus maridos viven con ellas y se les

niegan las prestaciones a las que tiene derecho el principal sostén de la familia (si es un hombre).

Algunos argumentan que los acuerdos de trabajo informal son especialmente adecuados para las trabajadoras, por la simple razón de que la flexibilidad que implican estos acuerdos se amolda mejor a sus responsabilidades reproductivas¹⁰.

Algunas trabajadoras a domicilio sí mencionan aspectos positivos del trabajo en casa. En Filipinas, las trabajadoras a domicilio vieron beneficios como: “obtener ingresos mientras se permanece cerca de los niños y en el hogar, emplear las habilidades que tradicionalmente se enseñaba a las mujeres tales como coser y bordar y el aumento de su auto-estima y confianza por medio de sus ingresos”. Contar con dinero propio les ha proporcionado un sentido del derecho a realizar compras para sus necesidades personales (en contra de las necesidades colectivas de la familia) y ha mejorado su posición negociadora con respecto a sus maridos o parejas¹¹. Las trabajadoras a domicilio del sector de la confección de Dongguan, en China (que son residentes urbanas y no migrantes rurales), señalaron que consideraban “el trabajo desde casa más libre que el trabajo en fábricas”.¹²

Sin embargo, generalmente, se paga un alto coste en términos de reducción de ganancias, inseguridad laboral, falta de cobertura legal y, para los trabajadores a domicilio, aislamiento. Aunque las trabajadoras consideren que se benefician de la oportunidad de trabajar desde casa, dicha percepción da muestras de lo limitadas que se ven sus opciones desde el principio. Según un punto de vista económico necesitan trabajar, pero la sociedad o los empresarios hacen muy poco para ayudar a conciliar las responsabilidades parentales y otras responsabilidades familiares con las responsabilidades como trabajadores. Las mujeres entran en la economía informal por los mismos motivos que las llevan a emigrar para trabajar: la necesidad de sobrevivir, no por elección personal.

Los empresarios no son los únicos culpables de la pobreza y la inseguridad que caracteriza el empleo informal. Las prácticas de compra de las empresas



Trabajadoras a domicilio de la confección in Tamil Nadu, discutiendo información sobre trabajo a domicilio y organizaciones en otras partes del mundo.

clientes, en relación con el precio y los plazos de entrega, implican cada vez más, demandas que serían difíciles de cumplir sin recurrir a mano de obra más barata y “flexible”. Según Oxfam International, los plazos de producción de la industria de la confección en Sri Lanka pasaron de 90 a 45 días entre 2001 y 2004 y los precios pagados a algunos proveedores cayeron un 35% entre 2001 y 2003.¹³ Mientras tanto, las políticas gubernamentales tienen como objetivo conseguir una mano de obra más “flexible” para cubrir las “necesidades” de los clientes. Un inspector de trabajo de la industria de la confección de Bangalore contó a los investigadores que “habían recibido instrucciones desde arriba para que fuesen indulgentes en las inspecciones ya que las fábricas contribuían al crecimiento económico del estado”.¹⁴ Son las mujeres las que pagan el coste de tales políticas y prácticas.

Las demandas de las trabajadoras informales del sector de la confección

Las mujeres que trabajan de manera informal en el sector de la confección han reclamado:

► Reconocimiento y protección social y legal

Las trabajadoras de la economía informal no están reconocidas por la ley y por lo tanto cuentan con escasa o nula protección social. Carecen de contratos o no están en posición de presionar para que éstos se cumplan. Reclaman reconocimiento legal y formal como trabajadoras, en toda la cadena de suministro; que extienda la protección social a los trabajadores de todos los estatus; y que ratifiquen el convenio de la OIT sobre trabajo a domicilio. Exigen a los empresarios contratos formales y su cumplimiento.

► El derecho a organizarse

Algunas trabajadoras carecen del derecho legal a organizarse porque no son trabajadoras reconocidas o porque no lo es su lugar de trabajo. Otras trabajadoras de la economía informal pueden no verse cubiertas por las leyes de libertad de asociación. Las trabajadoras de la economía informal reclaman a los gobiernos que reconozcan su derecho a organizarse y demandan a los empresarios que lo pongan en práctica sin excepciones.

Para que esto suceda, los propios sindicatos deben volverse más receptivos ante las necesidades de las trabajadoras informales. Un estudio de 27 confederaciones sindi-

cales en 22 países realizado en 2003 reveló que el 59% carecía de experiencia en la organización de trabajadores de la economía informal. Estos trabajadores no eran prioritarios o el sindicato carecía de medios para organizarlos o no veían los beneficios de hacerlo.¹⁵

Organizar a las trabajadoras informales presenta desafíos: las trabajadoras (y los lugares de trabajo) informales pueden ser difíciles de localizar; a menudo las trabajadoras ven limitado su acceso a teléfonos o faxes, de modo que la comunicación exige visitas personales (que requieren gran inversión en tiempo); un sindicato sudafricano informa de que los recién organizados trabajadores informales necesitan una atención más constante y que organizarlos consume más recursos que organizar a los trabajadores de la economía formal.¹⁶ Además, las trabajadoras informales pueden ser escépticas ante sindicatos que no evitaron la informalización de sus trabajos en primer lugar,¹⁷ con frecuencia temen hablar de las condiciones de trabajo, incluso con los organizadores sindicales, y tal vez sientan que no pueden permitirse las cuotas sindicales.

Sin embargo, en general, las trabajadoras informales demandan más apoyo de los sindicatos. Les piden que adopten una política de organización y representación de los trabajadores más vulnerables, sobre todo de las mujeres; que proporcionen formación y educación, sobre todo a las mujeres y que se acerquen a los trabajadores informales en vez de esperar a que ellos acudan a los sindicatos.

► Mejor visibilidad

Por distintos motivos, incluyendo los prejuicios sexistas y las dificultades de organización, las trabajadoras de la confección del sector informal no son muy visibles y con frecuencia sus preocupaciones son ignoradas. Los grupos que hacen campaña deben centrarse en incrementar su visibilidad así como la concienciación pública sobre sus necesidades.

► Formación y educación

La falta de confianza y de conocimiento sobre los derechos legales y laborales se mencionan con frecuencia como obstáculos para mejorar su situación. Las trabajadoras cuentan con escaso acceso a las infraestructuras públicas y a otros recursos y reclaman líneas de ayuda y asesoramiento legal para ayudarlas a tratar con los acuerdos informales y a menudo explotadores con el fin de acceder a información, mercados, créditos, formación o seguridad social, que son típicos de la economía informal.

Iniciativas prometedoras

Aunque en el pasado las condiciones de trabajo de la economía informal no se consideraban prioritarias, la situación está cambiando a medida que los trabajadores comienzan a organizarse y a volverse más conscientes de sus derechos.

► Los proyectos de mapeo contribuyen mucho a incrementar la visibilidad y la confianza de los trabajadores a domicilio. El objetivo de estos proyectos es, en general, conseguir que los propios trabajadores “mapeen” el trabajo a domicilio en Europa del Este, Latinoamérica y Asia. Se realizan del siguiente modo:

- Reuniendo información sobre dónde se encuentran los trabajadores y cuál es su ocupación, realizando encuestas y proporcionando formación y educación. Los proyectos de mapeo han llevado a la creación de nuevas organizaciones, tanto locales como internacionales, y al desarrollo de la capacidad de liderazgo.
- Trazando las cadenas de suministro globales, mostrando a los trabajadores su lugar en esas estructuras y los determinantes para su organización.

En algunos países, los mapeos han precedido a la organización y a las campañas a favor de los cambios de política.¹⁸

► Se están formando grupos de autoayuda, algunos de los cuales agrupan a los trabajadores informales y a los sindicatos. En Filipinas, Malakaya (Mujeres Trabajadoras Por La Libertad) es una alianza de sindicalistas



Taller de confección a domicilio, Belgrado, Serbia, 2005.

De China a Australia: la historia de Winnie

Emigré de China a Australia hace doce años, y tengo dos hijos. Primero trabajé en una fábrica donde me explotaban y empecé a trabajar en casa después de tener a mi segundo hijo.

En casa el jefe sólo me encarga el trabajo de remate para parte de la prenda, así que no confecciono prendas completas. Por este motivo no siempre estoy ocupada, ya que tengo que esperar a que alguien acabe el resto de la prenda. Sólo trabajo seis horas al día. La máquina me la proporcionó el jefe, así que no puedo aceptar trabajo de otros para incrementar mis ingresos, pero si se rompe soy yo quien tiene que pagar la reparación.

Soy muy rápida cosiendo, pero aun así mi salario es muy bajo porque el precio por prenda es bajo. Normalmente gano unos 6 \$ por hora. Cuando comencé a trabajar desde casa conseguía entre 8 \$ y 9 \$ por hora ya que era más rápida. El jefe se sorprendió de mi rapidez, así que redujo la cantidad que me pagaba para futuros pedidos del mismo tipo.

Como los ingresos de mi marido son muy bajos no llegan para que nuestra familia sobreviva, así que tengo que seguir en este trabajo. Hay algunas épocas de mucho movimiento, con pedidos muy grandes y urgentes y entonces no tengo tiempo de cuidar a mis hijos adecuadamente. La casa está llena de polvo del tejido, que con frecuencia pone enfermos a mis hijos.

Todo esto me molesta mucho y quiero dejar la costura, pero no tengo ninguna oportunidad de conseguir otro trabajo. Incluso si sólo gano entre 100 \$ y 200 \$ por semana, resulta un ingreso muy importante para mi familia.

Además de estos bajos sueldos, no recibo ni vacaciones remuneradas, subsidio por enfermedad, horas extras remuneradas o pensión de jubilación y no me cubren las prestaciones para trabajadores.

Fair Wear Campaign, Australia

y trabajadoras informales fundada en 1998 para organizar a los trabajadores del sector informal, concienciar más a las mujeres sobre sus derechos y desarrollar las habilidades de liderazgo. Asimismo, facilita la contribución de las trabajadoras informales a los sistemas de seguridad social y seguro médico.¹⁹

▷ Los sindicatos que representan y reclutan a trabajadores informales están en auge. La CIOSL ha establecido un grupo de trabajo sobre economía informal e invita a los sindicatos a adoptar nuevos enfoques para reclutar a trabajadoras. Una campaña de Global Unions en 2004 llamada “Los Sindicatos para las Mujeres. Las Mujeres para los Sindicatos” apoyaba los esfuerzos del Sindicato de Trabajadoras Marroquíes (UMT) para llegar a las trabajadoras informales del sector de la confección. Los sindicatos han comenzado a representar a trabajadores del sector de la confección en lugares como Australia, Canadá, Madeira, Marruecos y Reino Unido.

▷ Existe un aumento significativo en el número de ONG que llevan a cabo investigaciones sobre asuntos relacionados con la economía informal de la confección y que los integran en sus campañas. En el año 2004, el trabajo informal y precario constituyó el centro de “Juega Limpio en las Olimpiadas”, una campaña conjunta de la Campaña Ropa Limpia, Oxfam International y Global Unions. Existen organizaciones que representan los intereses de los trabajadores a domicilio, a menudo apoyadas por grupos de mujeres, que trabajan para capacitar a los trabajadores informales de todo el mundo. Su persistente campaña llevó a la OIT a adoptar el Convenio sobre el trabajo a domicilio en 1996.

El incremento de la coordinación y la cooperación entre los sindicatos y las organizaciones a favor de los derechos laborales, las mujeres y los trabajadores migrantes, resulta de crucial importancia.

La mencionada cooperación, especialmente con organizaciones que prestan atención de manera

explícita a las necesidades de los trabajadores según el género y a las dinámicas de género que ayudan a construir el marco legal, social y económico en el que las mujeres viven y trabajan, resulta esencial para enfrentarse con éxito a los costes soportados por las mujeres trabajadoras en cuanto a pobreza e inseguridad laboral en una industria de la confección cada vez más informalizada.

¹ CIOSL (2004a) “The informal economy: women on the frontline,” Trade Union World Briefing, No. 2, 2004. Documento disponible en <http://www.icftu.org/displaydocument.asp?Index=991219020>.

² En la provincia china de Guangdong, el centro de la fabricación de ropa y calzado del país, el 60 % de las trabajadoras carecen de contratos de trabajo adecuados y el 90 % no cuenta con acceso a la seguridad social. Oxfam International (2004) Trading Away Our Rights-Women working in global supply chains, p.5.

³ WWW (2003) Garment Industry Subcontracting and Workers Rights, Report of Women Working Worldwide Action Research in Asia and Europe, Manchester. Véase www.cleanclothes.org/campaign/homeworkmain.htm.

⁴ Por ejemplo CIOSL (2004b) “Organising women in North Africa, to combat the ravages of globalization,” Uni In Depth, March 8. Disponible en <http://www.union-network-org>.

⁵ Existen datos de que esta tendencia, que en una época sólo se conocía en las EPZ, está en auge fuera de estas zonas; puede consultarse el documento del Philippine Resource Centre publicado como parte de los informes de investigación de Women Working Worldwide sobre las cadenas de subcontratación en septiembre de 2003.

⁶ CIOSL (2003) Internationally-recognized core labour standards in Indonesia: Report for the WTO General Council Review of Trade Policies of Indonesia, Bruselas.

⁷ Por ejemplo en Lizhan Footwear Factory, Guangdong. Véase Kernaghan, Charles (2000) Made in China: The Role of U.S. Companies in Denying Human and Worker Rights, Mayo, National Labor Committee, New York, p. 54.

⁸ Kernaghan, 2000: 48 y 54.

⁹ Ofreneo, Rosalinda Pineda, Joseph Lim and Lourdes Abad Gula (2002) “The View From Below: Impact of the Financial Crisis on Subcontracted Workers in the Philippines,” p.101 en Balakrishnan, Radhika (ed) (2002) The Hidden Assembly Line: Gender Dynamics of Subcontracted Work in a Global Economy, Kumarian Press, Bloomfield.

¹⁰ Véase, por ejemplo, CAW 2001: “Women Workers in the informal economy and organizational challenges —a

Indefinidamente temporal en Pakistán

Razia trabaja en Venus Knitwear, en la sección de acabado en la que 15 mujeres y cinco hombres trabajan juntos. La empresa se encuentra en Lahore, en la provincia de Punjab, y exporta camisetas y vaqueros a Estados Unidos y Gran Bretaña. En total, en la empresa trabajan 500 mujeres de entre 14 y 30 años.

Razia ha trabajado allí desde hace tres años pero sigue siendo trabajadora temporal. No tiene ningún cargo. Comienza a trabajar a las 7:00 a. m. y termina a las 10 o a las 11:00 p. m. Con frecuencia desconoce por completo la hora a la que llegará a casa. Por lo menos no vive tan lejos como su amiga Bano, quien tiene que salir de casa dos horas antes de empezar a trabajar.

“Nos vamos a casa cuando el jefe nos lo permite”, dice. “Trabajamos largas jornadas sin cobrar horas extras. Mi supervisor me acosa mediante comentarios desagradables. Intenta mantener relaciones con chicas jóvenes y amenaza con no pagarles su salario si le rechazan”.

Muy pocas de las mujeres que trabajan en la fábrica están casadas. Las pocas mujeres con hijos no cuentan con baja por maternidad. Razia no recibe el mismo salario por el mismo trabajo. No existe un cuarto de baño separado para las mujeres ni un lugar para comer. A la hora de comer, Razia se sienta en el suelo y come lo que se ha traído de casa. Los trabajadores no pueden hablar unos con otros. A veces el supervisor concede una pausa para cenar pero otras veces, no. Trabaja bajo una luz tenue que le causa dolores de cabeza y problemas de visión. No existe un sistema de ventilación adecuado y la mayoría de las mujeres padecen asma o problemas pulmonares.

Razia cobra por pieza y gana 1 200 RS. al mes (24 \$). Su jefe obliga a las trabajadoras a firmar una hoja de papel en blanco como recibo por sus salarios. Razia comenta que no hay sindicatos en la fábrica, cualquier trabajador que trate de crear un sindicato sería despedido.

Una de sus amigas fue violada en el camino de vuelta a casa al salir del trabajo, en el año 2001, junto con otras seis trabajadoras. Aunque la empresa les pagó indemnizaciones, la dirección siguió negándose a aceptarlas como trabajadoras. La policía local no hizo nada.

A partir de información obtenida por Women Working Worldwide en 2003.

Los esfuerzos de las ONG dan lugar a sindicatos para los trabajadores a domicilio

Entre 2000 y 2004, AnaClara, una organización chilena que daba formación a las mujeres, colaboró con Homeworkers Worldwide en un programa de mapeo que llevó al desarrollo de una nueva forma de sindicato local de mujeres²⁰ que incluye a trabajadores por cuenta propia y cuenta ajena.²¹ Los sindicatos locales se reúnen en encuentros a nivel nacional y esperan establecer una federación nacional.

AnaClara comenzó su labor con los trabajadores a domicilio centrándose en zonas geográficas específicas, sobre todo en la región de Santiago, la capital, y en la segunda ciudad de Chile, Concepción. Descubrieron que en el sector de la ropa y del calzado las empresas contrataban gran parte de su trabajo de ensamblaje a pequeños talleres y a trabajadores a domicilio. Parte de este trabajo estaba destinado al mercado nacional y parte a la exportación. Además de producir zapatos de marcas propias, los trabajadores a domicilio producían Hush Puppies, que aparentemente se habían subcontratado a Bata.

Al principio, AnaClara realizó encuestas a los trabajadores a domicilio, a lo que siguieron reuniones y debates informales en los hogares de las trabajadoras. Los sindicatos formales se establecieron en una etapa posterior y se organizó un programa de formación para las líderes. La formación incluía: generar autoconfianza, concienciar sobre la economía y el lugar que en ella ocupan las mujeres, compartir ejemplos de organización de los trabajadores a domicilio de otros países y técnicas de trabajo en grupo.

Al mismo tiempo, AnaClara investigó las redes de proveedores implicadas en la producción y distribución de ropa y calzado y mantuvo contactos con los organizadores de los trabajadores en diferentes puntos de la red, tanto en la parte formal como en la informal. Así se sentaron las bases para que una alianza de distintas organizaciones trabajase en común con el objetivo de conseguir mejores condiciones para los trabajadores del sector.

Jane Tate, Homeworkers Worldwide

perspective,” publicado como parte del material para el Regional Workshop on Women Workers in Informal Work, 6-8 de noviembre de 2001, Bangkok.

¹¹ Ofreño et al, 2002: 100-101.

¹² Wong, Monina, en WWW (2003) “Subcontracting in the Garment Industry: Women Working Worldwide Project Workshop,” informe de la reunión de febrero de 2003, Bangkok, WWW, Manchester, p. 15.

¹³ Kidder, Thalia and Kate Raworth (2004) “Good jobs’ and hidden costs: women workers documenting the price of precarious employment”, Oxfam International, p.3. Documento disponible en http://www.oxfam.org.uk/what_we_do/resources/downloads/gdt_kidder_and_raworth.pdf.

¹⁴ Kidder and Raworth: 4.

¹⁵ ICFTU (2004a).

¹⁶ Bennett, Mark (2003) “Organizing in the Informal

Economy: A Case Study of the Clothing Industry in South Africa,” Documento de trabajo del programa SEED N°. 37, OIT, Geneva, p. 26-27.

¹⁷ Bennett: 26.

¹⁸ En el año 2001 en Tailandia, los trabajadores hicieron campaña a favor de la inclusión en una nueva ley de relaciones laborales del derecho de los trabajadores informales a sindicarse. Véase CAW (2001) “Our Voices Will be Heard: Report of the Regional Workshop on Women Workers in Informal Work—Organizing, Lobbying and Advocacy,” Bangkok, p. 34.

¹⁹ CIOISL (2004a)

²⁰ Desde entonces, AnaClara se ha disuelto y se ha formado una nueva organización que se ocupa de los trabajadores a domicilio llamada CECAM (Centro de Capacitación para la Mujer Trabajadora).



Jane Tate

Coordinadora Internacional de Homeworkers Worldwide

Homeworkers Worldwide (HWW) es una organización británica que tiene como objetivo apoyar a las trabajadoras a domicilio de todo el mundo. Llevamos a cabo programas y proyectos, publicamos boletines de noticias y otros materiales y organizamos visitas, intercambios y reuniones. Como organización con sede en el Norte, también participamos en actividades de defensa y de presión junto con organizaciones británicas o de otras partes de Europa.

Comencé a ocuparme de los trabajadores a domicilio en West Yorkshire (Reino Unido) a finales de los años ochenta. Trabajaba para la West Yorkshire Low Pay Unit, una pequeña organización preocupada por las condiciones de trabajo experimentadas en la zona. Mi cometido consistía en llegar a los trabajadores que estaban fuera del área de influencia de los sindicatos, a menudo en lugares de trabajo pequeños y dispersos, para informarles de sus derechos laborales. Descubrimos que miles de mujeres de la zona trabajaban a domicilio a cambio de dinero en efectivo, algunas en el textil o cosiendo prendas de ropa, pero también muchas en ingeniería, electrónica, en imprentas, escribiendo a máquina o escribiendo direcciones en sobres.

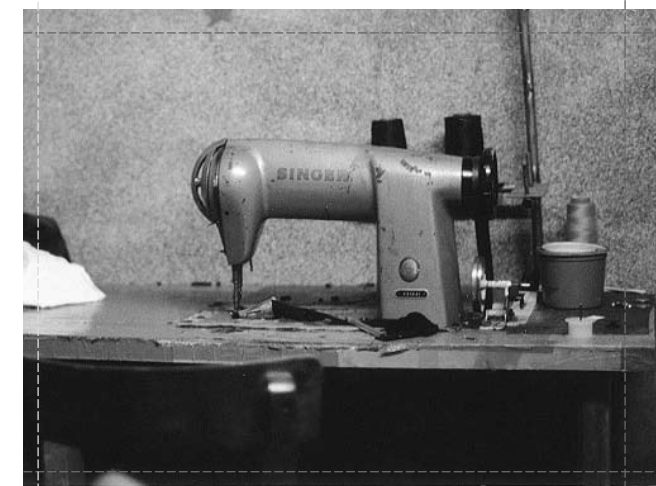
“Muchas mujeres ejemplares han formado parte de este movimiento, incluyendo profesionales y académicas. Pero las más importantes son las trabajadoras a domicilio que se han dado a conocer para liderar a las otras, tratar las cuestiones prácticas del día a día, así como viajar más allá de su pueblo o ciudad”

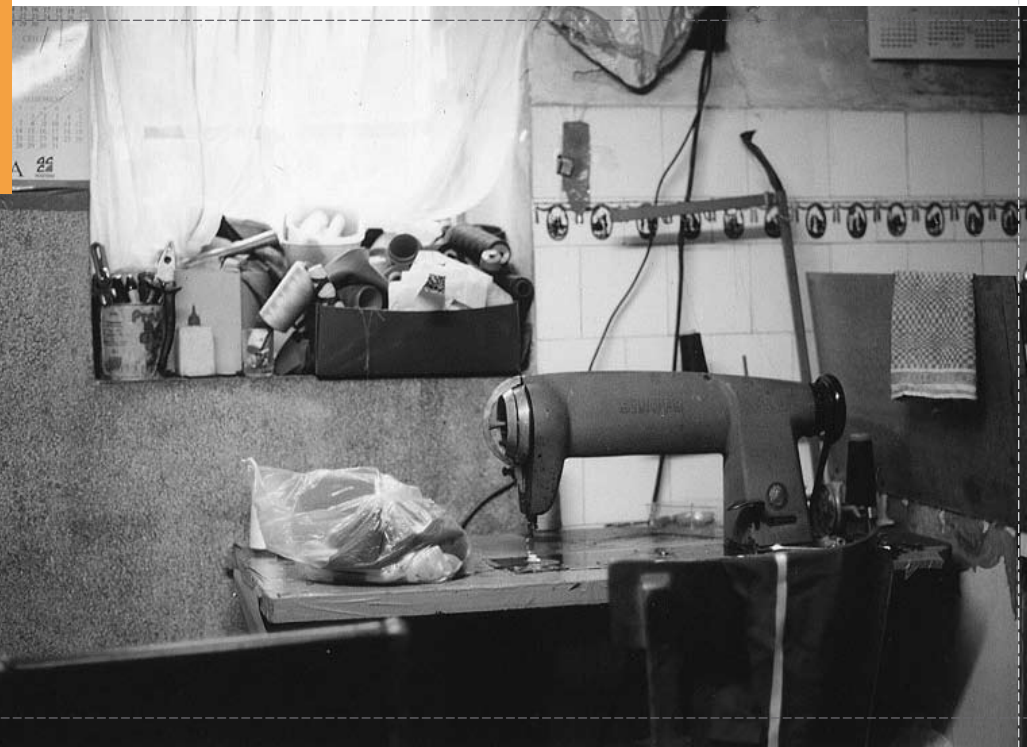
La mayoría ganaba salarios muy bajos y con frecuencia sus trabajos eran irregulares; carecían del derecho a la indemnización por enfermedad, a vacaciones remuneradas o a la indemnización por despido. Esto sucedía en una época en la que se promocionaba el trabajo flexible como modelo para el futuro. Así, los trabajadores a domicilio suponían la mano de obra más flexible de todas: cuando había trabajo, tenían trabajo; cuando no lo había, no tenían nada y no había ingresos.

Descubrimos que el trabajo a domicilio iba en aumento, no sólo en West Yorkshire sino también en toda Europa. De 1990 a 1994, nosotras (las mujeres de las pequeñas organizaciones, a menudo asentadas en las comunidades locales y con frecuencia apoyadas por los sindicatos) entramos en contacto con los que realizaban investigaciones o trataban de organizar a los trabajadores a domicilio de Europa Occidental. En algunos países, como Grecia o España, nos comunicamos con estudiosas feministas que trabajaban sobre los derechos laborales de las mujeres y que escribían acerca del trabajo a domicilio. Más tarde también se implicaron mujeres sindicalistas que trabajaban sobre este tema en Holanda, Italia, Grecia y Portugal. El mejor ejemplo de organización se daba en Portugal ya que, en la isla de Madeira, el sindicato de bordadores (Sindicato dos Trabalhadores da Industria Bordados, Tapeçarias, Texteis e Artes) había ganado hacia más

de veinte años el reconocimiento y los derechos para las trabajadoras que elaboraban los delicados bordados a mano a los que la isla debe su fama.

También llegamos a conocer a mujeres de Italia, Grecia, España y Holanda y todas confirmaban que el trabajo a domicilio aumentaba. Visitamos Toronto, en Canadá, donde un sindicato de la confección comenzaba a organizar a los cientos de mujeres, sobre todo chinas o vietnamitas, que trabajaban a domicilio en la ciudad. Entramos en contacto con organizaciones de Asia, sobre todo de India y del Sudeste Asiático, donde tenían lugar nuevos intentos para que se reconociese a los trabajadores a domicilio.





En distintas partes del mundo la industria manufacturera descentralizaba la producción y demandaba líneas de suministro flexibles, sobre todo la industria de la moda. La creciente competitividad mundial condujo a un incremento de la subcontratación a distintas partes del mundo que con frecuencia recurría al trabajo a domicilio al final de la cadena.

Al mismo tiempo, cada vez más mujeres de las zonas rurales de Europa y Asia se volcaban en la artesanía como forma de mantener a sus familias. Estas mujeres no tenían jefes ni agentes que comercializaran sus productos, sino que debían diseñar, producir y comercializar ellas mismas.

Aunque algunas mujeres trabajaban para otras y algunas para ellas mismas, todas tenían mucho en común. Trabajaban en sus casas a cambio de un salario escaso e irregular, sin ninguna de las prestaciones que disfrutaban los otros trabajadores. Casi nunca estaban organizadas ni contaban con el reconocimiento de la industria o del gobierno.

La red internacional se estableció como resultado del número creciente de contactos que se producían entre organizaciones de Asia, Europa, Norteamérica y Sudáfrica. Nació con el objetivo de apoyar a quienes trataban de organizar a los trabajadores a domicilio. En 1995 y 1996, nos centramos en conseguir el reconocimiento para los trabajadores a domicilio en la OIT, mediante la adopción del Convenio sobre el trabajo a domicilio. Aunque desde la adopción de este convenio en 1996 hemos hecho campaña para que sea ratificado a nivel nacional por los gobiernos, hemos cambiado nuestro centro de atención de nuevo hacia la organización de los trabajadores a domicilio, sobre todo en países donde antes apenas se habían ocupado de esto.

De 2000 a 2004, HWW puso en práctica un programa de investigación-acción como modo de fomentar el desarrollo de nuevas organizaciones, centrado en zonas específicas del sur de Asia, de Europa del Este y de Latinoamérica así como un trabajo más limitado en China y en África. Siguiendo este programa, se establecen en la actualidad nuevos centros regionales para reforzar las estructuras y organizaciones de base.

El propósito en todas partes es ayudar a establecer organizaciones mediante las que los trabajadores a domicilio puedan trabajar juntos para mejorar sus condiciones de trabajo y de vida. Estas organizaciones son similares a los sindicatos en muchos aspectos, aunque la forma legal que adoptan varía de un país a otro.

La solidaridad que arraiga en todo el movimiento internacional ha inspirado gran parte del trabajo. Aunque las cuestiones inmediatas siempre son locales, existen muchas conexiones globales, des-

de las cadenas de producción y marketing a las pautas de la emigración o a los patrones comunes de las vidas de las mujeres. Nuestro objetivo es apoyar este movimiento, permitir a las trabajadoras a domicilio de pueblos y ciudades de distintos países aprender las unas de las otras, organizarse y liderar el cambio en las vidas de sus familias y comunidades.

He disfrutado del privilegio de visitar a muchas trabajadoras a domicilio y he conocido su lucha por ganarse la vida y construir una organización. Muchas mujeres ejemplares han formado parte de este movimiento, incluyendo profesionales y académicas. Pero las más importantes son las trabajadoras a domicilio que se han dado a conocer para liderar a las otras, tratar las cuestiones prácticas del día a día, así como viajar más allá de su pueblo o ciudad. Algunas son analfabetas y no han recibido educación pero poseen la sabiduría que nace de una vida de lucha. Ellas son la columna vertebral del creciente movimiento internacional.





Majda Sikosek

Coordinadora de Homeworkers Worldwide para Serbia-Montenegro y la región CEE (Países del Este y Centro de Europa en sus siglas en inglés) y coordinadora de FELICITAS

En nombre de Homeworkers Worldwide (HWW), soy responsable de establecer enlaces formales e informales a nivel local y regional entre trabajadores a domicilio y sus organizaciones. Como coordinadora de FELICITAS soy la encargada de desarrollar la capacidad de la organización para que pueda tratar los problemas de los trabajadores informales y a domicilio así como de los desempleados.

En Serbia también estoy implicada en actividades relacionadas con el trabajo de la CRL. En la actualidad preparo una exposición sobre los derechos laborales y las condiciones de trabajo en el sector de la confección de Serbia.

La década de los noventa fue muy dura en este país. Como madre de tres hijos, tuve que buscar la manera de mantener a mi familia y así es como empecé a trabajar desde casa. Cuento con experiencia de primera mano en todos los problemas a los que se enfrentan los trabajadores a domicilio. Como miembro de la Asociación de Mujeres Empresarias de Belgrado, una ONG de mujeres, en el año 2001 participé en un taller organizado por la CRL en Estambul, en el que hablamos del trabajo a domicilio, entre otras cuestiones. La repre-

“Una vez que das esperanza a la gente, has de hacer todo lo que puedas para no defraudarla”

sentante de Homeworkers Worldwide realizó una presentación en la que, en esencia, me reconocí. De este modo descubrí qué era una trabajadora a domicilio y se me ocurrió la idea de empezar a ocuparme del tema del trabajo en el hogar y el trabajo informal.

Desde entonces he entrado en contacto con cientos de mujeres de Serbia, hemos hablado de sus problemas (laborales, personales y familiares), de sus deseos, sueños e ideas. Es eso lo que me inspira y me impulsa a trabajar, sobre todo las esperanzas de esas mujeres. En la oficina tenemos muchas cartas colgando de la pared, de mujeres que nos agradecen el haberles dado nuevas esperanzas y “mostrado la luz al final del túnel”. Una vez que das esperanza a la gente, has de hacer todo lo que puedas para no defraudarla.

El lugar de la mujer en nuestra sociedad ha cambiado mucho en las dos últimas décadas. Los años ochenta parecen una época de liberación y libertad, pero sucedía sólo en la superficie. Los cambios empezaron lentamente, con la repatriarcalización de la sociedad. Durante las guerras y sobre todo durante la dictadura de los noventa, las mujeres fueron empujadas y confinadas de nuevo al hogar. Las trabajadoras fueron las primeras en perder sus puestos de trabajo, pero “no se les permitía” estar deprimidas por ello. Los hombres podían estar deprimidos y poner todo tipo de excusas para no hacer nada para alimentar a sus familias, pero las mujeres tenían que hacer algo para salvarlas. Los hombres se sentían avergonzados por aceptar trabajos que estaban por debajo de ellos o que no estaban bien pagados. Las mujeres aceptaban lo que encontraban, lo que las condujo a convertirse en la mayor parte del sector informal, trabajando por “nada” en condiciones de trabajo muy malas. Cuando una ve todo eso, cuando es parte de ello, ¡hay que implicarse!

Quisiera conseguir muchas cosas, pero también intento ser realista (al fin y al cabo, ¡Utopía es sólo un libro!). Más que nada quisiera ayudar a las mujeres a que se valorasen, a que fuesen conscientes de sus derechos. Me gustaría darles la fuerza para luchar por sus derechos, mostrarles que no hay otro camino adelante que el organizarse y tomar el futuro con sus propias manos.

Lo que hago es concienciar sobre los derechos humanos y, de entre ellos, los derechos de los trabajadores. No es nada fácil.

Existen muchas mujeres valientes y activas, por lo que no puedo citar a una sola como mi fuente de inspiración. Lo que me inspira en mi trabajo y me lleva a esforzarme al máximo es la energía, el valor y la fuerza de todas esas mujeres.



Siobhan Wall

Artista

Cuando hace unos años llegué a Amsterdam por primera vez desde el Reino Unido, quería conocer a holandeses y trabajar con organizaciones no lucrativas. Respondí a un anuncio que pedía voluntarios para la Campaña Ropa Limpia (CRL) y al principio me pasé muchas horas ordenando la colección de vídeos y los archivos fotográficos de la CRL. Me impresionó lo que vi en los vídeos y quise utilizar el arte visual para concienciar a la gente sobre lo que supone ser trabajador de la confección en lugares tales como Sri Lanka, Bulgaria, México o Tailandia.

Mi familia se dedicaba a la costura. Mi abuela cosía edredones en una fábrica del norte de Inglaterra y mi madre diseñaba y elaboraba mi propio vestuario, que a menudo resultaba bastante original. La escuela progresista a la que asistí de joven, contaba con profesores socialistas que me influenciaron. En los años ochenta pertenecí a un grupo de arte femenino de Oxford mientras cursaba un título de segundo ciclo de Crítica y Bellas Artes. Podría decirse que la literatura feminista ha influido en gran medida sobre mi obra artística. Además leí mucho sobre la teoría post-estructural, que ha formado la mayor parte de mis ideas actuales acerca del modo en que reconocemos y respondemos ante personas que identificamos como diferentes a nosotros.

“Yo trato de desafiar parte de la autocomplacencia que limita nuestra percepción de las personas que viven bajo circunstancias distintas a las nuestras”

Mi proyecto principal para la CRL fue The Clothes She Wears, una instalación de arte que también pretende ayudar a la gente a imaginar las vidas de las trabajadoras de la confección.¹

En la exposición los espectadores pueden ver y tocar la ropa que visten las trabajadoras de la confección de hoy en día. Incluso un primer vistazo a las prendas de las mujeres revela que la mayoría de ellas están gastadas y que se han elaborado a bajo precio.

No se trata simplemente de una exposición de arte, pues al lado de cada pieza se cuelga información acerca de las mujeres que han enviado la ropa. Así, se habla a los espectadores de una mujer que pierde su trabajo, por ejemplo, y de otra con problemas de salud por tener que usar productos químicos peligrosos. La mayoría de las mujeres declara que nunca ha contado con dinero suficiente para cubrir las necesidades de su familia a pesar de realizar largas jornadas de trabajo.

Se proporcionó dinero a las trabajadoras que participaron en el proyecto para que reemplazasen las prendas que nos habían enviado y resultó especialmente llamativo el caso de la mujer china de Australia que no se había comprado ropa nueva desde hacía diez años: sus zapatos y sus pantalones están muy gastados y rotos.

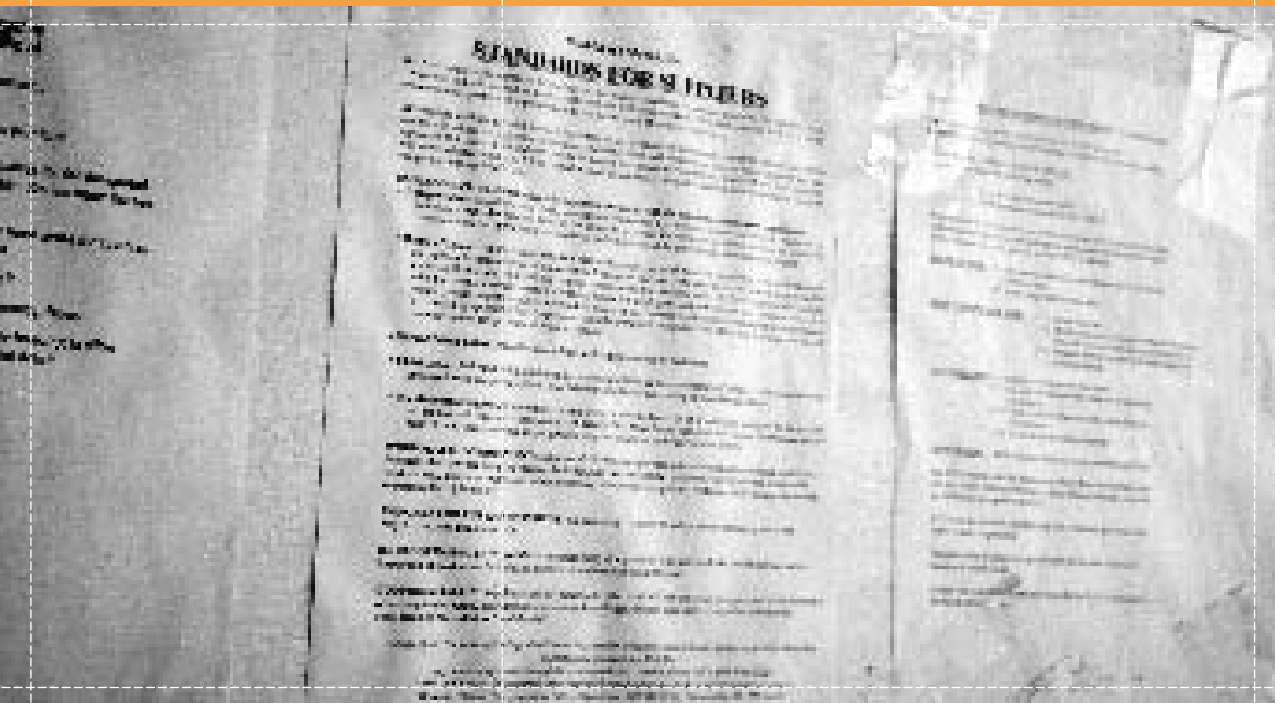
La exposición muestra claramente que estas mujeres cuentan con escasas opciones sobre su lugar de residencia, el trabajo que realizan o lo que pueden permitirse comprar. Aunque nunca había hablado con ellas, sentí que tenía que conocer a las personas

que habían vestido esas prendas y que ya no eran anónimas para mí.

En mis obras de arte trato de animar al espectador a ser consciente de sí mismo y a considerar la conexión entre nuestras vidas y las de las personas que viven bajo circunstancias muy diferentes. La imagen influye de manera muy importante en nuestras actitudes, sobre todo en la actitud hacia “el otro”. Yo trato de desafiar parte de la autocomplacencia que limita nuestra percepción de las personas que viven bajo circunstancias distintas a las nuestras.

El arte trabaja en un nivel inconsciente, de manera que se pueden saltar ciertas suposiciones y llegar a gente que tal vez es inmune a los argumentos y al debate racional. El arte puede “emocionar” al espectador, lo que ayuda a romper las distinciones que nos llevan a pensar en las vidas de los otros como separadas o lejanas de la nuestra. Puede crear las condiciones para un tipo de conocimiento único que involucra al espectador y que, se espera, fomenta una respuesta empática. El libro de visitas de The Clothes She Wears está lleno de comentarios de personas conmovidas por lo que vieron en la exposición. Me alegró de que las prendas viajaran a distintos lugares porque significaba que podrían ser vistas por muchas personas distintas. El proyecto ofreció una oportunidad valiosa de conocer las vidas ocultas de las trabajadoras.

¹ Se puede acceder al catálogo de la exposición en http://www.schoneklerin.nl/ftp/clothes_she_wears.pdf



Códigos de conducta desde la perspectiva de género

Angela Hale y Jane Turner

En el presente artículo, Angela Hale y Jane Turner exponen las razones por las que los códigos de conducta, ya sean códigos tipo o códigos desarrollados por las empresas, padecen ceguera de género y como esto les impide ser una herramienta más efectiva para la defensa de los derechos de las trabajadoras.

En los sectores de la confección y del calzado deportivo se han adoptado códigos de conducta empresariales principalmente como respuesta a la exposición pública de las dificultades de los trabajadores, para hacer frente a cuestiones de la cadena de suministro que la regulación existente no consigue tratar. Sin embargo, estos códigos no se han elaborado a la luz de los problemas específicos a los que se enfrentan fundamentalmente las trabajadoras, sino que más bien se han redactado tomando como referencia el reglamento existente¹ que se basa en la experiencia de una mano de obra principalmente masculina y empleada a tiempo completo. Esto no significa que los códigos resulten irrelevantes para las trabajadoras, sino que deben ser vistos desde una perspectiva de género, lo que implica considerar qué cláusulas específicas son relevantes para las mujeres e identificar los asuntos que no están cubiertos y que son importantes para ellas.

Además implica estudiar el modo de poner en práctica y supervisar los códigos en los lugares en los que trabajan la mayoría de las mujeres. Las cadenas de suministro del sector de la confección se encuentran muy feminizadas: no sólo la mayoría de trabajadores son mujeres, sino que cuanto más abajo observamos la cadena de suministro, más femenina se vuelve la mano de obra. Por lo tanto, una cuestión clave es responder a la pregunta ¿qué impacto pueden tener los códigos de conducta sobre la amplia mayoría de trabajadoras del sector de la confección, incluyendo a las contratadas de manera informal en lugares de trabajo pequeños y no regulados?

Los activistas de los derechos de los trabajadores no deben perder de vista que a menos que se ejecuten los códigos al final de las cadenas de suministro igual que en las unidades de producción del primer nivel, no conseguirán ser útiles para la mayoría de



ELENA MALLEDÓ/OXFAM

Trabajadoras de confección, Tánger, Marruecos, 2005

trabajadoras de la confección. De hecho, los códigos podrían contribuir incluso a crear un sistema de dos niveles, uno en el que existe un conjunto de normas para los trabajadores que se encuentran bajo su influencia y otro, una realidad mucho peor que constituye la norma para los que están fuera de ella.

Por qué necesitamos una perspectiva de género

Para responder a las necesidades de los trabajadores del sector de la confección, es importante reconocer que las circunstancias que rodean a la mayoría de mujeres en relación con el trabajo remunerado son distintas a la de los hombres. Por ejemplo:

- ▶ Independientemente de si las mujeres desempeñan o no un trabajo remunerado, asumen la mayor parte de las responsabilidades relativas al trabajo doméstico, incluyendo el cuidado de los niños y de los ancianos.
- ▶ Las responsabilidades de las mujeres en la vida doméstica implica que normalmente se ven sometidas a mayor, en vez de menor, presión para ganar un salario digno.
- ▶ La mayoría de los trabajos remunerados que desempeñan las mujeres se encuentran fuera de la economía formal. Se ven concentradas en pequeños lugares de trabajo desprotegidos, que, en gran medida, los sindicatos oficiales pasan por alto.
- ▶ La mayoría de mujeres contratadas en lugares más grandes y regulados son jóvenes solteras.

¿Qué es un código de conducta?

Un código de conducta (a veces denominado reglamento, código o directrices de prácticas laborales) es un documento que esboza los derechos básicos y las normas mínimas que una corporación se compromete a respetar, o que le piden que respete, en su relación con los trabajadores, con la comunidad y con el medio ambiente, en toda la cadena de suministro y para todos los trabajadores independientemente de su status.

Se han desarrollado códigos de conducta tipo por parte de las ONG y de los sindicatos especialmente (por ejemplo los códigos tipo de la CRL y la CIOSL), que fijan las normas que las empresas deberían seguir.

El contenido de los códigos de las empresas es variado. Muchos siguen excluyendo el derecho de asociación y el derecho a un salario digno, no incluyen referencias a los estándares de la OIT, carecen de sistemas claros de puesta en práctica, supervisión o verificación del código y son utilizados más como herramientas de relaciones públicas que como un instrumento para hacer cumplir los estándares laborales.

La CRL pide a las empresas que adopten el código tipo de la CRL, que desarrollen buenos sistemas de supervisión y puesta en práctica y que acepten la verificación independiente del cumplimiento del código.

Para leer el código tipo de la CRL, véase <http://www.cleanclothes.org/codes/cccode.htm>

- ▶ El trabajo de las mujeres se percibe como de menor valor frente al de los hombres. A las mujeres se les paga menos simplemente porque son mujeres. Además casi nunca se las ve como candidatos adecuados para la formación y promoción.
- ▶ Se considera a las mujeres como una mano de obra flexible, contratada cuando es necesaria y más fácil de despedir cuando la demanda es baja.

Al contratar mayoritariamente a trabajadoras, los fabricantes de la confección se aprovechan de las diferencias de género. Las mujeres encajan con las necesidades de la industria de la confección por los siguientes motivos:

- ▶ La flexibilización significa que no existe una demanda de trabajadores a tiempo completo con contratos adecuados sino de trabajadores que se pueden utilizar según las necesidades de un mercado cambiante e irregular.
- ▶ El incremento de la subcontratación en el sector de la confección significa que se utiliza a más trabajadores de pequeños talleres irregulares en los que predominan las mujeres.
- ▶ El bajo status de la mujer, su falta de formación y los compromisos familiares se ven como una posibilidad de conseguir una mano de obra más dócil y obediente, sobre todo en presencia de supervisores y directores masculinos.

Una vez establecidas estas diferencias, cabe preguntarse de qué modo los códigos tratan las siguientes cuestiones:

- ▶ La naturaleza insegura de gran parte del trabajo de las mujeres.
- ▶ Creciente subcontratación a domicilios y a lugares de trabajo pequeños y carentes de regulación.
- ▶ Horarios irregulares e impredecibles que interfieren en las responsabilidades domésticas de las mujeres.
- ▶ La diferencia de género en los salarios, la formación y la promoción
- ▶ El abuso de las diferencias de género en relación con el poder, por ejemplo, el acoso sexual.

La dimensión de género en las cláusulas de los códigos

Existen muchos códigos empresariales distintos, así como códigos tipo desarrollados por las ONG, los sindicatos y las iniciativas multi-stakeholder (o de grupos de interés múltiple). Entre los mejores se encuentran los códigos de la CIOSL, de la CRL y de iniciativas tales como la Ethical Trading Initiative, la Worker Rights Consortium y la Fair Wear Foundation². Aunque se diferencian en los detalles, los derechos fundamentales plasmados en las cláusulas de estos códigos son los mismos y están basados en los convenios de la OIT.

¿Pero son suficientes las normas esbozadas en los códigos tipo? Consideremos cada cláusula del código de la ETI en relación con los aspectos específicos de género que han de ser tratados³. Permanece abierta al debate la cuestión de si se debería incorporar en los propios códigos básicos una dimensión de género o si habría que proporcionar orientación adicional sobre cómo interpretar y poner en práctica cada cláusula atendiendo al género. En cualquier caso debería existir un espacio para detallar y definir los derechos y las necesidades de las trabajadoras de manera explícita. Si esto no sucede, las cuestiones de las mujeres tienden a ser ocultadas y se tratan según van surgiendo o bien se ignoran por completo.

1. El empleo se elegirá libremente

Se interpreta que esta cláusula hace referencia a la mano de obra esclava o reclusa. Sin embargo, un ejemplo más extendido de mano de obra forzada en el sector de la confección es el de las horas extras obligatorias que plantea a las mujeres ciertas cargas específicas debido a sus responsabilidades domésticas, sobre todo en el caso de mujeres con hijos. Si se incluyen en esta cláusula las horas extras obligatorias, se incrementaría la probabilidad de tratar el tema.

2. Se respetará la libertad de asociación y el derecho a negociación colectiva

Aunque estos son derechos fundamentales de todos los trabajadores, en el sector de la confección menos del 5% está sindicado y, cuan-



do los sindicatos están presentes, a menudo no consiguen responder a las necesidades de las trabajadoras. Muchas mujeres trabajan en zonas de libre comercio, zonas económicas especiales o zonas francas industriales (FTZ, SEZ, EPZ, siglas en inglés), en las que el sindicalismo está o bien prohibido o bien reprimido, o trabajan en pequeños talleres o en sus casas, fuera del alcance de las organizaciones sindicales tradicionales. Sin embargo, las trabajadoras han encontrado otras formas de organizarse, que muchas veces llevan al reconocimiento sindical. Por lo tanto, es importante recordar que esta cláusula es aplicable más allá de una definición limitada de sindicato, independientemente de la forma de organización escogida por las trabajadoras.

3. Las condiciones de trabajo serán seguras e higiénicas

Las mujeres se enfrentan con cuestiones particulares en términos de salud y seguridad que deben ser tratadas de manera específica. Los códigos deben garantizar que los empresarios proporcionan condiciones de trabajo seguras para las mujeres en relación con la menstruación y el embarazo. Durante el embarazo, las trabajadoras deberían estar especialmente protegidas contra las sustancias tóxicas y habría que encargarles tareas más ligeras sin que perdiesen parte de su salario y sin que fuesen degradadas. Las que trabajan en sus hogares o en pequeños talleres tendrían que recibir información sobre riesgos para la salud, no sólo ellas sino también sus familias.

4. No se empleará mano de obra infantil

Se suele mencionar a los niños de manera neutral desde el punto de vista del género, pero las niñas se enfrentan a una situación distinta a la de los niños, que reflejan las diferencias de género de la mano de obra adulta. La sensibilidad ante el género garantizará que las cláusulas sobre mano de obra infantil se pongan en práctica con más éxito:

- ▶ Se debería tener en cuenta que es más probable que las niñas tengan responsabilidades domésticas además de sus horas de trabajo que los niños.
- ▶ Resulta también importante tener en cuenta el papel que desempeña el género en las posibilidades de desarrollo que se abren para un niño y para una niña. Por ejemplo, el acceso a la educación será distinto en muchos contextos para las niñas y para los niños. Si ellas pierden sus trabajos en el sector de la confección, pueden tener más posibilidades de ser empujadas a la prostitución, por ejemplo, que los niños trabajadores.
- ▶ La sensibilidad ante las diferencias de género servirá para hacer frente a algunas situaciones específicas, por ejemplo al hecho de que las niñas, consideradas más vulnerables si se dejan en casa solas, acompañen a sus madres al trabajo.

5. Se pagará un salario digno

Por definición un salario digno es aquel que permite ganar lo suficiente para mantenerse y mantener a la familia. Sin embargo, a pesar de trabajar largas jornadas de horas extraordinarias, las trabajadoras del sector de la confección a menudo no pueden ni alimentarse adecuadamente, con el resultado de que existen pruebas de una desnutrición generalizada. Este es el caso tanto para las trabajadoras de fábricas como para las que trabajan en su hogar y además estas últimas reciben generalmente un salario inferior al mínimo legal. Dado que el porcentaje de mujeres trabajadoras que mantiene a sus familias es superior al de hombres, es mucho más importante actuar sobre el pago de salarios dignos. Este es uno de los aspectos en los que se quedan cortos los códigos empresaria-

les, pues simplemente exigen que se pague a los trabajadores el salario mínimo legal, que es prácticamente insuficiente en todas partes para cubrir las necesidades de un trabajador y su familia. En cuanto a las empresas que son miembros de iniciativas multi-stakeholder y que por lo tanto se han comprometido con los salarios dignos, en la práctica la mayoría sigue aplicando el salario mínimo legal del país proveedor.⁴

6. Las horas de trabajo no serán excesivas

Las trabajadoras suelen citar las horas de trabajo como un tema que les preocupa especialmente y esto sucede sobre todo a las mujeres con personas a su cargo. Cuando las jornadas de trabajo son muy largas, las mujeres pueden no ver a sus hijos durante semanas enteras. Puede ocurrir que las hermanas mayores reciban la tarea de cuidar a los más pequeños, lo que normalmente conlleva que dejen de asistir a la escuela. Las mujeres con frecuencia se refieren a las largas jornadas de trabajo como una amenaza para su seguridad personal, ya que muchas sienten que corren un riesgo al volver solas a casa avanzada la noche desde una fábrica o un lugar de trabajo⁵; además se sabe que llegar tarde a casa ha generado violencia doméstica. Estos elevados costes sociales no deberían separarse de las cuestiones relativas al lugar de trabajo. Aunque los códigos tipo especifican un número máximo de horas tanto para la semana básica (48 horas) como para las horas extras (un máximo de doce horas semanales), este tipo de disposiciones se incumplen con demasiada frecuencia.

7. No habrá discriminación

En general los códigos establecen que no se puede discriminar en la contratación, la compensación, el acceso a la formación, la promoción, el cese o la jubilación por razones de raza, casta, nacionalidad, religión, edad, discapacidad, género, estado civil, orientación sexual, pertenencia a sindicatos o afiliación política. No está incluida la discriminación por VIH y los derechos reproductivos, ni la discriminación sufrida por los hombres y mujeres que se ocupan de los hijos.

La discriminación por causa de género se encuentra profundamente arraigada en las relaciones laborales y como las mujeres están además presentes en todos los otros grupos discriminados, pueden enfrentarse a la discriminación por contar con una identidad múltiple. Es importante adoptar un enfoque realista para hacer frente a esta situación, lo que puede implicar una aproximación paso a paso, especificando qué formas de discriminación, tales como las diferencias de género en cuanto al salario y a la promoción, deben tratarse. Es necesario actuar con cuidado si no queremos que las medidas para terminar con la discriminación tengan como resultado que las mujeres acaben perdiendo. En India, un movimiento para obligar a las fábricas a contratar a una cantidad elevada de trabajadoras para proporcionar guarderías fracasó porque en algunos casos tuvo como resultado que no se contratase a mujeres. Este hecho ejemplifica la razón por la cual es preciso, para garantizar el éxito de la puesta en práctica de las normativas antidiscriminación, que todos los actores, incluyendo al gobierno y a la sociedad civil, desempeñen su papel y mantengan la presión a lo largo del tiempo.

8. Se proporcionará un trabajo regular

Podría decirse que el derecho al status de trabajador reconocido por la ley constituye la cláusula más importante de cualquier código para las trabajadoras. Independientemente de que sean temporales en una fábrica o que trabajen en sus domicilios, las mujeres reconocen que a menos que cuenten con un contrato de trabajo, no pueden hacer uso de los códigos de conducta o de cualquier otra forma de regulación como modo de acceder a sus derechos. Por lo tanto, es necesario prestar más atención a la puesta en práctica de esta cláusula. Durante un proceso consultivo de la ETI a ONG del Sur en el año 2003⁶, los participantes sugirieron que debería ser obligatorio desde el punto de vista legal que los empresarios mantuviesen contratos con todos sus trabajadores a lo largo de la cadena de suministro.

9. No se permitirá un trato inhumano o severo

Como las mujeres permanecen concentradas en el eslabón más bajo de las jerarquías cuentan con más probabilidades de padecer el comportamiento abusivo de jefes y supervisores, incluyendo el acoso sexual, al que puede hacer referencia esta cláusula. Los códigos proporcionan directrices sobre las medidas necesarias para crear ambientes de trabajo seguros para las trabajadoras, con el objetivo de eliminar el abuso sexual y de otros tipos. Dichas medidas podrían incluir:

- Incrementar el número de mujeres que desempeñan puestos de gestión y supervisión.
- Proporcionar formación a las trabajadoras, para que puedan acceder a la promoción.
- Tomar en serio el acoso sexual, actuando de manera rápida y eficaz cuando se produce.
- Adoptar y poner en marcha una política empresarial efectiva sobre el acoso sexual, que incluya la formación en todos los niveles de la empresa.
- Identificar a las mujeres en puestos superiores y a abogados a los que las trabajadoras que sufran acoso sexual se puedan dirigir de manera confidencial.

¿Los códigos necesitan cláusulas adicionales?

Aunque es posible que muchos de los asuntos que afectan a las mujeres estén incluidos de manera implícita en las disposiciones existentes en los códigos, están más ocultos de lo que estarían si se identificasen claramente como puntos independientes que se deben tratar. Por ejemplo:

El derecho a la paternidad y maternidad

Una cláusula independiente que estipulase el derecho a la paternidad y maternidad podría subrayar los asuntos relativos a los derechos reproductivos y al cuidado de los hijos. La violación de los derechos reproductivos de las mujeres constituye un hecho corriente en el sector de la confección. Entre estas violaciones se incluyen el despido por embarazo, las pruebas de embarazo obligatorias y la negación de bajas por maternidad remuneradas. Del mismo modo, las largas jornadas de trabajo y la falta de servicios para el cuidado de los hijos implican que se les niega a las mujeres la oportunidad de cuidar de sus hijos de manera adecuada. Estas cuestiones se encuentran entre las más importantes para las mujeres y por lo tanto han de ser tratadas en su propio derecho.

El derecho a la seguridad de las personas

Este derecho podría cubrir no sólo la cuestión de los abusos físicos y sexuales, sino también la falta de acceso a un medio de transporte seguro para las mujeres que realizan horas extras. Es necesario tomar medidas para garantizar que las mujeres que trabajan horas extras vuelven a casa con seguridad. Podría estipularse que las horas extras terminen a tiempo de que las trabajadoras accedan a un transporte seguro y disponible a una tarifa asequible.

Principios de la aplicación del código

La sensibilidad de género es imprescindible en todos los aspectos de la puesta en práctica del código y esto incluye la supervisión y auditoría, procedimientos de reclamación y programas de compensación.

Los sistemas de supervisión interna y auditoría, ya sea por parte de empresas o de organizaciones sin ánimo de lucro, se emplean cada vez más para evaluar el progreso de la puesta en práctica del código. En la mayoría de los casos, los procedimientos adoptados no consiguen detectar los asuntos específicos de género. Si se adoptan las siguientes medidas, podría mejorar la identificación de los problemas que afectan a las trabajadoras:

- ▷ Los auditores, compradores y los jefes de la fábrica tendrían que recibir formación sobre la conciencia de género y pautas específicas sobre el modo de interpretar cláusulas tales como la relativa a la discriminación.
- ▷ Deberían incluirse auditoras en todos los equipos de auditoría y tendrían que ser ellas las que hablasen con las trabajadoras.
- ▷ Tendrían que emplearse metodologías participativas, especialmente grupos de discusión formados sólo por mujeres para ayudar a destapar las violaciones prioritarias para las trabajadoras.
- ▷ Habría que realizar entrevistas fuera de las instalaciones para reducir el riesgo de represalias y para proporcionar un lugar seguro en el que las trabajadoras no temiesen hablar de asuntos sensibles.
- ▷ Las empresas auditoras tendrían que contactar con los sindicatos locales y las organizaciones de mujeres antes de realizar la auditoría para debatir sobre cuestiones endémicas tales como la discriminación.
- ▷ Deberían existir mecanismos de reclamación a los que los trabajadores pudiesen recurrir para manifestar sus quejas en cualquier momento -no sólo cuando los auditores están presentes- que permitiesen la participación del trabajador en los sistemas de supervisión y verificación.
- ▷ Pueden contratarse grupos de supervisión o monitoreo independientes y organizaciones de la sociedad civil que cuenten con un enfoque de género para que diseñen y / o participen en las auditorías y en el seguimiento de los planes de compensación.
- ▷ Asimismo, se puede consultar con los sindicatos, con profesionales legales y organizaciones de

mujeres locales para analizar si se está despidiendo a mujeres por estar embarazadas, si se les paga la prestación por maternidad y otras prestaciones sociales a las que tienen derecho, etc.

- ▷ La segregación por géneros de la información que genera una auditoría se puede utilizar para detectar la discriminación por causa de género, por ejemplo observando el porcentaje de mujeres y hombres que ocupan puestos de supervisión, si se forma a las mujeres para ser supervisoras, el status del empleo de las mujeres en comparación con el de los hombres, si la mayoría de los que trabajan con contratos temporales son mujeres, si existe una segregación ocupacional, si las mujeres ganan menos que los hombres por el mismo trabajo.

Además, los trabajadores deberían recibir información y formación sobre los códigos, los procedimientos de ejecución y los asuntos relacionados; las trabajadoras tendrían que implicarse en las acciones de compensación que sigan a los procesos de supervisión y auditoría, sobre todo en las relativas a asuntos muy sensibles; debería proporcionarse formación específica para capacitar a más supervisoras y administradoras que estuviesen en posición de supervisar de manera regular el cumplimiento de los códigos.

Las prácticas de compra de las empresas (por ejemplo en relación con los precios pagados a los proveedores o con los plazos permitidos para la entrega) están en general reñidas con los requisitos establecidos por los propios códigos de las empresas. Por ejemplo, el hecho de que los precios que se pagan a las fábricas hayan caído continuamente en los últimos ocho o diez años, influye en que los proveedores recurran a la subcontratación para mantener los costes bajos, lo que afecta directamente a los salarios percibidos por los trabajadores: los sueldos de los empleados en las empresas subcontratadas son sistemáticamente inferiores que los del primer nivel de proveedores. Del mismo modo, la insistencia de los minoristas en la entrega "just in time" influye en la demanda de los proveedores de una mano de obra "flexible" y en las excesivas horas extras, lo que va en contra de los esfuerzos de las empresas compradoras por mantener la

cantidad de horas trabajadas en un nivel razonable. Por tanto, las prácticas de compra han de ser examinadas mediante un enfoque de género. Si se fracasa en esto, será difícil que las empresas cumplan los compromisos adquiridos en sus códigos de conducta.

Un código redactado por trabajadoras para trabajadoras

La mayoría de los códigos se han redactado sin negociar con los trabajadores y mucho menos con las trabajadoras que están al final de las cadenas de suministro. Se han desarrollado desde arriba por las propias empresas, por instituciones de empresarios, por agentes de compra o por iniciativas multi-stakeholder.

Sin embargo, existen algunos casos de códigos redactados por los propios trabajadores, sobre todo el Código de Ética de Nicaragua, elaborado por el movimiento de mujeres Maria Elena Cuadra (MEC), una organización de mujeres que abarca a miles de trabajadoras de la maquila de la confección. Mediante la consulta directa a las trabajadoras, el MEC desarrolló un código que, a pesar de basarse en la legislación existente y por tanto no ser tan diferente de otros códigos de conducta tipo, refleja las prioridades de las trabajadoras del sector de la confección exportador de Nicaragua. El Código de Ética se convirtió en decreto ministerial en febrero de 1998 y posteriormente lo firmaron todos los empresarios de la zona de libre comercio de Managua.⁷

Dicho código, como otros desarrollados por los sindicatos, las organizaciones de trabajadores y las ONG, incluye las normas fundamentales de la OIT (libertad de asociación, abolición de la mano de obra infantil, la eliminación de la discriminación y del trabajo forzoso). Incluye además los derechos reproductivos (artículos 1 y 2) y la salud y seguridad en el trabajo (artículo 4), que con frecuencia se violan en las zonas de libre comercio de Nicaragua, los abusos físicos y mentales (artículo 3), las prestaciones sociales (artículo 5), el pago de salarios y prestaciones (artículos 5 y 6) y las jornadas de trabajo. Lo que llama especialmente la atención del código es la manera en la que se subrayan las necesidades reproductivas, por ejemplo en la frecuente referencia a las necesidades de las embarazadas, y la importancia concedida al trato de los trabajadores con respeto.

Los resultados principales del código han sido capacitar a las trabajadoras, mediante la formación y la concienciación, y fortalecer la credibilidad de la organización en las zonas de libre comercio así como a nivel nacional.

El código se considera una herramienta para que los trabajadores reclamen sus derechos. Muchos de los 30 000 miembros y 8 000 promotores de los derechos laborales del MEC⁸ llevan en el trabajo continuamente encima copias tamaño agenda del código para enfrentarse a sus posibles violaciones. Poseen la confianza necesaria para hacer esto por ser conscientes de sus derechos, sabiendo que pueden acceder al apoyo del equipo legal del MEC y que son miembros de una organización que cuenta con reconocimiento nacional en cuanto a la defensa de los trabajadores de la confección.

Un indicador importante del nivel de confianza y empoderamiento de las trabajadoras se puede observar en el número creciente de violaciones de los derechos laborales denunciadas. El equipo legal del MEC trató un total de 2 353 casos en 2002 y en la actualidad

unos 40 000 trabajadores cuentan con manuales sobre la legislación laboral nacional y el Código de Ética de Nicaragua⁹. Un representante legal de Chih Hsing Corporation, una de las fábricas más importantes de la zona de libre comercio de Las Mercedes, declara: “Esto ha supuesto un gran impacto para los trabajadores. Dondequiera que se enfrenten a la necesidad de reclamar sus derechos, siempre se sacan los manuales de los bolsillos y leen en voz alta el artículo que defiende sus actos. Siempre llevan el manual encima y lo utilizan como guía”.¹⁰

Las habilidades de negociación, el conocimiento de la legislación local y el espacio político creado por el MEC permiten que los trabajadores resuelvan sus asuntos directamente con los empresarios, lo que resulta mucho más rápido y eficaz que esperar meses para que los casos lleguen a los tribunales. El director de recursos humanos de la empresa Mil Colores, situada en una zona franca industrial, está de acuerdo en que “la fuerza principal del MEC es su red de promotores perfectamente formados, quienes han demostrado que saben negociar empleando argumentos legales y sugieren formas de resolver los problemas mediante el diálogo”.¹¹

El departamento de relaciones públicas de la Corporación de Zonas Francas ha reconocido que ahora las empresas aceptan de mejor grado que los promotores del MEC operen en sus fábricas porque los directivos ven que estos mediadores tratan de resolver los problemas internamente cuando es posible. Al igual que sucede con todos los códigos de conducta, la puesta en práctica no es fácil. Sin embargo, la aproximación del MEC al desarrollo del código demuestra lo que se puede conseguir con las trabajadoras como punto de partida y subraya la importancia de la posesión del código por parte de los trabajadores en términos de empoderamiento y puesta en práctica. Está claro que esto no elimina las responsabilidades de las marcas ni de las empresas compradoras y también el papel de las iniciativas multi-stakeholder y de quienes hacen campaña para presionar a las marcas sigue siendo importante. No obstante, el MEC demuestra que más allá del contenido de los códigos, lo

que cuenta es organizar a las trabajadoras y proporcionarles formación sobre sus derechos.

- ¹ En especial los convenios fundamentales de la OIT.
- ² Iniciativas multi-stakeholder están redactando un código de conducta común que se puede visitar en www.jo-in.org.
- ³ Ambos autores trabajaban para ONG (WWW y CAWN) que son miembros de la Ethical Trading Initiative.
- ⁴ Con excepción de la Fair Wear Foundation, que, en ausencia de acuerdos de negociación colectiva, reclama incrementos salariales fijados tras consultar con las autoridades locales, los sindicatos, las asociaciones empresariales y las ONG competentes y relevantes.
- ⁵ Kidder y Raworth (Gender and Development, 2004) argumentan que el hecho de que las mujeres tengan que pagar para conseguir un transporte seguro a casa tras haber trabajado horas extraordinarias es un coste oculto, como lo es el tener que reorganizar el cuidado de los hijos.
- ⁶ El informe de la Conferencia Bienal de la ETI de 2003 “Key Challenges in Ethical Trade” está disponible en <http://www.ethicaltrade.org/Z/lib/2003/12/eticonf/index.shtml>.
- ⁷ Se puede acceder al código en <http://www.mec.org.ni>.
- ⁸ Los promotores de los derechos laborales son trabajadores formados que aconsejan a sus colegas acerca de sus derechos y los apoyan cuando denuncian violaciones del empresario o de la corporación de la Zona Franca. Si es necesario, los remiten al equipo de abogados del MEC. Todos han recibido formación sobre técnicas de negociación y de resolución de conflictos y la mayoría son bastante abiertos acerca de su pertenencia al MEC en las fábricas (con algunas excepciones donde esto no es seguro). Los organizadores traen nuevos trabajadores al MEC para que reciban formación sobre los derechos laborales y algunos se han formado en metodología de investigación y han participado en las numerosas consultas a los trabajadores que el MEC ha realizado. Algunos han representado al MEC en el extranjero. El MEC cuenta con uno o dos promotores masculinos y permite que los compañeros asistan a las jornadas de formación. Sin embargo, sigue siendo en gran medida una organización de mujeres.
- ⁹ De la correspondencia por correo electrónico con la Central America Women’s Network, 1 de junio de 2005.
- ¹⁰ De un informe de los fundadores de la Central America Women’s Network, 2003.
- ¹¹ De un proyecto de evaluación externa e independiente llevado a cabo por la Central America Women’s Network en 2003.

Investigar la realidad de las mujeres en el lugar de trabajo

Lynda Yanz, de la Red de Solidaridad de la Maquila, habla con Maritza Paredes, coordinadora del Equipo de Monitoreo Independiente de Honduras (EMIH)

P: ¿De qué modo la aplicación de los códigos puede empoderar a las mujeres?

R: Los códigos pueden o deberían ser un instrumento para que las trabajadoras respondan inmediatamente ante un problema en la fábrica. Deberían establecer procesos democráticos y estructurados para plantear problemas. Por supuesto, se conseguirá más fácilmente si las trabajadoras están organizadas.

P: ¿Los códigos sirven los intereses de las mujeres?

R: Sí, en la medida en que incluyen elementos como la discriminación (por razón de sexo, edad, etc.) y también cuando establecen una conexión clara con la legislación nacional, ya que muchos de nuestros países poseen legislación relacionada de manera particular con las mujeres. En Honduras, existe por ejemplo una “Ley de igualdad de oportunidades”. Cuando nuestro equipo lleva a cabo la supervisión, siempre incluimos un cotejo con esta ley, que en ese momento introduce cuestiones sobre educación, maternidad y cuidado de los hijos y que es mucho más específica que cualquier código. Para nosotras, el vínculo con las leyes nacionales y los convenios internacionales es de vital importancia, incluso en el tema de los salarios. Nuestra constitución establece el derecho a “un salario digno”, lo que va mucho más allá que la mayoría de códigos. Por desgracia, la puesta en práctica a menudo se queda corta.

P: ¿Cómo afecta el organizarse a la puesta en práctica de códigos?

R: Los trabajadores que están organizados, en sindicatos, grupos de mujeres o en grupos comunitarios, pueden usar los códigos de manera mucho más efectiva. Evidentemente, cuando los trabajadores están organizados cambia la forma en que los equipos de supervisión se relacionan con la mano de obra, ya que se favorece una relación mucho más estructurada y representativa. De hecho, los que están organizados pueden o deberían ser capaces de aprovechar mejor los códigos y los procesos de supervisión. Para los supervisores cambia nuestro modo de pensar sobre la mano de obra porque significa que necesitamos establecer vehículos para relacionarnos formalmente con las organizaciones implicadas.

P: ¿Cómo te implicaste en el mundo de los códigos y la supervisión?

R: Aquí en Honduras, sobre 1993 o 1994 se produjeron muchos conflictos en las maquilas. Pasaron al ámbito internacional con la exposición de Kathie Lee Gifford en la televisión nacional por el estadounidense Comité Nacional de Trabajo (National Labor Committee). Es en ese momento cuando empezamos a hablar de códigos de conducta. Al mismo tiempo, empezamos a conocer experiencias de otras partes del mundo, pero es cierto que no estábamos seguros de a dónde llevaba todo eso. Se debatió mucho

acerca de los códigos, con opiniones positivas pero también muy negativas. Yo trabajaba con el Comité para la Defensa de los Derechos Humanos (CODEH) y siempre nos habíamos visto como supervisores de lo que sucede en las maquilas, pero supervisores desde el exterior. Fue entonces cuando oímos hablar de la experiencia del GMIES (Grupo de Monitoreo de El Salvador, un grupo de supervisión y verificación establecido por organizaciones de la sociedad civil en 1996), que habían empezado a supervisar pero desde el interior, para una marca, pero manteniendo su independencia mediante informes públicos.

Comenzamos a implicarnos en los debates de Honduras, los regionales y los internacionales, en los que la gente buscaba una nueva forma de conseguir más respeto para los derechos laborales de los trabajadores. Parecía que se conseguía avanzar mediante este tipo de compromiso, o que por lo menos había resoluciones sobre algunos asuntos. Las posibilidades nos parecían importantes, un modo de encontrar nuevas formas de lograr progresos cuando durante tanto tiempo parecía que no íbamos a ningún sitio. Nunca vimos ni los códigos ni el monitoreo como “La Solución” sino más bien como algo que podría complementar otras formas de lucha, una herramienta.

P: ¿Y el EMIH?

R: El EMIH surgió en 1997 como una coalición de cuatro organizaciones de diferentes sectores: mujeres, iglesia y derechos humanos y laborales, que se unieron para ocuparse de un conflicto específico. Tras esa experiencia, que obtuvo resultados positivos y negativos, dos de las organizaciones siguieron trabajando juntas, para reflexionar sobre esta primera experiencia, para entender mejor lo que estaba pasando con los otros grupos y para empezar a prepararse para ser supervisores. Fue entonces cuando Gap entró en escena. Llevó más de un año de debates el que se firmara ese primer memorando de entendimiento en 2001.² Entre 1997 y 2001 el EMIH estuvo en una especie de hibernación, mientras intentábamos encon-



trar el enfoque adecuado para el monitoreo independiente en Honduras. Ahora en el 2005 tenemos un equipo fuerte de cinco mujeres increíbles.

EMIH considera los códigos de conducta y el monitoreo como un instrumento - que puede ser utilizado para garantizar el cumplimiento de la legislación nacional e internacional y los códigos mismos. Además de monitoreo por terceros, EMIH realiza investigaciones, sigue lo que pasa en el sector de maquilas, da formación sobre derechos laborales y códigos y se implica en lobbying y presión.

Mantenemos un vínculo fuerte con una coalición de grupos de mujeres llamada “Foro Mujer por la Vida”. Trabajamos en una serie de asuntos relacionados con la economía, la violencia y la cultura. Recientemente también hemos comenzado a investigar asuntos relacionados con el trabajo doméstico y el sector agrícola.

Todavía existe una cantidad tremenda de trabajo por hacer para garantizar los derechos laborales para las trabajadoras. El EMIH es una pieza del mosaico que trata de contribuir con el cambio.

² En 2001 comenzaron las negociaciones con la multinacional estadounidense Gap sobre el monitoreo de algunas de sus fábricas proveedoras de Honduras. Gap ya trabajaba con grupos de monitoreo independientes en El Salvador (GMIES) y Guatemala (COVERCO).



Lynda Yanz

Coordinadora de la Red de Solidaridad de la Maquila

Dejé la escuela cuando tenía 19 años y comencé mi vida laboral como secretaria en una pequeña empresa constructora. Pensaba ingenuamente que podría remplazar al jefe bastante incompetente que tenía cuando éste se fuera, pero me llevé una desagradable sorpresa cuando fue sustituido por un director bienintencionado pero todavía más incompetente. En el fragor de aquella batalla, vi una noticia en el periódico acerca de una conferencia sobre las mujeres y el trabajo. Ni siquiera sabía que era el Año Internacional de la Mujer, 1974.

Aquella conferencia cambió mi vida. Fue la primera vez que vi a mujeres expresando su opinión, que conocí a mujeres que habían ido a la universidad, que estaban en la política activa, que habían hecho de todo. Hasta entonces ni siquiera había oído hablar de “movimiento de liberación de la mujer”, del “feminismo” o de “la izquierda”. Al final de la conferencia, cuando los organizadores pidieron voluntarios, firmé en todos los comités de la lista.

Desde el principio estuve implicada sobre todo en cuestiones laborales, apoyando los esfuerzos de las mujeres para organizarse y reclamar la igualdad salarial y en general apoyando a

“Hemos de encontrar formas de ser más efectivos, más reflexivos, más colaboradores (...)”

las campañas a favor de los derechos de las mujeres de los años setenta, que ahora parecen tan lejanos. Asimismo, entré en contacto con las luchas de liberación de Centroamérica, en primer lugar a través de una mujer que se ha convertido en una querida amiga y un ejemplo a seguir durante muchos años. Conocí a Margaret Randall mientras organizaba la etapa en Winnipeg de su gira nacional con el libro *Women in the Cuban Revolution* (Mujeres en la Revolución Cubana) publicado por *Women's Press*, un colectivo editorial feminista asombroso que tenía su sede en Toronto. Muchos años después edité su colección de testimonios de jóvenes mujeres que fueron líderes de la revolución nicaragüense, *Sandino's Daughters* (Las hijas de Sandino).

Durante los últimos 11 años, he sido la coordinadora de la Red de Solidaridad de la Maquila (RSM), que trata de aprovechar “espacios”, es decir, de comprometerse con empresas –cuando el compromiso es estratégico–; hacer campaña cuando esta parece lo más útil, pero siempre tratando de apoyar los esfuerzos de los colaboradores del Sur para incrementar el espacio para el empoderamiento de los trabajadores y por la mejora de los salarios y las condiciones de trabajo.

Mi primer compromiso con las luchas de los trabajadores de las maquilas tuvo lugar como parte de un pequeñísimo colectivo de mujeres trinacional con sede en México llamado De Mujer a Mujer (MAM). Entorno a 1992, MAM, junto con otros dos grupos de mujeres mexicanas, fue clave para establecer una red de grupos defensores de los derechos laborales de las mujeres sobre todo a lo largo de la frontera entre México y Estados Unidos para construir una visión feminista más poderosa del trabajo en el sector de la maquila y para proporcionar apoyo y formación a las mujeres trabajadoras de la maquila. La idea de RSM surgió de ese trabajo. Era 1994, se estaba negociando el tratado de libre comercio entre México,

Estados Unidos y Canadá y, aunque el movimiento canadiense contra el libre comercio estaba unido en su oposición al NAFTA (Tratado de Libre Comercio de América del Norte, NAFTA por sus siglas en inglés) basándose en la experiencia negativa de Canadá con el acuerdo entre este país y Estados Unidos, algunos de nosotros éramos conscientes de que la postura anti-NAFTA incluía algunos elementos de perspectiva proteccionista, es decir “los trabajadores mexicanos de la maquila nos roban el trabajo”.

La RSM se creó para garantizar que las voces, la visión y las luchas de los trabajadores mexicanos de la maquila estuvieran presentes en el debate del NAFTA. Fue la amalgama y la visión conjunta de dos organizaciones y de dos pueblos. MAM, a través de mí, y SolidarityWorks, una organización de activistas sindicales, a través de Bob Jeffcott. El mandato de la RSM en ese momento era sencillamente solidaridad al viejo estilo: apoyar la lucha de los trabajadores mexicanos de la maquila y educar a los trabajadores canadienses, a los sindicatos y a los grupos de la sociedad civil acerca de la importancia de trabajar en solidaridad con los trabajadores y movimientos mexicanos.

Con el final de las “guerras civiles” centroamericanas, la inversión en las maquilas empezaba a llegar a Centroamérica. Dadas las conexiones históricas de Bob y las mías con las luchas de liberación en esa región, extender los vínculos de nuestra red más allá de México a Centroamérica encajaba de manera natural. Muy pronto entramos en contacto, por ejemplo, con Sandra Ramos quien en 1994 dejó el movimiento sindical porque no podía o no estaba dispuesta a tratar con las mujeres trabajadoras del creciente sector de la maquila. Fundó un movimiento de mujeres trabajadoras formado por mujeres con trabajo y desempleadas que se ha convertido en uno de los más fuertes de la región. Además comenzamos a rela-



Maria Luisa Regalado

Coordinadora de CODEMUH

Siempre quise involucrarme en mi comunidad en la provincia de Ocotepeque en Honduras. Pero mi padre era violento y además me prohibió participar en la iglesia local. A los siete años, me ocupaba del trabajo doméstico en lugar de asistir a la escuela pero me escabullía para participar en las actividades de la iglesia. A los dieciocho años, tras la muerte de mis padres, tuve que mantener a mis hermanos pequeños que quedaron a mi cargo. Me ocupaba del trabajo doméstico (cuidar de mis hermanos pequeños pero también cocinar y lavar para mi hermano mayor) y seguí en la iglesia que me proporcionaba la oportunidad de recibir cursos de alfabetización mediante la radio. Continué con los estudios y al final terminé la escuela primaria y parte de la secundaria.

En 1981 empecé a trabajar con las mujeres rurales y fui una de las primeras activistas de Honduras en ocuparme de cuestiones de género. Como respuesta a la urbanización y al desarrollo de las maquilas en Honduras fundé en 1989 la Asociación Colectiva de Mujeres Hondureñas (CODEMUH) junto con otras dos activistas. CODEMUH se centra en la organización, la educación holística y la promoción de los derechos de las mujeres entre las trabajadoras de la maquila, del sector informal y entre las amas de casa.

“(...) hoy esas mismas mujeres junto con muchas más, que una vez estuvieron confinadas por su trabajo y por la vida doméstica, son activistas”

En la actualidad, la organización trabaja en campañas de presión al gobierno en temas como la salud ocupacional, la discriminación por razón de edad, la violencia doméstica y los derechos de las mujeres. CODEMUH proporciona asistencia jurídica, asesoramiento y terapia de grupo para víctimas de violencia.

Podría describir a CODEMUH como una organización feminista socialmente comprometida, que responde a la realidad económica neoliberal y su impacto sobre las mujeres, así como a los problemas específicos del patriarcado. Durante los primeros cuatro años de trabajo con las mujeres de las maquilas fue muy difícil conseguir siquiera que 3 o 4 trabajadoras se reunieran para hablar abiertamente del abuso que sufrían en el trabajo, debido a su miedo a ser despedidas. Por entonces, era práctica común de las empresas despedir inmediatamente a las mujeres embarazadas y abusar de las trabajadoras física y verbalmente. CODEMUH trabajó de manera clandestina contactando con madres y vecinas preocupadas por lo que sus hijas, hermanas y amigas tenían que pasar en la maquila.

Recuerdo el momento clave en CODEMUH en 1993: por primera vez habíamos logrado reunir a 50 trabajadoras en un taller cuyo resultado fue la formulación de una estrategia educativa. Al principio tenía que pedir permiso a sus maridos pero hoy esas mismas mujeres junto con muchas más, que una vez estuvieron confinadas por su trabajo y por la vida doméstica, son activistas, elaboran estrategias, lanzan campañas, conceden entrevistas a la prensa y se forman para conseguir mejores puestos de trabajo. Aunque quedan muchas batallas por librar, las victorias son evidentes.

Perfil de Lynda Yanz viene de la página 97

cionarnos con otros grupos y líderes que empezaban a enfrentarse a los problemas y a las oportunidades generados por la llegada de las maquilas y las marcas a Centroamérica, especialmente con los grupos de seguimiento independientes de El Salvador, Honduras, Guatemala y Nicaragua pero también grupos y sindicatos de mujeres.

Nuestra implicación en la campaña de Gap en 1995 relativa a las violaciones de los derechos de los trabajadores en la fábrica Mandarin International, un proveedor de Gap en El Salvador, abrió nuevas posibilidades para utilizar los códigos de conducta con el fin de presionar a las marcas a “aceptar la responsabilidad” sobre los trabajadores de su cadena de suministro. Entender esto cambió nuestro modo de trabajar, fijó nuevas direcciones y nos conectó con todo un nuevo movimiento, que incluye a la CRL. Esta fue también la época en la que extendimos nuestros vínculos a Asia, mediante un intercambio latino-asiático que tenía como objetivo crear lazos entre mujeres activistas que trabajaban en el tema de la maquila en Asia y en Latinoamérica. En el año 2002 comenzamos a crear nuestros primeros vínculos con África, mediante una campaña de apoyo al sindicato de trabajadores de la confección de Lesotho. Mediante la campaña de Lesotho también desarrollamos por primera vez una relación directa y más productiva con una de las marcas (Gap, en este caso) en marcado contraste con la conexión antagónica que tuvimos con el minorista canadiense que subcontractaba en Lesotho, quien se negó al diálogo y acabó por “largarse” de la fábrica en cuestión.

No usamos mucho el término “género” en la RSM. Trabajadores de la confección = mujeres, así de simple. Desde el primer día, con la “fusión” de MAM y SolidarityWorkers para crear la RSM siempre hemos intentado garantizar que las mujeres, las trabajadoras y los asuntos de mujeres sean el centro de lo que



Bettina Musiolek

Activista alemana de la CRL, coordinadora de las actividades de la CRL para Europa del Este

Todo empezó con mis estudios. Estudié económicas, incluyendo la forma en que la economía y la sociedad se interrelacionan, una perspectiva considerada obsoleta por los economistas actuales. Posteriormente pasé unos años en África, una segunda oportunidad para "estudiar". Esta vez pude ver por mí misma el impacto que políticas tales como los paquetes de ajuste estructural impuestos por las instituciones financieras internacionales causaban en las mujeres.

Una vez de vuelta en la Alemania unificada, busqué a personas con el mismo interés en Alemania Occidental que me parecía muy hostil. Las encontré en una organización de mujeres que estaba preparando la Conferencia Mundial de la ONU sobre las Mujeres de 1995 en Beijing. Uno de sus puntos de interés eran las mujeres trabajadoras de la confección, lo cual fue ideal para mí, ya que conjugaba las dimensiones económicas, sociales, políticas, internacionales, de desarrollo y medio ambiente. Tratamos el asunto de una forma muy práctica: no sólo redactamos bonitos documentos para Beijing, sino también realizamos sondeos sobre el comportamiento de los consumidores, pasamos cuestionarios al personal de las tiendas sobre dónde y en qué condiciones las prendas estaban fabricadas, e hicimos sket-

“Lo que les ofrecíamos resultaba totalmente nuevo para ellos: occidentales que querían cooperar en lugar de decirles cómo tenían que ver el mundo”

ches "prohibidos" en los centros comerciales. Pronto aprendimos que había en otros países grupos con las mismas ideas y preocupaciones: la Campaña Ropa Limpia.

El centro de atención geográfico de la CRL era el "Sur" global. Pero yo me daba cuenta que la producción de ropa se estaba trasladando cada vez hacia una región que parecía haber desaparecido del mapa: Europa del Este. Para muchos europeos occidentales, incluso en los sindicatos y los grupos solidarios, incluso para los alemanes occidentales, la Europa del Este era algo muy remoto. Para ellos, Polonia estaba más lejos que África. No obstante, para mí, una alemana del este que había viajado mucho por esos países y que había hecho amigos allí, Europa del Este era un terreno familiar. Conocía la manera de pensar y de sentir, había experimentado la hospitalidad y la creatividad, hablaba un poco el idioma. Los europeos del este padecían problemas muy similares a los de los alemanes del este, con la excepción de que ellos no contaban con "hermanos y hermanas" ricos en occidente.

Desde mediados de los noventa, quedó claro que los problemas identificados en el sector de la confección de Europa oriental eran los mismos que los del "Sur": se utiliza el mismo modelo industrial y tiene lugar la misma explotación de las mujeres. Europa del Este experimentaba un retroceso dramático en términos de desarrollo social, hasta un punto nunca antes visto en su historia. Vi posibilidades concretas para la concienciación ante esta situación en Occidente y para organizar la cooperación con grupos locales del Este.

Sin embargo, la CRL no poseía contactos allí y las campañas de solidaridad, los sindicatos y el movi-

miento de la mujer apenas se interesaban en aquella época por Europa del Este. Los primeros intentos de la CRL de conseguir información concreta y de establecer contactos no fructificaron, pero yo perseveré, trabajando para crear vínculos con los grupos y sindicatos interesados. Se respiraba una desconfianza generalizada hacia los occidentales y un clima de depresión se extendía por toda la zona. El dominio de la lógica de la economía de mercado parecía incontestable. No existía ni información ni interés acerca de la situación de las mujeres en el sector de la confección.

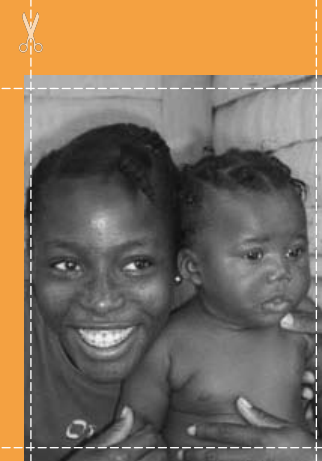
Sin embargo, paso a paso, contacté con mujeres en ONG y sindicatos que veían posibilidades en la forma de operar de la CRL. Nuestra oferta era totalmente nueva para ellos: occidentales que quieren cooperar en vez de decirles cómo hay que ver el mundo. Empezamos a construir redes, a formar a mujeres sobre como obtener información sobre las trabajadoras de la confección y encontramos la forma de concienciar al público en Europa del Este mismo. Paso a paso, ahora estamos forjando una real cooperación entre Este y oeste, como antes entre Norte y Sur. El resultado es que las mujeres del Este pueden hacer oír sus voces y ganan confianza.

Yo he aprendido mucho de este movimiento de solidaridad mundial. Considero el mayor privilegio haber llegado a conocer y a trabajar con mujeres de todo el mundo tan valientes, creativas, lúcidas y afectuosas. Maria, Lek, Monina, Mi Kyung, Luminitza, Mariana, Verka, Kinga, Anifa, Regina, Majda, Katerina, Vanja, Dani, por no hablar de las grandísimas mujeres de la propia CRL. A estas alturas, mis hijos os conocen a la mayoría de vosotras y espero que en el futuro hagan campañas por los derechos de las mujeres.



ELENA MALLEDOR/KFAM

Trabajadoras de la confección, Tánger, Marruecos, 2005



Anna Rose Orange del comité sindical de Sokowa, implicada en la lucha contra la represión sindical en la fábrica Codevi, un suministrador de Levi Strauss in Haití, en una foto con su sobrina, 2004



CLUST

Una manifestación del Día Internacional de la Mujer, en apoyo a los militantes sindicales despedidos de la fábrica MSP, suministradora de Nike y Decathlon, Thailand, 2005

Los sindicatos y la lucha por la justicia de género

By Jasna Petrovic

Mano de obra feminizada, marginada y desprotegida

La discriminación de género es evidente en todo el mundo en el acceso a los recursos, a las oportunidades educativas y económicas y a la distribución del poder político y de los puestos de liderazgo. Se trata de una cuestión muy enraizada en todas las sociedades. A pesar de que continúa la feminización de la mano de obra en el mundo (según datos recientes de la OIT, aproximadamente el 45% de las mujeres entre 15 y 64 años trabajan o son demandantes de empleo), a las trabajadoras se les paga entre un 30 % y un 60 % menos que a los hombres; están concentradas en empleos de baja especialización, inseguros y no valorados; con frecuencia sufren acoso sexual en el trabajo y padecen más desempleo y de mayor duración.

Las mujeres constituyen aproximadamente el 80% de los 50 millones que componen la mano de obra fuerte de las zonas francas industriales (EPZ), que se están multiplicando en todo el mundo debido a que los gobiernos buscan soluciones

de bajo coste a la presión cada vez mayor de la competencia en la economía mundial. Las EPZ proporcionan a los empleados un entorno en el que la organización sindical está prohibida o es prácticamente imposible y permiten prácticas explotadoras, peligrosas y a veces brutales de las que las mujeres son las víctimas más habituales. Esta situación es especialmente cierta en el sector de la confección.

Al mismo tiempo, las mujeres constituyen la mayoría de trabajadores con empleos atípicos o precarios, tales como trabajos a tiempo parcial, temporales, eventuales o a domicilio. Casi la mitad del empleo femenino fuera del sector agrícola se sitúa en la economía informal, lo que significa que las trabajadoras no cuentan con las prestaciones mínimas y la protección que normalmente ofrece la legislación nacional; que están sujetas a condiciones de trabajo deficientes y que sufren la negación generalizada de sus derechos fundamentales. Las mujeres constituyen la gran mayoría de trabajadores informales de la industria de la confección y casi nunca son miembros de sindicatos, por lo que están desprotegidas.

Asimismo, las mujeres constituyen el 48% de la población migrante del mundo. La feminización de la emigración y la extrema vulnerabilidad de las mujeres migrantes suponen nuevos desafíos urgentes para los sindicatos mundiales y nacionales. Las mujeres migrantes se ven segregadas en algunos de los sectores menos protegidos y más explotados de la mano de obra mundial y cada vez más son víctimas del tráfico ilegal de mano de obra y la prostitución.



Delegados sindicales de la zona franca Tai River en Kenia, algunos de fábricas de confección, asisten a una formación de fin de semana en 2004, compartiendo experiencias y aprendiendo sobre empresas multinacionales.

Para terminar, las mujeres siguen cargando con la mayor parte de las responsabilidades familiares. Hasta ahora, la mayoría de los países no ha conseguido formular auténticas políticas familiares para apoyar a las mujeres que trabajan y los propios sindicatos no prestan atención suficiente a las necesidades de los trabajadores con dichas responsabilidades.

La necesaria participación de las mujeres en los sindicatos

Durante los últimos 20 años, los derechos legales de las poderosas entidades corporativas se han incrementado de manera espectacular. Gracias a las normas de la Organización Mundial del Comercio y a los acuerdos comerciales regionales y bilaterales, las corporaciones gozan hoy en día de una protección total frente a muchos de los derechos recién introducidos. Como inversores, las mismas empresas están protegidas legalmente contra una amplia serie de acciones de los gobiernos. Los derechos de los trabajadores se han movido en la dirección opuesta y no se trata de una coincidencia que esto haya ocurrido al mismo tiempo que surgía la trabajadora “flexible”, mujer y a veces emigrante. Como resultado, los derechos corporativos se vuelven más fuertes que nunca mientras que los derechos de los pobres y la protección en el trabajo se debilitan y son las mujeres quienes pagan los costes sociales de tales acontecimientos.

El trabajador medio de la confección de Polonia, por ejemplo, es mujer, con salario bajo, largas jornadas, ha de enfrentarse con el acoso sexual en el trabajo y no cuenta con un contrato de larga duración. La única diferencia con sus hermanas de Bangladesh es de grado, el grado de miseria, indignidad y explotación que trabajadores con poca capacidad de elección son capaces de soportar. En una fábrica de Camboya un eslogan en la pared dice: “hazlo una vez, hazlo bien”. Cuando las mujeres van al servicio, tienen que correr, pues de otro modo ni ellas ni su equipo conseguirán cumplir las estrictas cuotas y no recibirán ninguna prima. Las viviendas en las que duermen no son aptas para seres humanos. Ya sean polacas, de Bangladesh o de Camboya, es improbable que estas mujeres consigan trabajo en un lugar que cuente con sindicatos o en el que esté en marcha un sistema de negociación colectiva.

¿Por qué los sindicatos no reaccionan de manera más potente y visible para ofrecer una mayor protección? Aunque la historia del movimiento obrero está llena de casos ejemplares acerca de la lucha y los éxitos de los trabajadores de la confección, el contexto actual es muy diferente. Los propios sindicatos son bastante más débiles que hace unas décadas y por desgracia en la mayoría de los países siguen dominados por hombres blancos de mediana edad. La mayoría de los líderes sindicales siguen sin entender que los sindicatos necesitan a las mujeres tanto como las mujeres necesitan a los sindicatos. Muchos siguen sin darse cuenta de que promover políticas de género y lanzar campañas para organizar a las trabajadoras tanto en el sector formal como en el informal debería constituir una prioridad, tal vez incluso es cuestión de supervivencia para los sindicatos, ya que si están dirigidos sólo y exclusivamente por hombres no van a sobrevivir.

En 1949, según los archivos de la CIOSL, sólo el 7% de las trabajadoras del mundo estaban organizadas en sindicatos. En la actualidad, según los nuevos datos de la CIOSL recogidos de afiliados de todo el mundo, las mujeres forman cada vez más el grupo mayoritario de sindicalistas. Tal incremento es debido sobre todo a que hoy en día es

mucho mayor el número de mujeres que trabaja en el sector público el cual, en los países democráticos, tolera relativamente los sindicatos: la mayoría de los empleados del sector público está organizado. Sin embargo, debería quedar claro que estas cifras se refieren sobre todo a la economía formal, dejando de lado a los trabajadores de las EPZ, los trabajadores a domicilio, los vendedores callejeros y los que trabajan en la agricultura y otros sectores de la economía informal, en los que la tasa de organización es muy baja o incluso inexistente.

Hasta ahora el sector informal es una parte integrante de la globalización de la producción y de las cadenas de marketing. Desde un punto de vista economicista, los sectores formal e informal forman un todo integrado.

La deconstrucción del sector formal ha llevado a un declive de la organización sindical en todo el mundo, tanto en los países industrializados como en los países en vías de desarrollo y en los países en transición. Esto significa que la estabilización de lo que queda del movimiento sindical en el sector formal depende ahora de organizar al sector informal. Sólo mediante la organización del sector informal puede el movimiento sindical mantener la masa crítica en términos de afiliación y de representatividad que necesita para ser una fuerza política y social creíble.

Resulta alentador que sindicatos de todo el mundo traten de reestructurarse para ser capaces de organizar a los trabajadores de la economía informal. Por ejemplo, el sindicato australiano de trabajadores del textil, ropa y calzado deportivo (TCFUA) está organizando con éxito a los trabajadores a domicilio de su sector. UNITE, en Canadá, también organiza a los trabajadores de la industria de la confección. Sin embargo, en los antiguos estados comunistas, por ejemplo, existen todavía muchos sindicatos con una constitución que les prohíbe organizar a los trabajadores que no cuentan con un empleo pleno y formal. Si dichos sindicatos no desarrollan estrategias sociales para acercarse a las mujeres de la economía informal, van a perder legitimidad y afiliación.

La marginación continuada de las mujeres en sus propios sindicatos, si bien de media constituyen la mayoría de afiliados, supone una amenaza obvia para la supervivencia de estas organizaciones. En la actualidad existe una desconexión entre la dirección de los sindicatos, todavía dominada por los hombres, y las bases. Los sindicatos necesitan reconocer a las mujeres como una mayoría importante de sus integrantes y deben transformarse en consecuencia. Han de reconocer las necesidades de las trabajadoras, especialmente en la economía informal, y desarrollar y reclamar políticas sindicales y de empleo familiares. Todavía más importante, la legitimación requiere una representación y una influencia paritaria de las mujeres en los organismos de toma de decisiones que se ocupan de la política del sindicato. Si las voces que se escuchan en las alturas no son representativas de los trabajadores, entonces los sindicatos no podrán garantizar el apoyo de sus miembros y resultarán insostenibles.

Los sindicatos, sobre todo las dos confederaciones de sindicatos mundiales, la CIOSL (Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres) y la CMT (Confederación Mundial del Trabajo) que se están fusionando, junto con los sindicatos mundiales “sectoriales” representan a alrededor de 200 millones de trabajadores del mundo, necesitan cada vez más promover nuevas políticas relativas a las mujeres trabajadoras, que deben llevar a:

- ▷ Más y mejores trabajos para las mujeres
- ▷ Equidad de género en los órganos de toma de decisiones de los sindicatos y en todas las actividades del sindicato, incluyendo las negociaciones colectivas
- ▷ La inclusión de cuestiones relacionadas con la familia en la negociación colectiva
- ▷ Igual salario por trabajo de igual valor
- ▷ Conciencia de género en hombres y mujeres sindicalistas y empresarios
- ▷ El fin de la violencia contra la mujer en el trabajo
- ▷ Educación permanente para las trabajadoras, en particular capacitación vocacional

Uno de los futuros objetivos constitucionales de la confederación mundial común surgida de la fusión de la CIOSL y la CMT será garantizar la integración plena de las mujeres en los sindicatos y promover la igualdad de género en las actividades y en la toma de decisiones a todos los niveles. La CIOSL y la CMT trabajan para construir una estructura paneuropea especial que unirá a las mujeres de Este y Oeste y se prevé un presupuesto especial para financiar sus actividades. Cabe destacar que las organizaciones femeninas de ambas confederaciones fueron las primeras en unir sus estructuras en octubre de 2005.

El ejemplo de Europa Central y del Este

Ambas confederaciones están revisando todas las políticas y decisiones sindicales desde una perspectiva de género, sobre todo en la región de Europa Central y del Este y la Comunidad de Estados Independientes (CEI). En Noviembre de 1997, la CIOSL estableció una “Red de mujeres de Europa Central y del Este”, tras un taller regional organizado en Gdansk (Polonia) que reunió a 34 secciones femeninas de sindicatos de 24 países excomunistas. Según un informe elaborado para la Conferencia Regional de Mujeres celebrada en 2005 en Macedonia, el nivel de representación femenina en los sindicatos de Europa Central y del Este ha mejorado durante los últimos cuatro años, gracias al trabajo de las secciones de mujeres de la región:

- ▷ El número de mujeres miembros de los sindicatos de Europa Central y del Este era de media superior: 50,3% del total de miembros del sindicato en 2003 frente al 43,6% en 1999
- ▷ Aunque la proporción de mujeres que asistieron al congreso era ligeramente inferior (27,6% en 2005 frente a 27,8% en 1999), la participación de las mujeres fue más visible: las mujeres tomaron más la palabra, contaron con sus propios puestos de información, redactaron resoluciones especiales, etc.
- ▷ Las mujeres estuvieron mejor representadas en la esfera de toma de decisiones de los sindicatos, sobre todo debido a la transformación democrática de dichos organismos, la mayoría presionados por las secciones de mujeres;
- ▷ El porcentaje de mujeres en puestos altos y organismos decisorios de la confederación sindical regional se incrementó de un 21% en el año 2000 a un 24,5% en 2005. Aunque no estamos ni a mitad de camino de la igualdad, se trata de un cambio positivo y es debido fundamentalmente al fortalecimiento de las secciones de mujeres en los sindicatos de la región. En la actualidad, dos tercios de las secciones femeninas constituyen una parte formal de la estructura del sindicato (dos veces más que hace cuatro años) y casi el 50% cuentan con un asiento reservado en los organismos decisorios del sindicato (tres veces más que hace cinco años)

Aunque estamos ante primeros pasos esperanzadores, aún queda mucho trabajo por hacer. Dos tercios de las secciones femeninas celebran por separado conferencias de mujeres con regularidad, pero solamente seis cuentan con un presupuesto propio, sólo ocho cuentan con sus propias oficinas, sólo quince cuentan con acceso a Internet y únicamente dos están constituidas independientemente desde el punto de vista legal.

En mayo de 2003, se llevó a cabo un sondeo en la Red de Mujeres de Europa Central y del Este y de la Comunidad de Estados Independientes de la CIOSL sobre el impacto de las medidas relacionadas con la política de género. Los resultados son probablemente más elocuentes que los informes

escritos ya que la encuesta fue anónima, por lo que las mujeres sentían que podían responder sin correr riesgos y consideraron que:

- ▷ La comprensión y el apoyo de los líderes sindicales masculinos a los asuntos relacionados con el género es baja (5,8 sobre 10)
- ▷ El valor que los líderes sindicales masculinos otorgan a las actividades de las secciones de mujeres de su confederación es bajo (6,2 sobre 10), mientras que el público da más valor a las actividades de las mujeres sindicalistas (7 sobre 10)
- ▷ La influencia de las secciones de mujeres, organizaciones, comités, etc. en las políticas de los sindicatos es baja (sólo 5 sobre 10)

El mismo sondeo reveló que el 46% de las confederaciones de sindicatos no mantiene estadísticas relacionadas con el género; sólo el 46% muestra una cierta sensibilidad de género al redactar documentos sindicales; solamente el 54% mantiene la igualdad de género en cuanto a la participación en los programas educativos del sindicato; el 38% cuenta con igualdad de género en las delegaciones y únicamente el 15% en los equipos de negociación. En el 54% de las confederaciones se consulta a las secciones de mujeres sobre los asuntos relacionados con el género antes de tomar decisiones.

Paralelamente a la CIOSL, la CMT se propuso promover los derechos de las trabajadoras creando una organización de mujeres sindicalistas en 1997. La Organización de Mujeres Europeas de la CMT está compuesta por diez mujeres provenientes de cada organización nacional. Además, organizan seminarios anuales para aumentar el entendimiento de las mujeres sobre los asuntos relacionados con el género, evalúan la puesta en práctica del plan de acción previo y elaboran uno nuevo. Esta organización es la que ha puesto las cuestiones de género en la agenda de la CMT y de sus confederaciones sindicales afiliadas.

La Confederación Europea de Sindicatos (CES, ETUC por sus siglas en inglés), que reúne a todos los sindicatos europeos, adoptó su nuevo plan de igualdad en 2003. El plan persigue tres objetivos principales: eliminar la brecha de representatividad

dad femenina en los órganos decisorios de los sindicatos; la integración de la perspectiva de género en el conjunto de las políticas de los sindicatos (ante todo incluyendo las cuestiones de género en la negociación colectiva y/o en las directrices de la negociación) y reforzar el papel del órgano responsable de la política de igualdad de género en los sindicatos. Es importante destacar que los estados miembros de la UE están obligados por la Estrategia Europea de Empleo a buscar formas de conciliar trabajo y vida familiar.

Desafíos y caminos a seguir

Emplear a trabajadores con contratos temporales o sin contratos, la falta de protección contra el despido, los salarios muy bajos y la falta de control sobre las jornadas y condiciones de trabajo se han convertido en un problema global. En la industria de la confección, la competencia feroz obliga a la mayoría de los proveedores o fábricas a ponerse

Mujeres sindicalistas en las aulas

En el año 2000, la Red de Mujeres de Europa Central y del Este y de la Comunidad de Estados Independientes de la CIOSL fundaron la Escuela Sindical Internacional de Mujeres, cuyos objetivos son:

- ▷ Determinar las prioridades de acción futura y desarrollar planes de actuación entorno a ellas
- ▷ Generar los conocimientos y habilidades necesarios
- ▷ Fortalecer las secciones de mujeres de los sindicatos
- ▷ Fortalecer la democracia interna de los sindicatos
- ▷ Mejorar la organización regional de las secciones de mujeres de los sindicatos
- ▷ Crear coaliciones sobre las cuestiones laborales y sindicales de las mujeres
- ▷ Beneficiarse mutuamente de las experiencias (por ejemplo la promoción de políticas anticonflicto durante los recientes conflictos y la cooperación transfronteriza).

En la práctica, la Escuela, que cada año reúne en octubre a unas 80-140 mujeres de entre 20 y 30 países, ha conseguido muchos otros objetivos, tales como el desarrollo de políticas y actividades de prevención de conflictos; la transformación de las políticas de los sindicatos sobre el género, las familias trabajadoras, la democracia interna y la no discriminación. La quinta Escuela de Mujeres sobre “El impacto de las reformas sociales en las mujeres y la negociación colectiva” en octubre del 2004, fue la primera organizada conjuntamente por representantes de la CIOSL y la CMT.

La escuela es una iniciativa única, muy elogiada por ambos sindicatos mundiales y es vista como un modelo que podría ser fácilmente duplicado en cualquier otra parte. Su impacto en los sindicatos es visible: las mujeres replican las campañas regionales a nivel nacional, desarrollan organizaciones a nivel local, llevan a cabo sus propios proyectos, luchan por una mayor influencia en la política del sindicato y trabajan para incrementar la representación de la mujer en los órganos decisorios.

en una posición de “o lo tomas o lo dejas”, que les obliga a aceptar cualquier precio, por bajo que sea, ofrecido por las empresas clientes si no quieren ver como el trabajo se va a otra fábrica. Los precios están cayendo tan bajo que las fábricas no pueden pagar los salarios legales ni cumplir las normativas sanitarias y de seguridad. La estructura de la industria obliga a la mayoría de las entidades subcontratadas a sacar los beneficios de la piel de los trabajadores, a reducir tiempos y costes y a trabajar en lugares no seguros. En este contexto, las empresas clientes y fabricantes proclaman que ellos no contratan directamente a los trabajadores de la confección y que no son responsables de los salarios y condiciones de trabajo de los obreros. Sin embargo, las empresas clientes y los fabricantes ejercen un control tremendo sobre la cadena de producción del sector de la confección y tienen poder para garantizar condiciones de trabajo justas, incluyendo el cumplimiento del derecho de los trabajadores a reunirse y a la negociación colectiva.

Las pautas de trabajo y la manera en que las empresas se organizan han experimentado grandes cambios, que desafían a los que avanzan al mismo ritmo ante estos cambios. Sin embargo, en los últimos años la afiliación sindical ha caído continuamente y los sindicatos no han sido capaces de cambiar su estrategia de manera acorde. En los países excomunistas, especialmente en los países Bálticos y en Polonia, los sindicalistas suponen entre un 10% y un 20% de la mano de obra formal, en comparación con menos de un 9% en Francia, un 13% en Estados Unidos y menos del 20% en Japón. Los sindicatos no pueden seguir funcionando según marcos de trabajo desfasados y han de reconocer la importancia de la naturaleza y el impacto de la reestructuración mundial.

El desafío principal para los sindicatos de todo el mundo es cómo organizar a los que no lo están, sobre todo a los jóvenes, las mujeres, los trabajadores de la economía informal y otros tipos de trabajadores atípicos. Los sindicatos deberían encontrar nuevos aliados, nuevos canales y nuevas herramientas; han de construir nuevas estrategias junto con el sector de las ONG y establecer nuevas

alianzas y formas de organizarse. Los estudios realizados por la OIT a principios de los ochenta mostraron la cantidad de mujeres que trabajaba desde casa en los países en vías de desarrollo. Tras conocer las experiencias de la SEWA¹ organizando a las trabajadoras que son remuneradas por pieza, la OIT inició un programa para organizar a los trabajadores a domicilio de Filipinas, Tailandia e Indonesia. Dicho programa se desarrolló entre 1988 y 1996 con el apoyo del gobierno danés y tuvo como resultado la creación de gran cantidad de asociaciones de base, una organización nacional en cada país y los comienzos de una regional. Casi todos los grupos de estos tres países son ONG de mujeres, con muy poca implicación sindical.

La organización puede tomar muchas formas y los sindicatos no deberían temer el hecho de que no puedan organizar a los trabajadores informales del mismo modo que a los formales. Los trabajadores del sector informal ya se están organizando, en parte mediante el uso de las estructuras sindicales existentes en el sector formal, en parte creando sus propios sindicatos y en otra parte mediante asociaciones que a veces se describen como ONG pero que con frecuencia son en realidad protosindicatos. Ya existen organizaciones internacionales de trabajadores informales, que facilitan el intercambio de experiencias valiosas y proporcionan incentivos para el conjunto del movimiento sindical. Estas organizaciones o bien forman parte del movimiento sindical, o bien son sus socios y aliados más próximos. Cualquier debate acerca de la organización del sector informal debería incluir de forma natural a los que ya están llevando a cabo la tarea de apoyar a los trabajadores.

Los derechos de los trabajadores de la confección a decir lo que piensan y a resistirse contra la explotación o a sindicarse se ven debilitados por la capacidad de las empresas de la confección de trasladarse a cualquier otro sitio (ya que la fabricación de ropa no precisa de trabajadores cualificados) para evitar las reivindicaciones de los trabajadores. Se sabe que muchos de los llamamientos urgentes de la CRL tienen que ver casi siempre con el impedimento para que los sindicatos funcionen li-



Acción en Tailandia, Marzo 2005, en apoyo a los sindicalistas de MSP, reivindicando el reconocimiento del sindicato. Los sindicalistas han sido readmitidos.

bremente o para que los trabajadores puedan organizarse en sindicatos libres e independientes ya que siempre planea la amenaza de que formar un sindicato llevará al traslado. No cabe duda de que los sindicatos necesitan proporcionar una respuesta más coordinada para garantizar que se cumplen los derechos de asociación y de negociación colectiva y para proteger a sus miembros y activistas contra las represalias de los empresarios. Por desgracia, muchos sindicatos nacionales no entienden la naturaleza de la globalización y trabajan desde una postura nacionalista o proteccionista, lo que enfrenta a los trabajadores unos contra otros. Los empresarios, sobre todo las empresas multinacionales, se aprovechan de ello. Los trabajadores necesitan contar con un mayor conocimiento sobre su posición en las cadenas de suministro mundiales y cada vez más sitios web de sindicatos globales tratan el tema, mostrando cómo las empresas se relacionan unas con otras, para facilitar a los sindicalistas de todo el mundo saber dónde encaja su propia empresa. Sin una mayor y mejor conexión, comunicación y solidaridad con los trabajadores de las distintas partes del mundo, es difícil imaginar cómo van a luchar los sindicatos del futuro por los derechos de los trabajadores.

Aunque no es el único elemento de la solución, se necesita un mayor impulso organizador, sobre todo porque el sector de la confección se encuentra relativamente desprotegido en comparación con el del metal, el de la madera y el de la alimentación. Cada vez más sindicatos negocian a nivel sectorial global acuerdos colectivos voluntarios con las multinacionales más importantes. Aunque el contenido de dichos acuerdos globales es en general muy débil, por lo menos reconocen los ocho convenios fundamentales internacionales de la OIT e imponen principios comunes para todas las instalaciones de las multinacionales.

El objetivo principal de un acuerdo marco es establecer una relación formal continua entre la empresa multinacional y la federación sindical mundial para resolver problemas

y trabajar por los intereses de ambas partes, lo que en la práctica significa el compromiso de cumplir los convenios de trabajo internacionales. Para los sindicatos del país en el que la empresa tiene su sede, esto significa que las operaciones internacionales de una compañía dada se convierten en un tema legítimo de debate y de negociación, cuestión que puede ser crucial cuando se producen las subcontrataciones, que en el sector de la confección suceden con frecuencia. Por supuesto, la idea consiste en proceder a partir de los acuerdos marco existentes para llegar a verdaderos acuerdos colectivos globales.

Although global unions prefer bi-lateral agree Aunque los sindicatos mundiales prefieren los acuerdos bilaterales, tales como acuerdos marco globales, como medida para proteger los derechos de los trabajadores, las empresas multinacionales mantienen cada vez más sus propios "códigos de conducta" unilaterales, para garantizar a la opinión pública que se preocupan de los estándares de trabajo en la cadena de suministro. Los códigos de conducta pueden marcar una diferencia: las multinacionales son vulnerables frente a los informes sobre abusos que violan los mismos principios que ellos se han comprometido a cumplir y pueden dañar una imagen que la multinacional ha gastado millones en promover. Sin embargo, los acuerdos entre los sindicatos sectoriales mundiales y las multinacionales son herramientas más poderosas que los códigos de conducta ya que son bipartitos en lugar de unilaterales.

A pesar de que las empresas de la confección han estado muy dispuestas a formular códigos de conducta como respuesta a las campañas de consumidores, muchos de estos códigos son meros ejercicios de relaciones públicas. En nuestra experiencia, los códigos de conducta sólo han servido cuando se cumple el derecho de asociación: los trabajadores que todavía no están empoderados por su pertenencia a un sindicato o a otra organización de apoyo tendrán muy difícil presionar para que se cumplan los derechos establecidos en un código.

El alcance internacional de los sindicatos también los convierte en vehículos ideales para la promoción de campañas entre sus miembros. Por ejemplo, los sindicatos han compilado un registro de "empresas sucias" que son responsables directas de graves violaciones de los derechos de los trabajadores y que han ignorado sistemáticamente las demandas de mejoras. Han publicado una lista de empresarios que están cooperando con el gobierno de Myanmar con el objetivo de echar del sector a las empresas renegadas mediante un llamamiento para que sus clientes actuales rompan sus contratos y para que sus clientes potenciales se abstengan de realizar pedidos.

En todo el mundo a las mujeres se les paga entre un 10% y un 50% menos que a los hombres por realizar trabajos similares o de valor comparable y la diferencia de salarios en el sector de la confección es especialmente marcada. De este

Véanse los siguientes sitios web con recursos sobre género y organización de trabajadores:

www.ilo.org

www.wiego.org

www.icftu.org

www.global-unions.org

www.cmt-wcl.org

www.global-labour.org

Véase también:

Petrovic, J.A. (2000) "The Male Face of Trade Unions in Central and Eastern Europe", CIOSL.

Y:

CIOSL (2004) "Negotiating Better Working and Living Conditions/Gender Mainstreaming in Collective Bargaining (kits 1, 2, 3, 4)", en ICFTU-WCL-ILO Manual, 2004-2005.

modo, como parte de la campaña de Global Unions “Los Sindicatos para las Mujeres. Las Mujeres para los Sindicatos”, el sindicato global de la confección FITTVC lanzó en 2003 una campaña para que los salarios de las mujeres se igualasen a los de sus colegas masculinos. Aunque no es fácil medir el impacto de la campaña, al menos se ejerció la presión y se despertaron conciencias.

Como las campañas funcionan, los sindicatos mundiales planean lanzar una nueva campaña contra las violaciones de los derechos fundamentales de los trabajadores en el sector de la ropa deportiva antes del campeonato mundial 2006. Se busca garantizar un amplio apoyo para presionar a la FIFA a que renegocie y obligue a cumplir el código de conducta negociado con la CIOSL a finales de los noventa.

La globalización de la economía mundial necesita una respuesta por parte de los sindicatos mundiales. Los sindicatos deberían realizar un amplio examen de los cambios estructurales necesarios en la organización sindical del sector de la confección para combatir los impactos negativos de la globalización. Los sindicatos necesitan mejorar la coordinación e implicarse en la cooperación estratégica con el objeto de evitar la duplicidad de actividades, maximizar el uso de recursos y evitar los conflictos innecesarios en el nivel internacional. De hecho, se está trabajando extensamente en esa dirección.

Necesitan mantener la fuerza de la solidaridad y presentar su causa con energía y agresividad a un mundo con frecuencia hostil. Esto implicará necesariamente reforzar las estructuras sindicales regionales e internacionales y delegar en ellas la autoridad sobre ciertas esferas de actividad.

Los sindicatos deberán reforzar sus organizaciones para cambiar la situación de abusos contra los derechos en el lugar del trabajo, especialmente los de las mujeres. Unos sindicatos débiles no son capaces de representar a sus miembros con la sociedad civil ni pueden servir de contrapeso a las violaciones de los derechos básicos por parte de los empresarios. La unidad sindical es un prerrequisito para el éxito en la defensa de los intereses de los trabajadores.

Lo que está en cuestión no es sólo dar forma al movimiento obrero internacional y convertirlo en una organización de lucha efectiva, sino también organizar y unificar el amplio movimiento social mediante acciones comunes, que impliquen a toda una serie de organizaciones de la sociedad civil: organizaciones pro derechos humanos, organizaciones de solidaridad, movimientos de mujeres, movimientos por la defensa del medio ambiente, de minorías, organizaciones del sector informal y también partidos políticos en la medida en que apoyen nuestro movimiento y muestren lealtad con sus objetivos. No creo que sea pedir lo imposible.

¹ La Asociación de Trabajadoras por Cuenta Propia (SEWA), formada en India en 1972, es el primer sindicato del mundo de mujeres trabajadoras por cuenta propia. Funciona según el principio de la autoayuda y apoya a las mujeres autoempleadas para conseguir trabajo, alimentos y seguridad en sus ingresos así como seguridad social. Su objetivo es reforzar el liderazgo de las mujeres, la confianza y el poder de negociación (tanto en el hogar como fuera de él) así como su representación en la política y la toma de decisiones. Se trata de una asociación dirigida por mujeres que ha hecho visibles las aportaciones a la economía del país de muchas mujeres trabajadoras informales.

Clean Clothes Campaigns en Europa

Austria

Clean Clothes Kampagne

c/o Südwind Agentur
Laudongasse 40
A1080 Wien. Austria
T: + 43 1 405 55 15
F: + 43 1 405 55 19
E: cck@oneworld.at
www.cleanclothes.at

Bélgica

Schone Kleren Campagne

c/o Wereldsolidariteit
Haachtsesteenweg 579
1031 Brussel. Belgium
T: + 32 22 46 36 81
F: + 32 22 46 38 85
E: campagne@schonekleren.be
www.schonekleren.be

Vêtements Propres

285 Rue Provinciale
1301 Wavre. Belgium
T: + 32 10 43 79 50
F: + 32 10 43 79 69
E: info@vetementspropres.be
www.vetementspropres.be

Europa Central y del Este (Incluye Turquía)

Bettina Musiolek

Protestant Academy Meissen
Freiheit 16
01662 Meissen. Germany
T: + 49 35 21 47 06 16
E: bemusi@web.de

Regina Barendt

Münchener Str. 2
97292 Uettingen. Germany
T: + 49 93 69 98 10 67
E: oreginally@yahoo.de

Francia

Collectif 'De l'Ethique sur l'Etiquette'

c/o Fédération Artisans du Monde
53, Boulevard de Strasbourg
75010 Paris. France
T: + 33 156 03 93 50
F: + 33 147 70 96 35
E: info@ethique-sur-etiquette.org
www.ethique-sur-etiquette.org

Alemania

Kampagne für Saubere Kleidung

c/o Vereinte Evangelische Mission
Rudolfstr. 131
42285 Wuppertal. Germany
T: + 49 202 89 00 43 16
F: + 49 202 89 00 479
E: ccc-d@vemission.org
www.ci-romero.de

Italia

Campagna Abiti Puliti

c/o Centro Nuovo Modello di
Sviluppo
Via della Barra 32
56019 Vecchiano (PI). Italy
T: + 39 50 82 63 54
F: + 39 50 82 71 65
E: coord@cnms.it
www.abitipuliti.org

Holanda

Schone Kleren Campagne

Postbus 11584
1001 GN Amsterdam. Netherlands
T: + 31 20 412 27 85
F: + 31 20 412 27 86
E: info@schonekleren.nl
www.schonekleren.nl

España

Campaña Ropa Limpia

c/o SETEM Madrid
c/ Gaztambide, 50
Madrid 28015. Spain
T: + 34 91 549 91 28
F: + 34 91 549 95 72
E: info@ropalimpia.org
www.ropalimpia.org

Suecia

Kampanjen Rena Kläder

c/o LO-TCO Biståndsnämnd
Upplandsgatan 3
S-111 23 Stockholm. Sweden
T: + 46 87 96 28 66
F: + 46 82 49 79 4
E: info@renaklader.org
www.renaklader.org

Suiza

Clean Clothes Campaign

c/o Erklärung von Bern
Postfach
8031 Zürich. Switzerland
T: + 41 12 77 70 00
F: + 41 12 77 70 01
E: campaign@evb.ch
www.cleanclothes.ch

Clean Clothes Campaign

c/o Déclaration de Berne
Case Postale 212
1000 Lausanne 9. Switzerland
T: + 41 21 620 03 03
F: + 41 21 620 03 00
E: info@cleanclothes.ch
www.cleanclothes.ch

Reino Unido

Labour Behind the Label

38 Exchange Street
Norwich NR2 1AX. United Kingdom
T: + 44 16 03 66 61 60
F: + 44 16 03 62 50 04
E: info@labourbehindthelabel.org
www.labourbehindthelabel.org

International Secretariat

Clean Clothes Campaign

Postbus 11584
1001 GN Amsterdam. Netherlands
T: + 31 20 412 27 85
F: + 31 20 412 27 86
E: info@cleanclothes.org
www.cleanclothes.org



Emelia Yanti MD Siahaan

Coordinadora sindical y responsable del programa de género de GSBI

Vengo de Sumatra Norte y soy la segunda de un total de seis hermanos y hermanas. Cuando mi padre vivía, trabajaba de conductor y mi madre trabaja vendiendo verdura en el mercado. Antes quería ser policía, pero mi padre era muy hostil hacia ellos. Terminé secundaria pero dejé los estudios en el segundo año de bachillerato porque mi padre perdió repentinamente su trabajo de conductor. Empecé a buscar trabajo en las fábricas de Bogor para que mi hermana siguiese en la escuela y mi hermano también tenía que trabajar.

En 1991, con 16 años, empecé a trabajar en una fábrica de ropa llamada PT Tri Nunggal Komara Garment. Mi primer trabajo fue como empleada de almacén pero un año después los administradores me trasladaron a control de calidad. Mi nuevo puesto era más duro que el anterior: no podía tomarme ningún descanso, tenía prohibido ir al servicio y me las tenía que ver con mi supervisor si me sentaba tan sólo un minuto durante un turno de diez horas que pasaba de pie la mayor parte del tiempo. Cumplir los objetivos de producción lo era todo para la empresa. Si los trabajadores no cumplían sus objetivos, eran amenazados con el despido o eran obligados a trabajar horas extras no remuneradas.

“(...) en lugar de buscar eternamente una fábrica que ofreciese mejores salarios y condiciones, necesitábamos organizarnos (...)”

Mi primer salario fueron 60 dólares al mes, que aumentó a 70 en 1993. No recibí ninguna otra prestación hasta 1994, cuando conseguí una comida y una gratificación por 16 dólares. Ese mismo año me hicieron fija. Los bajos salarios hacían que la única forma de llevar una vida “normal” fuese mediante las horas extras. Cuando me desesperaba por las largas jornadas de trabajo y la explotación, pensaba en lo que mi trabajo significaba para mi familia.

En 1994 pasé a la sección de costura de PT Yulinda Duta Fashion, pero sólo durante ocho meses. Trabajábamos horas extras todo el tiempo y los salarios no eran suficientes para cubrir nuestros gastos diarios. A mediados de 1995 me pasé a PT Garuda Nata Indah Garment, que producía para Eddie Bauer, Bugle Boy y Levi Strauss pero perdí mi trabajo cuando la fábrica cerró debido a sus deudas con el banco, dejando los salarios de unos 250 trabajadores sin pagar durante cuatro meses. Esta fábrica era peor que la anterior. A veces, cuando los pedidos eran urgentes, trabajaba de 7 a.m. a 6 a.m. del día siguiente.

A mediados de 1996, empecé a trabajar en PT Busana Perkasa Garment en Bogor. Se trataba de una gran fábrica de 4 000 empleados que producían para Levi Strauss, Dockers, Nike y Ralph Lauren entre otros. Los sueldos eran razonables si se trabajaban horas extras todos los días. Sin embargo, las condiciones eran opresivas y sólo teníamos un día libre al mes, el día que nos pagaban la mensualidad.

En 1997 me fui a trabajar a PT Kaisar Laksmi Mas Garment, una fábrica coreana que producía chaquetas para distintas marcas, incluyendo C&A. Las duras condiciones no eran mejores que en otros sitios y allí conocí a una amiga que me informó acerca de

mis derechos como trabajadora. Entonces me di cuenta de que, en lugar de buscar eternamente una fábrica que ofreciese mejores salarios y condiciones, necesitábamos organizarnos y demandar mejoras a la dirección. Junto con otros trabajadores formé el primer sindicato independiente y lo llamamos ABGTeks (Asisiasi Buruh Garment dan Tekstil), aparte del sindicato del gobierno SPSTK.

Diez meses después, acepté la invitación de la CRL para asistir a su Foro Internacional de Bruselas en abril de 1998. Hablé acerca de las condiciones de los trabajadores en las fábricas de ropa que producían para Levi's ¡delante de cientos de personas! Después de eso supe que los trabajadores de Indonesia no están solos en su lucha. Cuando volví tenía que escoger entre continuar con el trabajo en la fábrica o convertirme en organizadora a tiempo completo. Escogí organizar y ayudar a otros trabajadores a formar sindicatos en sus lugares de trabajo.

Mi madre fue la primera en animarme a dejar el trabajo y a dedicarme al sindicato de manera activa. Ella ha sido mi mayor inspiración. Aunque nunca completó la educación básica, durante diez años, mi madre, que vendía verdura en el mercado, fue capaz de enviar a sus seis hijos a estudiar hasta un nivel escolar tan importante como el instituto (SMA), exceptuándome a mí misma, que sólo llegué al segundo año en SMA debido a la situación económica de nuestra familia. Seguramente mi madre priorizó la educación de sus hijos porque no quería que experimentásemos lo que ella vivió; no diferenciaba entre sus hijos y sus hijas, ni en la educación ni en las tareas del hogar. Cuando escogí trabajar en el sindicato, mi madre solamente me dijo: “si esa es tu elección y crees en ello, entonces hazlo y sé consecuente con lo que has elegido”.

También estaba Marsinah, aunque yo nunca llegué a conocerla. Quizás hayas oído hablar de ella¹. Era tan valiente como para luchar por sus derechos como trabajadora pero no conocía la crueldad de los empresarios ni de los militares. Al final le quitaron la vida porque se opo- nía a ellos, ya que reclamaba sus derechos y los de sus camaradas.

En 1999 ABGtecks y otros sindicatos formaron GSBI, la Federación de Sindicatos Independientes. Entendimos que nuestra lucha contra las grandes corporaciones debería llevarse a cabo en colaboración con otros sindicatos pero también con las organizaciones de consumidores y las ONG. GSBI no es una gran federación y no cuenta con una gran financiaci- ón, pero es eficaz y efectiva.

Las fábricas suelen contratar a mujeres con pobres bagajes culturales, muchas de ellas pro- vienen de zonas rurales en las que la mujer todavía está considerada como un ser de segun- da frente al hombre y por lo tanto están acostumbradas a ser obedientes. Por supuesto que las mujeres trabajadoras se vuelven más autosuficientes y menos dependientes económica- mente de sus padres y maridos. Algunas cuentan con más libertad para tomar sus propias decisiones, ya sea satisfacer sus propias necesidades a partir del dinero que han ganado o mejorar sus conocimientos y habilidades estudiando, por ejemplo.

Sin embargo, aunque el empleo las ha vuelto menos dependientes, las indonesias siguen experimentando la “doble carga”: aunque una mujer trabajadora ya haya trabajado un día entero en la fábrica (y más si ha tenido que hacer horas extras), las tareas del hogar siguen siendo su responsabilidad, ya sea como hija o como madre. Debe organizar la casa, lavar la ropa, cocinar, cuidar de los hijos y servir a su marido. Las mujeres trabajadoras no tienen tiempo para nada más.

En estas circunstancias no es fácil involucrarse en un sindicato y esa es la razón por la que hay tan pocas mujeres líderes en las estructuras de los mismos, especialmente ocupando posiciones estratégicas. Donde los hombres dominan, los sindicatos se ven como el mundo de los hombres más que el de las mujeres.

Es mi deseo que los trabajadores de todos los países conozcan sus derechos, puesto que conocer nuestros derechos como trabajadores es un modo de respetar nuestra dignidad como seres humanos. La historia muestra cómo la fuerza y el movimiento de trabajadores y mujeres de todas partes pueden cambiar el mundo y el sistema en un país.

También deseo que el movimiento establezca una escuela para las trabajadoras que hayan tenido que abandonar los estudios, para permitirles incrementar la calidad de sus conoci- mientos. Yo misma intento volver a la educación que tuve que abandonar antes, y trato de encontrar apoyo financiero para estudiar. No porque tenga tanta fe en el sistema educacio- nal, sino para conocer algo más que el movimiento obrero y sindicatos.

¹ Marsinah trabajaba en una fábrica y era una activista obrera de 24 años. Su cuerpo mutilado fue descubierto en un bosque el 8 de mayo de 1993. Sus asesinos, comúnmente se cree que fueron soldados, nunca han sido llevados ante la justicia. Marsinah había dirigido una huelga de dos días en una fábrica de relojes en Java Este, reclamando que se les pagase a los trabajadores el salario mínimo legal. Un testigo vio como unos hombres cuya descripción coincide con la del personal militar la obligaban a entrar en una furgoneta. Fue violada, golpeada, torturada y la dejaron morir.

Las acciones solidarias de la CRL a favor de la organización de las mujeres

Además de presionar para conseguir un cambio sistemático en la industria de la confección mundial, cada año la CRL actúa en decenas de casos urgentes de violaciones de los derechos de los trabajadores en los sectores de la con- fección y del calzado deportivo. La mayoría de estos casos tienen que ver con trabajadores que intentan organizarse frente a las malas condi- ciones de trabajo y a un ambiente antisindical. Un “llamamiento urgente” de la Campaña Ropa Limpia, ya que estos casos son muy conocidos, consiste en pedir a la gente que actúe para demostrar su apoyo a las reivindicaciones de los trabajadores en un contexto en el que sus derechos no se respetan (por ejemplo escribiendo una carta de protesta al propietario de una fábrica o a la empresa que subcontrata a una fábrica). Este es un método por el que la CRL fomenta las acciones de solidaridad directa de sus partidarios para presionar a las marcas y a los minoristas con el objeto de que den pasos concretos para apoyar a los trabajadores que confeccionan sus productos.

Para saber más acerca del funcionamiento de este sistema de llamamientos urgentes, véase el siguiente documento en la página web de la

CRL: www.cleanclothes.org/ftp/UA_leaflet.pdf. Este texto proporciona información sobre cómo la CRL decide en qué casos actuar, por ejemplo sólo si está claro que eso es lo que quie- ren los trabajadores implicados en el conflicto. Además existe información sobre las acciones que la CRL y sus activistas pueden desarrollar y el modo en que se coordinan. Asimismo, se aconseja sobre cómo informar a la CRL acerca de un caso potencial de llamamientos urgentes. Por el momento este documento está disponible en inglés, aunque está en proceso de traducción a otros idiomas.

Los interesados en apoyar a los trabajadores mediante el sistema de llamamientos urgentes y recibir los llamamientos de la CRL por correo electrónico quedan invitados a unirse a Clean Clothes Campaign Urgent Action Network. Recibirán además información actualizada sobre los casos en los que trabaja la CRL y suge- rencias sobre acciones específicas que se pueden desempeñar en relación con estos casos.

Para inscribirse, enviar un mensaje electrónico a: ccc-news-subscribe@cleanclothes.org



Manifestación en Dhaka, Bangladesh, 2005, reivindicando justicia para los trabajadores de Spectrum-Shahriyar y sus familias, después de desplazarse la fábrica con 64 muertos y decenas más de heridos.



June Hartley

Responsable de programas de Solidarity Center, Sudáfrica

En la actualidad, mi implicación en el movimiento sindical abarca casi 32 años, interrumpida durante el apartheid cuando me fui a estudiar a Inglaterra. En 1983 estudié en el Ruskin College durante dos años para un diploma en estudios laborales. Después en la Universidad de Warwick conseguí el título de sociología del trabajo. De vuelta en Sudáfrica, di clases en los departamentos de sociología de la Universidad de Ciudad del Cabo y después en la Universidad de Natal. En esa época trabajé mucho para poder crear la Universidad de trabajadores en Durban, que lleva desde 1990 facilitando formación a trabajadores de forma sistemática. De vez en cuando enseñé allí. En 1997/98 volví a Inglaterra a estudiar un master en administración de empresas.

Comencé mi vida laboral a los 18 años, en una fábrica propiedad de una empresa textil conocida por sus deficientes condiciones y salarios. Entonces era tejedora, la fábrica estaba mugrienta y las condiciones eran insoportables. Empezamos a luchar pidiendo mejoras, siendo nosotras el primer grupo de mujeres que esta empresa contrató en 1971. Tras algunos conflictos con la dirección, que incluyeron paros y huelgas, conseguimos ciertos

“(...) La discriminación de género sigue siendo tan complicada como el racismo”

progresos y ya no sé cómo, me convertí en una líder de la fábrica. No tenía miedo y sí un buen sentido del bien y el mal, tal vez fueron estas condiciones me llevaron adelante. El gobierno del apartheid no veía con buenos ojos a los sindicatos, pero eso no nos detuvo. Pronto aprendimos que los jefes siempre miran su propio interés, y que nunca se les drán a los trabajadores sus derechos en bandeja, sino que tienen que luchar por ellos. Más tarde me eligieron para la ejecutiva del recién creado sindicato nacional de trabajadores textiles, National Union of Textile Workers (NUTW), precursor del actual South African Clothing and Textile Workers' Union (SACTWU).

En la actualidad, son mujeres quienes componen principalmente la mano de obra del sector textil y de la confección (80-90%) y trabajan en condiciones semejantes a la actitud general hacia la mujer, que es vista como un ciudadano de segunda cuyos derechos no importan. La mayoría de los sindicatos del sector sólo se ocupan de la lucha obrera de boquilla, y no tienen estrategias realistas ante las grandes empresas. Algunos de sus dirigentes, sobre todo hombres, ocupan posiciones de poder en el movimiento sindical, pero se olvidan de la razón de ser de un sindicato, y están demasiado acomodados para luchar. Si las mujeres no se organizan y luchan para sí mismas, costará generaciones mejorar la situación.

Por lo tanto, las cuestiones de género constituyen una parte fundamental de mi trabajo. He estado formando a coordinadoras de género, para luego en otros países trabajar con ellas para formar a otras. La formación empieza por concienciación, pero también incluye participación y reconocimiento de mujeres como actores claves. En algunos países, la elección de dirigentes empieza a ser más proporcional con la afiliación sindical mayoritaria de mujeres. Pero en general, la discriminación de género sigue tan complicada como el racismo.

Tras trabajar con la Federación Internacional de Trabajadores del Textil, Confección y Cuero (FITTVC), comencé a trabajar para Solidarity Center¹. Mi trabajo consiste principalmente en proporcionar apoyo y asesoramiento, en la actualidad en Namibia. He trabajado con NAFAU (Namibian Food and Allied Workers Union), sindicato afiliado a la FITTVC, centrándome en Ramatex, una empresa en la zona franca, con las habituales condiciones abominables de trabajo. Apoyé allí la reconstrucción del sindicato a nivel empresa, y la formación de delegados y organizadores – no sólo reclutándolos, sino garantizando que los trabajadores estuviesen directamente implicados en las actividades del sindicato. Así se fortalece el sindicato desde dentro.

Aún queda mucho por hacer en términos de organización y de creación de espacios donde las mujeres puedan descubrir qué quieren y cómo conseguirlo. Necesitamos agudizar nuestro pensamiento y el análisis del movimiento social si queremos evitar perseguir espejismos e ilusiones.

Tengo suerte de haber contado con buenos modelos. Mi abuela, Alice Khumalo, estaba muy involucrada en la comunidad de Amatata, y me crió con buen sentido de justicia, y mi madre, Ntombifuthi, enfermera comunitaria y luego inspectora de sanidad, me enseñó mucho sobre altruismo.

¹ Solidarity Center, el Centro Americano para la Solidaridad Laboral Internacional, es una ONG fundada por la confederación sindical AFL-CIO en 1997, y proporciona recursos educativos, de capacitación, investigación, asistencia jurídica y organizativa, para crear sindicatos en todo el mundo.



Sandra Ramos

Fundadora / Coordinadora de María Elena Cuadra

He formado parte de sindicatos desde que trabajaba para el sector cárnico cuando era adolescente. Vengo de una familia pobre de seis hermanas y aprendí de mi madre y mi abuela a defender mis derechos y a seguir mis principios. Durante la revolución sandinista fui líder sindical y activista. La revolución abrió espacios para nosotras, las mujeres nicaragüenses: para conocer nuestros derechos y para conocer a líderes de movimientos de la mujer de todo el mundo. Sin embargo, a principios de los noventa, con la economía destruida por la guerra, el gobierno de Nicaragua aceptó las inversiones de algunos de los peores empresarios de la maquila de la región. En 1993, el movimiento sindical sandinista declaró la huelga en una de las principales maquiladoras de Nicaragua, una empresa que habían expulsado de Costa Rica por violaciones contra los derechos de los trabajadores. La huelga fue violenta y estuve hospitalizada, pero la lucha llevó a la creación del primer sindicato en una maquila de Nicaragua, donde el 90% de los trabajadores son mujeres.

Poco después abandoné el movimiento obrero debido a los conflictos sobre la posición que ocupaban las cuestiones que afectaban a las mujeres dentro de las prioridades del

“(...) la misión del MEC es reclamar no solamente el reconocimiento de los derechos de las mujeres, sino también el cumplimiento de esos derechos tanto en el trabajo como en el hogar”

sindicato. Junto con otros cientos de mujeres sindicalistas formamos el movimiento femenino María Elena Cuadra (MEC¹) con el objetivo de seguir trabajando a favor de los derechos de las trabajadoras separadamente del movimiento obrero. El MEC ha organizado campañas nacionales para mejorar los derechos laborales y civiles de las mujeres desde 1993. Ha presionado con éxito para conseguir reformas legales y que los derechos civiles se extendiesen a las mujeres de la clase obrera de Nicaragua. Gracias a los esfuerzos de la organización, el gobierno nicaragüense reconoce en la actualidad la violencia doméstica y los abusos sexuales como temas de salud pública. Desde mi punto de vista, la misión del MEC es reclamar no solamente el reconocimiento de los derechos de las mujeres, sino también el cumplimiento de esos derechos tanto en el trabajo como en el hogar.

Desde principios de los noventa, la globalización ha mantenido la cuestión de los derechos económicos de las mujeres a la cabeza de la agenda del movimiento feminista en Nicaragua. El movimiento sindical y los movimientos de la mujer han comenzado a trabajar juntos de nuevo, respetando sus agendas mutuamente y coordinando los intereses compartidos.

En 1997, el MEC lideró una campaña exitosa a favor de un código ético en el lugar de trabajo que finalmente fue reconocido por el ministro de trabajo e incorporado en las reformas legales. El código se considera un vehículo para luchar contra las violaciones de los derechos de los trabajadores por parte de los empresarios. Hoy en día, el MEC sigue

presionando al gobierno para que haga respetar la normativa laboral. Además del trabajo diario de proporcionar servicios legales y sanitarios a las mujeres, el MEC también organiza una campaña nacional para mejorar la salud y la seguridad en el lugar de trabajo en Nicaragua.

Lo que nos mueve es, simplemente, la esperanza de que es posible un mundo mejor. Eso es lo que nos inspira a seguir luchando por las mujeres de nuestro país.

¹ María Elena Cuadra dirigió una organización de mujeres en el distrito de Diriamba, en el que organizó a las trabajadoras domésticas y fue amiga y colega de varias de las fundadoras del MEC. Actuó como líder y activista de base y despertó un gran afecto entre las mujeres de su comunidad y del MEC. Cuando murió, un mes antes de la fundación oficial del MEC, 800 de nosotras votamos que la nueva organización llevase su nombre, en recuerdo de las contribuciones que había realizado al movimiento de la mujer.



Angela Hale

Coordinadora, Women Working Worldwide

Creamos Women Working Worldwide (WWW) con otras pocas mujeres a mediados de los 80. Empezábamos a preocuparnos por las dificultades de las jóvenes que fueron atraídas a las nuevas zonas francas en Asia, y comenzamos a contactar con investigadores y activistas en países como Sri Lanka y Filipinas. Estas trabajadoras no estaban cubiertas por sindicatos y ONGs y tenían que enfrentarse a su situación solas. Decidimos crear pues un grupo autónomo de solidaridad y buscar financiación para generar más apoyo en el Reino Unido. Conseguimos fondos para un proyecto sobre el sector de la confección a finales de los 80, y desde entonces ese sector ha sido clave para nuestro trabajo. La organización Labour Behind the Label, el brazo británico de la Campaña Ropa Limpia, fue creado a mediados de los 90 como alianza entre WWW, Homenet y NEAD (Norfolk Education and Action for Development).

Trabajar como una pequeña organización de mujeres ha sido muy satisfactorio y productivo para mí. Debido al tipo de relaciones que establecimos con activistas de Asia y África, hemos podido saltar las jerarquías burocráticas masculinas tanto de los sindicatos como de organizaciones de desarrollo, llegando directamente a las propias trabajadoras y activistas.

“(...) Llevar a trabajadoras al centro de la palestra implica desarrollar métodos de trabajo distintos”

Cuando comenzamos, descubrimos que estas activistas estaban desarrollando nuevas e innovadoras formas de organizarse desconocidas para el movimiento obrero establecido, como parodiar “funerales” de empresas, llevar camisetas del revés para solidarizarse con algún asunto concreto, etc. Los objetivos de las acciones eran los mismos, reclamar los derechos de los trabajadores a asociarse y a la negociación colectiva, pero los métodos mostraban un nuevo enfoque de organización, orientado hacia las mujeres.

En WWW las activistas se encuentran a través de su compromiso compartido con las trabajadoras. Compromiso más allá de divisiones políticas o religiosas o de pertenencia a sindicatos u ONGs. El trabajo en red así ha derrumbado muchos obstáculos para la acción colectiva. Las activistas se contagian también su energía, su conocimiento y la confianza para seguir adelante. Esto en sí ya es importante, porque la mayoría de las activistas trabajan en movimientos obreros donde las mujeres aún están muy marginadas.

WWW colabora con organizaciones de trabajadoras y con sindicatos que van prestando mayor atención al trabajo de las mujeres. El diálogo con estas organizaciones de nuestra red (en Asia y África, pero también en América Latina y Europa del este) orienta nuestro trabajo. Hemos aprendido que no sólo hace falta desarrollar un enfoque de género, sino también otros métodos de trabajo – al poner a las mujeres en el centro de la atención. Creo que si he hecho una cosa, ha sido promover y facilitar esa nueva forma de trabajo, asegurando que todas las propuestas de proyectos vinieran de procesos consultivos y que incorporaran programas de trabajo no jerárquicos y flexibles..

¡Casi nunca hablamos de género en el trabajo de proyectos de WWW! Al trabajar juntas entre mujeres,



Una acción en el Reino Unido en 1997 en apoyo a los trabajadores de la fábrica Eden en Tailandia.

las cuestiones de género se incorporan de manera automática: se da por hecho que hay que tener en cuenta las necesidades reproductivas de las mujeres y que no es posible separar el trabajo de la manera en la que éste afecta al resto de la vida de las trabajadoras. Al organizarse con éxito en la comunidad en vez de en el lugar de trabajo, y al incluir los derechos de las mujeres en la negociación tanto con patronos como con autoridades, activistas en muchos países han demostrado la importancia de este enfoque de género.

Nuestros principales socios en el “Norte” son organizaciones lideradas por mujeres. Cabe destacar que muchas de estas activistas llevan en el trabajo diez años o más, lo que permite percibir los cambios. Cuando comenzamos, la mayoría de las empresas de marca no se consideraban responsables en absoluto de las condiciones de trabajo en sus cadenas de suministro y rechazaban cualquier diálogo. El hecho de que ahora nos respeten y nos consideren una voz representativa de las mujeres trabajadoras en sí demuestra lo que unas cuantas activistas pueden conseguir.

Recursos seleccionados



Manifestación en Dhaka, Bangladesh, 2005, reclamando justicia para los trabajadores de Spectrum-Shahriyar y sus familias



Acción de la CRL de Suiza en la Campaña Juega Limpio en las Olimpiadas, 2004

Publicaciones

Action Research on Garment Industry Supply Chains: Some Guidelines for Activists, compilado por Jennifer Hurley, Angela Hale, y Joanne Smith (WWW, 2003)

Este manual proporciona información básica sobre la investigación aplicada a las cadenas de suministro, una introducción a los objetivos de la investigación aplicada y una perspectiva general del funcionamiento de las cadenas de suministro. Proporciona una visión general de distintas técnicas de investigación así como una guía sobre cómo investigar en Internet. Se incluye información sobre la forma de realizar un análisis de género de los descubrimientos de la investigación. Documento disponible en http://www.women-ww.org/action_Research.pdf.

As Women As Workers (CAW, 1994)

Un libro de dibujos para trabajadoras y coordinadoras asiáticas. Una colección de las distintas metodologías empleadas por las diversas organizaciones pertenecientes al CAW para la organización, la educación y la formación, provenientes de diversas y, sin embargo, sorprendentemente similares culturas y países. Una colección de módulos de formación sensibles al género aportados por organizaciones de mujeres y de trabajadoras de distintos países asiáticos.

Birth of Resistance: Stories of Eight Women Workers Activists Park Min-na, traducido al inglés por Sarah Eunkyung Chee (Korea Democracy Foundation, 2005)

Un absorbente relato oral de las vidas de las mujeres activistas que desempeñaron papeles de liderazgo

en la lucha por los derechos de los trabajadores en Corea del Sur durante los años setenta y ochenta. Sus historias arrojan luz no sólo sobre el autosacrificio, la discriminación, el crecimiento y la inspiración que experimentaron como activistas, sino que también proporciona una visión de la realidad a la que se enfrentan las trabajadoras del textil, de la confección y de la electrónica, así como una perspectiva extensa del desarrollo del movimiento obrero de Corea.

Company Codes of Conduct: What are they? Can We Use Them? Celia Mather (WWW, 1998)

Un pack educativo para trabajadores y activistas de los derechos laborales, incluyendo a los interesados en desarrollar campañas comunes entre trabajadores y consumidores. El propósito consiste en proporcionar a los trabajadores información sobre los códigos de conducta de las empresas y ayudarles a evaluar el modo en que un código puede serles útil para conseguir mejores condiciones de trabajo. Diez módulos con notas facilitadoras.

Gender and Global Labor Organizing: Migrant Women Workers of Garment Industry in South China, Jenny Wai-ling Chan (Chinese Working Women Network, 2005)

Examina las condiciones laborales de las campesinas migrantes internas en el sector de la confección de la provincia de Guangdong (sur de China) incluyendo las condiciones de trabajo y de vida en los pequeños y medianos talleres de ropa subcontratados así como en las grandes fábricas proveedoras de las marcas internacionales. Documenta como CWWN lucha para relacionar las prácticas locales de organización laboral con el movimiento mundial por los derechos de los trabajadores.

Gender and Global Restructuring: Sightings, Sites and Resistances, edición de Marianne H. Marchand y Anne Sisson Runyan (Routledge, 2000)

Este libro presta atención a las complejidades y contradicciones inherentes a la reestructuración global y de género y subraya como la reestructuración no se refiere sólo a lo material sino también a la identidad y geografía.

Gender and the South China Miracle: Two Worlds of Factory Women, Ching-Kwan Lee (University of California Press, 1998)

Yuk-ling, una ajetreada madre de dos hijos de Hong Kong y Chiyang, una mujer soltera de una remota aldea del norte de China realizan el mismo trabajo en dos fábricas de productos electrónicos propiedad de la misma empresa extranjera. Ching Kwan Lee demuestra en su estudio que las vidas laborales de estas mujeres son muy diferentes. Tras haber trabajado codo con codo con ellas en las plantas de ambas fábricas, Lee concluye que son ante todo las diferencias en la política de género de los dos mercados de trabajo las que determinan la cultura de cada fábrica. Lee da razones por las que el género desempeña un papel crucial en la cultura y las estrategias de gestión de las fábricas que depende.

Genders in Production: Making Workers in Mexico's Global Factories, Leslie Salzinger (University of California Press, 2003)

Este trabajo y análisis etnográfico capta el sentimiento de la vida en las maquiladoras y expone los convincentes argumentos por los que la producción transnacional es un proceso de género. La investigación sienta las bases de la teoría feminista contemporánea en un examen de las prácticas diarias y proporciona una valiosa visión de la globalización.

The Global Construction of Gender: Home-based work in the political economy of the 20th century, Elisabeth Prügl (Columbia University Press, 1999)

Un estudio del trabajo a domicilio que explora los debates y la retórica que rodea a los trabajadores a domicilio desde principios del siglo XX en los movimientos mundiales y en las organizaciones multilaterales. Tiene como objetivo analizar los cambios producidos en la manera de concebir el género durante ese siglo.

The Globalized Women: Reports from a Future of Inequality, Christa Wichterich (Zed Books, 2000)

Examina a mujeres de todo el mundo para mostrar como sus vidas han cambiado por completo debido a la industrialización del Sur y la vuelta al trabajo a domicilio en el Norte.

Good Jobs' and Hidden Costs: Women Workers Documenting the Price of Precarious Employment, Thalia Kidder and Kate Raworth (Oxfam International, 2004)

Describe los términos y condiciones de trabajo precarios que experimentan las trabajadoras de la confección y define los costes ocultos para los trabajadores (desembolsos varios, ingresos y prestaciones pérdidas, costes sobre el desarrollo humano). Documento disponible en http://www.oxfam.org.uk/what_we_do/resources/downloads/gdt_kidder_and_raworth.pdf.

The Hidden Assembly Line: Gender Dynamics of Subcontracted Work in a Global Economy, edición de Radhika Balakrishnan (Kumarian Press, 2002)

Esta obra se centra en el impacto del trabajo subcontratado en distintos escenarios nacionales, relacionándolo con la economía global y con los cambios en la seguridad financiera de las mujeres y en las oportunidades laborales. Los colaboradores debaten sobre las implicaciones de la producción en la capacitación de las mujeres y en los cambios en las relaciones sociales. Incluye ejemplos de casos de Pakistán, Sri Lanka, Filipinas e India.

Made in China: Women Factory Workers in a Global Workplace, Ngai Pun (Duke University Press, 2005)

Se centra en una fábrica de productos electrónicos del sur de la provincia china de Guangdong, en la zona económica especial de Shenzhen, donde proliferan las fábricas de propiedad extranjera. Durante ocho meses, la autora durmió en la residencia de las trabajadoras y trabajó en la planta junto con las mujeres cuyas vidas narra. Pun examina las perspectivas y experiencias de las trabajadoras, describe la atracción del mundo del consumo y las nimiedades de la vida en la fábrica. Se detiene en los actos de resistencia y trasgresión en el lugar de trabajo, sugiere que una revolución social silenciosa está en marcha en China y que esas jóvenes trabajadoras migrantes son sus agentes.

Participatory Social Auditing: A Practical Guide to Developing a Gender-sensitive Approach, Diane Auret and Stephanie Barrientos (Institute of Development Studies, 2004)

Documento de trabajo del Instituto de Estudios para el Desarrollo que explora una visión participativa de los códigos de prácticas laborales. Presenta una perspectiva general de las características de esa visión y las contrasta con las auditorías sociales "de foto instantánea". Está dirigido a los encargados de formular las políticas y a los profesionales interesados en desarrollar un enfoque de género en las auditorías sociales participativas y en los códigos de prácticas laborales. Se basa en las experiencias de Auret como coordinadora de un proyecto piloto de la ETI sobre agricultura en Zimbabwe. Documento disponible en <http://www.ids.ac.uk/ids/bookshop/wp/wp237.pdf>.

Refashioning Resistance: Women Workers Organising in the Global Garment Industry, Linda Shaw (WWW, 2004)

Este libro se basa en el trabajo de Women Working Worldwide y sus organizaciones colaboradoras, así como en investigaciones académicas y agencias de la ONU para presentar una fotografía de cómo las mujeres se están organizando para cambiar la industria de la confección global con el objeto de



Niños de la escuela primaria de Koorilla participan en una actividad de la campaña Juega Limpio en las Olimpiadas, Australia, 2004

garantizar puestos de trabajo decentes. Muestra que "lejos de ser las víctimas pasivas de una situación de explotación, las trabajadoras pueden desarrollar formas innovadoras de acción colectiva".

Rethinking Empowerment: Gender and Development in a Global/Local World, Jane L. Parpart, Shirin M. Raj and Kathleen A. Staudt (Routledge/Warwick Studies in Globalisation, 2003)

Las autoras concluyen que el poder debe ser restablecido como pieza clave del empoderamiento para contar con munición apropiada al tratar los desafíos de un mundo global/local cada vez más desigual y con frecuencia sexista.

Sewing Women: Immigrants and the New York City Garment Industry, Margaret Chin (Columbia University Press, 2005)

Muchas mujeres chinas y latinas que emigraron a Nueva York durante las dos últimas décadas encontraron trabajo en la industria de la confección, famosa por contratar a inmigrantes y por sus duras condiciones de trabajo. Chin ofrece un retrato complejo y detallado de las vidas laborales de las trabajadoras de la confección chinas y latinas basado en largas entrevistas con trabajadoras y empresarios, además de explorar el modo en que el status de inmigrante, las circunstancias familiares, las relaciones étnicas y el género afectan al trabajo. A su vez, analiza cómo estos factores afectan a quién es contratado por un empresario y qué prestaciones y salarios se otorgan a los empleados. La comparación de Chin con las

prácticas de contratación de las fábricas chinas y coreanas ilustra cómo los lazos étnicos mejoran y dificultan las oportunidades de los inmigrantes.

Sexual Harassment in the Export Processing Zones of the Dominican Republic, by Lourdes Pantaleón (ILRF, 2003)

Este estudio examina el tema del acoso sexual en las EPZ, donde casi el 60% de las fábricas producen ropa o tejidos. De las 370 mujeres consultadas durante el estudio, el 40% confesó haber experimentado algún tipo de acoso sexual en el trabajo. Documento disponible en <http://www.laborrights.org/projects/women/DR%20report.pdf>.

Trading Away Our Rights—Women Working in Global Supply Chains (Oxfam International, 2004)

Documenta las formas de trabajo cada vez más precarias que padecen las trabajadoras de los sectores agrícola y de la confección y las prácticas y políticas empresariales que favorecen su desarrollo. Se presentan recomendaciones para “hacer que el comercio funcione” para las trabajadoras. Documento disponible en http://www.oxfam.org.uk/what_we_do/issues/trade/trading_rights.htm.

Violence Against Women in the Workplace in Kenya: Assessment of Workplace Sexual Harassment in the Commercial Agriculture and Textile Manufacturing Sectors in Kenya, Regina Karega (ILRF, 2002)

Este estudio revela que las trabajadoras de las empresas de tratamiento de las exportaciones de Kenia, que producen bienes para el mercado estadounidense, padecen abusos sexuales violentos por parte de los supervisores y empresarios. En total participaron 400 mujeres en el estudio, que se componía de una combinación de entrevistas, de debates en grupo y de ejemplos. Más del 90% de las participantes habían experimentado, u observado, abusos sexuales en el trabajo. Documento disponible en <http://www.laborrights.org/projects/women/kenyareport.pdf>.

Women and Work in Globalising Asia, edición de Dong-Sook S. Gills y Nicole Piper (Routledge Studies in the Growth Economies of Asia, 2002)

Este libro aporta información sobre experiencias auténticas de mujeres en distintas sociedades, explorando el impacto de la globalización a partir de la naturaleza cambiante del trabajo femenino. Se proporciona un amplio estudio sobre las mujeres y el trabajo utilizando casos reales y datos empíricos recogidos de toda Asia y además se incluye un análisis sobre los inmigrantes asiáticos que trabajan en Estados Unidos.

Women and Work: Vol 6: Exploring Race, Ethnicity and Class, edición de Elizabeth Higginbotham y Mary Romero (Sage Publications, 1997)

Explora el modo en que la raza, la etnia y la clase social han dado forma a las vidas laborales y a las condiciones de trabajo de las mujeres; al salario que perciben; a su capacidad para controlar el entorno de trabajo; el modo en que se ven a sí mismas y sus opciones en el trabajo. Se otorga gran importancia a las mujeres de color, no ciudadanas y a los grupos de mujeres de clase obrera. La integración de trabajo y familia, la visión de las mujeres sobre su propio trabajo y su resistencia ante la explotación son temas que también se tratan en el libro.

Women, Gender and Work: What is Equality and How Do We Get There, edición de Martha Fetherolf Loutfi (International Labor Office, 2000)

Una referencia importante, con investigación y análisis sobre los roles de género y el trabajo. Artículos recientes seleccionados de la multidisciplinar publicación International Labour Review sobre cuestiones tales como el modo en el que deberíamos definir la igualdad, el significado de la igualdad de oportunidades y las estadísticas que nos muestran las diferencias entre hombres y mujeres en el trabajo, el modo en el que las familias hacen frente a la globalización y el papel de la ley en la consecución de la igualdad.

Women Workers' Rights—Who Is Responsible: Gender Perspectives in Workers' Rights in Central America with Reference to Labour Rights Instruments, Julie Porter (One World Action and SOLIDAR, 2003)

Informe de un seminario organizado por One World y SOLIDAR en colaboración con el MEC.

Women Workers' Voices: Women Garment Workers Define Their Rights (WWW, 2001)

Mujeres de Sri Lanka, India y Filipinas que trabajan en fábricas, pequeños talleres y en sus domicilios identifican sus preocupaciones principales.

World Trade is a Women's Issue (WWW, sin fecha)

Documento informativo sobre la liberalización del comercio, las implicaciones para las mujeres y nuevas formas de organizarse.

Vídeos y DVD

Dolls and Dust (Committee for Asian Women, 1998)

Un documental que presenta análisis y testimonios de trabajadoras y activistas de Sri Lanka, Tailandia y Corea del Sur sobre el impacto de la reestructuración industrial y la globalización en sus vidas y comunidades, así como en el medio ambiente. Documentado, dirigido y grabado por WAYANG entre agosto de 1996 y junio de 1998 en Sri Lanka, Tailandia y Corea del Sur (con secuencias adicionales de Japón, Hong Kong y China). 60 minutos.

Silk and Iron—The Impact of Political and Economic Crises on Women Workers in Asia (Committee for Asian Women, 2003)

Continuación de Dolls and Dust. Este documental se centra en la dimensión de género de algunas cuestiones clave para las mujeres trabajadoras de Asia, explorando cómo las mujeres asiáticas se organizan para transformar las relaciones de género y para resistirse a la globalización dirigida por las empresas. Su objetivo es proporcionar una plataforma para que las mujeres asiáticas proclamen sus preocupa-

ciones y facilitar la coordinación entre trabajadoras y grupos relacionados dentro y fuera de Asia. 26 minutos.

Twenty Pieces (Fair Wear Australia, 1998)

Documental de Jocelyn Pederick y Ben Pederick que narra la historia de las trabajadoras a domicilio del sector de la confección australiano. Explica la relación entre inmigración y trabajo a domicilio. 22 minutos

We Shop, Who Pays? (Lotta Film/Fair Trade Center, Sweden 2003)

Documental de Lotta Ekelund y Kristina Bjurling que se centra en las condiciones de trabajo del sector textil, de la confección y del cuero de Tirupur (sur de India). Revela el uso de productos químicos que están prohibidos en Europa, de mano de obra infantil que no bebe agua durante el día porque no existen aseos suficientes para su uso, de jóvenes entre 16 y 19 años que duermen en el lugar de trabajo para poder trabajar dos turnos diarios; revela cómo se trae el agua a la comunidad todas las semanas porque el suministro local no es adecuado para el consumo humano y como la tierra está contaminada por la industria tintórea, privando a los granjeros de su modo de vida. Subraya varios asuntos cruciales, sobre todo el hecho de que los compradores demanden mejores condiciones sin ofrecer precios más altos y la necesidad de concienciar a los trabajadores y a los consumidores sobre sus derechos. 33 minutos.

Enlaces a otros recursos interesantes en los sitios web de las organizaciones listadas en la página

Directorio de organizaciones

Nota: este directorio de organizaciones ligadas a cuestiones laborales y género ha sido recopilado gracias a los recursos de la Campañas Ropa Limpia y al Comité directivo internacional que ha guiado esta publicación. No pretende ser un listado exhaustivo. La CRL agradece comentarios de organizaciones adicionales que pudieran ser incluidas en este listado en futuras actualizaciones. Por favor, enviad vuestros comentarios a: info@cleanclothes.org

Africa

Association Tunisienne Des Femmes Democratres (ATFD)

[Tunisian Association of Democratic Women]
67, Avenue de La Liberté
1002 Tunis
Tunisia
T: + 216 229 53 782 / 71 831 135, or 71 83 1525
E: atfd@planet.tn

Association Marocaine des Droits Humains (AMDH)

[Moroccan Association for Human Rights]
Avenue Allal Benabdellah
Passage Karrakchou,
Immeuble 29, 4 étage
Rabat
Morocco
T: + 212 377 30 961
F: + 212 377 38 851
E: khadija_ryadi@yahoo.fr

Africa

Kenya Women Workers Organisation (KEWWO)

P.O. Box 61068-00200
Nairobi
Kenya
T: +254 020 573 072
F: +254 020 573 092
E: kewwo@wananchi.com / info@kewwo.org
www.kewwo.org

Kenya Human Rights Commission

P.O. Box 41079-00100
Nairobi
Kenya
T: +254 20 574 999
F: +254 20 574 997
E: admin@khrc.or.ke

Africa

Civil Society Research and Support Collective (CSRSC)

18 Springdale Rd.
Kloof 3610
Durban
South Africa
T: + 27 31 467 04 08
E: info@csrsc.org.za
www.csrsc.org.za

Streetnet

N228 Diakonia Centre
P.O. Box 61139
20 St. Andrews Street
Bishopsgate
Durban 4001
4008
South Africa
T: + 27 31 307 4038
F: + 27 31 306 7490
E: stnet@iafrica.com
www.streetnet.org.za

Asia

Asia Monitor Resource Centre (AMRC)

Unit 4, 18 Floor, Hollywood Centre
233 Hollywood Road
Sheung Wan
Hong Kong
T: + 852 23 32 1346
F: + 852 23 85 5319
E: admin@amrc.org.hk
www.amrc.org.hk

Chinese Working Women Network (CWWN)

Room 216-219, Lai Lan House
Lai Kok Estate
Cheung Sha Wan, Kowloon
Hong Kong
T: + 852 27 81 24 44
F: + 852 27 81 44 86
E: cwn@cwwn.org / exco@cwwn.org
www.cwwn.org

Committee for Asian Women (CAW)

386/60, Ratchadaphisek Soi 42,
Ratchadaphisek Road
Ladyao, Chatujak Bangkok
Thailand
T: + 66 2 930 56 34/35
F: + 66 2 930 56 33
E: cawinfo@cawinfo.org
www.cawinfo.org

Dabindu Collective

[Drops of Sweat]
221, Welaboda Road
Katunayake
Sri Lanka
T: + 94 4 83 13 65
F: + 94 2 23 33 36
E: dabindu@stmail.lk

Asia

Friends of Women Foundation

386/61-62, Ratchadapisek 42,
Ratchadapisek Rd.,
Chatuchak, Bangkok 10900
Thailand
T: + 66 2 513 27 08 / 513 27 80 / 513 10 01
F: + 66 2 513 1929
E: fow@mozart.inet.co.th
www.friendsofwomen.net

Hong Kong Women Workers' Association (HKWWA)

1-3 A, G/F, Tsui Ying House
Tsui Ping Estate, Kwun Tong
Hong Kong
T: + 852 27 90 48 48
F: + 852 27 90 49 22
E: workwomen@hkwwa.org.hk
www.hkwwa.org.hk

Karmojibi Nari

[Working Women]
3/6, Segunbagicha
Dhaka 1000
Bangladesh
T: + 88(0) 2 955 87 40 / 957 09 67/ 956 81 11
F: + 88(0) 2 716 06 81
E: knari@agni.com
www.karmojibinari.org

Korean Women Workers' Association United (KWWAU)

418-21, Hapjung-dong, Mapo-gu
Seoul 121-886
South Korea
T: + 82 505 533 38
F: + 82 232 568 39
E: kwwnet@kwwnet.org
www.kwwnet.org

Asia

Rural Education and Action Development (READ)

1926 Sakthi Vinayagar Street
Vilandai, Andimadam 621-801
Perambalur District
Tamil Nadu
India
T: / F: +91 43 31 24 25 83
E: readpen@sancharnet.in or read-selvam@rediffmail.com
www.sahaya.org/read/read.html

Self Employed Women's Association (SEWA)

Reception Centre
Opp. Victoria Garden, Bhadra
Ahmedabad - 380 001
India
T: + 91 79 550 64 44 / 25 50 64 77 / 25 50 64 41
F: + 91 79 25 50 64 46
E: mail@sewa.org / sewaorg@sancharnet.in
www.sewa.org

Thai Labour Campaign (TLC)

P.O. Box 219
Ladprao Post Office
Bangkok 10310
Thailand
T: + 66 2 933 05 85
F: + 66 2 933 19 51
E: lek@thailabour.org
www.thailabour.org

TIE-Asia

70, Jalan 7, Taman Maju 2,
43000 Kajang
Malaysia
T / F: + 60 3 87 37 83 80
E: tieasia@tieasia.org
www.tieasia.org

Asia**Union Research Group (URG)**

c/o Trade Union Solidarity
Committee AIBEF
6 Neelkanth Apartments
Gokuldas Pasta Road
Dadar (East)
Bombay 400 014
E: rohinihensman@yahoo.co.uk

Womyn's Agenda for Change (WAC)

#1, Sisowath Quay, Sangkat Srah
Chork, Khan Daun Penh
PO Box 883
Phnom Penh
Cambodia
T: + 855 (012) 222 171
F: + 855 (023) 722 435
E: wac@womynsagenda.org
www.womynsagenda.org

Women's Center Sri Lanka

No. 52/61, Peris Watta
Minuwangoda Road
Ekala-Ja-ela
Sri Lanka
T: + 94 11 223 11 52
F: + 94 14 617 71 1
E: ftzunion@diamond.lanka.net

Working Women Organization (WWO)

E-5/ 48-A, Rahmania street
Zaman Colony
Lahore Cantt.
Pakistan
T: +92 42 66 86 382 / 66 86 519
F: +92 42 66 65 301
E: ww@brain.net.pk

Australia**Asian Women at Work**

T: + 61 2 97 93 97 08
E: coordinator@awatw.org.au
www.awatw.org.au

Fair Wear Campaign

4th Floor
130 Little Collins Street
Melbourne 3000
Victoria
Australia
T: + 61 3 92 51 52 70
F: + 61 3 96 54 21 36
E: fairwear@fairwear.org.au
www.fairwear.org.au

Textile, Clothing and Footwear**Union of Australia**

NSW Branch
28 Anglo Road Campsie
NSW 2194
T: + 61 2 97 89 52 33
F: + 61 2 97 87 15 61
E: tcfuansw@tcfua.org.au

Women's Electoral Lobby

WEL Australia Office
PO Box 191
Civic Square ACT 2608
T: + 61 2 62 47 6679
E: wel@wel.org.au
www.wel.org.au

Working Women's Centre (NSW)

Level 2, 619 Elizabeth Street
Redfern
NSW 2016
Australia
T: + 61 2 03 19 49 77
F: + 61 2 93 19 36 77
E: info@workingwomenscentre.com.au
www.workingwomenscentre.com.au

Europe**Action Catholique Rurale des Femmes (ACRF)**

[Catholic Rural Women in Action]
Rue HM. Jaumain, 15
5330 Assesse
Belgium
T: + 32 83 65 51 92
F: + 32 83 65 62 56
E: contact@acrf.be

Org. AUR

1-3 Cristian Popisteanu Street
Entrance D, 5th floor, Room 585
District 1, Bucharest
Romania
T: + 40 21 312 70 35
F: + 40 21 313 38 83
E: org.aur@xnet.ro
www.muncadecenta.ro

Central America Women's Network (CAWN)

c/o One World Action (OWA)
Bradley Close, White Lion Street
London N1 9PF
United Kingdom
T: + 44 (0) 207 833 41 74
F: + 44 (0) 207 833 41 02
E: info@cawn.org
www.cawn.org

CIDAC

Rua Pinheiro Chagas, 77-2° Esq°
1069-069 Lisboa
Portugal
T: + 351 21 317 28 60
F: + 351 21 317 28 70
E: cidac@cidac.pt
www.cidac.pt

Europe**Conseil des Femmes Francophones de Belgique**

[Francophone Women's Council of Belgium]
Rue du Méridien, 10
1210 Bruxelles
Belgium
T: + 32 2 229 38 21
F: + 32 2 229 38 20
E: cffb@amazone.be
www.cffb.be

Evangelische Frauenarbeit Deutschland (EFD)

[Protestant Women's Association of Germany]
Emil-von-Behring-Strasse 3
60439 Frankfurt am Main
Germany
T: + 49 69 95 80 12/0
F: + 49 69 95 80 12/26
E: info@evangelische-frauenarbeit.de
www.evangelische-frauenarbeit.de

Felicitas

Resavska 25
11000 Belgrade
Serbia and Montenegro
T / F: +381 11 683 657
E: flcccts@sbb.co.yu

Femmes Prévoyantes Socialistes (FPS)

[Socialist Women for Social Security]
Place Saint-Jean, 1-2
1000 Bruxelles
Belgium
T: + 32 2 515 04 01
F: + 32 2 511 49 96
E: fps@mutsoc.be
www.mutsoc.be/fps

Europe**NRO-Frauenforum**

[NGO Women's Forum]
Bertha-von-Suttner-Platz 13
53111 Bonn
Germany
T: + 49 228 963 99 199
F: + 49 228 963 99 199
E: kontakt@nro-frauenforum.de
www.nro-frauenforum.de

Frauenliga

[Women's League]
Neustrasse, 59 B
4700 Eupen
Belgium
T: +32 87 55 54 18
F: +32 87 55 63 42
E: frauenliga@skynet.be

Frauensolidarität

[Solidarity Among Women]
1090 Wien
Berggasse 7/1.Stock
Austria
T: + 43 1 317 40 20/0
F: + 43 1 317 40 20/355
E: office@frauensolidaritaet.org
www.frauensolidaritaet.org

Homeworkers Worldwide

30-38 Dock Street
Leeds LS10 1JF
United Kingdom
T: + 44 113 217 4037
E: info@homeworkersww.org.uk
www.homeworkersww.org.uk

International Confederation of Free Trade Unions (ICFTU)

5 Boulevard du Roi Albert II, Bte 1
1210 Brussels
Belgium
T: + 32 2 224 02 11
F: + 32 2 201 58 15
E: internetpo@icftu.org
www.icftu.org

Europe**International Textile, Garment and Leather Workers' Federation (ITGLWF)**

Rue Joseph Stevens, 8
1000 Brussels
Belgium
T: + 32 2 512 26 06 / 2 512 28 33
F: + 32 2 511 09 04
E: office@itglwf.org
www.itglwf.org

International Restructuring Education Network Europe (IRENE)

Stationsstraat 39
5038 EC Tilburg
T: + 31 13 535 15 23
F: + 31 13 544 25 78
E: AvLuijken@irene-network.nl
www.irene-network.nl

KARAT Coalition

ul. Karmelicka 16 m. 13
00-163 Warsaw
Poland
T / F: + 48 22 636 83 07
E: secretariat@karat.org.pl
www.karat.org
www.womenslabour.org
www.kobietypraca.org

Katholischer Deutscher Frauenbund

[Catholic German Women's Association]
Kaesestraße 18
50677 Köln
Germany
T: + 49 2 21 86 09 20
F: + 49 2 21 86 09 279
E: bundesverband@frauenbund.de
www.frauenbund.de

Europe

Katholische Frauenbewegung

[Catholic Women's Movement]
A-1010 Wien
Spiegelgasse 3/2
Austria
T: + 43 1 51 552 36 97
F: + 43 1 51 552 37 64
E: office@kfb.at
www.kfb.at

Landesverband der Evangelischen Frauenhilfe

[Regional Section of the Protestant Women's Relief Organisation]
Geschäftsstelle Feldmühlenweg 19
59494 Soest
Postfach 1361
Germany
T: + 49 29 21 37 10
F: + 49 29 21 40 26
E: info@frauenhilfe-westfalen.de
www.frauenhilfe-westfalen.de

Landfrauenverband

[Association of Rural Women]
Raaffstrasse, 159
4731 Eynatten
Belgium
T:/F: +32 87 85 19 24
E: annettekava@hotmail.com

Le Monde selon les femmes asbl

[The World According to Women asbl]
18 rue de la Sablonnière
1000 Bruxelles
Belgium
T: + 32 2 223 05 12
F: + 32 2 223 15 12
E: lidia@mondefemmes.org
www.mondefemmes.org

Europe

National Group on Homeworking

Office 26
30-38 Dock Street
Leeds LS10 1JF
United Kingdom
T: + 44 113 245 42 73
F: + 44 113 246 56 16
E: admin@homeworking.gn.apc.org
www.homeworking.gn.apc.org

Network of East-West Women (NEWW)

ul. Miszewskiego 17 p. 100
80—239 GDAŃSK
Poland
T: +48 58 344 97 50
F: +48 58 344 38 53
E: neww@neww.org.pl
www.neww.org.pl

Permaculture and Peacebuilding Centre—Shtip

Str. Hristijan Karpos 43/6
2000 Shtip
Macedonia
T: + 389 32 388 325
E: ppcst@ppc.org.mk
www.ppc.org.mk

SÜDWIND Institut für Ökonomie und Ökumene

[Sudwind Institute for Economy and Ecumenism]
Lindenstrasse 58-60
D 53721 Siegburg
Germany
T: + 49 22 41 25 95 30
F: + 49 22 41 51 308
E: info@suedwind-institut.de
www.suedwind-institut.de

Europe

Terre des Femmes

[Human Rights for Women]
P.O. Box 2565
D-72015 Tübingen
Germany
T: + 49 70 71 79 73 0
F: + 49 70 71 79 73 22
E: tdf@frauenrechte.de
www.frauenrechte.de

Union Féminine Civique et Sociale (UFCS)

[Civic and Social Women's Union]
UFCS National
6 rue Béranger
75003 Paris
France
T: + 33 1 44 54 50 54
F: + 33 1 44 54 50 66
E: ufcsnational@wanadoo.fr
www.ufcs.org

Vie Feminine

[Women's Life]
Rue de la Poste 111
1030 Bruxelles
Belgium
T: + 32 2 227 13 00
F: + 32 2 223 04 42
E: vie.feminine@skynet.be
www.viefeminine.be

WAD

Neofit Rilski Str. 52
Sofia 1000
Bulgaria
T: + 359 2 980 94 47 / + 359 2 980 55 32
F: +359 2 980 59 20
E: wad@infotel.bg
www.women-bg.org

Europe

Women in Development Europe (WIDE)

Rue de la Science 10
1000—Brussels
Belgium
T: + 32 2 545 90 70
F: + 32 2 512 73 42
E: info@wide-network.org
www.eurosur.org/wide/home.htm

Women Working Worldwide

MMU Manton Building
Rosamond Street West
Manchester M15 6LL
United Kingdom
T: + 44 161 247 17 60
E: info@women-ww.org
www.women-ww.org

Latin America and Caribbean

Asociación de Mujeres en Solidaridad (AMES)

[Association of Women in Solidarity]
20 Avenida 2-44 Zona 6 Colonia los Angeles
Ciudad de Guatemala
Guatemala
T: + 502 22 89 08 20
F: + 502 22 54 54 37
E: ames@terra.com.gt

Asociación Servicios de Promoción Laboral (ASEPROLA)

[Labour Promotion Services Association]
583-2100
Guadalupe
San José
Costa Rica
T: + 506 285 13 44
F: + 506 285 21 96
E: incidencia@aseprola.org/ comunicacion@aseprola.org
www.aseprola.org

Centro para la Acción Legal para los Derechos Humanos (CALDH)

[Centre for Human Rights Legal Action]
6a Avenida 1-71 zona 1
Ciudad de Guatemala
Guatemala
T: + 502 22 51 05 555
F: + 502 22 30 34 70
E: caldh@caldh.org
www.caldh.org

Latin America and Caribbean

Centro de Capacitación, Estudios y Asoría para Mujeres Trabajadores (CECAM)

[Training, Study and Advice centre for Women Workers]
Cumming 663
Santiago Centro
Chile
T: +56 2 673 52 08
E: cecamchile@vtr.net
www.cecamlchile.cl

Centro de Apoyo al Trabajador (CAT)

[Workers' Support Centre]
Avenida Reforma 903—3
Colonia Centro, CP 72000
Puebla, Puebla
Mexico
T / F: + 52 (222) 2 46 05 98
E: catpuebla@yahoo.com.mx

Centro de Investigacion para la Accion Femenina (CIPAF)

[Research Center for Feminist Action]
Calle Hernán Suárez No. 5 Bloque 3
Ensanche El Cacique
Santo Domingo
Dominican Republic
T: + 809 535 26 96
F: + 809 535 25 99
E: cipaf@tricom.net

Colectiva de Mujeres Hondurenas (CODEMUH)

[Honduran Women's Collective]
Apdo. Postal 696
San Pedro de Sula
Honduras
T: + 504 55 22 838
F: + 504 66 91 180
E: mujeresfem@codemuh.123.hn

Latin America and Caribbean

Movimiento Mujeres Trabajadoras Desempleadas Maria Elena Cuadra (MEC)

[Movement of Working and Unemployed Women]
Semáforos de la Asamblea Nacional
A.P. 3604 Correo Central
1c. Abajo, Managua
Nicaragua
T: + 505 222 53 93 / 222 26 01
F: + 505 222 26 01
E: mec@ibw.com.ni
www.mec.org.ni

North America

Association for Women's Rights in Development (AWID)

International Secretariat
215 Spadina Ave., Suite 150
Toronto, Ontario
M5T 2C7
Canada
T: +1 416 594 37 73
F: +1 416 594 03 30
E: awid@awid.org
www.awid.org

International Gender and Trade Network (IGTN)

International Secretariat
1225 Otis St., NE
Washington, DC 20017
United States
T: 202 635 27 57 ext 128 or 135
F: 202 832 94 94
E: secretariat@coc.org
www.igtn.org

International Labor Rights Fund

Rights for Working Women Campaign
733 15th St., NW #920
Washington, DC 20005
United States
T: +1 202 347 41 00
F: +1 202 347 48 85
E: laborrights@ilrf.org
www.laborrights.org

Maquila Solidarity Network

606 Shaw Street
Toronto, Ontario M6G 3L6
Canada
T: +1 416 532 85 84
F: +1 416 532 76 88
E: info@maquilasolidarity.org
www.maquilasolidarity.org

North America

National Pay Equity Coalition

National Committee on Pay Equity
1925 K Street, NW
Suite 402
Washington, DC 20006-1119
United States
E: fairpay@pay-equity.org
www.pay-equity.org

Sweatshop Watch

1250 So. Los Angeles Street
Suite 214
Los Angeles CA 90015
United States
T: / F: +1 213 748 59 45
E: sweatinfo@sweatshopwatch.org
www.sweatshopwatch.org

WIEGO

Carr Center for Human Rights
Kennedy School of Government
Harvard University
79 John F. Kennedy Street
Cambridge, MA 02138
United States
T: +1 617 495 76 39
F: +1 617 496 28 28
E: wiego@ksg.harvard.edu
www.wiego.org

Acerca de las colaboradoras

Nina Ascoly es coordinadora del Secretariado Internacional de la CRL y escritora/investigadora freelance. Es originaria de Estados Unidos y lleva trabajando en la CRL en Holanda desde 1998. Antes, en Nueva York, estuvo implicada en varias iniciativas de activismo, incluyendo el colectivo de prensa alternativa Brooklyn Metro Times (BMT) y la Women's Health Action Mobilization (WHAM!), un grupo de acción directa comprometido con la exigencia, la garantía y la defensa de la libertad reproductiva absoluta y los servicios sanitarios de calidad para las mujeres.

Marta Cano emigró a Inglaterra desde Colombia cuando tenía 17 años. Llegó sólo con un permiso de trabajo, buscando las oportunidades que no tenía en Colombia. Madre soltera de dos hijas, combinó el trabajo con el estudio de idiomas y de historia en la universidad. Durante sus años en la universidad, contribuyó de manera decisiva a establecer la sección británica de FIAN International (FoodFirst Information and Action Network), una organización centrada en el derecho a la alimentación. Marta ha vivido en Alemania desde 1992, donde trabaja como traductora e intérprete freelance para ONG implicadas en la justicia social, los derechos humanos, el medio ambiente y el desarrollo.

Chantal Finney es miembro fundador de Labour Behind the Label (CRL en el Reino Unido) para la que trabajó como coordinadora de campañas de 1996 a 2004. En la actualidad vive en Francia, donde trabaja como freelance. Antes de dedicarse al mundo de las ONG enseñaba idiomas, después puso en marcha junto a su pareja un proyecto de educación global en el este de Inglaterra. En última instancia, su implicación con los derechos de los trabajadores tiene sus orígenes en las condiciones de trabajo que su padre experimentó durante su vida laboral.

Angela Hale fue directora de Women Working Worldwide (WWW) una ONG británica que trabaja estrechamente con socios del Sur para promover mejores condiciones de trabajo y de vida para las trabajadoras. WWW es miembro de Ethical Trading Initiative, la iniciativa para el comercio ético del Reino Unido, y Angela se involucró de manera activa en desarrollar y refinar más los mecanismos de puesta en práctica del código. En calidad de miembro fundador de Labour Behind the Label, ha estado implicada en el diálogo con las empresas de la confección desde mediados de los años noventa. Angela murió poco antes de que esta publicación entrase en imprenta.

Kimi Lee es la directora ejecutiva del Garment Worker Center en Los Ángeles. Su motivación para luchar a favor de la justicia obrera proviene de crecer viendo a su madre trabajar en una fábrica de ropa. Asimismo, se vio influida por la inmigración de su familia de Myanmar, país que sufría una dictadura militar.

Celia Mather, vive en el Reino Unido y ha trabajado como escritora y editora freelance por los derechos de los trabajadores en la economía global desde hace casi tres décadas. Su interés surgió siendo antropóloga en las zonas de industrialización de Indonesia. Ha mantenido la conexión con el movimiento obrero hasta la actualidad y colaboró en la coordinación y la traducción de esta obra. Entre las últimas actividades de Celia se incluyen la edición del boletín de noticias de la Campaña Ropa Limpia y la investigación, redacción y evaluación de varios boletines de las federaciones de Global Unions. En el terreno doméstico, se ocupa activamente de promover la educación para los británicos acerca de los asuntos mundiales.

Jasna Petrovic es la coordinadora regional de la Organización de Mujeres de Europa Central y del Este y de la Comunidad de Estados Independientes de la CIOSL y la CMT que agrupa a 43 grupos de mujeres de 24 países, lo que representa a más de 25 millones de mujeres trabajadoras organizadas en sindicatos. Coordina proyectos regionales sobre los derechos humanos, sindicales y de género y es autora de diversos proyectos de investigación, libros y manuales traducidos a los distintos idiomas de la región. Durante cinco años fue miembro del equipo de trabajo de los sindicatos mundiales que formaba parte del Comité para el Desarrollo Sostenible de la ONU. Vive en Croacia.

Diane Reyes es escritora, activista, investigadora y madre casada con un compañero activista. Trabaja a tiempo parcial en el Foro de los Pueblos de Peace for Life, un movimiento internacional, interconfesional y multirreligioso con base en Manila comprometido con el trabajo por la paz y la justicia.

Maggie Robbins es la coordinadora de un proyecto para un próximo libro sobre salud y organización para trabajadores que será publicado por la fundación Hesperian, una editorial estadounidense no lucrativa que publica libros y boletines sobre la asistencia sanitaria de base comunitaria.

Jane Turner en la actualidad es responsable de programas internacionales de War on Want y anteriormente se dedicó durante siete años a coordinar la Central American Women's Network, una ONG británica. También trabajó para la unidad de género de Action Aid y para la Nicaragua Solidarity Campaign. Es coautora de un capítulo de *Corporate Social Responsibility and Labour Rights* (ed. Jenkins, Pearson & Seyfang, Earthscan, 2002) que se basa sobre todo en entrevistas con representantes de organizaciones de mujeres centroamericanas, en el que examina el compromiso innovador de las organizaciones de mujeres con los derechos de los trabajadores, el uso que dan a los códigos de conducta de la empresa como herramienta y argumenta contra los procesos verticalistas y a favor de las prácticas sensibles a aspectos de género.

Kathleen Vickery es editora del futuro libro sobre salud y organización para trabajadores de fábricas de exportación que será publicado por la fundación Hesperian.

Annelies Vlasblom es una diseñadora gráfica freelance que ha trabajado para el Secretariado Internacional de la Campaña Ropa Limpia desde 1996. Durante estos años ha diseñado muchos de los materiales de la campaña, tales como folletos, carteles, boletines de noticias y trípticos. Annelies vive en Holanda y también trabaja para otras organizaciones no lucrativas que se ocupan del medio ambiente, el comercio justo y los derechos de los refugiados.