

# La violencia contra la mujer en el lugar de trabajo en Honduras

Una investigación de  
CNV Internationaal,  
Universidad de Ámsterdam/AIAS y  
Fundación WageIndicator

---

Kea Tijdens (coordinador de la investigación, Universidad de Ámsterdam/AIAS)

Janna Besamusca (estudiante de doctorado, Universidad de Ámsterdam/AIAS)

Maarten van Klaveren (investigador principal, Universidad de Ámsterdam/AIAS)

Alejandro Zerain (estudiante asistente, Universidad de Ámsterdam/AIAS)

Paulien Osse (director de la Fundación WageIndicator)

Dani Ceccon (Gerente mundial de bases de datos, contratos colectivos, legislación laboral, salarios mínimos)

Angélica Flores (Gerente de WageIndicator para América Central)

Iftikhar Ahmad (Gerente de WageIndicator de bases de datos de legislación laboral)

Este informe sobre la situación en Honduras forma parte de una investigación realizada igualmente en Benin, Indonesia y Moldavia. El informe integral "Violence against women in the workplace" se publicó en inglés. Está disponible en slideshare:

<http://bit.ly/1VJaQJX> o se puede descargar via <http://www.cnvinternationaal.nl/en/>

## © Derechos de Autor, CNV Internationaal 2015

Todos los derechos reservados. Cualquier parte de esta publicación puede ser reproducida sin autorización específica por los sindicatos socios de CNV Internationaal a condición que se indica la fuente de la siguiente manera: "Violence Against Women at the Workplace in Honduras, Benin, Moldova, Indonesia a Survey by CNV Internationaal , University of Amsterdam AIAS and Wage Indicator Foundation, 2015 (CNV Internationaal, P.O. Box 2475, 3500 GL Utrecht)". Si otras organizaciones desean reproducir partes de esta publicación, se requiere el consentimiento por escrito de CNV Internationaal.

# Tabla de contenido

<b>1</b>	<b>Introducción</b>	<b>3</b>
1.1	Violencia contra la mujer en el sitio de trabajo	3
1.2	Nota metodológica	3
<b>2</b>	<b>Honduras</b>	<b>5</b>
2.1	Introducción	5
2.2	Resumen del país	5
2.2.1	información general	5
2.2.2	La mujer en el país	6
2.2.3	Marco jurídico sobre la violencia contra la mujer en el sitio de trabajo	6
2.3	Resumen de la violencia contra la mujer en el trabajo	7
2.3.1	Respuestas institucionales	7
2.3.2	Evidencia estadística	8
2.3.3	Evidencia anecdótica	11
2.4	Conclusiones y recomendaciones	12
<b>3</b>	<b>Apéndice - Fuentes usadas en el estudio</b>	<b>13</b>
	<b>Apéndice 1 Definiciones</b>	<b>16</b>

# 1 INTRODUCCIÓN

## 1.1 VIOLENCIA CONTRA LA MUJER EN EL SITIO DE TRABAJO

La violencia contra las mujeres en el lugar de trabajo es un problema importante, aunque la evidencia estadística no está bien desarrollada para muchos países. Este informe tiene como objetivo ofrecer una visión más completa de la magnitud del problema de la violencia contra las mujeres trabajadoras en sus sitios de trabajo. La investigación se centró en el alcance y características de la violencia contra las mujeres en el lugar de trabajo y en los culpables de la violencia, en particular los jefes, compañeros de trabajo o clientes/pacientes/alumnos y similares. Se centra en las mujeres en la población en edad laboral (15-65 años de edad), es decir, mujeres adolescentes y adultas.

Nuestra investigación se centró en el acoso sexual y el acoso moral en el lugar de trabajo. No cubrió ni la violencia doméstica contra la mujer ni la trata de personas y la prostitución forzada, porque las causas y consecuencias de estos fenómenos son diferentes a las de la violencia en el lugar de trabajo, como así también lo son las estadísticas. La investigación tampoco incluye la violencia indirecta contra la mujer, como la inseguridad laboral debido a la flexibilidad de los contratos de trabajo. Además, tampoco trata cuestiones de discriminación de género relacionada con la salud y seguridad en el trabajo.

La investigación se centró en la violencia contra las mujeres en el lugar de trabajo en cuatro países: Honduras, Indonesia, Moldavia y Benín. Cada informe de país comienza con una visión general referente a la mano de obra femenina en el país, seguida de una descripción del marco jurídico en materia de violencia en el trabajo. A continuación, intenta ofrecer una visión general de las respuestas institucionales a la violencia en el trabajo. Aunque los datos sobre la incidencia de la violencia contra las mujeres en el sitio de trabajo son en su mayoría muy escasos, la investigación intenta calcular la frecuencia de este tipo de violencia en los países estudiados. A continuación, los informes proporcionan evidencia anecdótica de la violencia en el trabajo, y terminan con conclusiones y recomendaciones.

Toda la investigación de todos los países está disponible en idioma inglés.

## 1.2 NOTA METODOLÓGICA

La investigación se realizó en nombre de la CNV Internationaal. Fue coordinada por la Universidad de Ámsterdam/AIAS, en cooperación con la Fundación WageIndicator (WIF) y sus miembros del equipo. Por la Universidad de Ámsterdam/AIAS, contribuyó al informe un equipo de investigación formado por Kea Tjzens (coordinador de la investigación), Janna Besamusca (estudiante de doctorado), Maarten van Klaveren (investigador principal) y Alejandro Zerain (estudiante asistente). Por WageIndicator, participó un equipo coordinado por Paulien Osse (director de la Fundación WageIndicator) y formado además por Dani Ceccon (gerente de bases de datos mundiales sobre contratos colectivos, leyes laborales, salarios mínimos de WageIndicator), Nadia Pralitasari (gerente de WageIndicator-Indonesia), Angélica Flores (gerente de WageIndicator para América Central), Alastair Sèna Alinsato (miembro del equipo de WageIndicator en Benín), Alina Popescu (miembro del equipo WageIndicator de Moldavia) e Iftikhar Ahmad (gerente de bases de datos de leyes laborales de WageIndicator).

El trabajo se dividió de la manera siguiente. Flores hizo una contribución importante para el Capítulo 2, sobre el tema en Honduras. Pralitasari hizo un aporte importante para el Capítulo 3, sobre Indonesia. Popescu aportó de forma importante para el capítulo 4, sobre Moldavia. Alinsato hizo un aporte importante para el Capítulo 5, sobre Benín. Tijdens y Osse contribuyeron sustancialmente para todos los capítulos. Ahmad (leyes laborales), Besamusca (preguntas de investigación, información de países), Ceccon (convenios colectivos) y Zerain (información del mercado laboral) produjeron información específica para todos los capítulos. Van Klaveren hizo la edición final.

Sobre la base de la propuesta de investigación de CNV Internationaal y los debates posteriores, los investigadores de la Universidad de Ámsterdam redactaron una serie de preguntas para los investigadores nacionales y proporcionaron una lista de definiciones relevantes (véase el Apéndice 1 y 2). Los miembros del equipo de investigación respondieron a las preguntas de investigación para cada uno de los cuatro países del estudio por medio de investigación documental, entrevistas (telefónicas) con personas clave y expertos nacionales, y revisión de periódicos, informes de sindicatos y de otro tipo relativos a este tema. Cada informe de país consiste en una breve introducción sobre el país, basada en datos del Banco Mundial, la OIT y otras instituciones. A continuación, se ofrece una visión general del marco jurídico relativo a la violencia contra las mujeres en el trabajo, con base en la información recabada por los miembros del equipo y en las páginas de legislación laboral de [www.WageIndicator.org](http://www.WageIndicator.org) para todos los países, excepto Moldavia. A continuación, se resumen los puntos de vista de las instituciones más relevantes en el país sobre este tema, a partir de entrevistas y publicaciones de estas instituciones. Se revisaron los convenios colectivos disponibles en la base de datos de [www.WageIndicator.org](http://www.WageIndicator.org) para encontrar cláusulas pertinentes relativas a la violencia contra las mujeres en el lugar de trabajo. A esto siguió un resumen general de la incidencia de la violencia contra las mujeres en el lugar de trabajo, según disponibilidad a partir de fuentes estadísticas. Se hace un resumen de evidencia anecdótica basado en publicaciones en medios de comunicación, sitios web y entrevistas. Por último, se presentan conclusiones. Las fuentes utilizadas en los estudios de país se enumeran al final de cada informe de país. Por último, se incluye una lista de publicaciones generales en el Apéndice 3.

## 2 HONDURAS

### 2.1 INTRODUCCIÓN

¿Hasta qué punto las mujeres trabajadoras sufren violencia en el lugar de trabajo? Este informe se ocupa de este tema tan importante. Un equipo de investigadores en nombre de la CNV Internationaal realizó la investigación en julio y agosto de 2015 en Honduras y en los Países Bajos; se basa en investigación documental y entrevistas. Se realizaron estudios similares en Benín, Indonesia y Moldavia.

El esquema de este informe es el siguiente. Después de una breve introducción del país, se analiza el marco jurídico en materia de violencia contra las mujeres en el trabajo. A continuación, se resumen los puntos de vista de las instituciones más relevantes en el país sobre este tema, seguido de una descripción general de la incidencia de la violencia contra las mujeres en el lugar de trabajo, con base en fuentes estadísticas, y un resumen de evidencia anecdótica, basada en publicaciones en medios de comunicación, sitios web y entrevistas. Por último, se presentan las conclusiones. En el Apéndice se enumeran todas las fuentes utilizadas en este informe.

### 2.2 RESUMEN DEL PAÍS

#### 2.2.1 INFORMACIÓN GENERAL

Honduras tiene una población para el año 2014 que se calcula en 8,26 millones de personas<sup>1</sup>. La mayoría absoluta es católica (97 %) y una pequeña minoría es protestante (3 %)<sup>2</sup>. De acuerdo con la clasificación CAD de la OCDE, Honduras pertenece al grupo de países de renta media-baja<sup>3</sup>. El Banco Mundial mide la relación de pobreza nacional en términos de porcentajes de la población; en Honduras, el 64,5 % está por debajo de la línea de pobreza.<sup>4</sup>

El país tiene salarios mínimos a un nivel por encima de la línea de pobreza del Banco Mundial de US\$1,25 al día. Los salarios mínimos nacionales acordados varían según la industria y categoría de tamaño de empresas. A partir del 1 de enero de 2015, el nivel de salarios mínimos mensuales oscila entre 5.385,52 en el sector agrícola a 8.882,30 en el sector financiero (lempiras -HNL)<sup>5</sup>.

En una escala de 0 a 1, el Programa de Desarrollo de las Naciones Unidas (PNUD) ha calculado el Índice de Desarrollo Humano de Honduras para 2013 en 0.617. Este valor cae en la categoría de desarrollo humano medio. Según el Índice de Igualdad de Género del PNUD, el país ocupó el número 99 el año 2013 con una puntuación de 0.482<sup>6</sup>. En comparación con otros países, el país cae en el grupo bajo de usuarios de internet con un 17,8% de la población. El número de suscripciones de servicio de telefonía celular es

<sup>1</sup> Véase <http://data.World Bank.org/country/honduras>, consultado el 6 de agosto de 2015

<sup>2</sup> Fuente: CIA Factbook <https://www.cia.gov/library/publications/the-world-factbook/fields/2122.html#bn>, consultado el 4 de agosto de 2015

<sup>3</sup> Fuente: <http://www.oecd.org/dac/stats/49483614.pdf>, consultado el 4 de agosto de 2015

<sup>4</sup> Véase <http://data.World Bank.org/country/honduras>, consultado el 6 de agosto de 2015

<sup>5</sup> Véase <http://www.WageIndicator.org/main/salary/minimum-wage/honduras>, consultado el 6 de agosto de 2015

<sup>6</sup> PNUD (2014) *Informe sobre Desarrollo Humano 2014. Sostener el Progreso Humano: reducir vulnerabilidades y construir resiliencia*. Nueva York.

alto, con 95,92 por cada 100 habitantes (2014)<sup>7</sup>. En la calificación de Libertad de Prensa, el país ocupa el lugar 132 con una puntuación de 39,27.<sup>8</sup>

### 2.2.2 LA MUJER EN EL PAÍS

En Honduras, casi cinco de cada diez mujeres de la población en edad de trabajar están incorporadas a la población laboral, como se muestra en la tabla siguiente. Casi la mitad de la fuerza laboral femenina es de bajo nivel de instrucción, y casi un tercio posee educación media. La gran mayoría de la fuerza laboral femenina está empleada en la industria de servicios. Según estadísticas de 2011, más de 70 % de las mujeres que trabajan son parte de la fuerza laboral informal.

	2011	2012	2013	2014
Población femenina	3.887.809	3.966.425	4.046.525	4.127.197
Educación de las mujeres				
Porcentaje de mujeres con bajo nivel de instrucción (2)	43,7	..	..	..
Porcentaje de mujeres con nivel de instrucción medio (2)	29,0	..	..	..
Porcentaje de mujeres con nivel de instrucción alto (2)	8,7	..	..	..
Población femenina en edad de trabajar (15-65)	2.327.111	2.392.564	2.458.114	2.522.999
Fuerza laboral femenina (15-65) (1)	1.025.400	1.061.600	1.098.400	1.135.600
Fuerza laboral femenina en sector informal (15-65) (5)	729.400	738.400	852.800	..
Tasa de desempleo entre mujeres (15-65) (2)	6,3	6,1	5,7	..
Porcentaje de mujeres en la fuerza laboral (15-65) (4)	44,1	44,4	44,7	..
Porcentaje de mujeres en la fuerza laboral informal (15-65) (3)	72	..	..	..
Distribución en industrias				
Empleo femenino en la agricultura (1)	9,4	..	..	..
Empleo femenino en la industria (1)	20,6	..	..	..
Empleo femenino en servicios (1)	69,8	..	..	..

Fuentes: Banco Mundial: Estadísticas de género; ILOSTAT

(1) % de empleo femenino

(2) % de fuerza laboral femenina

(3) Empleo informal (% de empleo total no agrícola, mujeres)

(4) Tasa de participación en la fuerza laboral, mujeres (% de población femenina en edades 15-64)

(5) Fuerza laboral en empleo informal (redondeados x1000): solo no agrícola

.. no hay datos disponibles

### 2.2.3 MARCO JURÍDICO SOBRE LA VIOLENCIA CONTRA LA MUJER EN EL SITIO DE TRABAJO

El marco jurídico en materia de violencia contra las mujeres en el trabajo parece estar bien desarrollada en Honduras. El país ha ratificado los convenios de la OIT más relevantes sobre este tema, en particular<sup>9</sup>:

- Convenio C029: Convenio sobre el trabajo forzoso
- Convenio C087: Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación
- Convenio C100: Convenio sobre igualdad de remuneración
- Convenio C111: Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación)

En virtud de la Constitución de la República de Honduras de 1982, según su enmienda de 2012, el empleador debe cumplir y hacer cumplir en las instalaciones de sus establecimientos las disposiciones legales relativas a la higiene y la salud y adoptar medidas de seguridad adecuadas en el trabajo, que ayudan a prevenir los riesgos laborales y velar por la integridad física y mental de los trabajadores<sup>10</sup>.

<sup>7</sup> Véase <http://www.itu.int/en/ITU-D/Statistics/Pages/stat/default.aspx>, consultado el 6 de agosto de 2015

<sup>8</sup> Véase <https://freedomhouse.org/>, consultado el 6 de agosto de 2015

<sup>9</sup> Base de datos NORMLEX de OIT, consultada el 4 de agosto de 2015

<sup>10</sup> Véase

<http://constitutions.unwomen.org/en/search?country=57921b5ad9cf4e2eb3997e54610f3d15&keyword=violence%20against%20women#sthash.yLVEHBVR.dpuf>

El país tiene una ley contra el acoso sexual en el trabajo<sup>11</sup>. Esta ley prohíbe el acoso sexual contra las mujeres en el lugar de trabajo y establece penas de uno a tres años de prisión. La ley dispone el despido inmediato de un trabajador que participe en acoso sexual (Art. 60 de la Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer, de 2000 y Art. 147-A del Código Penal)<sup>12</sup>. La ley establece: Quien valiéndose de una situación de superioridad jerárquica laboral, administrativa, docente o análoga, cause a la víctima inestabilidad laboral, descalificación en el desempeño de su trabajo o para ascensos laborales o le impida el acceso a un puesto de trabajo; como represalias al rechazo de actos indecorosos realizados a través de insinuaciones o solicitud de favores de carácter sexual para sí o para un tercero, incurrirá en el delito de hostigamiento sexual y será sancionado con pena de reclusión de uno (1) a tres (3) años o de inhabilitación especial por ese mismo período, cuando proceda, siempre y cuando las insinuaciones o solicitud de favores sexuales hubiesen sido rechazadas ante quien la formula o se hubiesen, puesto oportunamente, en conocimiento de la autoridad jerárquica laboral o del gremio a que está afiliado el sujeto pasivo.<sup>13</sup>

Asimismo, el artículo 60 de la Ley de Igualdad de Oportunidades para las mujeres<sup>14</sup> establece el acoso sexual cometido por el patrono o titular del Estado o de una empresa privada, faculta a la trabajadora o servidora pública en su caso, para dar por terminada la relación de trabajo sin preaviso y sin responsabilidad de su parte, conservando el derecho a las prestaciones indemnizaciones legales como en el caso del despido injusto. Cuando el que ejecutare el acoso, fuese un trabajador, deberá procederse a su despido inmediato sin responsabilidad para el patrono o institución estatal<sup>15</sup>.

## 2.3 RESUMEN DE LA VIOLENCIA CONTRA LA MUJER EN EL TRABAJO

### 2.3.1 RESPUESTAS INSTITUCIONALES

En Honduras, se aplica una amplia gama de respuestas institucionales en materia de violencia contra la mujer en las empresas, por industrias o a nivel nacional. Nos encontramos con ocho respuestas institucionales, que se resumen en esta sección.

En primer lugar, el programa "Di no al acoso sexual en tu lugar de trabajo" es una campaña de sensibilización para denunciar la violencia sexual contra la mujer; la campaña está a cargo de la primera dama de Honduras (fuente #12).

En segundo lugar, se ha creado una Fiscalía Especial para las Mujeres. Se trata de una instancia encargada de investigar todo tipo de violencia contra las mujeres (fuente #17).

En tercer lugar, el Centro de Derechos de la Mujer organiza talleres para enseñar a las mujeres sobre los tipos de violencia a los que están expuestas (fuente #15).

El Instituto Nacional de la Mujer en Honduras (INMH) es una organización gubernamental, con sede en Tegucigalpa, la capital del país (fuente #1)<sup>16</sup>. El Instituto lleva a cabo actividades sobre violencia en el contexto del trabajo, con el objetivo de lograr un cambio de mentalidad, y desarrolla campañas sociales para lograr una forma abierta de pensar. El INMH trabaja con organizaciones públicas y privadas para compartir información acerca de leyes, y difundir instrumentos legales para incorporar la igualdad

<sup>11</sup> <http://www.WageIndicator.org/documents/decentworkcheck/latinamerica/Decentworkcheck-Honduras-English.pdf>, consultada el 4 de agosto de 2015

<sup>12</sup> Ley de igualdad de oportunidades para la mujer, Código Penal de Honduras, Decreto Número 144-83, Artículo 147-A.

<sup>13</sup> Tomado de la Ley, ARTICULO 147-A.

<sup>14</sup> Código Penal De Honduras, Decreto Número 144-83

<sup>15</sup> Ley De Igualdad De Oportunidades Para La Mujer: Artículo 60.

<sup>16</sup> [www.inam.gob.hn/](http://www.inam.gob.hn/)



de género en la vida social. Coopera con asociaciones laborales e instancias de justicia para supervisar el cumplimiento de las leyes.

Centro de Estudios de la Mujer es una organización no gubernamental (ONG), con sede en Tegucigalpa (fuente #2)<sup>17</sup>. El Centro realiza actividades sobre la violencia relacionada con el trabajo. Entre otras cosas, han lanzado campañas publicitarias de carácter social: trabajo de campo, reuniones y asesoramiento, asistencia legal y reuniones con encargados de toma de decisiones. El Centro participa en los debates públicos y ha iniciado un observatorio de la violencia. Además, el Centro organiza estudios y produce informes sobre género, generando conocimiento sobre el contexto patriarcal imperante en Honduras. Además, el Centro trabaja con las mujeres en el campo para darles apoyo e información. Su objetivo es crear una red amplia y sólida de organizaciones de mujeres para prevenir la violencia en el lugar de trabajo y darles poder para que puedan defender sus derechos.

El Sindicato de Trabajadores de la Cultura, Artes y Deportes (CGT) es un sindicato ubicado en Tegucigalpa<sup>18</sup>. De acuerdo con una entrevista con Melba Bardales, presidente de la CGT, el sindicato tiene una oficina especial para atender las denuncias de las mujeres. Los informes del sindicato señalan que las denuncias no son atendidas por el gobierno, debido a complicidad entre el gobierno y líderes sindicales (fuente #16).

El Centro de Derechos de la Mujer es una organización no gubernamental, con sede en Tegucigalpa<sup>19</sup>. Esta institución lleva a cabo actividades sobre la violencia en el trabajo (fuentes #4 y #15). Hacen un mapeo de la violencia contra las mujeres en Honduras, y generan conocimientos relacionados con los derechos humanos y la igualdad de género. El centro se hace oír con protestas formales a través de documentos públicos. También cuenta con una base de datos con documentos importantes disponibles para el público general, y ejecuta un programa llamado "Mujeres y Trabajo Decente".

El Movimiento de Mujeres por la Paz Visitación Padilla es una organización no gubernamental, con sede en Comayagua, La Ceiba, El Progreso y Tegucigalpa<sup>20</sup>. Esta ONG realiza actividades sobre la violencia relacionada con el trabajo por medio de asistencia legal, defensa pública y organización de talleres, charlas y conferencias sobre derechos de las mujeres (fuente #5). Además de falta de conocimiento acerca de los derechos de las mujeres, motivada por el poco acceso a la información, la ONG Movimiento de Mujeres identifica una falta de voluntad política para cambiar el orden actual, con el argumento de que hoy en día es más fácil aprobar proyectos mineros que revisar los derechos de igualdad para las mujeres o en contra de la discriminación. Esta ONG señala a la impunidad, ya que sostienen que 98 % de los casos de violencia contra las mujeres no son castigados. Por lo tanto, esta ONG cree que es importante luchar por el cambio cultural y social, y para recibir más recursos del Estado para combatir la violencia contra las mujeres en el lugar de trabajo. En Honduras, la violencia es sistémica e institucionalizada, y no existe iniciativas educativas para prevenirla. En conclusión, la educación de las nuevas generaciones podría ser parte de la solución, y es necesario asignar mayores recursos financieros y humanos para combatir la violencia.

No se encontró evidencia de Convenios Colectivos con cláusulas que aborden la violencia contra las mujeres en el lugar de trabajo en Honduras.

### 2.3.2 EVIDENCIA ESTADÍSTICA

Casi ningún país cuenta con un sistema sólido de medición continua de la violencia contra las mujeres en el lugar de trabajo. El diseño de estudio ideal requeriría encuestas muestreadas al azar dirigidas a una población nacional con preguntas sobre una amplia

<sup>17</sup> <http://www.cemh.org.hn/>

<sup>18</sup> <http://cgthonduras.org/web/>

<sup>19</sup> <http://www.derechosdelamujer.org/>

<sup>20</sup> <http://www.laschonas.com/>



gama de temas, pero con algunas preguntas acerca de la violencia contra las mujeres. Sin embargo, en este estudio los encuestados podrían informar la incidencia de forma incompleta, porque quizá no deseen revelar esta información a un entrevistador. Por lo tanto, estos estudios suelen preguntar también si los encuestados han oído hablar de estos casos en su lugar de trabajo, aunque las respuestas a esta pregunta no reflejan una imagen fiable de los casos. Por el contrario, en las encuestas voluntarias, con el objetivo específico de medir la violencia en el lugar de trabajo, se pudieran sobrestimar los casos de violencia, ya que solo los encuestados que quieran reportar los casos se verán inclinados a completar dicha encuesta. De ahí que la evidencia estadística de las trabajadoras que sufren de violencia en el lugar de trabajo enfrenta varios problemas metodológicos. Por lo tanto, las encuestas que están dirigidas solamente a los sectores de la población nacional, ya sea en las ciudades o en las empresas o similares, informes de policía u organismos de apoyo, o encuestas a pequeña escala de expertos podrán arrojar luz sobre la incidencia de violencia contra las mujeres en el lugar de trabajo. En el caso de Honduras, se encontraron cuatro de estos estudios.

El estudio "El impacto del Libre Comercio sobre Derechos Laborales de las trabajadoras de la industria textil en Honduras" fue publicado por el Centro de Derechos de la Mujer en 2009 (fuente #6). El informe se basa en entrevistas, así como una encuesta a gran escala<sup>21</sup>. Se abordaron, entre otros, el acoso sexual, el asedio y otras formas de violencia contra las mujeres en el lugar de trabajo. El principal objetivo fue documentar cómo el libre comercio había empeorado las condiciones de trabajo en la industria manufacturera (maquilas) en Honduras, profundizando la violencia en el lugar de trabajo y las violaciones de derechos laborales y humanos, independientemente de la legislación laboral hondureña vigente. La población encuestada consistió en trabajadoras ubicadas en ciudades en los distritos de San Pedro Sula, Choloma y Villanueva, donde se encuentra el 70 % de las empresas del sector de "maquilas". Los datos se recolectaron en dos períodos diferentes (2003 y 2007). Las trabajadoras fueron seleccionadas al azar en las zonas geográficas mencionadas anteriormente. El porcentaje de encuestadas fue el mismo por fábrica seleccionada. Con base en datos cuantitativos, se seleccionaron informantes clave para las entrevistas. Tanto en 2003 como en 2007, la muestra de la encuesta consistió en 2% de la población femenina total que trabajaba en distritos con gran concentración de fábricas. Se ha calculado que el número total de trabajadores de la industria "maquiladora" fue de alrededor de 130.000, y que el 69 % eran mujeres. Se incluyeron expresamente doce preguntas de la encuesta en el informe, en la sección sobre la violencia contra la mujer. Estas preguntas fueron cerradas (sí o no), en referencia a los diferentes tipos de violencia en el trabajo que habían experimentado los trabajadores. Se incluye la proporción de encuestados que experimentaron algún tipo de agresión, en 2003 y 2007. Las cifras muestran que en todos los temas, los casos de violencia aumentaron en gran proporción en cuatro años, de 4 hasta 10 veces más (Informe, p. 52).

Para la parte cualitativa del estudio se entrevistaron altos funcionarios y expertos: funcionarios públicos de los municipios donde se tomó la muestra; miembros destacados de organizaciones de la sociedad civil involucrados en asuntos laborales y de derechos humanos y el líder de un sindicato nacional (no el sindicato más grande). Las entrevistas se centraron especialmente en la explotación de trabajadores y las violaciones a la legislación laboral; se mencionaron brevemente algunos tipos de violencia/intimidación, pero no específica contra las mujeres. Uno de los entrevistados, José Amado Mancía, coordinador del equipo de derechos humanos, reflexión, investigación y comunicación de la Compañía de Jesús (ERIC) de Honduras resumió las conclusiones principales: "La flexibilización también tiene que ver con metas de producción elevadas, con horas extra obligatorias disfrazadas de bonos y nutrición si se quedan, pero cuando los trabajadores se niegan a trabajar horas extra porque están cansados o sus cuerpos ya no responden, son castigados, y esa es una de las formas más bajas de chantajear a los trabajadores" (José Amado, p. 45).

<sup>21</sup> <http://www.corteidh.or.cr/tablas/29031.pdf>

En 2011, el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo y la Organización Iberoamericana de Seguridad Social publicaron un informe acerca de su Encuesta de 2011 sobre las Condiciones de Trabajo y Salud (fuente #7), que cubre los seis países centroamericanos: Honduras, Costa Rica, Nicaragua, Panamá, Guatemala y El Salvador<sup>22</sup>. El estudio abordó entre otras cosas el acoso sexual en el lugar de trabajo, y se basó en entrevistas y encuestas a gran escala. Su objetivo principal era conocer más sobre las condiciones laborales de los trabajadores centroamericanos, centrándose en la salud y la seguridad; identificar exposiciones a factores de riesgo en el trabajo y problemas de salud posiblemente asociados a estos riesgos ocupacionales; evaluar los recursos asignados y las actividades preventivas adoptadas para proteger la salud de los trabajadores en América Central, y ayudar a promover la salud y la seguridad en los países de la región. Para el estudio cualitativo, se entrevistaron a 132 trabajadores (tanto hombres como mujeres) en 12 grupos diferentes (2 por país). Cada grupo tenía entre 8 y 12 trabajadores. En la encuesta, la población meta fueron adultos (mayores de 18 años) con empleo al momento de la entrevista, ya sea en el sector formal o informal, o que estuvieran ausentes del trabajo temporalmente. Se utilizó un método de muestreo polietápico y estratificado, con selección aleatoria entre los segmentos (167 segmentos por país y 12 adultos encuestados en cada punto). La estratificación secundaria incluyó cuotas por sexo y sector económico. Hubo 12.024 encuestados, o 2.004 por país. Según el informe, solo tres preguntas estaban relacionadas directamente con la violencia. Estas fueron preguntas cerradas, que se les preguntaron tanto a hombres como mujeres. En estas preguntas se indagaba sobre si habían experimentado personalmente: a) violencia física por parte de compañeros de trabajo, b) abuso y acoso sexual, c) y/o amenazas. Los resultados se presentaron en un gráfico, desglosados por país y por género, con lo que se demostró que para ambos sexos los porcentajes de Honduras estuvieron relativamente bajos. Para las mujeres de Honduras, la experiencia con abuso y acoso sexual tuvo la puntuación más alta (poco más de 2 %), seguido de la violencia física por parte de compañeros de trabajo (1,6 %) y amenazas (0,4 %) (presentación de la encuesta, p. 22).

El informe "Diagnóstico de la situación nacional de la violencia contra las mujeres en Honduras" fue publicado en 2012 por el Instituto Nacional de la Mujer (fuente #8). El informe tiene como objetivo producir una visión general de la situación actual de la violencia contra la mujer en Honduras, con el fin de evaluar la eficacia de las acciones, mecanismos e instituciones creadas para prevenir, enfrentar y erradicar la violencia contra las mujeres de todas las edades<sup>23</sup>. El informe se basa en las conclusiones de los talleres, fuentes secundarias y entrevistas. Se realizaron talleres coordinados en varias ciudades con representantes de instituciones gubernamentales, organizaciones no gubernamentales que trabajan con mujeres y niños, y en materia de derechos humanos; organizaciones de mujeres y miembros de gobiernos municipales. También se realizaron entrevistas con informantes clave de las instituciones y organizaciones pertinentes relacionadas con la prevención y el tratamiento de la violencia contra las mujeres. Los datos cuantitativos se tomaron de fuentes secundarias, incluyendo bases de datos de la Corte Suprema de Justicia, el Ministerio Público, la Policía Nacional Preventiva y el Instituto Nacional de Estadística (INE), entre otros. La mayoría de las preguntas de los estudios trataron acerca de la violencia contra las mujeres. Una gran parte de los datos no se refiere a las preguntas, sino que consiste en las estadísticas de informes de la policía y servicios de líneas de ayuda para las mujeres. Se muestra el porcentaje de denuncias según el tipo de violencia (física, psicológica, doméstica, etc.), y el tipo de agresión sufrida (violaciones, amenazas, femicidio). Se incluyeron los resultados de un estudio previo sobre la violencia contra las mujeres con VIH. Entrevistas se realizaron solamente con expertos y personas muy involucradas en la prevención y tratamiento de la violencia contra las mujeres, incluidos los funcionarios públicos del sistema judicial, las

<sup>22</sup> [http://www.upf.edu/cisal/\\_pdf/20120928\\_2\\_Benavides\\_Rojas\\_VII\\_Taller\\_ECCTS.pdf](http://www.upf.edu/cisal/_pdf/20120928_2_Benavides_Rojas_VII_Taller_ECCTS.pdf)

<sup>23</sup> [http://www.inam.gob.hn/web/index.php?option=com\\_phocadownload&view=file&id=27:diagnostico-del-estado-de-la-situacion-de-la-violencia-contra-las-mujeres-en-honduras&Itemid=110](http://www.inam.gob.hn/web/index.php?option=com_phocadownload&view=file&id=27:diagnostico-del-estado-de-la-situacion-de-la-violencia-contra-las-mujeres-en-honduras&Itemid=110)

comisiones nacionales de derechos humanos, la policía y el sistema de salud, así como académicos, miembros de instituciones de mujeres (por ejemplo refugios, centros de salud), y activistas de organizaciones de mujeres –en total, 25 personas. Las entrevistas se centraron principalmente en la respuesta gubernamental y la prevención de la violencia contra las mujeres. A pesar de que se han creado instituciones para hacer frente a la violencia contra las mujeres, los esfuerzos en este campo en Honduras siguen siendo insuficientes. Existe una falta de financiamiento de acuerdo con las necesidades de la población y de las instituciones que les impiden abordar el tema de manera efectiva. Por otra parte, la obre infraestructura judicial conduce a retrasos significativos o deja muchas denunciar sin atender. Debido a la falta de una respuesta eficaz y rápida, muchas mujeres víctimas han optado por no denunciar a sus agresores.

El *Informe de la Relatora Especial sobre la violencia contra la mujer, sus causas y consecuencias*, Rashida Manjoo, fue publicado en 2015 por la Asamblea General de las Naciones Unidas (ONU) (fuente #9). Este informe ofrece una visión general de las disposiciones legalmente vinculantes, con la implementación de mecanismos y la jurisprudencia pertinente sobre la violencia contra las mujeres en tres sistemas regionales de derechos humanos: el africano, el europeo y el interamericano<sup>24</sup>. También destaca que para que los sistemas regionales puedan reforzar las normas universales de derechos humanos contenidas en los instrumentos internacionales de derechos humanos, es esencial un marco legalmente vinculante sobre la violencia contra las mujeres y niñas dentro del sistema de la ONU. El informe se basa en un estudio bibliográfico. Solamente se han estudiado las decisiones legales tomadas en casos y los avances en las disposiciones legales de los tres sistemas de derechos humanos mencionados anteriormente.

### 2.3.3 EVIDENCIA ANECDÓTICA

La evidencia anecdótica de la violencia contra las mujeres en el lugar de trabajo se considera una fuente informativa, sobre todo cuando las fuentes estadísticas tienen un alcance limitado en el mejor de los casos. La evidencia anecdótica ha sido recopilada a partir de periódicos, sitios web, redes sociales, informes sindicales, informes de la policía o de otras fuentes. En el caso de Honduras, se encontraron cinco casos anecdóticos.

La primera evidencia anecdótica se basa en un artículo de marzo de 2015 publicado en el sitio web del diario británico *The Guardian* (fuente #10)<sup>25</sup>. Cuando Lesbia Pacheco fue acosada sexualmente en su lugar de trabajo por su jefe, denunció el acoso a las autoridades, pero estas no brindaron ayuda. Seguidamente, Lesbia Pacheco buscó apoyo en el Movimiento de Mujeres por la Paz Visitación Padilla (Las Chonas); ellos le ofrecieron asistencia legal a Lesbia y la apoyaron mediante defensa pública. En primer lugar, el juez falló a favor de Lesbia y pudo recuperar su empleo. Sin embargo, después de eso, el jefe de Lesbia argumentó que él fue víctima de calumnia y que su reputación personal se vio afectada. Por último, el abogado Lesbia y el presidente de Las Chonas fueron declarados culpables de difamación. No se registraron consecuencias de esta violencia para la víctima.

Según un mensaje publicado en una página web de Honduras<sup>26</sup>, un técnico cometió acoso sexual físico a una compañera de trabajo (fuente #11). Él la había seguido hasta su casa y la tomó en sus brazos a la fuerza. Ella se quejó ante su jefe, pero la persona en cuestión continuó con el mismo tipo de acoso. No se registraron consecuencias de esta violencia para la víctima.

Según un artículo publicado en el diario *La Prensa* en 2015 (fuente #12), muchos profesores, 88 para ser exactos, de la Universidad Nacional Autónoma de Honduras han

<sup>24</sup> <http://daccess-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G15/068/67/PDF/G1506867.pdf?OpenElement>

<sup>25</sup> <http://www.theguardian.com/global-development/2015/mar/18/honduras-women-gladys-lanza-feminism-human-rights>

<sup>26</sup> <http://www.honduraslaboral.org/article/el-acoso-sexual-en-las-fabricas-maquiladoras/>

cometido violencia sexual contra estudiantes y compañeras de trabajo. No se han registrado consecuencias de esta violencia.

Según un artículo publicado en el periódico *Diez HN* en 2014 (fuente #13), Nora Buchanan, una pintora hondureña, fue víctima de acoso sexual verbal ese año cuando Ponce Morazán, el ministro de Cultura, Artes y Deportes, la invitó a reunirse con él en un hotel. No se informó de consecuencias de esta violencia.

Según un artículo publicado en el diario *El Herald* en 2012 (fuente #14), un hombre llamado Gabriel Casco fue declarado culpable de acoso, cuando se desempeñaba como jefe de una fábrica y solicitó favores sexuales a fin de garantizar la extensión del trabajo. No se informó de consecuencias de esta violencia, ni para las víctimas ni para el infractor.

## 2.4 CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Al parecer existen en Honduras leyes adecuadas, pero según los entrevistados, en la práctica sigue habiendo bastantes lagunas legales. Aunque algunas leyes también deben ser revisadas y actualizadas, la ejecución del marco jurídico es el principal punto débil. La infraestructura judicial existente es deficiente; produce demoras importantes y deja muchas denuncias sin resolver. Además, hay una falta general de información sobre los derechos de las mujeres, así como de los recursos para difundir los derechos legales. Estas lagunas legales deben ser proyectadas contra la cultura patriarcal dominante del país donde la violencia generalizada contra niñas y mujeres es un fenómeno común, donde el acoso sexual evidentemente empieza desde la escuela y continua en la vida laboral. Si a esto añadimos la falta de cultura de denunciar ante instancias legales, en estas condiciones, muchas mujeres víctimas de violencia en el lugar de trabajo optan por no denunciar a sus agresores.

Obviamente, en Honduras se necesitan programas de amplio alcance para el fortalecimiento de la difusión de información sobre los derechos de las mujeres, las medidas de protección para niñas adolescentes y mujeres que han sido víctimas de acoso y abuso, incluyendo los refugios, así como un mayor apoyo para las denuncias legales de las mujeres víctimas.

### 3 APÉNDICE - FUENTES USADAS EN EL ESTUDIO

<b>Fuente 1</b>	<b>Entrevista (prefirió el anonimato)</b>
Nombre	Sra. X
Cargo	Empleada
Ubicación	Centro de Documentación, Instituto Nacional De La Mujer
Fecha de la entrevista	28/07/2015 10:30
<b>Fuente 2</b>	<b>Entrevista (prefirió el anonimato)</b>
Nombre	Sra. X
Cargo	Empleada
Organización	Centro de Estudios de la Mujer
Fecha de la entrevista	28/07/2015 12:20
<b>Fuente 3</b>	<b>Entrevista (prefirió el anonimato)</b>
Nombre	Sra. X
Cargo	Empleada
Organización	Central General de Trabajadores (organización sindical)
Fecha de la entrevista	28/07/2015 17:50
<b>Fuente 4</b>	<b>Página web</b>
Nombre	Centro de Derechos de Mujeres
URL	<a href="http://www.derechosdelamujer.org">www.derechosdelamujer.org</a>
Fecha de consulta	28/07/2015
<b>Fuente 5</b>	<b>Página web</b>
Nombre	Movimiento de Mujeres por la Paz Visitación Padilla
URL	<a href="http://www.laschonas.com/">http://www.laschonas.com/</a>
Fecha de consulta	28/07/2015
<b>Fuente 6</b>	<b>Informe</b>
Nombre	Impacto del libre comercio en los derechos de laborales de las trabajadoras en la industria textil en Honduras
Publicado en	2009
URL	<a href="http://www.corteidh.or.cr/tablas/29031.pdf">http://www.corteidh.or.cr/tablas/29031.pdf</a>
<b>Fuente 7</b>	<b>Informe</b>
Nombre	Estudio central sobre condiciones de trabajo y salud 2011 (6 países)
Publicado en	2011
URL	<a href="http://www.upf.edu/cisal/_pdf/20120928_2_Benavides_Rojas_VII_Taller_ECCTS.pdf">http://www.upf.edu/cisal/_pdf/20120928_2_Benavides_Rojas_VII_Taller_ECCTS.pdf</a>
<b>Fuente 8</b>	<b>Informe</b>
Nombre	Diagnóstico de la situación nacional de la violencia contra la mujer en Honduras
Publicado en	2012
URL	<a href="http://www.inam.gob.hn/web/index.php?option=com_phocadownload&amp;view=file&amp;id=27:diagnostico-del-estado-de-la-situacion-de-la-violencia-contra-las-mujeres-en-honduras&amp;Itemid=110">http://www.inam.gob.hn/web/index.php?option=com_phocadownload&amp;view=file&amp;id=27:diagnostico-del-estado-de-la-situacion-de-la-violencia-contra-las-mujeres-en-honduras&amp;Itemid=110'</a>
<b>Fuente 9</b>	<b>Informe</b>
Nombre	Informe de la relatora especial sobre violencia contra la mujer, sus causas y consecuencias, Rashida Manjoo
Publicado en	2015
URL	<a href="http://daccess-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G15/068/67/PDF/G1506867.pdf?OpenElement">http://daccess-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G15/068/67/PDF/G1506867.pdf?OpenElement</a>
<b>Fuente 10</b>	<b>Diario</b>
Nombre	The Guardian, "Honduran Women Refuse to be Silenced in Face of yet Another Setback"
Publicado en	18/03/2015
URL	<a href="http://www.theguardian.com/global-development/2015/mar/18/honduras-women-gladys-lanza-feminism-human-rights">http://www.theguardian.com/global-development/2015/mar/18/honduras-women-gladys-lanza-feminism-human-rights</a>
Fecha de consulta	28/07/2015

### Fuente 11

Nombre  
Publicado en  
URL

### Diario

Honduras Laboral  
2009  
<http://www.honduraslaboral.org/article/el-acoso-sexual-en-las-fabricas-maquiladoras/>  
Fecha de consulta 28/07/2015

### Fuente 12

Nombre  
Publicado en  
URL

### Diario

Honduras: Al descubierto el acoso universitario  
01/02/2015  
<http://www.laprensa.hn/honduras/790909-410/honduras-al-descubierto-el-acoso-universitario>  
Fecha de consulta 30/07/2015

### Fuente 13

Nombre  
Publicado en  
URL

### Diario

Diez HN  
18/08/2014  
<http://www.diez.hn/inicio/739265-332/pintora-hondure%C3%B1a-exige-disculpa-de-ponce-moraz%C3%A1n-por-supuesto-acoso-sexual>  
Fecha de consulta 31/07/2015

### Fuente 14

Nombre  
Publicado en  
URL

### Diario

El Heraldo HN  
23/05/2012  
<http://www.elheraldo.hn/csp/mediapool/sites/ElHeraldo/Sucesos/story.csp?cid=619221&sid=293&fid=219>  
Fecha de consulta 31/07/2015

### Fuente 15

Nombre  
Cargo  
Organización  
Fecha de la entrevista

### Entrevista (prefirió el anonimato)

Sra. X  
Empleada del Centro de Derechos de Mujeres  
Programa Mujer y Trabajo Digno  
30/07/2015

### Fuente 16

Nombre  
Cargo  
Organización

### Entrevista

Melba Bardales  
Presidenta del Sindicato de Cultura, Artes y Deportes  
Secretaria Ejecutiva de la CGT  
Secretaría de Formación de la Federación Auténtica Sindical de Honduras  
Fecha de la entrevista 31/07/2015

### Fuente 17

Nombre  
URL  
Fecha de consulta

### Página web

Fiscalía especial para mujeres  
[https://www.mp.hn/index.php?option=com\\_content&view=article&id=776&Itemid=235](https://www.mp.hn/index.php?option=com_content&view=article&id=776&Itemid=235)  
30/07/2015





## APÉNDICE 1 DEFINICIONES

<b>El estudio incluye:</b>	
<b>Acoso sexual verbal</b>	
	Bromas con contenido/connotación sexual
	Conversaciones telefónicas con intenciones sexuales
	Expresión obvia de ofertas sexuales
	Insistir en invitaciones a cenar o a reuniones fuera del lugar de trabajo
	Comentarios de carácter sexual sobre la apariencia, ropa, cuerpo, vida sexual
	Comentarios a otras personas con contenido sexual
	Pedir que vista con ropas provocativas
<b>Acoso sexual no verbal</b>	
	Mostrar imágenes y contenidos eróticos o pornográficos
	Mensajes y cartas con contenido sexual o provocativo
	Silbidos insinuantes y miradas lascivas
	Gesticulaciones insinuantes
	Perseguir e invadir la privacidad personal
<b>Acoso sexual físico</b>	
	Abrazos a la fuerza
	Besos a la fuerza
	Contacto corporal "accidental"
	Intento de violación
	Violación
<b>Acoso sexual <i>quid pro quo</i></b>	
	Amenazas de ciertas desventajas si no se hacen favores sexuales
	Promesas de ascensos a cambio de favores sexuales
<b>Acoso psicológico</b>	
	Desacreditar la reputación personal
	Impedir la comunicación
	Comprometer la experticia / actitud y opinión profesional
	Infligir daño a la salud
	Poner fin al contacto con colegas
<b>El estudio no incluye</b>	
	Violencia doméstica contra la mujer
	Prostitución forzada
	Tráfico de personas
	Violencia indirecta contra las mujeres en el sitio de trabajo tales como inseguridad laboral debido a flexibilidad de contratos de trabajo.
	Temas basado en género sobre la salud y seguridad en el trabajo

EN CNV-0037

SP CNV-0038

FR CNV-0039