



**Mujeres en Empleo Informal:  
Globalizando y Organizando**

# Construyendo Ciudades Inclusivas

Aspectos destacados del proyecto Ciudades Inclusivas



Editado por Rhonda Douglas

# Construyendo ciudades inclusivas: Aspectos destacados del proyecto Ciudades Inclusivas

Editado por Rhonda Douglas

Traducción del original "Building Inclusive Cities: Highlights from the Inclusive Cities Project" publicado en octubre de 2017.

Fecha de publicación: octubre 2017  
ISBN number: 978-92-95106-65-9

Publicado por Mujeres en Empleo Informal:  
Globalizando y Organizando (WIEGO).  
Organización de beneficencia limitada por garantía –  
No de empresa. 6273538, Organización de beneficencia No. 1143510

Mujeres en Empleo Informal: Globalizando y Organizando es una red global dedicada a proteger los medios de sustento de las trabajadoras y los trabajadores pobres de la economía informal, especialmente de las mujeres. Necesitan voz, visibilidad y validez. WIEGO genera cambios mediante el aumento de la capacitación de las organizaciones de trabajadores, expandiendo la base de conocimientos de la economía informal e incidiendo en las políticas locales, nacionales e internacionales. Visita <http://espanol.wiego.org/>.



Secretariado de WIEGO  
Harvard Kennedy School  
79 John F. Kennedy Street  
Cambridge, MA 02138, USA

WIEGO Limitada  
521 Royal Exchange  
Manchester, M2 7EN  
Reino Unido

Copyright © WIEGO

Este informe puede ser reproducido con fines educativos, de organización y de incidencia política siempre y cuando se cite la fuente.

Diseño: Anna Chappé de Leonval

Foto de portada: Jonathan Torgovnik / Getty Images Reportage

# Una nota acerca del uso del lenguaje

Mujeres en Empleo Informal: Globalizando y Organizando (WIEGO) tiene como misión mejorar la situación de las personas que laboran en la economía informal, en particular la de las mujeres, de manera tal que cuenten con las mismas oportunidades económicas y los mismos derechos, así como la posibilidad de determinar las condiciones en las que trabajan y viven. Para ello, WIEGO busca apoyar a estas personas para que cuenten con mayor voz, a través de organizaciones fuertes y democráticas que se encuentren representadas en instancias de toma de decisiones, para que tengan mayor visibilidad en las investigaciones y datos estadísticos, así como mayor validez basada en el reconocimiento extendido de los aportes que este sector hace a la economía en general. Como tal, no podemos dejar de abordar el tema de los riesgos de invisibilización o discriminación de las mujeres que existen en ciertos usos del español.

De manera creciente organizaciones sociales, instancias académicas e instituciones gubernamentales<sup>1, 2</sup> han hecho un llamado a tratar de evitar el uso de discursos que perpetúen la desigualdad de género o la ocultación de las mujeres. El uso de genéricos masculinos recomendado por la Real Academia Española ha sido un importante foco de atención, ya que ofrece una imagen ambigua que a menudo puede ocultar una presencia importante de mujeres.

Las alternativas son diversas: se puede recurrir al uso de desdoblamientos (es decir, a especificar los sustantivos femeninos y masculinos) o al uso de sustantivos genéricos, colectivos o abstractos. La primera opción, si bien es la que mayor precisión ofrece en términos lingüísticos, a menudo implica otro tipo de retos relacionados con la fluidez del texto, ya que crea estructuras repetitivas y difíciles de leer. A fin de balancear nuestro interés de incrementar la voz, la visibilidad y la validez de las mujeres a nivel discursivo con el de seguir produciendo materiales accesibles para nuestra audiencia, WIEGO procurará –en la medida de lo posible– el uso de sustantivos genéricos, colectivos y abstractos. Recurrirá al uso de desdoblamientos una vez en el texto para hacer notar que esa es nuestra preferencia. Sin embargo, a partir de entonces si fuera imposible el uso de las otras alternativas recurrirá al uso de genéricos masculinos.

---

<sup>1</sup> Unidad de la Igualdad de la Universidad de Granada (s.f.): Guía de lenguaje no sexista, Granada: Universidad de Granada.

<sup>2</sup> INFORME SOBRE EL LENGUAJE NO SEXISTA EN EL PARLAMENTO EUROPEO (Aprobado por la decisión Grupo de Alto Nivel sobre Igualdad de Género y Diversidad de 13 de febrero de 2008)



# Índice

Agradecimientos .....	2
Sobre el proyecto Ciudades Inclusivas .....	3
Fomentando la inclusión: Trabajando con organizaciones de trabajadores urbanos pobres.....	4
<b>Estudios de caso</b> .....	13
Caso N.º 1: Mercados más seguros y saludables en Accra, Ghana .....	14
Caso N.º 2: Mejoras en el transporte público de Bangkok .....	18
Caso N.º 3: Recicladores como proveedores de un servicio público en Bogotá, Colombia .....	22
Caso N.º 4: Mejoran las condiciones de vida de las trabajadoras a domicilio de la industria del bordado en Delhi, India .....	26
Caso N.º 5: Al rescate del “mercado madre”: Movilizando a los vendedores ambulantes en Durban .....	30
Caso N.º 6: WaCH PCMC integra a las recicladoras y recicladores .....	34
Caso N.º 7: Las recicladoras y recicladores hablan con una sola voz en Ecuador .....	38
Caso N.º 8: Protegiendo los mercados de Delhi, India .....	42
Caso N.º 9: Mejor asistencia sanitaria y mayores ingresos para los trabajadores a domicilio en Daca, Bangladés .....	46
<b>Entendiendo a las trabajadoras y trabajadores en empleo informal urbano – Perfiles</b> .....	50
NOHRA PADILLA, Tercera generación de recicladores y promotora de la organización de los trabajadores pobres .....	51
ELBA ROJAS, Vendedora ambulante en Lima, Perú .....	54
FARIDA-BEN, Trabajadora textil a domicilio en Delhi .....	58
<b>Apéndice:</b> Cómo realizar un diálogo sobre políticas .....	62

# Agradecimientos

El trabajo presentado aquí fue realizado por organizaciones con base de miembros (OBM) de trabajadoras y trabajadores urbanos en empleo informal, con el apoyo de Mujeres en Empleo Informal: Globalizando y Organizando (WIEGO). En particular, nos gustaría agradecer a las y los líderes, afiliados y miembros de las siguientes organizaciones:

- Asiy eTafuleni (AeT)
- Fundación Avina
- HomeNet del Sur de Asia
- HomeNet del Sudeste Asiático
- Kagad Kach Patra Kashtakari Panchayat (KKPKP)
- Red Latinoamericana y del Caribe de Recicladores (Red Lacre)
- Asociación de Mujeres Autoempleadas (SEWA)
- StreetNet Internacional

Los estudios de caso y perfiles de trabajadoras incluidos han sido redactados por encargo de contratados por WIEGO o sus socios, y son resúmenes de los textos originales. Cualquier error u omisión es fallo de la editora.

Tenemos que agradecer a todos los y las autoras que redactaron las versiones íntegras de los estudios de caso y perfiles de trabajadoras que aparecen aquí de forma resumida: Olga Abizaid, Suki Annan, Yolanda Bueno, Deia de Brito, Richard Dobson, Tony Dzidzinyo Dogbe, María Llanes, Federico Parra, Melanie Samson, Ruchi Sankrit, Chonticha Tangworamongkon, Felipe Toledo y Leslie Vryenhoek. Para leer las versiones originales visite <http://espanol.wiego.org/>, o <http://www.inclusivecities.org/es/>. Francie Lund escribió la guía sobre cómo dirigir un diálogo sobre políticas.

Agradecemos también a Megan Macleod, Miguel Sanz Caballer y Demetria Tsoutouras de WIEGO, por su apoyo en la edición y publicación.

Los fondos para el proyecto Ciudades Inclusivas fueron provistos por la Fundación Bill & Melinda Gates. Para obtener más información sobre WIEGO, nuestros socios y la economía informal urbana, visite <http://wiego.org/ciudades>.

# Sobre el proyecto Ciudades Inclusivas

Entre 2008 y 2014, WIEGO coordinó el proyecto Ciudades Inclusivas, un proyecto internacional en Asia, África y América Latina, desarrollado junto a otras 8 organizaciones aliadas –principalmente pero no exclusivamente–.

Financiado por la Fundación Bill & Melinda Gates, el proyecto comenzó como una colaboración entre organizaciones con base de miembros (OBM) de trabajadores pobres, alianzas regionales/globales de OBM, y organizaciones de apoyo técnico que trabajaron unidas para mejorar la situación de los trabajadores pobres.

El objetivo del proyecto fue el fortalecimiento de las OBM en aspectos como la organización, el análisis de políticas y la incidencia para que los trabajadores urbanos en empleo informal dispusieran de las herramientas necesarias para hacerse oír en los procesos de planificación urbana.

WIEGO y sus socios de Ciudades Inclusivas coincidieron en una visión de las ciudades inclusivas como aquellas que valoran a todas las personas, sus necesidades y contribuciones por igual. El proyecto definió “ciudades inclusivas” como aquellas que permiten a todos los residentes –incluidos los trabajadores pobres– su participación en la gobernanza, la planificación y los procesos presupuestarios. Las ciudades inclusivas garantizan el acceso de los trabajadores pobres a medios de sustento seguros y dignos, a vivienda asequible y a servicios básicos como agua/saneamiento y suministro eléctrico.

Aparte de WIEGO, los principales socios del proyecto Ciudades Inclusivas incluían: Asiye eTafuleni (Sudáfrica), Fundación Avina (América Latina), HomeNet del Sur de Asia, HomeNet del Sudeste Asiático, Kagad Kach Patra Kashtakari Panchayat (India), Red Latinoamericana y del Caribe de Recicladores, Asociación de Mujeres Autoempleadas (India) y StreetNet Internacional.

El proyecto arrancó en septiembre de 2008 y durante 6 años ha desarrollado actividades en 3 regiones: Asia, África y América Latina. Sus beneficios más destacados se pueden ver en <http://www.inclusivecities.org/es/>.



# Fomentando la inclusión: Trabajando con organizaciones de trabajadores urbanos pobres

Rhonda Douglas

La población urbana del mundo se ha más que duplicado en los últimos 30 años. Con el acuerdo sobre los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y la firma de la Nueva Agenda Urbana (NAU) está aumentando la presión sobre los gobiernos municipales para construir ciudades más inclusivas.



Juan Arredondo / Getty Images Reportage

*Las recicladoras y recicladores que llevan años o incluso generaciones reciclando y son conscientes de su contribución a la reducción de los gases de efecto invernadero, no desaparecerán sin más.*



## El desafío de las ciudades de hoy

Realmente, es cierto que el tejido económico de las ciudades ha cambiado. Más de la mitad de la fuerza de trabajo no agrícola en la mayoría de los países en vías de desarrollo –más de tres cuartas partes en algunos casos– trabaja en la economía informal. A pesar de que la formalización pueda llegar con el tiempo, es probable que no suceda lo suficientemente rápido en lugares donde el 50 %, o incluso el 80%, de la gente trabajadora gana un sustento en la economía informal. Mientras tanto, ¿qué van a hacer las ciudades, y las trabajadoras y trabajadores?



*Los consumidores seguirán comprando verduras en los mercados para conseguir un mejor precio y apoyar el comercio local.*

Juan Arredondo / Getty Images Reportage

El desafío es inmenso, y los gobiernos municipales no pueden hacerlo solos. Por cada vendedor ambulante expulsado, hay otro (o dos) que acaban ocupando su lugar. Los consumidores seguirán comprando verduras en los mercados para obtener mejores precios y apoyar el comercio local. Los recicladores que han estado dedicándose al reciclaje informal durante años o incluso generaciones y comprenden su contribución a la reducción de gases de efecto invernadero, no van a desaparecer sin más. Y los trabajadores a domicilio que deben garantizar que sus familias puedan alimentarse y poder llevar a sus hijos a la escuela no van a dejar de producir bienes desde sus casas.

Simply, no hay forma de “deshacerse” de la economía informal urbana, y las ciudades que lo intentan acaban profundamente frustradas, con sus cargos electos presentándose a nuevas elecciones en medio de fuertes protestas, o burócratas y oficiales de policía llevados a juicio por un movimiento de trabajadores en empleo informal, y sus aliados, cada vez más capaz y organizado.

Sin embargo, hay esperanza: ¡Se pueden construir ciudades inclusivas! Como demuestran los casos presentados a continuación, las autoridades pueden permitir que coexistan los vendedores ambulantes, de calle o de mercados, los mercados al aire libre, pequeños quioscos o mercados tradicionales donde venden, junto a los grandes centros comerciales. Pueden incorporar a los recicladores en los sistemas de gestión de residuos sólidos actuales. Y pueden apoyar la producción de los trabajadores a domicilio a través de la provisión de servicios básicos y políticas de zonificación adecuadas.

Existe una urgente necesidad de servicios básicos: agua potable, saneamiento y techo para las personas pobres, y en especial, para aquellas que usan sus viviendas como lugares de trabajo. Sin embargo, obstáculos de índole conceptual, institucional o la falta de recursos impiden a menudo este enfoque alternativo del desarrollo urbano. Los gobiernos municipales son los más indicados para cambiar esta situación y para conseguirlo pueden recurrir a la colaboración de organizaciones de trabajadores en empleo informal.

Lo que se necesita es un acercamiento inclusivo a la zonificación urbana y a las normativas y leyes, y que los planes y las políticas incluyan a los medios de sustento de los trabajadores pobres y prioricen el desarrollo de infraestructuras para los más desfavorecidos, tanto donde viven como donde trabajan. Los representantes de los trabajadores pobres deben tener voz en los procesos de planificación urbana, y así convertirse en aliados estratégicos para la construcción de ciudades más inclusivas.

## **Pensamiento positivo a través de prácticas prometedoras**

Los casos compartidos aquí son útiles para mostrar el camino a seguir. Son tan solo algunos de los éxitos y aspectos destacados del proyecto Ciudades Inclusivas, mediante los cuales organizaciones con base de miembros de trabajadores urbanos pobres y sus aliados trabajaron conjuntamente alrededor de una visión común de las ciudades que valore a todas las personas y a sus necesidades y contribuciones por igual.

A medida que el proyecto Ciudades Inclusivas concluía, WIEGO llevó a cabo una serie de estudios de caso como parte de la evaluación final. El propósito de estos fue identificar dónde habían tenido éxito los socios del proyecto, documentar las estrategias utilizadas en la consecución de estos resultados positivos, extraer lecciones y determinar los factores críticos para dichos éxitos, de forma que estos pudieran ser útiles para el aprendizaje y la reflexión de los participantes, y para otras organizaciones que tratan de apoyar a los trabajadores pobres en la economía informal urbana.



Paula Bronstein/ Getty Images Reportage

**Bhavna Ben Ramesh** (cosiendo) y **Urmila Rathore** fabrican bolsos artesanalmente en su hogar. Su trabajo es parte fundamental de los ingresos familiares. Sin embargo, el trabajo de muchas de estas mujeres a menudo no es reconocido. Son miembros de la Asociación de Mujeres Autoempleadas (SEWA), un sindicato de mujeres autoempleadas pobres del sector informal, y de Mahila Housing Trust (MHT), una ONG dedicada a mejorar las condiciones habitacionales de las mujeres en empleo informal pobres.

Con este propósito, los estudios de caso señalaron la situación previa a la intervención, la naturaleza de la intervención (descrita con los detalles necesarios para que otros pudieran adaptar las estrategias potencialmente relevantes a otros contextos) y los factores que posibilitaron el éxito en ese contexto particular.

Una selección de estos casos se incluye aquí en forma resumida. En el sitio web de WIEGO puede encontrar más detalles e información: [www.wiego.org/ciudades](http://www.wiego.org/ciudades). Pretenden hacer reflexionar e inspirar a la acción a las ciudades con visión de futuro (y a sus socios en los gobiernos nacionales) que comprenden que tanto la economía informal como sus trabajadores y trabajadoras realizan contribuciones significativas tanto al PIB nacional como a la vitalidad de dichas ciudades.

Para situar estos casos en su contexto, es útil comprender los antecedentes del proyecto Ciudades Inclusivas.

## **Proyecto Ciudades Inclusivas: Una teoría de cambio**

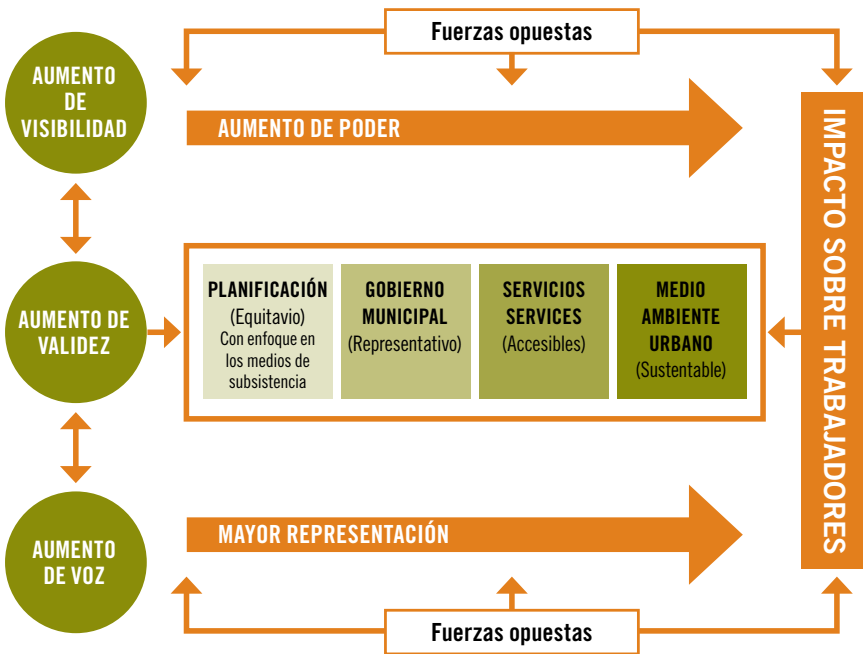
La Teoría del Cambio del proyecto Ciudades Inclusivas fue desarrollada conjuntamente entre sus socios durante uno de los encuentros de aprendizaje anuales en el que estaban presentes líderes de los trabajadores. Es una variación, con un enfoque urbano, de la Teoría del Cambio de WIEGO, que incluye aquellos elementos necesarios para garantizar los medios de vida de los trabajadores urbanos en empleo informal, en relación con la municipalidad, identificados por los propios trabajadores.

La Teoría del Cambio plantea que si los trabajadores en empleo informal son contabilizados como trabajadores, sobre todo dentro de las estadísticas y otros datos utilizados por los funcionarios municipales y los planificadores urbanos (Visibilidad), y son reconocidos como actores económicos legítimos (Validez) por los formuladores de políticas, y pueden participar en los procesos y discusiones que afectan a sus vidas y medios de sustento (Voz), entonces podrán alcanzar mayores cotas de poder y representación. Cuando se alcancen estos prerrequisitos, los trabajadores en empleo informal y sus organizaciones podrán tener un impacto sobre la planificación, la gobernanza y los servicios municipales así como sobre el medio urbano. Y los cambios en estas esferas deberían tener una repercusión sobre estos trabajadores y sus familias.

Sin embargo, la Teoría del Cambio también reconoce que ninguno de estos progresos potenciales ocurren sin resistencia, al mismo tiempo, múltiples factores ejercen fuerzas antagónicas que pueden limitar o anular el impacto positivo que pueden crear los trabajadores.

Algunos ejemplos de dichas fuerzas antagónicas son: las presiones del mercado inmobiliario (p. ej. para construir un centro comercial donde hay un mercado), las tendencias macroeconómicas (p. ej. la crisis económica mundial), además de la corrupción o la colusión (p. ej. un concejal que acepta un soborno para votar en contra de los recicladores). A pesar de estas fuerzas antagónicas, la Teoría del Cambio sostiene que con el suficiente apoyo las organizaciones de trabajadores urbanos en empleo informal podrían avanzar en la mejora de sus vidas y medios de sustento.

**Figura 1. Teoría Del Cambio de Ciudades Inclusivas**



## Problemas y desafíos compartidos por los trabajadores urbanos en empleo informal

Como se ha señalado anteriormente, los participantes en el proyecto Ciudades Inclusivas contribuyeron a una serie de estudios de caso para un proceso de evaluación final, de los cuales 12 (de 10 ciudades) fueron analizados en mayor profundidad a través de la metodología de análisis de contenidos. Esto fue importante para comprender cuáles eran los problemas y las experiencias compartidas por los trabajadores urbanos en empleo informal de los diferentes países y regiones, y hasta qué punto los problemas, soluciones y factores de éxito también eran comunes.

Los problemas citados con mayor frecuencia incluían la vivienda y los servicios básicos inadecuados, un marco legal/normativo inexistente o a menudo represivo (utilizado contra los trabajadores urbanos en empleo informal), múltiples casos de desalojos y reasentamientos, problemas de salud, desafíos organizacionales e ingresos por lo general bajos.

Es interesante destacar que, casi el 50 % de los problemas identificados son cuestiones donde las autoridades municipales o estatales –o ambas– tienen el control fundamental, y por lo tanto la capacidad de establecer cambios. Ninguno de los casos identificó problemas donde el trabajador, actuando por cuenta propia, podía haber alcanzado mejoras significativas, reforzando así la perpetuación de la pobreza para aquellos situados en lo más bajo de la pirámide económica de las ciudades de hoy en día.

El análisis de los estudios de caso apoyaba la idea de que organizarse es una condición *sine qua non* para que los trabajadores puedan involucrar a los gobiernos en aquellas cuestiones situadas fuera de su control o capacidad de cambio. (Esto es de puro sentido común, ya que las ciudades deben tener grupos organizados con los que interactuar).

La importancia de la incidencia en materia legal y el apoyo técnico para entablar diálogos con el gobierno también fueron identificadas como intervenciones críticas. Las intervenciones legales, en particular, apuntan hacia la posibilidad de que el impacto perdure con el paso del tiempo, a través de los logros plasmados en nuevas leyes y políticas que apoyen a la economía informal urbana. Cuando los trabajadores urbanos en empleo informal se organizan y se encuentran con la continua oposición de la municipalidad, a menudo consiguen involucrar a los gobiernos nacionales o al sistema judicial para lograr los cambios necesarios para mejorar sus vidas y medios de sustento.

Al finalizar dichos estudios de caso, se pidió a los diversos grupos de trabajadores información sobre sus desafíos actuales. El análisis de contenido dejó claro que

el 41 % de dichos problemas eran de hecho problemas políticos. En estos se incluían: competencias poco claras y superpuestas entre los diferentes niveles de autoridad; intereses personales de políticos y burócratas; culpabilización de los trabajadores en empleo informal por parte de las autoridades municipales, por ejemplo de la congestión y las condiciones insalubres; descontento político; cambios de interlocutor gubernamental que amenazaban o reducían los logros; prejuicios históricos; ambivalencia o apatía política, trabas burocráticas; parálisis de



Paula Bronstein / Getty Images Reportage

**Samnvay Tocharoen** trabaja en una pequeña fábrica produciendo cubertería de bronce. La artesanía del bronce ha sido practicada desde hace mucho tiempo por los miembros de la comunidad Pradit Torakarn en el distrito de Chatuchak en Bangkok. Esta actividad conlleva una serie de lesiones y riesgos para la salud. Como miembros de una asociación de trabajadores en empleo informal promovida por HomeNet Tailandia, el grupo de artesanos del bronce aprendió cómo mejorar su salud y seguridad ocupacional. También participaron en la plataforma nacional en favor de la ley nacional de seguridad social, cuyo trabajo llevó a la introducción del programa de cobertura sanitaria universal en Tailandia en 2001, el cual provee de cobertura sanitaria sin precedentes a todos los trabajadores en empleo informal, incluyendo a los trabajadores a domicilio.

los funcionarios del gobierno mientras esperaban a las elecciones; implementación local inconsistente de las leyes nacionales o estatales; modelos de desarrollo y planificación de arriba abajo; manipulación de los propietarios de tierras por los funcionarios municipales; discriminación; y un total menosprecio de los medios de sustento por parte de los funcionarios gubernamentales.

Las OBM también mencionaron la falta de financiación en el ámbito local, la falta de profesionales cualificados y el aumento de la migración que añade presiones económicas a la ciudad. Relacionado con este grupo de problemas se encontraban también los desafíos clasificados como “agendas en conflicto”, como que las ciudades carecieran de incentivos para considerar la planificación inclusiva ante la presión por lograr “Ciudades de Primera Clase” (World Class Cities), y otras circunstancias (citadas por ejemplo en Pakistán) donde la política nacional se desarrolla desde una perspectiva de seguridad, y no en apoyo de los medios de sustento o del desarrollo de infraestructuras.

El énfasis puesto en los problemas políticos de los desafíos que aún persisten, señalados por las OBM, apunta a las “fuerzas antagónicas” identificadas en la Teoría del Cambio, y aquí también, el control queda fuera del alcance del trabajador por su propia cuenta o incluso de las OBM relativamente pequeñas. A pesar de que las intervenciones legales pueden tener algún impacto –como a través de juicios que imponen algún tipo de responsabilidad a políticos y burócratas de la municipalidad– también parece evidente que una mayor organización de los trabajadores en empleo informal, combinada con una actitud favorecedora por parte de las administraciones municipales, es necesaria para lograr ciudades más inclusivas.

Mientras que la comunidad internacional trata de abordar los desafíos señalados por los Objetivos de Desarrollo Sostenible y la Nueva Agenda Urbana, queda claro a juzgar por los éxitos y los desafíos persistentes de los socios en el proyecto Ciudades Inclusivas, que las colaboraciones entre las organizaciones de trabajadores urbanos en empleo informal, además de con los gobiernos municipales y nacionales, son los pilares esenciales para la creación de ciudades más inclusivas.

Los siguientes casos y perfiles de trabajadoras aportan inspiración y, con una lectura más comprometida, un camino para aquellas ciudades con la suficiente visión para seguirlo. Para avanzar en dicha dirección, hemos añadido fuentes de consulta y lectura adicionales, y unas orientaciones sobre cómo llevar a cabo un diálogo sobre políticas. Animamos a las ciudades interesadas en buscar una mayor colaboración con los trabajadores urbanos en empleo informal a visitar <http://espanol.wiego.org/> o contactarnos directamente en [wiego@wiego.org](mailto:wiego@wiego.org).



# Estudios de caso

## CASO N.º 1:

# Mercados más seguros y saludables en Accra, Ghana

Tony Dzidzinyo Dogbe y Suki Annan



Jonathan Torgovnik / Getty Images Reportage

*Históricamente, los vendedores y vendedoras ambulantes y de mercado en Accra han sufrido condiciones de trabajo inseguras y antihigiénicas, que provienen de problemas institucionales y de gobernanza. La mayoría, muchas de ellas mujeres, venden alimentos y otros productos relacionados, comida preparada o telas, o son artesanos, peluqueros, carpinteros, sastres y costureros.*

Estos comerciantes y vendedores pertenecen a la economía informal –igual que el 73 % de los trabajadores en Ghana– y sus ingresos están habitualmente por debajo del salario mínimo. Ellos se enfrentan a riesgos económicos y financieros altos, inseguridad en el trabajo, acoso de las autoridades locales, falta de acceso a fuentes de crédito, y falta de inclusión en los procesos nacionales y de formulación de políticas.

Debido a esta falta de canales de comunicación institucionalizados, a la falta de información transmitida a los trabajadores en empleo informal, un sistema que favorece y está sometido a las autoridades, y un sistema en el cual el uso indebido y el desvío de fondos es habitual, los comerciantes de los mercados y los vendedores ambulantes se enfrentan a muchos riesgos de salud y seguridad ocupacional:

- Drenaje y eliminación de residuos deficiente y una limpieza inadecuada que conducen a la propagación de vectores de enfermedades, intoxicaciones alimentarias y diarrea.
- Incendios frecuentes en los mercados.
- Inseguridad de los comerciantes y sus mercancías debido a una iluminación inadecuada en muchas de las áreas del mercado, la falta de espacios seguros para almacenar y la presencia de delincuentes.
- Acoso de funcionarios del gobierno local.
- Efectos físicos y psicológicos como consecuencia de usar espacios de trabajo inseguros e insalubres.



*Los trabajadores han obtenido conocimientos sobre cómo involucrarse con las autoridades municipales, y estas han respondido positivamente.*

Jonathan Torgovnik / Getty Images Reportage

## ¿Qué cambió?

Dos asociaciones de comerciantes –el Sindicato de Comerciantes del Mercado de Makola (MMTU, por su sigla en inglés) y el Sindicato de Comerciantes Ga East (GETU, por su sigla en inglés)– reconocieron que individualmente eran débiles al tratar con el gobierno local o las autoridades municipales. A lo largo de los años, estas asociaciones han movilizado a otros comerciantes, a menudo con sus propios recursos.

Luego, realizaron un estudio que reflejaba los problemas de Salud y Seguridad Ocupacional (SSO) y los desafíos institucionales necesarios para abordarlos desde arriba y desde abajo. Pero la presión desde abajo no puede ser efectiva sin una información adecuada; este principio influyó las posteriores estrategias de los comerciantes.

Los siguientes pasos fueron: difundir información a las asociaciones de comerciantes, fomentar las habilidades de los trabajadores (a través de talleres y debates), y lidiar de forma efectiva y proactiva con las autoridades locales.

Ambos sindicatos, junto a otras nueve asociaciones de trabajadores en empleo informal, formaron una plataforma. A largo plazo, esta organización estará bien situada para apoyar a los comerciantes en su lucha por reconocimiento y condiciones de trabajo saludables y seguras.



Jonathan Torgovnik / Getty Images Reportage

La vendedora **Monica Agyei** vende pescado seco, gambas, productos cármicos y especias en su puesto en el mercado de Makola. Monica es una de los más de 2000 miembros del sindicato de comerciantes del mercado de Makola, afiliado al Congreso de Sindicatos de Ghana. Sus principales actividades incluyen proyectos de desarrollo en el mercado y negociaciones con los gobiernos local y nacional para mejorar las condiciones de sus miembros.

## Resultados

Para los trabajadores, los talleres y debates con las autoridades municipales y proveedores de servicios reforzaron la importancia de la movilización, el trabajo en red, la construcción de coaliciones y la representación directa en las estructuras del gobierno local. Los trabajadores también aprendieron a cómo dialogar con las autoridades municipales, que a su vez, están respondiendo de forma positiva.

Los trabajadores también obtuvieron:

- Mayor sensibilización sobre SSO.
- Información sobre el registro en el Sistema Nacional de Salud de Ghana.
- Formación en extinción de pequeños incendios antes de que sea demasiado tarde.
- Formación en contabilidad básica, gestión financiera y cómo acceder a crédito, lo que les ha permitido mayores ahorros.
- La confianza y habilidad para hablar en foros públicos y tratar con las autoridades municipales, que ha dado como resultado la obtención de nuevas infraestructuras.

Al final, la mejora de la SSO en los mercados benefició a la ciudad en:

- Minimizar la propagación de enfermedades contagiosas.
- Garantizar el acceso de los ciudadanos a servicios y necesidades básicas.
- Una mejora de infraestructuras y servicios.
- Ingresos fijos a partir de los mercados, que contribuyen de promedio a un 20 % de los fondos generados por la AMA (Asamblea Metropolitana de Accra).

## ¿Qué lo hizo funcionar?

- Un gobierno local descentralizado, que ayuda a que los ciudadanos se unan sin miedo y les permite colaborar con las autoridades locales.
- Líderes comprometidos y desinteresados.
- Una investigación que ayudó a exponer las cuestiones urgentes y reales.
- Enfoques de abajo arriba y de arriba abajo para resolver los desafíos.
- Además del apoyo de WIEGO, la participación de instituciones progresistas como el Congreso de Sindicatos de Ghana (TUC, por su sigla en inglés), el Instituto de Estudios sobre Gobiernos Locales (ILGS, por su sigla en inglés) y el People's Dialogue on Human Settlements (Diálogo de Personas sobre Asentamientos Humanos), que ya están involucrados con los trabajadores en empleo informal y sus necesidades.
- Una organización facilitadora que sabe cómo sacar partido de otras instituciones y motivarlas.
- Unirse a un sindicato (Ghana TUC), que tiene vínculos internacionales.
- Aprender habilidades de negociación e incidencia.

## CASO N.º 2:

# Mejoras en el transporte público de Bangkok

Chonticha Tangworamongkon



Paula Bronstein / Getty Images Reportage

*En Bangkok, muchos trabajadores a domicilio han sido reubicados desde el centro a las afueras de la ciudad como resultado de grandes proyectos de infraestructuras. Antes de estas reubicaciones, que se llevaron a cabo sin tener en cuenta el impacto sobre la gente afectada, las autoridades aseguraron a los residentes que dispondrían de transporte público y servicios básicos. No cumplieron ninguna de estas promesas: algunas de las zonas continúan poco desarrolladas y carecen de acceso a servicios básicos como agua potable. También están desatendidas en materia de transporte público, una carencia que priva a los trabajadores a domicilio de sus medios de sustento.*

Los trabajadores a domicilio tienen que desplazarse hasta el centro de Bangkok para comprar materiales, conseguir pedidos y enviar su trabajo acabado, además de acceder a servicios básicos como hospitales, mercados, bancos y oficinas de distrito, a ninguno de los cuales pueden acceder a pie.

El deficiente servicio público de autobuses crea pues dos problemas importantes. Viajar en autobús lleva mucho tiempo: el servicio no está programado y es irregular, en especial porque hace una ruta poco directa. Para los trabajadores a domicilio, esto supone la pérdida de tiempo dedicado a sus medios de sustento. Algunos se pasan el día entero viajando. Segundo, si quieren acortar el tiempo del viaje han de gastar mucho más en transporte privado, como mototaxis o taxis. Pero, los trabajadores a domicilio no se pueden permitir esta opción, la media de sus ingresos está muy por debajo de los 300 baht (9,3 USD)<sup>3</sup> que es el salario mínimo diario de los trabajadores en la economía formal.

## ¿Qué cambió?

HomeNet Tailandia (HNT) ha trabajado desde 1992 para empoderar a los trabajadores a domicilio mediante una serie de estrategias que incluyen fomentar la organización, la creación de redes, la investigación, la diseminación de información, el desarrollo de capacidades y el trabajo de incidencia en políticas que aumenten la protección social de los trabajadores en empleo informal.

Como parte del proyecto de Ciudades Inclusivas, HNT trató de fortalecer las capacidades de los trabajadores a domicilio con el objetivo de garantizar una planificación urbana que atienda a los intereses de los trabajadores pobres. Para resolver los problemas de transporte a favor de los trabajadores, HNT facilitó una serie de diálogos entre la municipalidad y los trabajadores a domicilio, residentes de los distritos y funcionarios municipales para conseguir lo siguiente:

- Unidad de todos los distritos por una causa común: aumentar la influencia de los residentes a través de su unión y demostrar que la cooperación entre los distritos es posible.
- Conocimiento de los sistemas burocráticos de la ciudad y cómo lidiar con ellos.
- Acercamiento de los funcionarios a los trabajadores a domicilio y miembros de la comunidad y que conozcan sus preocupaciones.
- Obtener de las autoridades su compromiso para resolver los problemas presentados.

---

<sup>3</sup> El baht equivalía a 0,0312304805 USD el 14 de diciembre de 2013 (fuente: [www.xe.com](http://www.xe.com), tipo de cambio intermedio).

## Resultados

- Los diálogos empoderaron a los trabajadores a domicilio y a otros miembros de la comunidad y les dio la posibilidad de expresar sus realidades y problemas.
- Los diálogos aumentaron la visibilidad de los trabajadores a domicilio ante las autoridades.
- El intercambio de información y de las diversas perspectivas mejoraron la comprensión de los problemas.
- Los trabajadores a domicilio aprendieron sobre la administración local y el papel de las diferentes autoridades.
- Al reconocer que un servicio de autobuses deficiente constituye un problema compartido por una mayoría de comunidades diferentes, los trabajadores a domicilio y los miembros de la comunidad han superado sus divisiones políticas para buscar soluciones al problema.
- Permitir que las comunidades tengan voz garantizó un desarrollo que responde directamente a las necesidades de la gente y soluciona al mismo tiempo problemas de la ciudad.
- La Autoridad de Transporte Metropolitano de Bangkok (ATMB) dijo que el diálogo fue útil debido a las pocas oportunidades de escuchar directamente a la comunidad.
- La ATMB ha aprobado dos autobuses más para la ruta n.º 143, mejorando significativamente la regularidad del servicio.
- Se ha entregado una petición al Departamento de Tráfico y Transporte de la Autoridad Metropolitana de Bangkok (AMB) para la aprobación de la construcción de un puente para peatones.

## ¿Qué lo hizo funcionar?

- La participación de representantes de las autoridades implicadas, bien informados, involucrados y comprensivos. Esto hizo posible un diálogo provechoso donde las aportaciones –información, limitaciones y sugerencias– de los funcionarios puedan contribuir a las soluciones más apropiadas y viables.
- Líderes comprometidos con recursos esenciales para la organización. Estos líderes reconocidos pueden servir de ejes centrales para la creación de redes eficaces.
- Inclusión de un grupo más amplio de gente afectada y movilización del apoyo de la comunidad en los diálogos municipales. Esto unió a la gente dentro y fuera de sus comunidades a pesar de los conflictos internos.
- El uso de un proceso democrático y de abajo arriba garantizó la autonomía y participación de la gente.
- Mantener el enfoque en los temas e ideas claves permitió encontrar soluciones concretas.



- La investigación permitió a HNT aprender y compartir con los trabajadores las complejidades de los papeles y cometidos de las diversas agencias gubernamentales.
- Una buena preparación, de capacidades y diálogo, permitió a los representantes de la comunidad presentar los argumentos de manera eficaz.



Paula Bronstein / Getty Images Reportage

*La fuerza laboral informal de Bangkok representa el 5,1 % de los 24,8 millones de trabajadores en empleo informal de Tailandia.*

## CASO N.º 3:

# Recicladores como proveedores de un servicio público en Bogotá, Colombia

Olga Abizaid y Federico Parra



Juan Arredondo / Getty Images Reportage

*Los recicladores de Colombia conforman un grupo extremadamente vulnerable. A menudo, son migrantes o desplazados de sus hogares por el conflicto armado que vive el país. Tienen niveles de educación bajos y pocas alternativas de empleo. De media, sus ingresos diarios están por debajo de 4 USD, y solo el 5 % de ellos puede permitirse contribuir a la seguridad social. Como recicladores, sufren acoso, discriminación, abuso, e incluso agresiones.*

Estos bajos salarios y abusos provienen de un sistema que favorece modelos de privatización y de un cambio en la percepción de los residuos –antes no valían nada y ahora se consideran materiales valiosos–. Debido a esto los recicladores han dejado de tener acceso a los residuos. También han perdido luchas sobre regulaciones y políticas ante intereses privados que tienen el capital y la influencia política necesaria para orientar las prácticas del gobierno a su favor.

## ¿Qué cambió?

Desde los 90, la Asociación Cooperativa de Recicladores de Bogotá (ARB) ha estado defendiendo el reciclaje como profesión y el progreso de los recicladores en la cadena de valor del reciclaje, y ha trabajado hacia la integración y remuneración de sus actividades como servicio público. La asociación tiene 1800 miembros, de los cuales el 58 % son mujeres.



Juan Arredondo / Getty Images Reportage

**Elkin Padilla** compactando materiales en el centro de acopio gestionado por la Asociación de Recicladores de Bogotá (ARB); una organización que aúna asociaciones y cooperativas de recicladoras y recicladores y que lucha por sus derechos. A través de la selección, compactación y preparación de materiales para su reutilización por la industria, los recicladores desempeñan un papel medioambiental y económico fundamental, reduciendo la demanda de materias primas.

Dentro del proyecto Ciudades Inclusivas, la ARB optó por superar los desafíos a los que se enfrentan los recicladores por medio de 4 estrategias simultáneas: la defensa legal de los derechos fundamentales de los recicladores, la movilización social, la creación de alianzas, y el desarrollo de propuestas específicas sobre políticas, de manera proactiva.

El uso de herramientas legales ha sido el enfoque más visible de la ARB y ha producido una serie de pronunciamientos de la Corte Constitucional estableciendo el derecho de los recicladores a:

- Participar como proveedores independientes de servicios en los elementos de reciclaje y transporte del sistema de gestión de residuos.
- Beneficiarse de acciones afirmativas que garanticen un mismo nivel de competencia frente a otras ofertas para las licitaciones públicas y poder integrarse de forma más efectiva en el sistema de gestión de residuos.
- Tener una legislación sobre gestión de residuos que no merme su derecho a trabajar y ganar un sustento.
- Ser reconocidos como proveedores de servicios públicos y recompensados por su trabajo, que beneficia a la ciudad.

En respuesta a la Ordenanza 275 de la Corte Constitucional, la ARB trabajó para crear un Convenio de Reciclaje junto a otras organizaciones. En marzo de 2012, de acuerdo con el mismo, la ARB presentó una propuesta para la inclusión de los recicladores en el sistema de gestión de residuos. A pesar de que persisten las diferencias, la municipalidad adoptó muchos de los puntos de esta propuesta dentro de su propio plan de gestión de residuos. Por ejemplo, la municipalidad desarrolló un programa para compensar a los vehículos de tracción animal, y comenzó un proceso para entregar tarjetas de identificación a los recicladores.

La ARB desempeñó un papel fundamental en la negociación y creación de este programa de pagos, incluyendo una metodología de tarifas e incentivos para los usuarios que promueve el concepto de recuperación de materiales reciclables. La ARB también negoció que el pago fuera realizado directamente de manera individual y que todos los recicladores fueran beneficiarios del programa de pagos, y no solo los miembros de la ARB.

## Resultados

El programa de pagos fue puesto en marcha en marzo de 2013, y en enero de 2014, el programa cubría ya a alrededor de cinco mil recicladores, de los cuales el 35 % eran miembros de la ARB. Para ser incluidos en dicho programa, los recicladores tenían que cumplir un número de requisitos: estar incluidos en el registro de recicladores, y tener una tarjeta de identificación y una cuenta bancaria.



*Desde los años 90, la Asociación de Recicladores de Bogotá (ARB) ha defendido el reciclaje como profesión.*

Juan Arredondo / Getty Images Reportage

Los recicladores incluidos en el programa de pagos reciben 87 000 pesos colombianos (alrededor de 46 USD)<sup>4</sup> por cada tonelada de material recuperado que es pesado en centros oficiales. Los pagos son cada dos meses y son adicionales al dinero que consiguen por la venta del material recuperado.

## ¿Qué lo hizo funcionar?

- Una fuerte capacidad de organización y las estrechas relaciones de la ARB con los recicladores.
- Claridad de los objetivos y posiciones.
- Liderazgo ético.
- Propuestas y estrategias bien documentadas, basadas en investigaciones y análisis.
- Colaboración con organizaciones y redes nacionales e internacionales.
- La primacía de los derechos humanos básicos en la constitución política de Colombia y la existencia de recursos legales para los individuos cuyos derechos no sean respetados por acción u omisión de las autoridades.
- Un gobierno dispuesto a cambiar el modelo con el fin de incluir a los recicladores en el sistema.
- Uso de los mecanismos legales, de manera competente.
- La colaboración con organizaciones de apoyo, que es clave para negociar eficazmente.
- Un alto grado de fuerza organizativa y de cohesión en la organización.
- Recursos para el desarrollo de habilidades de manera continuada y un modelo de negocio.
- Reconocimiento de que los cambios necesitan tiempo.

<sup>4</sup> El peso colombiano equivalía a 0,0005177859 USD el 14 de diciembre de 2013 (fuente: [www.xe.com](http://www.xe.com), tipo de cambio intermedio).

## CASO N.º 4:

# Mejoran las condiciones de vida de las trabajadoras a domicilio de la industria del bordado en Delhi, India

Ruchi Sankrit



Sofia Trevino / WIEGO

*La equidad continua siendo en gran medida inalcanzable para el gran número de trabajadores y trabajadoras de Delhi —de los cuales el 86 % trabaja en la economía informal—. Esto es especialmente cierto para los trabajadores a domicilio, que constituyen una importante parte de la fuerza laboral dentro la economía informal. Estos trabajadores, de los cuales más de la mitad son mujeres, son predominantemente trabajadoras de la industria del bordado que ganan sus sustentos en la gran industria textil y de confección de Delhi. Muchos son migrantes de otros estados de la India y están especializados en ornamentos, lentejuelas y cuentas.*

Se enfrentan a muchos desafíos. Están en lo más bajo de la cadena de valor mundial y reciben trabajo e ingresos de subcontratistas y son los que menos poder de negociación tienen. Están expuestos a la explotación, al trabajo irregular y a salarios bajos. Viven y trabajan en viviendas deterioradas, con un saneamiento deficiente o nulo y sin acceso a electricidad, lo que afecta a su productividad y salud.

Tampoco tienen oportunidad de progresar o de mejorar sus conocimientos para estar al día en la moda, y no disponen de acceso a seguridad social ni crédito para comprar suministros costosos.

## ¿Qué cambió?

Desde el 2006, la Asociación de Mujeres Autoempleadas (SEWA) Bharat ha estado trabajando para mejorar las oportunidades de las trabajadoras a domicilio a través de la creación de un nuevo modelo de producción, el desarrollo de empresas, la provisión de servicios de protección social y el trabajo de incidencia.

Este caso está centrado entorno a tres centros de bordado en barrios desfavorecidos. Están situados muy cerca de las viviendas de sus miembros y son usados para conectar a sus miembros con los procesos de producción y mantener servicios como la formación en salud, microfinanzas y capacitación profesional. Cerca de ochocientas trabajadoras a domicilio de la industria del bordado acuden a los centros con regularidad y los utilizan para recolectar y depositar pedidos. Otras 10 000 miembros de SEWA utilizan los centros para obtener servicios de apoyo.



*SEWA ha contribuido a reorganizar la cadena de suministros al poner en contacto directo a las trabajadoras a domicilio con los mercados internacionales y al establecer precios por pieza que han permitido a sus miembros doblar sus ingresos.*

A través de estos centros, SEWA ha ayudado a reorganizar la cadena de suministros poniendo a las trabajadoras a domicilio en contacto directo con los mercados internacionales, eliminando a los contratistas intermediarios, e instaurando tarifas de trabajo a destajo que han duplicado los ingresos de sus miembros. SEWA también dirige el proceso de producción y la logística entre las miembros, los centros y los proveedores, y mantiene un sistema de pagos transparente. También organiza con regularidad talleres de capacitación que posteriormente les permitirán aumentar sus ingresos mediante la creación y el bordado de una gama más amplia de ropa y productos.

SEWA Delhi registró una compañía, dirigida por las propias productoras, llamada Raaab, es propiedad de las trabajadoras a domicilio a través de acciones y ocupan un lugar en la junta directiva. La compañía conecta a las miembros con exportadores que ofrecen mejores precios, y trabaja con firmas internacionales interesadas en líneas de trabajo éticas y transparentes.

A través de un abordaje que combina lucha y desarrollo, SEWA también facilita servicios a las trabajadoras a domicilio desde diferentes enfoques, incluyendo las microfinanzas, programas de salud, tarjetas de artesanas, diseminación de información, y clases de educación suplementaria para las trabajadoras y sus familias. Además, SEWA también realiza trabajo de incidencia con ONG, organizaciones sindicales y compañías globales por medio de la Iniciativa de Comercio Ético.

## Resultados

- Estableció cinco centros y subcentros de bordado que aportan trabajo regular a 800 trabajadoras y temporal a casi 3000.
- Ayudó a las trabajadoras del bordado a aumentar en un 50 % sus ingresos acumulados.
- Ayudó a aumentar los ingresos en efectivo un 32 %, debido a un reparto más justo de los beneficios entre el centro y las trabajadoras. Esto ha representado un aumento del 20 % de su salario diario (de 1,5 a 1,8 USD [de 100 a 120 INR] )<sup>5</sup>.
- Creó conexiones con los mercados que han aumentado en un 12 % el número de días de trabajo (de 22 a 25).
- A través de otros programas de SEWA, generaron beneficios de 77 USD (4722 INR) por trabajadora al año, o del 17,5 %.
- Ayudó a las trabajadoras a acceder a servicios sociales del gobierno por valor de 1,5 USD (95 INR) por trabajadora al año, o del 0,4 %.
- Estableció una compañía propiedad de las productoras y dirigida por ellas mismas.
- Aumentó la escala de operaciones a través de relaciones comerciales con 20 marcas y 36 proveedores.

---

<sup>5</sup> La rupia india equivalía a 0,01835 USD el 14 de diciembre de 2013 (fuente: [www.xe.com](http://www.xe.com), tipo de cambio intermedio).



## ¿Qué lo hizo funcionar?

- Eliminación del intermediario en la cadena de producción.
- Apoyo a las trabajadoras durante todo el proceso de producción, incluyendo los talleres de formación.
- Servicios de seguridad social congruentes, como servicios de salud, educación y microfinanzas.
- Procesos transparentes de producción y pago.
- Alta participación de las trabajadoras en el liderazgo.
- Continua expansión en los mercados domésticos e internacionales.
- Diversificación de la gama de productos.
- Trabajo de incidencia regional, en particular a través de plataformas de diversos actores implicados: trabajadores, contratistas, compradores y vendedores.



Carol Wills

*A través de Ruuab, las trabajadoras se juntan en los centros de bordado que están muy cerca de sus hogares, y las hace participes del proceso de producción y les facilita servicios como formación en salud, microfinanza y habilidades, entre otras.*

## CASO N.º 5:

# Al rescate del “mercado madre”: Movilizando a los vendedores ambulantes en Durban

Richard Dobson



Demetria Tsoutouras / WIEGO

*Durante muchos años, el área de Warwick Junction ha sido un próspero mercado donde las vendedoras y vendedores ambulantes y otros trabajadores de la economía informal se han ganado la vida. El 29 de abril de 2009, el concejo municipal de eThekweni (Durban, Sudáfrica) concedió un arrendamiento por 50 años en dicha área a una compañía de la construcción llamada Warwick Mall (Pty) S.L., la cual planeaba la construcción de un centro comercial y una estación de minibuses. Este proyecto eliminaría el histórico y vibrante mercado matutino (Early Morning Market). Esta situación desencadenó una lucha, que duró dos años, para revertir la decisión y proteger los medios de sustento de los trabajadores en empleo informal que trabajan en el mercado y sus alrededores.*

Los trabajadores en empleo informal recibieron la primera noticia de los planes de la municipalidad tan solo un mes antes, a través de una nota de prensa en un periódico local, el 3 de marzo de 2009, invitando a la presentación de enmiendas a dicho proyecto.

Dos grupos de trabajadores se verían afectados por la propuesta, los de los puestos dentro del mercado matutino y los que utilizan el espacio público alrededor de este. Un motivo de preocupación importante era que el impacto negativo de este proyecto no estaría limitado a los trabajadores visibles, sino que también incluiría a sus redes, a menudo invisibles, de asistentes, colaboradores y abastecedores. Al menos 21 000 personas se verían afectadas (de media, cada uno de los alrededor de 3000 trabajadores del mercado mantienen a 7-12 personas con los ingresos que allí obtienen). Las objeciones iniciales comprendían aspectos como la violación de varios derechos constitucionales; la falta de participación pública; el quebrantamiento de la justicia administrativa; críticas al desarrollo urbano; o la indignación general. Aunque las objeciones fueron presentadas debidamente, ninguna fue reconocida o ratificada.

El primer recurso judicial fue gestionado por la asociación de comerciantes del mercado matutino como respuesta al cierre forzoso de las entradas principales el 11 de junio de 2009. Esta acción fue un intento de la municipalidad para forzar la reubicación de los puestos al sitio temporal que se había propuesto, el cual, vale decir, era irremediablemente inadecuado. La Corte Suprema concedió un recurso extraordinario de amparo a los tenedores de puestos como una resolución temporal que les permitía regresar a sus puestos. Sin embargo, los funcionarios de la municipalidad sostuvieron que solamente aquellos con “permisos válidos” otorgados antes del 11 de junio (o sea, alrededor del 35 % de ellos) podían regresar. No obstante, aun aquellos que contaban con el permiso requerido fueron hostigados continuamente por los funcionarios. La resolución de la Corte fue plenamente ignorada por la municipalidad, lo cual forzó a la asociación de comerciantes del mercado matutino a obtener otro recurso judicial que estipulaba que las puertas del mercado debían permanecer abiertas sin ninguna restricción. La municipalidad respondió mandando notificaciones que avisaban a todos los comerciantes de que serían desalojados el 31 de julio de 2009 y que el mercado sería clausurado permanentemente.

Este proceso dio lugar a una letanía de protestas e intercambios legales apoyados por una amplia coalición bajo la bandera de la campaña “Ciudades de primera para todos y todas” que incluía a StreetNet y a muchas otras organizaciones. La causa de los puestos del mercado matutino fue la más destacada. Los comerciantes de Warwick Junction llaman al mercado matutino el “mercado madre”, una forma cariñosa de recordar que este tiene una historia en su haber y que ha aglutinado a su alrededor una cantidad importante de actividades no formales que generan fuentes viables de ingresos. Asiye eTafuleni era cada vez más consciente de que muchos de estos trabajadores en empleo informal se verían directamente perjudicados por el centro comercial proyectado. Por ejemplo, los cocineros de cabeza de res serían

reubicados a un lugar en medio de la nada y con pocos servicios. Otros trabajadores sufrirían porque sus relaciones de codependencia serían desarticuladas.

Como parte de su estrategia para hacer que el mercado matutino dejara de funcionar bien, la municipalidad comenzó a hostigar a los cocineros de carne de res y luego intentó restringir las actividades de los operadores de carretillas del mercado. Esto terminó siendo el catalizador que unió a la comunidad de trabajadores que laboran en las inmediaciones del mercado matutino. El Centro de Recursos Legales, una organización sin fines de lucro, aceptó representar a los operadores de carretillas durante una demanda urgente ante la Corte Suprema en una causa legal conocida como “Mbali y otros vs. la municipalidad de eThekweni y otros”. La sentencia judicial resultante de esta demanda garantizó el derecho de los operadores de carretillas a trabajar sin permisos.

Esto fue un momento determinante, con imágenes memorables; alrededor de 150 operadores de carretillas, vistiendo sus atuendos de trabajo, y muchos otros esperando afuera, ¡se amontonaron en la galería del patio del edificio colonial de la Corte Suprema para esperar el fallo!

La historia completa de esta lucha legal nos muestra que este proceso judicial envalentonó a toda la comunidad de trabajadores en empleo informal y culminó en un proceso de revisión judicial que amalgamó las causas iniciales gestionadas por la asociación de comerciantes del mercado matutino con las de otros trabajadores –vendedores de frutas y verduras, los cocineros de cabeza de res, los operadores de carretillas, los vendedores de pollos y los de flores–. Asiye eTafuleni trabajó con el Centro de Recursos Legales para obtener todas las declaraciones juradas de respaldo, y también se unió a otros para proporcionar “opinión pericial” y apoyar la causa judicial.

Una abrumadora y completa cantidad de documentos fue entregada por el Centro de Recursos Legales, y hasta la fecha, los representantes legales de la municipalidad no han respondido. Sin embargo, el 7 de abril de 2011 el comité ejecutivo de la municipalidad rescindió la resolución que había tomado en 2009 mediante la cual le arrendaba el área a Warwick Mall (Pty) S.L. Después, el 16 de agosto de 2011, los representantes legales de la municipalidad notificaron al Centro de Recursos Legales sobre la intención de la municipalidad de retirar los recursos que había interpuesto.

Un componente importante de la lucha legal queda pendiente, conseguir que las solicitudes de amparo temporales se conviertan en fallos permanentes. Esto podría influenciar la jurisprudencia futura, pero en la práctica, aseguraría derechos sustanciales para los trabajadores en empleo informal que trabajan dentro y en las inmediaciones del mercado matutino. Sin duda, este caso también afectará a futuras litigaciones en el resto de Sudáfrica. Esta ardua lucha de dos años representa un logro importante para los trabajadores en empleo informal. Durante este periodo los funcionarios y políticos de la municipalidad usaron todos los medios posibles para hostigar, amenazar, confundir y alienar a la comunidad de trabajadores y al personal de Asiye eTafuleni. Aunque pueda

parecer ahora que la formación de Asiye eTafuleni se dio de manera accidental, su personal tenía un sólido conocimiento previo del precinto y las “dinámicas internas” de la municipalidad, así como excelentes relaciones con la comunidad de comerciantes y trabajadores. Esta situación contrastaba vivamente con el accionar de la municipalidad y los métodos y medios que esta eligió utilizar para intentar manipular a la comunidad. Asiye eTafuleni siempre creyó que se encontraba en una posición de privilegio para proporcionar una línea de acción estratégica y estabilizadora durante todo el período de



Demetria Tsoutouras / WIEGO

*El 7 de abril de 2011 el comité ejecutivo de la municipalidad anuló la resolución que había tomado en 2009 mediante la cual le arrendaba el área a Warwick Mall (Pty) S.L.*

lucha. Este escenario se vio fortalecido, sin duda, por sus redes locales e internacionales y por el Centro de Recursos Legales, como profesionales expertos.

Es también de suma importancia hacer notar que ahora hay señales incipientes que muestran que la municipalidad ha conceptualizado un proceso de consulta que debe ser minucioso y (potencialmente) inclusivo a fin de establecer un marco para el desarrollo de Warwick Junction. Además, durante las recientes elecciones al concejo municipal un respetado comerciante de la economía informal fue elegido al concejo, lo que garantiza que habrá un control político más favorable en el futuro próximo.

Los trabajadores en empleo informal han alcanzado una importante victoria; se han convertido en figuras habituales en los corredores de la Corte Suprema; han afianzado sus derechos a corto y largo plazo y se han empoderado durante y gracias al proceso de lucha. Sin embargo, todo esto será puesto a prueba porque Warwick Mall (Pty) S.L. ha retomado sus intenciones y nuevamente está persiguiendo sus intereses al volver a su plan inicial de querer construir un centro comercial, ¡sobre el corredor ferroviario!

## CASO N.º 6:

# SWaCH PCMC integra a las recicladoras y recicladores

Deia de Brito



Amit Thavaraj

*En el año 2008, después de muchas décadas de haber trabajado de forma independiente, más de 1000 recicladores en Pune establecieron su propia cooperativa. Adoptaron el nombre de SWaCH porque significa en inglés “recolección y gestión de residuos sólidos”, que es lo que los recicladores hacen, y también porque “swach” en el idioma maratí significa “limpio”, es decir, el resultado de su trabajo.*

Todas las ganancias derivadas de sus actividades –la recolección puerta a puerta, el compostaje y la biogásificación– son compartidas por todos los miembros de SWaCH. Sus clientes son la Corporación Municipal de Pune (PMC, por su sigla en inglés) y los ciudadanos de Pune. SWaCH recolecta los residuos de los hogares que diariamente son generados por 280 000 familias en Pune. Como consecuencia de su colaboración con los recicladores de Pune, la PMC ahorra cada año aproximadamente 120 millones de rupias (más de 1,79 millones de USD).

Pimpri Chinchwad es un municipio en rápido crecimiento en los confines norestes de Pune. Es una región caracterizada por agrupaciones dispersas de viviendas, separadas por fábricas, que ahora cuenta con una población de 1,5 millones de personas.



Leslie Vryenhoek

*La mejor carta de presentación de SWaCH fueron sus miembros, las mujeres que recolectan los residuos puerta a puerta.*

## ¿Qué cambió?

Impresionada por el trabajo realizado por SWaCH en Pune (y después de muchos meses de negociaciones), la Corporación Municipal de Pimpri Chinchwad (PCMC por su sigla en inglés) otorgó a SWaCH en octubre de 2011 un contrato por cinco años para gestionar el sistema de recolección de residuos sólidos en dos de sus cuatro prabhags (distritos municipales), con carácter inmediato. SWaCH nunca había gestionado un sistema mecanizado de recolección de residuos. Sus miembros nunca habían manejado maquinaria pesada y no se contaba con suficiente tiempo para capacitar a todos. No obstante, SWaCH decidió comenzar a operar plenamente en la fecha prevista y solucionar cualquier problema que se suscitara sobre la marcha.

Seis meses después, SWaCH daba servicio a 200 000 familias –alrededor del 90 % del total en los dos prabhags–. Ciento-dieciséis camiones operados por equipos de tres personas recolectaban 200 toneladas de residuos residenciales cada día.

Muchos concejales de la PCMC apoyan a SWaCH. Con el fin de afianzar esta relación y promover los nuevos servicios de recolección de residuos, el personal de la PCMC y de SWaCH distribuyó, conjuntamente, folletos y volantes sobre los beneficios de la separación de la basura en origen.

No obstante, el mejor elemento de relaciones públicas para SWaCH han sido sus miembros: las mujeres que recolectan residuos puerta a puerta. Seis meses después de que el servicio de recolección de residuos fuera inaugurado, muchas recicladoras reportaron que los residentes en sus rutas se mostraban contentos con el servicio:

*“Muchos residentes en mi ruta me ofrecen té todo los días”.*

*“A menudo los residentes nos regalan ropa vieja. Es ropa usada, pero todavía está en buenas condiciones. Hoy por hoy nadie espera ver a los recicladores vistiendo harapos”.*

*“En todas las rutas, algunos residentes nos ofrecen comida”.*

*“Los residentes nos apoyan. Están contentos... sobre todo porque el nuevo servicio mecanizado es moderno”.*

## Resultados

- Más de 1000 recicladores tienen un empleo regular y seguro.
- La Corporación Municipal Pimpri Chinchwad ya se ha ahorrado casi 20 millones de rupias como resultado de la clasificación y separación hecha por SWaCH. Durante el período del contrato de cinco años, la PCMC se ahorrará 4000 millones de rupias (aprox. 59 millones de USD).
- SWaCH separa y envía un 42 % de los residuos húmedos que recolecta al compostaje. Esta cifra aumentará si se mejora la infraestructura para el compostaje. El compost se vende a 4000 rupias la tonelada.
- SWaCH estima que el modelo de negocio se volverá sostenible para cuando llegue el fin del período de contrato; la corporación municipal no tendrá que gastar ni siquiera un centavo en la recolección primaria de residuos. En todas las otras municipalidades, ¡las tarifas de recolección aumentan cada año!



## ¿Qué lo hizo funcionar?

- Aprender de las experiencias previas para beneficiar a los trabajadores de otros lugares (p. ej. Pune).
- Una combinación de buena organización y apoyo técnico en la gestión de residuos sólidos.
- Cuando las OBM son percibidas como compañías, son tratadas como tales, es decir, con derecho a operar.
- Prestar un mejor servicio que a su vez sea rentable asegura el apoyo de los consumidores y políticos.



KKPKP

*En el modelo de SWaCH PCMC, la recolección de residuos la hacen equipos independientes, formados por 2 recicladoras y una conductora. Cada equipo realiza una ruta diaria preestablecida que cubre aproximadamente a 2000 hogares. Las recicladoras seleccionan los materiales reciclables y el resto lo transfieren a “puntos de compactación” gestionados por la PCMC y de allí es transportado al vertedero de Moshi.*

## CASO N.º 7:

# Las recicladoras y recicladores hablan con una sola voz en Ecuador

Olga Abizaid y Felipe Toledo, con María Llanes y Yolanda Bueno



Olga Abizaid / WIEGO

*Ecuador, como la mayoría de los países del mundo, tiene problemas para gestionar los residuos producidos en áreas urbanas que registran una población en crecimiento. Por mucho tiempo los recicladores en Ecuador –en su mayoría mujeres pobres que son también cabeza de familia– han estado recolectando, clasificando y recanalizando materiales reciclables para producir nuevos productos, y de ese modo han beneficiado a la sociedad, a las empresas privadas y al medioambiente. Se estima que estas trabajadoras recuperan cada año más de 200 000 toneladas de materiales reutilizables, que a su vez representan 25 millones de USD en ahorros para Ecuador. Con el apoyo adecuado esa contribución podría ser aún mayor, ya que los niveles de reciclaje en Ecuador son bajos. A pesar de ello, los recicladores están en la mayoría de casos invisibilizados, discriminados y marginados, y están insuficientemente organizados.*

RENAREC es la federación nacional de organizaciones de recicladores de Ecuador. Desde sus primeros encuentros, sus líderes se marcaron el objetivo de registrarse como federación nacional, lo que se cumplió con su reconocimiento legal en julio de 2011.

En unas reuniones auspiciadas por la Fundación AVINA en 2008, los recicladores se dieron cuenta de que la falta de organización les impedía relacionarse con los funcionarios públicos para tratar los temas que afectan a sus vidas, y acceder a recursos públicos. Al final de ese año, se organizó la primera reunión nacional de recicladores en Cuenca con el apoyo de AVINA y la Fundación Alianza –una organización de apoyo–. A la reunión asistieron hombres y mujeres representando a 18 organizaciones de diferentes ciudades y regiones del país, así como subsectores dentro del sector (los recolectores de basura en las calles, en vertederos, etc.). También asistieron representantes de gobiernos municipales, de asistencia técnica y organizaciones no gubernamentales dedicadas al medioambiente, así como de organizaciones de recicladores de la Red Latinoamericana y del Caribe de Recicladores (Red Lacre).



Ana Carolina Ogando / WIEGO

*RENAREC ha buscado crear relaciones de confianza sólidas con los funcionarios del gobierno –en todos sus niveles– y con las compañías privadas para concienciarlos sobre la relevancia del trabajo de las recicladoras y recicladores.*

Este fue un proceso emocionante para los recicladores ecuatorianos. Por primera vez pudieron compartir sus experiencias con otros recicladores y comprendieron que son parte de un movimiento más amplio. Se dieron cuenta de que si se organizan a nivel nacional también podrían desarrollar y promover sus propuestas y participar en los sistemas de gestión de residuos sólidos.

Por lo tanto, RENAREC fue creada para organizar a los recicladores, procurarles mejores condiciones de vida y de trabajo, y promover una mayor visibilidad y

reconocimiento como actores económicos valiosos que benefician a la sociedad y a la sostenibilidad medioambiental.

“Debemos recordar la historia de la red nacional... antes estábamos solos... cuando supimos que había más compañeros, nos dimos cuenta de que nos podíamos unir. El estar organizados dentro de la Red Nacional nos ha ayudado”, dice María Llanes, antigua (y primera) presidenta de la Red Nacional de Recicladores de Ecuador, RENAREC.

Después de casi tres años de trabajo continuo, los miembros de la RENAREC pudieron celebrar en julio de 2011 un importante hito organizativo: su reconocimiento legal como federación nacional de las organizaciones de recicladores, una meta que se habían puesto poco después del establecimiento de la red en diciembre del 2008. Con este nuevo estatus, RENAREC goza ahora de una posición más fuerte en su relación con los gobiernos, tanto nacional como locales, en su búsqueda de mejores condiciones de vida y de trabajo para la gente del sector.

Ahora ya está reconocida como interlocutor válido en las discusiones sobre temas relacionados con la economía popular y la gestión de residuos. Con el reconocimiento legal sus miembros tienen acceso a programas y servicios públicos, incluyendo uniformes, equipo de trabajo y capacitación en la gestión de residuos. También esperan que este nuevo estatus les dará una posición más sólida cuando empiecen el diálogo con la Asociación de Municipalidades Ecuatorianas como parte de sus continuos esfuerzos para obtener apoyo para el proyecto de ley sobre reciclaje que presentaron ante la Asamblea Nacional. Esta ley reconocería el valor que la profesión de reciclador tiene para la sociedad y les reconocería los mismos derechos que a los demás trabajadores (protección social, salud y seguridad ocupacional, etc.).

## **Aumentando la visibilidad y la validez**

Consciente de la importancia de tener una sólida base organizativa como requisito para ser escuchada por las agencias gubernamentales, RENAREC ha priorizado el desarrollo de capacidades organizativas entre sus miembros. Desde su creación, RENAREC ha gestionado proyectos valorados en más de 150 000 USD, de una variedad de donantes, con el fin de fomentar el desarrollo de capacidades; obtener personalidad jurídica para RENAREC y sus miembros; desarrollar habilidades de liderazgo, de gestión y de administración; y el desarrollo empresarial.

Tener una personalidad jurídica también le ha permitido a RENAREC establecer diálogos con funcionarios públicos y hacer presentaciones sobre el trabajo que realiza y los servicios que presta. Estos diálogos han dado frutos recientemente, RENAREC consiguió firmar un acuerdo con la municipalidad de Quito, a través del Ministerio del Ambiente, para participar en los servicios de limpieza.

Desde el principio, RENAREC ha procurado construir relaciones sólidas basadas en la confianza tanto con los funcionarios gubernamentales en todos los niveles como con las compañías privadas para elevar el nivel de concientización con respecto a la relevancia del trabajo de los recicladores. RENAREC espera que estos esfuerzos fructifiquen y con el tiempo puedan llevar a obtener un apoyo más amplio por parte de los formuladores de políticas públicas y otros actores locales para la aprobación de un marco legal que les permita ejercer su profesión. Por el otro lado, RENAREC espera que las organizaciones afiliadas puedan relacionarse de manera eficaz con otros actores dentro de la cadena de valor del reciclaje, es decir, los compradores y las empresas privadas.

Como dice María Llanes: “Hemos creado este movimiento para obtener un reconocimiento nacional que beneficie particularmente a nuestras familias y a la sociedad en general, y también para empoderar a nuestros compañeros mediante la difusión de nuestras actividades. Para lograr nuestra misión nos estamos capacitando y estamos gestionando recursos para las asociaciones afiliadas. Nuestros clientes, las compañías que nos compran nuestros productos, así como nuestros gobiernos locales, son nuestros compañeros y socios. Nuestro compromiso es trabajar junto con ellos”.

Ninguno de estos logros hubiera sido posible si RENAREC no hubiera comprendido que son parte de un movimiento más amplio. El formar parte de la Red Lacre ha proyectado a los miembros de RENAREC hacia otras esferas, lo que les ha permitido intercambiar ideas, puntos de vista y estrategias con otras organizaciones de recicladores de América Latina y del mundo. También les ha permitido participar en eventos nacionales e internacionales relacionados con el cambio climático.

## **Mirando hacia adelante**

Hay muchas más oportunidades que se pueden aprovechar. Con vistas al futuro, RENAREC ve la necesidad de un mayor esfuerzo organizativo y la consolidación de la organización y sus miembros. Un énfasis particular debería ser puesto en la capacitación en áreas de liderazgo y organización para ayudar a sus miembros a que también obtengan personalidad jurídica. Asimismo, se requiere de más trabajo en el área de comunicación para hacer a RENAREC más visible.

Además de los esfuerzos relacionados con la socialización del proyecto de ley sobre reciclaje, RENAREC espera fortalecer los vínculos con los compradores finales de materiales reciclables con el fin de crear relaciones comerciales a largo plazo que a su vez permitiría a las organizaciones de recicladores mejorar su posición en la cadena de valor del reciclaje.

## CASO N.º 8:

# Protegiendo los mercados de Delhi, India

Ruchi Sankrit



Leslie Vryenhoek

*Como medio de sustento, la venta ambulante en Delhi a menudo se convierte en un círculo vicioso de pobreza, especialmente para las mujeres. Suele caracterizarse por ingresos bajos, desgaste físico, acoso, explotación y una continua lucha por espacio y reconocimiento.*

Las mujeres ganan menos que los hombres y sus beneficios son muy escasos, dependiendo del lugar, la movilidad y el tipo de productos. Para conseguir un espacio de venta, a menudo tienen que sobornar a las autoridades o a otros vendedores. También carecen de acceso a capital para expandir sus negocios y dependen de prestamistas que cobran tarifas exorbitantes.

A menudo, viven lejos de los mercados, incurriendo en altos gastos en transporte. Sus licencias son precarias, y los que venden sin estas se arriesgan a ser multados, o sufrir violencia, arresto o la confiscación de sus mercancías. También están bajo constante amenaza de desalojo, no solo de los mercados, sino también de sus viviendas.



Julian Luckham

*Las mujeres vendedoras ganan menos que los hombres y sus ingresos suelen ser muy escasos, dependiendo de la localización, la movilidad y el tipo de productos.*

Los vendedores se enfrentan a problemas de salud, incluidas la falta de acceso a agua y saneamiento y a las duras condiciones climatológicas. La seguridad social es limitada, y carecen de organización a causa de la pobreza, el analfabetismo, las barreras culturales y la discriminación.

## **¿Qué cambió?**

Los problemas que afrontan los vendedores ambulantes provienen de una organización inadecuada, políticas gubernamentales, la falta de protección legal, las dinámicas internas entre vendedores y la ausencia de seguridad social. SEWA adoptó una estrategia integral de incidencia, lucha y desarrollo para que las vendedoras pudieran desarrollar y dirigir sus propias organizaciones y visibilizar los problemas que afrontan sus compañeras.

Nacionalmente, SEWA fue fundamental en el desarrollo y adopción del Proyecto de Ley nacional de 2009 sobre Venta ambulante y la histórica Ley de Venta ambulante (Protección de los medios de vida y regulación de la venta ambulante) de 2014.

Pero SEWA también realizó trabajo de campo con las vendedoras y las ciudades en su lucha por proteger los mercados tradicionales. Luchó contra el cierre del Mercado de la calle Qutub y el bazar de libros, y tuvo éxito. En 2009, trabajó intensamente con un estudio de arquitectura y la municipalidad para reabrir el Mercado del Velódromo debajo de un nuevo paso elevado. Ahora SEWA tiene permiso para dirigir el mercado y abordar sus desafíos, en especial en lo que respecta a sindicatos explotadores.



Paula Bronstein / Getty Images Reportage

*SEWA Bharat ha demostrado que hay mecanismos mediante los cuales la economía informal puede ser incluida en el desarrollo y la planificación urbana.*



SEWA también creó un innovador nuevo mercado –el Mercado de Señoras– para 200 vendedoras, las cuales pagan tasas a la municipalidad. En este, SEWA colabora con vendedoras, funcionarios de la municipalidad, miembros de asociaciones asistenciales y otros actores para dirigir y promocionar el mercado.

Así pues, SEWA ofrece un acercamiento integral al empoderamiento de las trabajadoras. A través de una cooperativa, SEWA ofrece préstamos a las vendedoras y las apoya con los ahorros y los depósitos. Ha organizado campamentos de salud y dirigido clases educacionales no formales. También conecta a sus afiliadas con programas de gobierno como el de pensión por vejez y discapacidad.

## Resultados

Como resultado de este abordaje holístico:

- En 2014, 6000 vendedoras ambulantes ya estaban organizadas.
- Se formaron comités de comerciantes, de mercados y asociaciones de mercados.
- Las vendedoras ambulantes del Mercado de la calle Qutub obtuvieron un aumento acumulado de sus ingresos, incluyendo las ayudas gubernamentales, del 133 %.
- En el Mercado del Velódromo, 1200 comerciantes pudieron mantener sus medios de sustento.
- Debido a los esfuerzos de incidencia, 500 000 vendedores no fueron incluidos en la categoría de “ilegal”, y en un futuro se prohibirá a los intermediarios poco escrupulosos trabajar en los mercados.

## ¿Qué lo hizo funcionar?

- Determinación para fortalecer la organización, los sindicatos y el liderazgo, e incrementar el poder de negociación con las autoridades.
- Trabajar de forma colaborativa con las autoridades municipales, sin miedo a señalar las carencias.
- Usar formulas legales para defender los derechos de los vendedores.
- Utilizar un enfoque integral que incluye salud, educación, y otros servicios como facilitar el acceso a servicios sociales del gobierno.
- Labor de incidencia a través de los medios.
- Establecimiento de redes con otras organizaciones.

## CASO N.º 9:

# Mejor asistencia sanitaria y mayores ingresos para los trabajadores a domicilio en Daca, Bangladés

Soma Dey



Marty Chen / WIEGO

*A pesar del rápido crecimiento del empleo industrial, administrativo y otros empleos en el sector formal de Daca, casi la mitad de la población activa (el 49 %) trabaja en el sector informal (Sundquist 2008). Con el crecimiento de la industria de la confección en los años 80 y 90, un gran número de mujeres pobres migrantes encontraron empleo formal en las fábricas de ropa de Daca. Aun así, muchas de ellas trabajan a destajo adornando prendas desde sus casas tras sus jornadas de trabajo en las fábricas. Con frecuencia se dedican a la confección, costura, moldeado/impresión, adorno de prendas, artesanía/bordados a mano y fabricación de escobas.*

Por lo general, las viviendas de las trabajadoras a destajo están muy sobrecargadas y los espacios son poco saludables. La mayoría (60,8 %) de los trabajadores a domicilio que trabajan a destajo encuestados como parte de un estudio exploratorio, eran no-bengalíes que residían en condiciones miserables en campamentos de repatriación.

Los ingresos de los trabajadores a destajo varían de acuerdo con sus horas de trabajo, además del tipo y calidad del trabajo. Habitualmente son contratados por empleadores o contratistas y pagados diaria, semanal o mensualmente. Aquellos que cobran por día ganan entre 25 y 80 BDT (entre 0,32 y 1 USD). Los que cobran semanalmente ganan entre 200 y 3000 BDT, y los que cobran mensualmente ganan entre 500 y 8000 BDT.



Marty Chen / WIEGO

*Entre los trabajadores a destajo del estudio exploratorio, 76,9 % no tenían acceso a servicios de salud adecuados.*

Debido a sus muy escasos ingresos, muchos trabajadores a domicilio han de vivir en zonas que se caracterizan por la precariedad de la vivienda, y sin servicios básicos como agua potable, saneamiento, conexiones legales a la electricidad ni suministro de gas adecuado. Por ejemplo, en la zona del Mercado de Krishi de la Corporación Municipal de Daka Norte, hay 5 lavabos comunes para hombres y 5 para mujeres. Las mujeres solo disponen de un lugar para limpiarse y los hombres de ninguno. Las familias cocinan dentro de la sala de estar usando estufas de leña o queroseno ya que no disponen de suministro de gas. A pesar de estar conectadas al suministro eléctrico, los apagones son frecuentes. Tienen agua, pero no es potable. Los desagües son abiertos y a menudo se desbordan ya que la gente tira residuos y otros desechos, ya que no existen espacios designados para la eliminación de residuos sanitarios.

Debido a la naturaleza de su trabajo y a las malas condiciones de trabajo y vivienda, las trabajadoras a domicilio sufren una serie de problemas de salud entre los cuales se incluyen: infecciones urinarias, problemas renales, dolores de espalda y de cintura y problemas en la vista. También padecen problemas de salud reproductiva de diversa índole. Sin embargo, no están cubiertas por ningún programa de salud del país, y siendo pobres, no tienen la posibilidad de acceder a servicios de salud privados. Entre los trabajadores a destajo identificados por el estudio exploratorio, el 76,9 % carecía de acceso a servicios de salud adecuados.

En asociación con HomeNet del Sur de Asia (HNSA), el Centro de Servicios e Información sobre Discapacidad (CSID) comenzó a organizar a las trabajadoras a domicilio a destajo a través de reuniones periódicas. Para facilitar la asistencia de las trabajadoras, la mayoría de estas se celebraron cerca de sus residencias. Y en ellas se abordaron diversos temas, como los problemas relacionados con el trabajo, las responsabilidades diarias, los problemas de salud y las relaciones conyugales. Y recibieron información sobre leyes laborales, derechos de los trabajadores, servicios públicos, democracia y sobre el poder de la unidad.

El CSID organizó una reunión de las diversas partes implicadas: las trabajadoras a domicilio (en grupos de 25) con las autoridades municipales, funcionarios del gobierno, trabajadores sociales y proveedores de servicios de salud. Durante esa reunión, las líderes de las trabajadoras mencionaron los problemas de atención primaria, agua y saneamiento. El representante (director) del Proyecto de Provisión Urbana de Servicios de Atención Primaria (UPHCSD, por su sigla en inglés), estuvo presente en la reunión –el UPHCSD está siendo implementado por la ONG Nari Maitree en colaboración con la Corporación Municipal de Dacca Norte, bajo el auspicio del Ministerio de Gobiernos Locales y Desarrollo Rural Cooperativo–. El responsable del proyecto quedó convencido y se comprometió a proveer servicios de atención primaria a las trabajadoras a domicilio pobres. En total, 150 trabajadoras a domicilio y sus familias residentes en las zonas de Mohammadpur y Adabor se beneficiaron de estos servicios.

El CSID también organizó una reunión con los subcontratistas y dueños de las fábricas (que tienen un papel muy importante en las vidas de las trabajadoras a domicilio) que motivó a estos a contratar a más trabajadoras y a pagarles de acuerdo con un calendario preestablecido.

Las actividades organizativas están teniendo efectos adicionales ya que las mujeres están ganando confianza en su propia voz. Rosy –líder de las residentes del mercado de Krishi– mencionó que la experiencia de participar en varias reuniones le había aportado la confianza suficiente para negociar exitosamente con su *mohazan* (intermediario). Ahora, ella gana 20 BDT por cada 100 piezas mientras que antes le pagaban 15.



Marty Chen / WIEGO

*En el periodo 2009-2010 había 2 millones de trabajadores a domicilio en Bangladés. Esto representa un aumento del 41 % respecto a 2005-2006.*

Entendiendo a  
las trabajadoras y  
trabajadores en empleo  
informal urbano

Perfiles

# NOHRA PADILLA, Tercera generación de recicladores y promotora de la organización de los trabajadores pobres

Melanie Samson

*Nohra Padilla es recicladora, es la tercera generación de su familia. Nohra comenzó trabajando con su madre, recolectando materiales reciclables de entre los residuos, cuando tenía siete años. Trabajaba de 4 a 10 de la mañana y luego iba a la escuela. Tras completar la educación secundaria, Nohra no pudo permitirse pagar los estudios universitarios y también se convirtió en recicladora.*



*Nohra trabajó en el vertedero municipal durante cuatro años. Cuando la municipalidad anunció su clausura, Nohra y otros formaron una cooperativa para luchar por el derecho a continuar reciclando. Otras tres cooperativas fueron creadas en el vertedero. En total había aproximadamente 200 recicladores organizados solicitando a la municipalidad continuar reciclando en el vertedero. Aunque la municipalidad lo terminó cerrando, les dio dinero a las cooperativas para ayudar a financiar sus actividades, de manera que pudiesen continuar su trabajo de recolección en las calles.*

*Nohra jugó un importante papel al reunir a las cooperativas iniciales para conformar la Asociación de Recicladores de Bogotá (ARB) de ámbito metropolitano, en 1990. Actualmente, es la directora ejecutiva de la ARB. Hace tres años, Nohra recibió una beca para finalmente asistir a la universidad. Está cursando estudios en administración que le ayudarán a fortalecer las habilidades que ha desarrollado por sí misma mientras trabajaba para organizar a los recicladores.*

*La Asociación de Recicladores de Bogotá (ARB) cuenta hoy con una fuerza de 18 000 miembros y está constituida por 24 cooperativas. La ARB busca promover y fortalecer la organización de los recicladores, defender sus intereses comunes, mejorar sus condiciones laborales y alcanzar el reconocimiento social y económico de su trabajo.*

*La ARB fue la organización que albergó la Primera Conferencia Internacional de Recicladores en febrero de 2008, coordinada por organizaciones de recicladores con el apoyo de WIEGO y de la Fundación AVINA. A través del proyecto Ciudades Inclusivas, grupos de recicladores de Asia, África y América Latina están compartiendo sus exitosas experiencias, como esta de la ARB. Al organizarse internacionalmente, los recicladores pueden aprender los unos de los otros cómo organizarse eficazmente para que sus voces puedan ser escuchadas por los responsables políticos locales y nacionales; y sus condiciones laborales y medios de vida puedan mejorar.*





Juan Arredondo / Getty Images Reportage

*Nohra jugó un importante papel al reunir a las cooperativas de recicladores para conformar la ARB, en 1990.*

# ELBA ROJAS, Vendedora ambulante en Lima, Perú

Leslie Vryenhoek y Olga Abizaid

*Durante 27 años, LUZMILA ELBA ROJAS MORALES ha vendido chiles y otros productos frescos en el vibrante mercado mayorista La Parada, en el distrito de La Victoria. Ella comenta que la venta de productos frescos en el mercado le aporta más ingresos que trabajar en una fábrica local.*



*Elba es la presidenta de la Asociación 20 de junio, que agrupa a 150 vendedores de productos perecederos. La asociación asiste a sus miembros dialogando con las autoridades para obtener permisos de venta. Cuando no pagan, se arriesgan a ser desalojados. Su organización es parte de la Red Nacional de Trabajadoras y Trabajadores Autoempleados (RENATTA).*

*A Elba se le han dado siempre bien los números, pero ahora está muy interesada en aprender técnicas comerciales, que le podrían resultar muy útiles si llegara a tener su propia tienda, y aprender a usar computadoras. Como parte de la red, ella y los miembros de su organización tienen acceso a asesoramiento sobre temas legales y administrativos, y también al fomento de capacidades para la producción de diversos productos y artesanía.*

*Elba formaba parte de una comunidad de más de 7000 vendedores que ganaban su sustento en La Parada, apoyados por una fuerza de trabajo bien organizada de estibadores terrestres y transportistas manuales. Pero, de la noche a la mañana, las cosas cambiaron cuando la municipalidad decidió reubicar el mercado mayorista a una zona menos céntrica. La construcción de un nodo de transporte público fue un factor clave para ello. También las quejas de los vecinos argumentando que el mercado era un lugar atestado de ratas, criminales y otros elementos indeseables, favorecieron esta decisión.*

*Desafortunadamente, a finales de 2012, el caos y la violencia estallaron cuando llegaron los funcionarios (con la policía antidisturbios) para desalojar a los vendedores y se montaron barricadas. Los testimonios difieren mucho en lo referente a quién fue el responsable de la violencia.*

*Lo que Elba recuerda con más claridad sobre esos duros días, es que se mantuvo codo con codo con sus compañeros y que cantaban el himno nacional de Perú mientras la policía se acercaba a ellos. “Lloré durante un mes”, recuerda.*

*La paz se ha restablecido desde entonces, sin embargo, la presencia de la policía y de las barricadas continúa, como también la de los idem como Elba. Ellos siguen vendiendo en La Parada, a la espera de una*

*resolución sobre un espacio para ellos, más cercano al actual mercado mayorista. Pero desde los altercados, más de la mitad de los vendedores se han marchado, al igual que los clientes.*

*Elba menciona que sus ventas, y por tanto sus ingresos, se han reducido drásticamente, a pesar de haber aumentado las horas que trabaja. Debido a que los productos frescos son descargados en la zona del nuevo mercado, lejos de La Parada, tiene que salir de casa antes de las dos de la madrugada para comprar los chiles frescos del día y a las cuatro de la madrugada ha de estar de vuelta en La Parada para recibir a sus primeros clientes.*

*Inicialmente, Elba estaba animada a moverse a la nueva zona del mercado, conocida por los vendedores como “la tierra prometida”, pero la controversia afloró desde que la municipalidad dejó claro que para obtener un espacio allí, los vendedores tendrían que pagar una suma considerable para cubrir un alquiler por tres años, fondos de los que pocos vendedores disponen.*

*Ahora, Elba comenta que posiblemente ella preferiría retirarse. “Me duelen los huesos”, dice. Sin embargo, es consciente de que como líder de su zona en su organización de vendedores, tiene la responsabilidad de subir la moral, y no quiere defraudar a los demás. Así que ella persevera, levantándose temprano, trabajando como siempre lo ha hecho, y bebiendo a diario un brebaje de hierbas para el dolor de huesos que otro vendedor le prepara.*



Carmen Roca / WIEGO

*Elba es presidenta de la Asociación 20 de junio.*

# FARIDA-BEN, Trabajadora textil a domicilio en Delhi

Leslie Vryenhoek



*FARIDA-BEN trabaja en su casa de Delhi, India, bordando prendas de ropa para firmas extranjeras. Privada de una educación y de otras opciones, ella ha hecho este trabajo desde niña. Hoy, su afiliación a la Asociación de Mujeres Autoempleadas (SEWA) y su trabajo en una compañía de producción ética de SEWA han ampliado sus perspectivas.*

*Bordando para el centro local de SEWA (Ruuab), Farida-ben cobra 20 rupias (0,373 USD)<sup>7</sup> por cada vestido acabado. Ella trabaja rápido, con tanta práctica que apenas necesita parar para reponer las lentejuelas. El bordado ha sido su oficio durante 25 años. Ella trabaja duro con el ardiente deseo de ver que sus hijos e hijas puedan disponer de las oportunidades que ella no tuvo.*

*Farida-ben nunca tuvo la opción de ir a la escuela. Sus padres solo educaron a los niños varones. Ella recuerda una educación estricta con pocas opciones para hacer nada más que lo que le decían, y a los 12 años, le dijeron que tenía que empezar a trabajar como bordadora a domicilio. Habiendo crecido en Uttar Pradesh, al norte de la India, y con unas condiciones tan limitadas, ella deseaba ver más mundo, y pidió que el hombre que eligieran para casarse con ella viviera en Delhi. A los 20 años, ella se casó con Akbar, al que conoció por primera vez el día de su boda; 16 años más tarde ellos siguen felizmente juntos.*

*Akbar es fontanero y sus ingresos son impredecibles. De hecho, esta es la primera vez que ha salido a trabajar en una semana. Sus ingresos, por lo general no llegan a las 6000 rupias al mes, solo un poco más que lo que gana Farida-ben en la actualidad.*

*Las aspiraciones de Farida-ben no son pequeñas, especialmente en lo que se refiere a sus hijos, sin embargo, su trabajo con SEWA le está ayudando a alcanzarlas.*

*Farida-ben se puso en contacto por primera vez con SEWA hace nueve años, cuando la secretaria de SEWA Delhi Trust, una vecina, le sugirió ir al centro de SEWA cercano y pedir encargos de bordado. Hasta entonces, Farida-ben había trabajado, como hacen la mayoría de los trabajadores a domicilio, para un intermediario.*

*Los intermediarios (o contratistas) ocupan habitualmente un espacio en la cadena entre el productor y el vendedor. Además de llevarse una parte significativa de los beneficios, ellos ocultan las condiciones de trabajo en la base de la cadena de producción. Las firmas no siempre ven si la gente que fabrica sus prendas lo hace en condiciones de explotación. Sin embargo, SEWA trabaja de forma diferente, debido a que se centra en mejorar los medios de sustento y el estatus de las productoras a domicilio.*

<sup>7</sup> La rupia india equivalía a 0,01835 USD el 14 de diciembre de 2013 (fuente: [www.xe.com](http://www.xe.com), tipo de cambio intermedio).



Leslie Vryenhoek

*Farida-ben se puso en contacto por primera vez con SEWA cuando una vecina le sugirió ir al centro de SEWA cercano y pedir encargos de bordado.*



*Farida-ben ya no tolera a los intermediarios, según cuenta, SEWA ofrece más dinero por pieza y además paga a tiempo. Antes podía ganar 100 o incluso 150 rupias por día, pero tenía que esperar meses para cobrar. Ahora gana unos ingresos regulares (si bien variables) –los vestidos de hoy le reportarán 200 rupias– y a través de SEWA dispone de acceso a servicios de salud. Estos incluyen clínicas para la vista que ayudan a contrarrestar el desgaste causado por un trabajo tan minucioso y continuo.*

*Desde que nació su hija mayor, Yasmin, Farida-ben ha conseguido ahorrar la impresionante suma de 140 000 rupias. A pesar de los recursos limitados de su familia, explica que deposita al menos 50 rupias al mes, y lo que pueda poner de más, en una cuenta de la Cooperativa SEWA Delhi. Todos los ahorros serán destinados para la educación y bodas de sus hijos e hijas. Farida-ben es firme en que todos sus hijos e hijas recibirán una educación y tendrán amplias opciones de empleo.*

# APÉNDICE A:

## Cómo realizar un diálogo sobre políticas

Francie Lund

### Introducción

**Un diálogo sobre políticas consiste en que personas de distintos grupos se sienten juntas para discutir sobre un tema que les afecta, aunque no tengan necesariamente los mismos intereses.** Personas en diferentes posiciones, como funcionarios municipales y vendedores ambulantes, tienen diferentes visiones, y este proceso puede ayudar a los participantes a comprender la perspectiva de los demás. Esto puede crear un mayor entendimiento y consecuentemente, mejoras significativas en programas o políticas.

Estos diálogos pueden constituir una fuerte plataforma de incidencia para las organizaciones de trabajadores en empleo informal, en la que grupos relativamente menos poderosos y más vulnerables pueden hacer que sus voces y necesidades sean escuchadas y respetadas. Los trabajadores en empleo formal tienen empleadores, y sus sindicatos pueden participar en procesos de negociación colectiva, con “reglas del juego” y procedimientos bien definidos. Sin embargo, la mayoría de los trabajadores en empleo informal son autoempleados, y por ello carecen de empleador.

No existe un modelo único ideal para un diálogo sobre políticas. Puede consistir en un único evento o una serie de reuniones. Esta guía explica qué es un diálogo sobre políticas, y también ¡lo qué no debería ser! Aporta pautas sobre cómo preparar e implementar estos diálogos, gracias a la extensa experiencia de WIEGO con este procedimiento, especialmente en el ámbito urbano. Reflexiona sobre los errores comunes y cómo evitarlos, e incluye algunas ideas útiles para enfocarse en unos objetivos y obtener resultados.

### ¿Qué es un diálogo sobre políticas?

Un diálogo sobre políticas integra a personas de distintos grupos de interés, reunidos alrededor de una cuestión sobre la que comparten interés, pero sobre la que tienen posiciones diferentes. Personas con diferentes orígenes y circunstancias tendrán

perspectivas distintas sobre el mismo problema, y es posible que tengan acceso a información e ideas diferentes sobre el mismo. El diálogo está diseñado para sacar a la luz estas diferencias. Da por hecho que puede existir una falta de confianza entre las partes o simplemente, una falta de comprensión sobre cómo una misma cuestión les afecta de forma distinta. Por ejemplo:

- Los vendedores ambulantes, los funcionarios municipales y los planificadores urbanos podrían no compartir el cómo debería ser utilizado el espacio público. Las autoridades quieren las aceras despejadas; los vendedores quieren más espacio para comerciar. Un diálogo sobre políticas podría centrarse en buscar espacios alternativos para el comercio.
- Los funcionarios municipales y el público en general pueden pensar que los trabajadores en empleo informal son la causa de la “delincuencia y la suciedad”. Quizás desconozcan que estos también están preocupados al respecto, pues afecta a sus pequeños negocios, y han formado una organización para mejorar la salubridad y la seguridad. Un diálogo sobre políticas explora fórmulas mediante las cuales podría existir un apoyo mutuo entre los funcionarios y los trabajadores.
- Una trabajadora que necesite llevar a sus hijos al médico puede tener que hacer largas colas, lo que representará para ella una pérdida de ingresos. Un diálogo sobre políticas con el departamento de salud podría explorar formas para hacer más accesibles las instalaciones sanitarias.
- Muchos planificadores urbanos aún no son conscientes de cuántas personas utilizan sus casas como lugar de trabajo. Una trabajadora a domicilio que utiliza su casa como lugar de trabajo, fabricando prendas de vestir para una marca de ropa, puede tener necesidades en infraestructura como agua, luz y recolección de basura, que los planificadores desconocen. Un diálogo sobre políticas podría diseñarse para ayudar a los planificadores a entender cuáles son las necesidades relacionadas con el trabajo de los trabajadores en empleo informal a domicilio.

Un diálogo sobre políticas puede ayudar a la gente a comprender las perspectivas de los demás. Esto puede aportar un mayor entendimiento y consecuentemente, mejorar ciertas políticas o programas. Tanto dentro de los grupos como entre ellos siempre existen diferencias de poder. Los funcionarios municipales, por ejemplo, de una manera general se puede decir que tienen más poder que los trabajadores en empleo informal. Los diálogos sobre políticas reconocen estas diferencias de poder, sin embargo, tratan de identificar áreas donde esté en el mayor interés de todas las partes hacer mejoras y reformas. Incluso cuando los diálogos se paralizan o se rompen, pueden ayudar a identificar cuáles son las barreras reales para resolver un problema.

## ¿Cómo funciona mejor un diálogo sobre políticas?

No hay un único modelo ideal para un diálogo sobre políticas. Es probable que funcione mejor si la reunión es a puerta cerrada (abierta solo a aquellos que sean invitados), el grupo sea pequeño (quizás no más de 30 personas), se ponga poco énfasis en el protocolo formal, y el facilitador esté bien preparado. Ha de estar bien estructurado para que todas las partes tengan la oportunidad de mostrar sus puntos de vista. Tiene que centrarse en una selección limitada de temas que puedan ser tratados dentro del tiempo disponible.

Un diálogo sobre políticas exitoso concluirá con una serie de compromisos prácticos de todas las partes.

### Un diálogo sobre políticas NO es...

- **No es una reunión masiva.** No es posible preparar a un gran número de personas para el diálogo, y es difícil mantener el enfoque durante la reunión.
- **No es un evento controlado por un único grupo de interés.** El propósito de un diálogo sobre políticas es crear una plataforma donde poder abordar los diferentes puntos de vista. También es una plataforma donde los relativamente menos poderosos y más vulnerables puedan hacer que sus voces y necesidades sean respetadas.
- **No debería estar dominado por formalidades o protocolos.** Hay muchos países y ciudades donde las jerarquías de poder formales han de ser respetadas. Algunas veces, las autoridades invitan a sus superiores, bien porque se espera que estén presentes, o porque es una forma para ellos de controlar el diálogo sobre políticas.
- **Esto no es un seminario o una conferencia.** Estos eventos de aprendizaje pueden incluir muchas discusiones y debate, sin embargo, normalmente conllevan una comunicación mucho más unidireccional que un diálogo sobre políticas.

## ¿Qué es lo que queremos conseguir?

Unos objetivos claros y bien definidos son cruciales. Cuanto más claro sea el objetivo, más probable será reunir a la gente adecuada, tener una discusión productiva y alcanzar compromisos claros que llevar a la práctica.

Unos objetivos bien definidos permitirán que tanto las posiciones comunes como las diferencias, salgan a la luz.

Una dinámica habitual en los diálogos sobre políticas es que los grupos más vulnerables y menos poderosos consiguen identificar un problema o una necesidad, y aquellos con los que se reúnen digan algo como: “no hay dinero para esto en el presupuesto” o “no existe una ley que abarque esto”. Puede ser útil que al menos un objetivo pueda cumplirse sin grandes recursos adicionales, o sin un cambio legal.

## ¿Quién debería participar?

- Un número reducido de participantes, bien preparados, es mejor.
- El evento debería estar abierto solo a aquellos que han sido invitados.
- Piense estratégicamente sobre quién debería estar presente del lado de los trabajadores, qué intereses presentarán y qué papel jugará cada persona. Idealmente, los participantes deberían ser líderes activos, influyentes, juiciosos y que expresen sus opiniones.
- Limite el número de grupos de interés participantes. Los aliados son importantes, pero invitar a muchos aliados con agendas ligeramente distintas puede suponer una amenaza para mantener el enfoque y los objetivos definidos. Puede convertirse en un problema a la hora de tratar diversos temas, provocando la pérdida de un tiempo valioso.
- Invite a aquellas autoridades o representantes de programas que sean capaces de ofrecer información valiosa y/o tengan la autoridad para materializar los compromisos que quiere lograr.
- Identifique los departamentos específicos de las autoridades locales competentes en los temas a tratar. Luego identifique a las personas adecuadas. En algunas situaciones es aconsejable involucrar a la persona realmente encargada de realizar el tipo de trabajo que usted necesita. Pueden aportar información práctica que las autoridades superiores puede que no tengan. Sin embargo, no siempre tendrá usted el control sobre quién asistirá.

## ¿Quién facilitará el diálogo?

Todas las partes interesadas –o al menos las principales– han de estar de acuerdo sobre quién será el facilitador externo. Este debería conocer y estar interesado en los temas a tratar. También es importante que tenga experiencia en procesos de negociación y mediación. También debe tener una gran habilidad para controlar el tiempo dedicado a las distintas partes del programa. Si se pierde tiempo porque los participantes hablan demasiado, o porque las discusiones se estancan en un tema particular, no quedará tiempo para la última parte en la que materializar los compromisos de todas las partes, concretar acciones de cambio y acordar un proceso de seguimiento. El facilitador debería ser muy consciente de ello.

## ¿Cuándo y dónde se debería celebrar el evento?

Considere el momento más adecuado para usted y sus socios. Elija una fecha lo suficiente lejana para poder prepararse bien y que los participantes puedan programarse bien e incluirlo en sus agendas.

Reserve un espacio adecuado, lo suficientemente grande para que todos estén cómodos, lo suficientemente pequeño para facilitar el diálogo y lo suficientemente privado para no ser interrumpidos.

La forma de sentar a la gente realmente afecta a las dinámicas del evento. Idealmente, la habitación debería prepararse sin atril (para evitar un “los de arriba/los de abajo”). Es mejor que todos se sienten alrededor de una mesa, preferiblemente que no sea larga y estrecha porque esto dificulta a los participantes verse y escucharse con claridad. O simplemente, coloque las sillas en círculo.

## La invitación

Mande una invitación por escrito a los participantes presentando el enfoque y objetivos –por qué se celebra y quiénes son las partes interesadas–. (Por ejemplo: “Es para discutir y encontrar soluciones a nuestras preocupaciones comunes [nombre el problema en concreto]”). Debería incluir el lugar, la fecha y la hora de inicio y final, además de incluir información sobre dicha oportunidad. Tener un documento por escrito sobre el propósito acordado del diálogo sobre políticas ayudará a mantener el diálogo centrado y dentro del programa.

## Preparación del programa

Decida una duración razonable del diálogo que dé a todos la oportunidad de participar, pero que no sea demasiado largo para evitar que la gente se sienta frustrada, inquieta o nerviosa. Un diálogo con el gobierno local sobre un tema específico, como el peligro de incendio, podría llevarse a cabo en una reunión de tres o cuatro horas; un diálogo que trata de discutir y planear reformas de políticas como los servicios de salud puede llevar mucho más tiempo y requerir una serie de encuentros. Cuando los diálogos son parte de un proceso continuado o como plataforma para negociaciones o reformas de políticas, podrían durar meses. (Un buen ejemplo de esto son los Diálogos Nacionales sobre el Agua en Sudáfrica. En la nueva era de democracia, constituyeron una forma de que el gobierno conociera las perspectivas de la gente más pobre sobre sus necesidades y la provisión de agua).

WIEGO ha participado en diálogos, principalmente con municipalidades y departamentos de salud, sobre temas específicos como los peligros de incendio en mercados, o el seguro médico, y estos han durado casi toda una mañana o una tarde. Cualquier cosa inferior a 2 o 3 horas es poco probable que lleve a compromisos de cambio reales y duraderos.

Proponga redactar el programa usted mismo. Compartir el borrador con los socios previstos es una forma de asegurarse de que tengan claro el tipo de evento que es y los objetivos que se esperan lograr. Si “la otra parte” insiste en redactar el programa, entonces insista en el derecho de todas las partes a ver el borrador y a hacer sus propias aportaciones. El programa debería ser enviado antes del diálogo, y también distribuido en la reunión. Debería incluir:

- Los objetivos, claros y bien definidos del diálogo sobre políticas.
- Una declaración sobre el método y utilidad de los diálogos sobre políticas. Estos son llevados a cabo cuando la gente tiene diferencias sobre un tema. Tratan de poner sobre la mesa los diferentes valores, acercamientos e intereses. “Normalizan” la idea de diferencia, para posteriormente explorar soluciones alternativas y realistas al problema.
- Los temas a tratar, quién hablará y el tiempo para cada punto de la agenda, de forma clara.
- Lo que NO se debatirá en el diálogo sobre política. Esta es una forma de mantener el enfoque sobre los temas centrales y que ninguno de los grupos de interés se salga de este.
- Quién será el facilitador y cuál ha sido el proceso de selección del mismo.

Las organizaciones con base de miembros (OBM) pueden utilizar la información del programa para recabar las opiniones de sus miembros sobre el tema en cuestión, aunque es de esperar que el diálogo haya sido preparado como respuesta a problemas ya planteados por ellos mismos.

El programa debería estructurarse de la siguiente manera:

- Al comienzo, cada grupo de interés debería exponer sus problemas y preocupaciones.
- Después de que cada parte haya tenido la oportunidad de exponer, debería de ser incluido un espacio de tiempo para preguntas y aclaraciones. La idea es que haya una comprensión real de cuáles son los diferentes intereses y puntos de vista.
- Seguir con la discusión general y el debate. Esta es la parte central del diálogo y el principal peligro es que cada uno hable demasiado tiempo sobre sus problemas particulares.
- El programa debería finalizar dedicándose a llegar a compromisos para alcanzar soluciones, establecer unas fechas para su implementación y las acciones necesarias para su seguimiento.

## **Preparándose para los diálogos sobre políticas**

Las OBM pueden discrepar sobre cuánta experiencia han tenido en el trato con gobiernos locales, con departamentos nacionales de salud o con el sector privado. Una parte importante de la preparación es asegurarse de que existe un entendimiento mutuo sobre cuáles son los temas que las OBM quieren abordar, que los objetivos del diálogo específico se entiendan bien y quiénes serán los principales portavoces en cada parte del programa.

Es una buena idea disponer, en la parte inicial del programa, de un espacio para presentar datos concretos y fidedignos. Pueden hacer más visible la situación real de los trabajadores en la economía informal. Pueden mostrar, por ejemplo, la contribución económica realizada por estos a la municipalidad o cuánto gana la ciudad o pueblo a través de los impuestos y licencias que necesitan para operar, o el costo para la ciudad del mal diseño de los mercados. Esto puede ser una forma de contrarrestar los estereotipos sesgados sobre la economía informal, y mostrar cómo las posiciones políticas y/o su puesta en marcha no son convenientes o saludables para los trabajadores en empleo informal. Esto es especialmente relevante si tiene información sobre los gastos en los que incurren estos trabajadores para mantener sus espacios de trabajo saludables y seguros (ver Alfery en <http://espanol.wiego.org/>). Puede ayudar a crear la base común que está usted buscando.



## Practicar para el diálogo sobre políticas

Una parte importante de la preparación para el diálogo es la familiarización de las OBM sobre los datos de los temas a discutir y sobre qué autoridad puede hacer algo al respecto. La clave para los diálogos en Accra fueron las reuniones previas, donde las OBM acordaron sobre los temas principales a discutir en los diálogos, y aprendieron sobre la autoridad local o el departamento de salud que les afectaba.

## Apertura de la reunión: el papel del facilitador

El facilitador debería conocer quién estará presente y por qué: cuáles son los diferentes intereses en juego y qué papel tiene cada participante. Se deberían realizar las presentaciones pertinentes.

Deben dejarse claro desde el principio:

- los objetivos y preocupaciones comunes,
- las diferentes perspectivas,
- las desiguales relaciones de poder,
- deje claro que se espera que cada grupo de interés ceda en el proceso.

En un diálogo sobre políticas se trata de reconocer las diferencias entre las partes. Pero entrar en una dinámica de confrontación no suele ayudar a identificar las mejores opciones para la acción.

Recuerde a todos que el propósito del diálogo sobre políticas es encontrar soluciones mutuamente favorables a problemas comunes.

Las habilidades en mediación del facilitador serán muy útiles aquí, y debería tratar siempre que cada parte explique sus perspectivas. Si el diálogo se lleva a cabo con el espíritu del mutuo beneficio, es más probable que el resultado sea positivo.

## Tomar nota

Se debería guardar un acta por escrito de la reunión, como prueba de las resoluciones tomadas y las decisiones acordadas para llevar a la acción. Designe a un encargado para ello antes del evento, hacerlo bien requiere mucha habilidad. No confíe en una grabadora como alternativa.

Todas las partes deberían tener derecho a revisar el borrador del acta, y ver si piensan que refleja adecuadamente lo acontecido.

## Alcanzar compromisos

Habitualmente, aunque no siempre, un diálogo sobre políticas busca obtener compromisos de los participantes más poderosos para que cumplan sus responsabilidades con los grupos de interés en posición de desventaja, como los trabajadores en empleo informal.

Identifique y articule cómo cree que estos se beneficiarán al lograr una solución. Por ejemplo:

- reconocimiento por parte de compañeros y jefes por resolver problemas difíciles,
- una ciudad más limpia, productiva y mejor gestionada,
- un reconocimiento público por mejorar el saneamiento y la salud pública,
- reducir los costos y dificultades de aplicar las viejas políticas,
- reducción de la pobreza,
- reconocimiento como líderes nacionales o incluso internacionales en la gestión municipal innovadora.

Si “el otro lado” ofrece compromisos que no son viables –que usted sabe que no pueden ser cumplidos– négócielos a la baja hasta que sean cosas posibles de lograr. De lo contrario no se conseguirá nada.

Trabaje para que todas las partes se comprometan a:

- llevar a cabo acciones concretas,
- en un tiempo definido,
- con papeles y responsabilidades claras para cada una de las partes.

Asegúrese de que todas las decisiones sobre compromisos sean escritas en detalle. Incluya el “qué, dónde, cuándo y quién”.

## Seguimiento tras el evento

- Mandé una carta de agradecimiento a cada persona o grupo asistente. En la carta de agradecimiento, incluya claramente los compromisos contraídos.
- Si es posible, involucre a los medios de comunicación para contar lo que se logró. Esto aumentará el apoyo del público y ayudará a garantizar que se cumplan los compromisos.

## Seis reglas básicas

---

### 1. Encuentre un tema fácil de resolver.

Prepare al menos una demanda que sea beneficiosa para los trabajadores pobres y que no haga daño a nadie, ni cueste una fortuna. Será difícil que le digan que no.

---

### 2. Un cambio en las políticas o prácticas puede afectar a distintos grupos de forma diferente.

Evalúe el posible efecto sobre todos los grupos y prepárese para discutir cómo puede afectar a los distintos grupos, positiva o negativamente. Busque soluciones a los efectos negativos.

---

### 3. Piense en el costo-beneficio de cualquier cambio en política o práctica que pudiera recomendar.

Introducir nuevas políticas y prácticas puede costar dinero. Aunque también puede ahorrar dinero en otra parte. Piense estratégicamente sobre todos los costos y beneficios para todas las partes.

---

### 4. Encuentre una solución efectiva.

Los formuladores de políticas y funcionarios no quieren que les digan que tienen que mejorar las condiciones de trabajo de los trabajadores en empleo informal –ellos quieren que les digan CÓMO pueden cambiar las cosas. Cuando sea posible, ofrezca ideas concretas y detalladas.

---

### 5. Comunique sus mensajes de forma clara y concisa.

- Piense cuidadosamente sobre cuál es la mejor manera de transmitir su mensaje para que sea escuchado por la otra parte.
  - Es recomendable ensayar. Podría ser útil distribuir un breve resumen que refleje el tema y la información más importante.
  - Recuerde que ellos tendrán que transmitir el mensaje a sus superiores, así que deben entenderlo bien.
- 

### 6. Ofrezca fuentes adicionales que respalden sus demandas.

¿Existen estudios que respalden u ofrezcan información adicional sobre sus argumentos? ¿Lo que usted sugiere, se ha implementado ya con éxito en otra parte? Es útil disponer de pruebas de que algo tendrá un resultado positivo.

---

## Ejemplo de un diálogo sobre políticas exitoso:

### **En Ghana, las mujeres pobres *kayayei* consiguieron compromisos en un diálogo sobre políticas de salud**

Un diálogo sobre políticas de salud celebrado en Accra, Ghana, en julio de 2012 ayudó a más de 1500 trabajadoras en empleo informal a conseguir acceso a los servicios de atención médica a través del Programa Nacional de Seguro Médico de Ghana (NHIS, por su sigla en inglés). La mayoría de las que se beneficiaron eran porteadoras conocidas como *kayayei*.

Dicho diálogo fue organizado como continuación de un diálogo sobre políticas de salud organizado por WIEGO y HomeNet Tailandia en Bangkok en enero de 2012, donde WIEGO presentó un estudio de caso que demostraba que las *kayayei* –que normalmente son trabajadoras migrantes muy pobres del norte de Ghana– no podían acceder fácilmente a los servicios de salud en Accra. Muchas de ellas no estaban registradas en el NHIS porque la cuota era muy cara. Las pocas que podían permitirse estar registradas se quejaban de que eran tratadas mal o ignoradas cuando intentaban usar los servicios de salud. Tampoco les llegaba información sobre los programas de salud como la atención gratuita para las mujeres embarazadas. A consecuencia de esto, ellas pagaban por servicios de salud que legalmente les correspondía recibir gratuitamente.

Alrededor de cien *kayayei* asistieron a un diálogo sobre políticas de salud de tres horas de duración en Accra. Ellas compartieron sus experiencias e hicieron preguntas directas a 12 asesores y funcionarios clave del Ministerio de Salud y el NHIS. Según Dorcas Ansah, que coordina las actividades de WIEGO en Accra, la rabia de las trabajadoras por no poder acceder a los servicios de salud fue expresada con firmeza. Las *kayayei* sorprendieron a los funcionarios por su habilidad y confianza para formular preguntas fundamentales.

Dos importantes compromisos surgieron del diálogo. Primero, las autoridades del NHIS pidieron ayuda a WIEGO para el registro de las asociaciones de *kayayei* al programa, y se pactó una cuota significativamente más reducida. Posteriormente, la NHIS ofreció un registro especial para estas mujeres en septiembre, en el que se registraron más de 1500 personas. Alrededor de mil eran *kayayei*; el resto eran miembros de la comunidad que exigían poder registrarse bajo las mismas condiciones. La NHIS aceptó registrar a 500 personas adicionales, una vez que las *kayayei* hubieran terminado. Cuatro

meses después se volvió a abrir el procedimiento, en el cual se registraron 800 *kayayei* más.

El segundo compromiso fue del Ministerio de Salud. Este aceptó iniciar conversaciones con las asociaciones de *kayayei* y WIEGO sobre la mala calidad de la atención recibida por estas. Una sugerencia, ofrecida por las autoridades del ministerio, fue que las clínicas y hospitales de las zonas donde ellas viven y trabajan deberían tener personal médico y de enfermería con el encargo especial de velar por las necesidades específicas de estas trabajadoras.



Jonathan Torgovnik / Getty Images Reportage

**Daina Otoo** vende pescado en el mercado de Agbogbloshie. Con el apoyo de WIEGO, muchas “*kayayei*” tienen ahora una mayor protección social. En 2012, WIEGO facilitó un diálogo sobre políticas de salud en Accra, con actores clave del gobierno, la sociedad civil y el sector informal, incluyendo a las propias “*kayayei*”. Esto permitió a estas últimas debatir y compartir sus experiencias con importantes formuladores de políticas sanitarias sobre el Programa Nacional de Seguro Médico de Ghana (NHIS, por su sigla en inglés). Como resultado, 1000 “*kayayei*” pudieron registrarse en dicho programa y tener más información sobre los servicios de salud de los que disponen.

## Algunas definiciones de diálogo sobre políticas como proceso y método

### Abrahamsson, 2014

*Un método orientado a la transformación para mejorar la comprensión entre distintos actores cuyas relaciones son asimétricas y están caracterizadas por importantes lagunas conceptuales y por la desconfianza.*

Tres puntos clave:

- Todas las partes entienden los objetivos del diálogo sobre políticas.
- Hace que las diferencias en valores e intereses sean visibles y comprensibles.
- Señala políticas alternativas.

### Lund

*Un diálogo sobre políticas es una forma de hacer frente a cuestiones controvertidas. Es un evento interactivo donde gente de distintos grupos de interés, que tienen una preocupación común y que por lo general no se reúnen ni tienen una plataforma establecida para la discusión y negociación, se juntan durante un tiempo suficiente (lo suficiente para captar la complejidad de los temas en cuestión) para participar en discusiones críticas y francas sobre cuestiones controvertidas.*

Esto requiere:

- Un propósito claro.
- Tiempo suficiente.
- Aptitudes de facilitación.
- Lenguaje traducción y apoyo cuando sea necesario.

**Adler, Peter S. y Kristi Parker Celico. "Policy Dialogue." Beyond Intractability. Eds. Guy Burgess y Heidi Burgess. Conflict Information Consortium, Universidad de Colorado, Boulder. Publicado online en diciembre de 2003. <<http://www.beyondintractability.org/essay/policy-dialogue>>.**

***Madurez:** Primero, el tema ha de estar listo para tratar. Esto a menudo significa que los diferentes participantes se encuentran lo suficientemente frustrados con el proceso tradicional de confrontación como para querer probar un nuevo acercamiento.*

***Pocas alternativas:** Segundo, es probable que ninguno de los participantes obtenga mejores resultados procediendo por sí solos. Por ejemplo, en el caso [...] de las armas*

*químicas, los militares necesitaban permisos regulatorios para destruir las armas. Estos permisos requerían al menos un mínimo apoyo público. Las comunidades que residían cerca del arsenal de armas químicas querían que el ejército las destruyera. A pesar de que había una gran controversia sobre cual era la mejor forma de destruirlas, todos acordaron que en este mundo post 11 de septiembre, mantener un arsenal de armas en las proximidades era algo peligroso en sí mismo.*

**Liderazgo creativo:** *Tercero, el liderazgo creativo de las diversas partes ayuda a garantizar el éxito de un diálogo. Líderes que realmente tengan la voluntad de recibir aportaciones y sean capaces de responder claramente por qué o por qué no utilizan el enfoque recomendado, resultan claves para el proceso.*

## Lectura adicional y materiales de referencia

Las siguientes fuentes (¡y muchas más!) están disponibles en: <http://espanol.wiego.org/publicacione/>.

- Bonner, C. y Spooner, D. 2012. *La única escuela que conocemos: Aprendiendo de las experiencias organizativas en la economía informal*. Cambridge, MA, EUA: WIEGO.
- Budlender, D. 2009. *How to Analyze Government Budgets from an Informal Economy Perspective*. Nota técnica de WIEGO N.º 1. Cambridge, MA, EUA: WIEGO.
- Budlender, D. 2014. *Informal Workers and Collective Bargaining: Five Case Studies*. WIEGO Nota de Organización N.º 9. Cambridge, MA, EUA: WIEGO.
- Chen, M. 2012. *La economía informal: Definiciones, teorías y políticas*. Documento de Trabajo de WIEGO N.º 1. Cambridge, MA, EUA: WIEGO.
- Roever, S. *Cómo planificar un censo de comerciantes ambulantes*. Nota técnica de WIEGO N.º 2. Cambridge, MA, EUA: WIEGO.

Para más información sobre el proyecto Ciudades Inclusivas, incluidos enlaces a los socios, estudios de caso más detallados y reportes de investigación, visite <http://wiego.org/ciudades> y <http://www.inclusivecities.org/es/>.

