



EL TRABAJO DIGNO FRENTE A LAS VIOLENCIAS ECONÓMICAS: UN RETO NECESARIO PARA EL CUMPLIMIENTO DE LOS ODS Y LA AGENDA 2030

Este informe es resultado del trabajo realizado en el marco de la fase primera del proyecto ‘Desarmando violencias económicas: promoviendo el Trabajo Digno desde el enfoque de Diversidad Sexual y Género’ financiado por la Diputación Foral de Gipuzkoa en la convocatoria de 2019 de subvenciones para la cooperación al desarrollo, en la línea ‘II. Subvenciones para proyectos de educación para la transformación social’.

AUTORÍA:

Arantzazu Zubeldia Plazaola
Beatriz Plaza Escrivà (@BeaPlazaE)
Mikel Arévalo Lázaro (@mikeldeare)

EDITA:

Paz y Solidaridad Euskadi
@PazySoli_Eus

WEB:

<http://www.pazysolidaridadeuskadi.org/>

EMAIL:

pazsolida-ed@ccoo.eus

EDICIÓN:

octubre 2020

TRADUCCIÓN AL EUSKERA:

Paula Gutierrez

LICENCIA:

Creative Commons BY-NC-ND 4.0 Internacional

Paz y Solidaridad Euskadi agradece la reproducción y divulgación de los contenidos de este informe siempre que se cite la fuente.

ÍNDICE DE ACRÓNIMOS Y SIGLAS

CEPAL: Comisión Económica para América Latina y el Caribe

CSA - TUCA: Confederación Sindical de Trabajadores y Trabajadoras de las Américas

CSI - ITUC: Confederación Sindical Internacional

DFG: Diputación Foral de Gipuzkoa

ECOSOC: Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas

ETT: Empresas de Trabajo Temporal

ETUI: Instituto Sindical Europeo

GATT: Acuerdo General sobre Aranceles y Comercio

IED: Inversión Extranjera Directa

NNUU: Naciones Unidas

OCDE: Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos

ODS: Objetivos de Desarrollo Sostenible

OIT: Organización Internacional del Trabajo

OMC: Organización Mundial del Comercio

ORMUSA: Organización de Mujeres Salvadoreñas por la Paz

REDCAM: Red Centroamericana de Mujeres en Solidaridad con las Trabajadoras de las Maquilas

RSC: Responsabilidad Social Corporativa

RSCD - TUDCN: Red Sindical de Cooperación al Desarrollo

TD: Trabajo Digno

UE: Unión Europea

ZFI: Zonas Francas de Inversión

ÍNDICE

<u>Introducción: caracterización de la globalización neoliberal</u>	1
<u>¡Recuerda!</u>	2
<u>1. División internacional del trabajo y cadenas globales de producción</u>	3
<u>¡Recuerda!</u>	5
<u>1.1. Las cadenas globales de producción desde la perspectiva feminista</u>	6
<u>2. Violencias económicas desde la perspectiva feminista</u>	8
<u>2.1. La división sexual del trabajo</u>	8
<u>¡Recuerda!</u>	9
<u>2.2. Violencias económicas en el colectivo LGTBI</u>	9
<u>3. LA RESPUESTA SINDICAL</u>	14
<u>3.1. Trabajo Digno, Agenda 2030 Y ODS</u>	16
<u>3.2. Agenda 2030 y ODS en Gipuzkoa</u>	18

BIBLIOGRAFÍA

INTRODUCCIÓN:

CARACTERIZACIÓN DE LA GLOBALIZACIÓN NEOLIBERAL

Entendemos la globalización como un proceso político, social, económico, cultural, tecnológico, financiero y organizativo a escala mundial, que supone una fase más de la expansión del capitalismo a partir de las últimas décadas del siglo XX.

Así mismo, el desarrollo del capitalismo se sitúa a finales de la Edad Media, en un periodo histórico comprendido aproximadamente entre 1450 y 1650, que coincide con la crisis del feudalismo. El capitalismo se nutrió y se sigue nutriendo del despojo de las tierras y de la fuerza de trabajo. Esta primera fase del capitalismo se caracterizó por la emergencia de la economía transatlántica y la intensificación del comercio entre Occidente y Oriente (Robinson, 2017).

La segunda fase del capitalismo fue definida por la revolución industrial, la formación de los Estados nación y el incremento del poder de la clase media, simbolizados por la Revolución Americana (1776) y la Revolución Francesa (1789). La tercera fase, que comenzaría a finales del siglo XIX, trajo consigo conquistas imperialistas, el incremento de fuertes corporaciones nacionales, la consolidación de Estados nación y mercados nacionales, y la integración de estos mercados nacionales en un mercado único mundial (Robinson, 2017).

El proceso de globalización del capitalismo comienza a finales del siglo XIX y principios del siglo XX, donde se sitúa la primera globalización. A partir de la segunda mitad del siglo XX y especialmente durante las dos últimas décadas, se experimenta una segunda globalización, basada en las economías de mercado. Según Jeffrey Frieden este proceso de globalización se lleva a cabo a través de la apropiación de una proporción cada vez mayor de los excedentes, que provienen del proceso de producción a nivel internacional y en detrimento de la distribución equitativa de la riqueza. Manuel Castells, por su parte, defiende que en el último cuarto del siglo XX se evidencia una tercera globalización, caracterizada por el creciente libre comercio, la mayor presencia de empresas transnacionales, la expansión y movilidad de los capitales, una tendencia a la homogenización de los modelos de desarrollo, etc. Además, la globalización viene acompañada de un proyecto político, que es el neoliberalismo, que se basa en la libertad del mercado y en las leyes de la competencia (Fierro, Tamayo y Torres, 2016).

Las últimas décadas del siglo XX estuvieron marcadas por revoluciones tecnológicas, especialmente en las tecnologías de la comunicación e información, pero también en el transporte, marketing, gestión y automatización, que aceleraron modelos de acumulación transfronterizos. El capital obtuvo movilidad global a través de dos mecanismos mayoritarios: la tecnología permitió una organización global de la economía y los políticos eliminaron los obstáculos del libre movimiento del capital a través de la desregulación, acuerdos de libre comercio y procesos de integración, como la Unión Europea (UE) (Robinson, 2017).

En la globalización neoliberal los intereses privados y especulativos rigen las dinámicas económicas. Las economías nacionales pasan a integrarse a una economía mundial unificada, caracterizada por un control cada vez mayor de los recursos naturales, y se acelera la concentración de bienes y recursos en manos de una minoría de la población mundial.

En el contexto de la globalización neoliberal, la clase capitalista tiene la posibilidad de buscar y seleccionar libremente la mano de obra más barata, los impuestos más baratos y regulaciones más laxas. De esta forma, los sistemas de producción nacional se han visto fragmentados y se han integrado dentro de un circuito de acumulación globalizado (Robinson, 2017). En el ámbito laboral, la consolidación y asentamiento de la globalización neoliberal a nivel mundial ha conllevado una serie de impactos y consecuencias que principalmente han afectado a la clase trabajadora.

¡RECUERDA!

Entendemos la exclusión laboral cuando las personas se encuentran en cualquiera de las siguientes situaciones, teniendo en cuenta que el trabajo asalariado es el eje central para el desarrollo de las personas trabajadoras dentro del sistema capitalista, y siendo necesarias unas condiciones de trabajo dignas para la vida plena:

a) Trabajo no remunerado: Cuando una persona está trabajando por cuenta ajena sin ningún tipo de remuneración, cobertura social, ni garantías contractuales, generalmente con el objeto de adquirir una experiencia laboral que el mercado de trabajo demanda a manera de “requerimiento de integración”. La principal diferencia con el empleo precario integrado al mercado de trabajo es que no hay remuneración de por medio.

b) Desempleo: Cuando en un periodo determinado una persona no desempeña una actividad remunerada y a pesar de estar en condiciones y disponibilidad de trabajar y buscar activamente un empleo, no lo encuentra.

c) Subempleo involuntario: Cuando una persona accede a trabajar por cuenta ajena menos horas de las que desearía, y acepta un volumen en horas de trabajo menor del que dispone para trabajar, y que probablemente sea insuficiente para satisfacer sus necesidades.

d) Autoempleo irregular de subsistencia: Cuando una persona inducida por su necesidad de subsistencia y las limitaciones para encontrar un empleo de calidad se dedica por cuenta propia al desarrollo de actividades económicas de baja productividad que, generalmente, conllevan malas condiciones laborales. Estas pueden clasificarse atendiendo a dos grupos:

- **Autoempleo informal:** Se dedica a actividades reguladas por la Ley, pero debido al nivel y la inestabilidad de sus ingresos (entre otras razones) no cotiza en la seguridad social, ni declara ingresos al fisco.

- **Autoempleo ilícito, peligroso o socialmente estigmatizado:** Cuando una persona trabaja en actividades no reguladas o penadas por la Ley.

e) Trabajo no remunerado en actividades relacionadas al cuidado: Personas que desarrollan trabajos por los cuales no perciben ningún tipo de remuneración monetaria, lo que las hace depender económicamente de otras personas.

1. DIVISIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO Y CADENAS GLOBALES DE PRODUCCIÓN

Según David Harvey (2014), el desarrollo geográfico desigual ha sido clave en la reinversión periódica del capital, siendo esta protagonista en la producción de espacios y lugares en los que se desarrolla la actividad capitalista. La selección de los espacios geográficos adecuados desde el punto de vista neoliberal se ha llevado a cabo teniendo en cuenta las desregularizaciones sociales, laborales y medioambientales de los diferentes países y regiones.

De esta forma, las políticas neoliberales que se han establecido a nivel global han situado a las empresas transnacionales como agentes hegemónicos en el modelo socioeconómico actual. Dichas empresas transnacionales operan en más de un país a través de las filiales y subcontratas con el objetivo de maximizar sus beneficios desde un punto de vista global, ya que buscan países con legislaciones más flexibles en cuanto a protección social, laboral y medioambiental.

Muchas de las empresas transnacionales operan a través de **las cadenas globales de producción**. Según la Confederación Sindical de Trabajadores y Trabajadoras de las Américas (CSA, 2018), las cadenas globales de producción se definen como “el conjunto de actividades desarrolladas desde la concepción de un producto hasta su uso final”. Estas actividades incluyen la obtención de insumos, la investigación y el desarrollo, la producción, la distribución, las etapas de marketing y los servicios post-venta. Dichas actividades se encuentran cada vez más fragmentadas y geográficamente dispersas. Las cadenas globales de producción están asociadas a la “segunda desagregación” de la globalización, que se caracteriza por los avances en las tecnologías de información y las comunicaciones, los menores costos de transporte, la liberalización del comercio y el éxito de la **inversión extranjera directa (IED)**. Estas características han permitido que sea rentable la fragmentación de las actividades en los procesos productivos de bienes (Bianchi y Szpak, 2013). Por otra parte, los acuerdos comerciales han sido también fundamentales en la proliferación de las cadenas globales de producción, ya que facilitan y reducen los costos del comercio mediante la disminución de los aranceles, la armonización de los marcos institucionales y la liberalización de los servicios. Esto ha sido posible gracias al Acuerdo General sobre Aranceles y Comercio (GATT), a la Organización Mundial del Comercio (OMC) y a diversos convenios de intercambio comercial bilaterales y multilaterales (OIT, 2016).

Para poder llevar a cabo estas nuevas formas de producción se requieren mecanismos fundamentales que incluyen la externalización, la deslocalización y la especialización. Gracias a la externalización, a través de la cual se contratan empresas externas para la ejecución de diferentes fases de la producción, se intercambian bienes intermedios que en algunas ocasiones pueden cambiar varias veces de país antes de ser ensamblados en el producto final. Se estima que el 94% de las personas trabajadoras que producen bienes o proporcionan servicios para las empresas transnacionales se caracterizan por una mano de obra oculta, al no estar contratadas por su principal empleador de una forma directa, participando en una “oscura red mundial de operaciones y negocios diseñada para proteger a las empresas de tener que rendir cuentas” (CSI, 2020).

Mediante la deslocalización, el proceso productivo se reparte por diferentes partes del planeta, en busca de materias primas a bajo coste, flexibilidad laboral, desregulación medioambiental o ventajas fiscales que proporcionen el máximo beneficio para la empresa transnacional.

Algunos de los gobiernos de los países empobrecidos establecen en sus territorios **Zonas Francas de Inversión (ZFI)**, que se configuran como espacios industriales a través de los cuales se busca atraer inversiones extranjeras, mediante la promoción de incentivos fiscales, arancelarios o relacionados con la reducción/flexibilización de la legislación laboral y/o ambiental (CSA, 2018). Por lo tanto, en las ZFI las empresas transnacionales no dependen de los marcos legislativos ni judiciales del propio país, teniendo libertad para operar sin apenas repercusiones en las actividades y sucesos de la actividad comercial. Según datos recogidos en el informe publicado por Intermón Oxfam (Itriago, Déborah, 2015), existen alrededor de 2.000 ZFI en el mundo que emplean a más de 27 millones de personas, de las cuales se estima que el 50% son mujeres, alcanzando en algunos sectores y países el 90% de la mano de obra. Cabe destacar que, solamente en El Salvador existen 17 ZFI que exoneran impuestos y que generan más de 56.000 puestos de trabajo, siendo la mayor parte de la ropa producida en las maquilas importada por Estados Unidos (Escobar, 2020).

Según la **Organización Internacional del Trabajo (OIT)**, las cadenas globales de producción están relacionadas con la intensificación de la precarización del trabajo, ya que el trabajo informal, las formas atípicas de empleo y el uso de intermediarios son frecuentes en dichas cadenas. Asimismo, según la CSA (2018), en las cadenas globales de producción se producen “situaciones de trabajo informal o no registrado, servidumbre por deudas, violencia en el lugar de trabajo, controles excesivos de productividad, intimidación e imposición de trabajo nocturno o en fines de semana, número excesivo de horas de trabajo, salarios de miseria, falta de condiciones de salud y seguridad en los centros de trabajo, trabajo infantil, situaciones de pseudoesclavitud, limitación o negación de la negociación colectiva y de la organización sindical, entre otras”.

En palabras de una trabajadora de una maquila de Ciudad Juárez en México (Meyra, Clara G., 2020):

“Mucha gente no sabe leer ni escribir, desconocen sus derechos y las leyes [...]. Si te pasa algo que afecte tu salud, deciden por ti sin problema, pues ya firmaste un contrato, y aunque no lo hayas entendido, ya firmaste. Estos contratos defienden a la empresa, pues si te despiden no te indemnizan ni te dan tu finiquito, y cuando te quieres defender, te das cuenta que firmaste un contrato laboral que no te amparaba de nada”.

En cuanto a las jornadas de trabajo, es habitual que en las ZFI las jornadas excedan los máximos legales, llegando a 12, 13 o 14 horas diarias. Además, en algunos casos estas horas extraordinarias no se pagan en caso de que las metas de producción no se cumplan y cuando se pagan, se hace en efectivo el mismo día de su realización y no se computa a otros beneficios. En relación al salario, en la mayoría de los casos éste no es suficiente para vivir una vida decente, en parte debido a la ausencia de sindicatos y de negociación colectiva. Asimismo, existe una débil protección de la salud y seguridad en el trabajo, se ha incrementado la contratación temporal y el trabajo a domicilio, lo que son factores de vulnerabilidad. Además, las vulnerabilidades y discriminaciones se ven aumentadas por cuestiones de género, edad o etnia. Cabe destacar que cuando hablamos de trabajos forzosos o esclavitud moderna, las personas migrantes e indígenas son las más vulnerables a sufrir este tipo de explotación. En cuanto al género, el trabajo en las cadenas globales de producción es especialmente duro para las mujeres, así como para las personas del colectivo LGTBI, estando la mano de obra en la industria textil especialmente feminizada y con condiciones laborales particularmente duras (CSA, 2018).

Por todo esto, es evidente que la creación de empleo que generan las cadenas globales de producción se ve acompañada por déficits de **Trabajo Digno¹ (TD)**, tal y como manifiesta la OIT: existen malas condiciones de trabajo, los derechos de las trabajadoras no están reconocidos, se impone un sesgo de calificación, existen presiones salariales, se aumentan las desigualdades internas en los países y se perpetúan las desigualdades de género.

Las cadenas globales de producción y las dinámicas de las empresas transnacionales tienen además costes medioambientales que contribuyen de forma importante al cambio climático. Según la **Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL)**, los impactos ambientales difieren según los sectores económicos. En los países donde la IED se concentra en el sector de servicios y la manufactura ligera, el impacto es menor, mientras que en los sectores donde la IED se deriva a los recursos naturales o la industria pesada, el impacto medioambiental es muy relevante. Además, cabe destacar que las empresas transnacionales ubican sus operaciones más contaminantes en los países donde las regulaciones medioambientales son más permisivas, por lo que poseen flexibilidad en cuanto al impacto ecológico se refiere, lo cual contribuye a la pérdida de biodiversidad, que afecta directamente al cambio climático (CEPAL, 2015).

¹ En el presente informe se utilizará Trabajo Digno y Trabajo Decente como sinónimos.

¡RECUERDA!

En el ámbito laboral, para poder llevar a cabo las formas de producción asociadas a las cadenas globales de producción, se requieren mecanismos fundamentales que incluyen la externalización, la deslocalización y la especialización:

Externalización: Se refiere a la contratación de empresas externas desde la empresa matriz, para la ejecución de diferentes fases de la producción, intercambiando bienes intermedios. Mayormente, la externalización se diversifica en varios países, tejiendo una red de producción internacional, donde el producto es ensamblado en diferentes puntos del planeta hasta alcanzar el producto final. Se estima que el 94% de las personas trabajadoras que producen bienes o proporcionan servicios para las corporaciones se caracterizan por una mano de obra oculta, diseñadas para proteger a las empresas de tener que rendir cuentas” (CSI, 2020).

En el caso de Gipuzkoa, vemos que esta tendencia se reproduce por medio de la contratación a través de las Empresas de Trabajo Temporal (ETT) o la nueva tendencia de la economía digital, ligando a las personas trabajadoras a la realización de servicios por medio de una relación laboral por cuenta propia, o mayormente conocidos como “falsos autónomos”.

Deslocalización: Es la reubicación de las empresas transnacionales en países empobrecidos en busca de materias primas a bajo coste, flexibilidad laboral, desregulación medioambiental o ventajas fiscales que proporcionen el máximo beneficio. En Gipuzkoa vemos que las consecuencias de la deslocalización, principalmente, son diferentes que aquellos países empobrecidos, como es la fuga de empresas arraigadas en el territorio, ocasionando cuantiosos ceses de empleos.

Especialización: Es una reproducción del esquema colonial del trabajo. Los países del Norte político-geográfico se especializan normalmente en las actividades productivas que conllevan mayor valor, que incluyen el diseño de los productos, el marketing o las ventas. Mientras, los países del Sur político-geográfico se ven sometidos a la especialización en las fases de producción de menor valor que equivalen a las primeras fases de la cadena de producción: extracción, siembra, ensamblaje, tejido, etc. Así, los países se especializan en actividades o tareas productivas, dependiendo de la calificación de su mano de obra. Los países que poseen una gran disponibilidad de mano de obra poco calificada se especializan en las actividades que derivan de dicho factor y que se caracterizan por sus bajos salarios, como es el caso de la actividad manufacturera. Estos países se sitúan normalmente en el Sur global y se encuentran bajo la coordinación de empresas globales, ubicadas en la mayoría en el Norte global (Bianchi y Szpak, 2013).

Por otra parte, cabe destacar que en el contexto de pandemia por la **COVID-19**, los derechos de las personas trabajadoras en los eslabones más bajos de las cadenas globales de producción se han visto aún más vulnerados. Las corporaciones han priorizado sus ganancias a la seguridad de las trabajadoras y han utilizado su influencia política para moldear la respuesta en un contexto global. Se calcula que más de 400 millones de trabajadoras han perdido sus empleos debido a la pandemia y según la OIT, más de 430 millones de empresas pequeñas están en riesgo. Mientras tanto, 32 de las compañías más grandes del mundo han aumentado sus beneficios: 109 billones de dólares más en el 2020 (OXFAM, 2020).

En dicho contexto, las personas trabajadoras de la industria textil se han visto especialmente afectadas por la pandemia. En primer lugar, en enero, el transporte de las materias primas desde China a los países que poseen industrias textiles fue suspendido y las fábricas tuvieron que ser cerradas temporalmente. De forma paralela, cuando la pandemia golpeó a Europa y a los Estados Unidos de América, la demanda de consumo cayó y las marcas cancelaron sus pedidos, negándose a pagar las prendas en proceso de producción o ya completadas. A raíz de esto, las fábricas tuvieron que cerrar y iniciar un proceso de despido masivo. La tercera ola llegó cuando la pandemia se propagó en los países donde se encuentran las fábricas textiles. El impacto de la pérdida de los sueldos de millones de trabajadoras de la industria textil se agrava por el hecho de que los sueldos que reciben son salarios de pobreza. Además, la industria textil se concentra en países donde las protecciones sociales y las prestaciones por desempleo son las peores en el mundo, debido a las flexibilizaciones de las regulaciones laborales. Asimismo, muchas de las personas trabajadoras de la industria textil se encuentran en el sector informal, lo que en muchos casos significa que no tienen acceso a la protección social, dejándoles especialmente vulnerables en el contexto de la pandemia (Clean Clothes Campaign, 2020). Conforme las consecuencias económicas de la pandemia se van propagando, las promesas que las empresas habían realizado en relación a su responsabilidad social corporativa (RSC) han desaparecido. Según la CSI (2020):

“En ausencia de un marco normativo apropiado, las compañías globales han podido evadir responsabilidades hacia los trabajadores que producen los bienes y proporcionan los servicios que les permiten obtener enormes beneficios”.

En el caso de Centroamérica, a principios del 2020, la asociación de trabajadoras y trabajadores de El Salvador comunicó que existían 80.000 personas trabajando en la industria textil del país. El salario mínimo para las trabajadoras en esta industria era de 299,30 USD al mes (Clean Clothes Campaign, 2020). Con la llegada de la pandemia, el gobierno salvadoreño decretó el Estado de Emergencia el 14 de marzo del 2020, lo que conllevó al confinamiento de todas las personas ciudadanas y el cese de los trabajos no esenciales, incluyendo las industrias textiles que, a diferencia de Honduras y Guatemala, no fueron consideradas esenciales (con la excepción de las industrias que producían mascarillas o equipamiento médico). De esta forma, las 152 maquilas y call centers de El Salvador fueron cerradas durante cuatro meses (Escobar, 2020). Estas industrias permanecieron cerradas hasta el 16 de junio del 2020. Aunque el Estado de Emergencia prohibió a los empleadores despedir a las trabajadoras y reducir sus salarios durante el confinamiento, muchas de las trabajadoras textiles no han recibidos ningún salario desde mediados del pasado mes de marzo del 2020. Además, en julio del 2020 algunos de los sindicatos reportaron que por lo menos 71.000 trabajadoras de la industria textil habían sido suspendidas de su empleo (Clean Clothes Campaign, 2020).

1.1. LAS CADENAS GLOBALES DE PRODUCCIÓN DESDE LA PERSPECTIVA FEMINISTA

La presencia de las mujeres en las cadenas globales de producción es superior a su inserción en el empleo remunerado a nivel global, y se evidencia especialmente en los sectores textiles, de horticultura, telefonía móvil y turismo. Según datos del 2015, 190 millones de mujeres se encontraban trabajando en las cadenas globales de producción en los 40 países de los que se tenía información (CSA, 2018).

Según datos del 2017, el 82% de las mujeres de los países empobrecidos ejercían un empleo vulnerable, mientras que en el caso de los hombres esta cifra caía al 72%. Asimismo, las mujeres, especialmente las mujeres jóvenes y migrantes, están muchas veces sujetas a contratos temporales o la informalidad laboral. En la mayoría de los casos, son las mujeres las que se utilizan como mano de obra contingente para hacer frente a los picos de pedidos, así como las que se encuentran en centros de trabajo o talleres informales, invisibles dentro de la cadena de producción (CSA, 2018).

En cuanto a la industria de la moda, que incluye la industria textil, de ropa y de calzado, el 80% del alrededor de 60 a 75 millones de personas empleadas son mujeres. Además, estas mujeres se encuentran mayoritariamente concentradas en los puestos de trabajo más vulnerables y marginalizados, donde trabajan a cambio de bajos salarios, y en difíciles condiciones laborales. **De media, las mujeres trabajadoras en la industria textil reciben entre el 1 y el 3% del precio final de la pieza de ropa que producen.** En Vietnam, el cuarto país del mundo que exporta más ropa (después de China, India y Bangladesh), las mujeres trabajadoras que producen ropa y zapatillas para marcas internacionales de moda, ganan sólo 0,8€ por hora (Care International, 2020). Además, las mujeres trabajadoras en la industria textil muchas veces sufren discriminación de género, explotación y violencia tanto en el puesto de trabajo, como en el camino a sus casas. Según CARE (2019), 1 de cada 2 mujeres trabajadoras en la industria textil en el Suroeste Asiático ha sufrido acoso sexual. Asimismo, según un estudio realizado por ActionAid (2019), el 80% de las personas trabajadoras de la industria textil en Bangladesh han experimentado o han sido testigos de acoso y abuso sexual en el lugar del trabajo. El 10% de las mujeres encuestadas estaban siendo víctimas de acoso o abuso sexual en sus lugares de trabajo en el momento de ser encuestadas.

Según la OIT (2020), la presencia de mujeres trabajadoras en las ZFI se concentra en sectores donde el valor añadido es menor y donde las condiciones laborales son peores. Estos segmentos corresponden al sector textil, a la horticultura, a la telefonía móvil y al turismo, donde los salarios son más bajos, perpetuando así la brecha salarial de género e intensificando la división sexual del trabajo (OIT, 2016).

Según un informe publicado por la Red Centroamericana de Mujeres en Solidaridad con las Trabajadoras de las Maquilas (Gutiérrez, Verónica et al., 2016) en el 2014, el 58% de los empleos generados en los últimos años corresponden a mujeres, mientras que esta cifra asciende al 78% en el caso de El Salvador (Gutiérrez, Verónica et al., 2016). Sin embargo, la generación de puestos de trabajo no conlleva la generación de TD y las desigualdades

siguen vigentes en los mercados de trabajo. Asimismo, la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo remunerado no modifica la distribución desigual del trabajo reproductivo o de cuidados, lo que implica que las cargas de las mujeres aumentan (CSA, 2018).

Además, y como es el caso de las maquilas que se encuentran en las ZFI en Centroamérica, los turnos de trabajo son prolongados y las metas de producción altas tienen impactos negativos sobre la salud y la seguridad de las personas trabajadoras. Asimismo, en muchos casos, los empleadores de las maquilas no registran a sus trabajadoras en la seguridad social o no mantienen actualizadas las contribuciones, por lo que se les niega el acceso a los servicios de cobertura de salud. En el caso de las mujeres, no se garantiza la salud sexual y reproductiva, ya que no se asegura que las mujeres embarazadas ejerzan trabajos seguros y esto deriva en pérdidas de embarazo, en nacimientos prematuros y/o enfermedades infantiles (Maquila Solidarity s.f.).

Es más, en la mayoría de las ocasiones el embarazo es un motivo de discriminación y violencia: se han reportado casos en los cuales los empleadores reasignan a las mujeres embarazadas a puestos de trabajo que requieren mucha actividad física o las exponen a condiciones difíciles para provocar que se vayan. Además, antes de ser contratadas algunos empleadores solicitan test de embarazos, con la intención de evitar el contrato de mujeres embarazadas. Otros empleadores emplean contratos cortos de 30 a 90 días para no tener que ofrecer un trabajo permanente a las trabajadoras embarazadas. Asimismo, las mujeres que vuelven de una baja por maternidad son reasignadas a puestos peor pagados (OIT, 2016).

Asimismo, es importante resaltar que las trabajadoras de la industria maquiladora en Centroamérica no reciben salarios dignos, ven vulnerado su derecho a la libertad plena de organización, así como a trabajar bajo un contrato colectivo, con reglas claras y con participación democrática. Es importante subrayar que existen despidos por ejercer el derecho a sindicalizarse, especialmente grave en Honduras, El Salvador y Guatemala. Estas prácticas antisindicales se vinculan con la inserción preferente de las mujeres en los eslabones más bajos de las cadenas de producción, debido a que históricamente las mujeres han estado menos sindicalizadas. Esta menor tasa de sindicación las expone además a mayores índices de violencia laboral y acoso sexual (CSA, 2018). Paralelamente, las trabajadoras también se enfrentan a otros problemas, como el cierre de fábricas sin previo aviso, sin cumplir los procedimientos legales y sin pagar los salarios y beneficios sociales. En este contexto, las multas que reciben las empresas por violaciones de los derechos laborales son muy bajas, por lo que las empresas eligen pagar las multas que cumplir con lo que Inspección Laboral ordena (EIL-SV, 2016).

Como se ha mencionado anteriormente, en el contexto de la pandemia por COVID-19 en El Salvador las maquilas fueron consideradas como fábricas de trabajo no esencial y es por ello que la mayoría de ellas fueron cerradas, sin que muchas de las trabajadoras textiles recibieran sus salarios. Cabe mencionar una de las experiencias feministas que ha surgido a raíz del cierre de las maquilas y del cese de los salarios. Un grupo de 113 mujeres han tomado la maquila donde trabajaban, para defender sus derechos laborales: son “mujeres que pelean contra este sistema neoliberal en donde los pobres cosen lo que los ricos visten”. Además, esta lucha tiene un enfoque de género y reciben charlas gestionadas por diferentes colectivos feministas de El Salvador, como la Organización de Mujeres Salvadoreñas por la Paz (ORMUSA). En estos talleres se trabajan los derechos laborales, el género, la educación y la salud sexual. Es importante resaltar que estos espacios han creado entornos seguros en los cuales algunas de las mujeres se han sentido libres de expresar su identidad de género y/o orientación sexual (Escobar, 2020).

2. VIOLENCIAS ECONÓMICAS DESDE LA PERSPECTIVA FEMINISTA

2.1. LA DIVISIÓN SEXUAL DEL TRABAJO

La división sexual del trabajo es uno de los elementos que conforman el sistema sexo-género en el cual se basa el heteropatriarcado. De esta forma, a partir de las diferencias biológicas sexuales se crean categorías sociales y culturales en las cuales se fundamenta la discriminación, subordinación, exclusión, feminización de la pobreza y explotación de las mujeres.

Autoras y activistas feministas reivindican que es el trabajo de cuidados el que sostiene el sistema económico actual, visibilizando que los cuidados que se han realizado y que se realizan dentro de los hogares por las mujeres han sido y son esenciales para mantener el sistema capitalista (Federici, 2013). Es más, Silvia Federici afirma que la reproducción de la mano de obra llevada a cabo en el hogar fue clave en la acumulación del capital y en la transición del feudalismo al capitalismo, convirtiéndose invisible y confundiendo con una vocación natural de las mujeres (Federici, 2004):

“Con la desaparición de la economía de subsistencia que había predominado en la Europa pre-capitalista, la unidad de producción y reproducción que había sido típica de todas las sociedades basadas en la producción-para-el-uso llegó a su fin; estas actividades se convirtieron en portadoras de otras relaciones sociales al tiempo que se hacían sexualmente diferenciadas. En el nuevo régimen monetario, sólo la producción-para-el-mercado estaba definida como actividad creadora de valor, mientras que la reproducción del trabajador comenzó a considerarse algo sin valor desde el punto de vista económico, e incluso dejó de ser considerada un trabajo. (...) Pero la importancia económica de la reproducción de la mano de obra llevada a cabo en el hogar, y su función en la acumulación del capital, se hicieron invisibles, confundiendo con una vocación natural y designándose como “trabajo de mujeres” (...) Estos cambios históricos redefinieron la posición de las mujeres en la sociedad y en relación a los hombres. La división sexual del trabajo que apareció con ellos no sólo sujetó a las mujeres al trabajo reproductivo, sino que aumentó su dependencia respecto de los hombres, permitiendo al Estado y a los empleadores usar el salario masculino como instrumento para gobernar el trabajo de las mujeres”.

Los debates y reflexiones que se han generado en este contexto han permitido construir el concepto de “economía del cuidado”, el cual hace referencia a las actividades, bienes y servicios necesarios para la reproducción de los seres humanos. De esta forma, el trabajo no sólo se entiende como el trabajo productivo mercantil de bienes, servicios y mercancías, sino que también incluye la idea del trabajo reproductivo, que incluye las tareas y actividades de reproducción social (Minero, Yadira, 2016).

Según datos de las Naciones Unidas (NNUU), las mujeres dedican una media de tres veces más horas al trabajo doméstico y de cuidados no remunerado, en comparación a los hombres y a nivel global, que serían 4,2 horas en comparación a 1,7 horas de los hombres. En el norte de África y Asia occidental, esta brecha en cuanto a los cuidados se incrementa, ya que las mujeres dedican siete veces más de tiempo que los hombres al trabajo reproductivo (ONU, 2020).

Una vez las mujeres se han incorporado dentro de los mercados de trabajo, las desigualdades entre hombres y mujeres tienen un peso relevante: las mujeres se emplean más en el ámbito informal, ganan salarios más bajos (incluso en trabajos similares), trabajan más horas teniendo en cuenta el trabajo productivo y el reproductivo, tienen menos oportunidades de desarrollo profesional y su representación sindical es menor, en comparación a los hombres (Itriago, Déborah, 2015).

¡RECUERDA!

En el ámbito laboral se dan tres mecanismos que contribuyen a la desigualdad, ellos son (Minero, Yadira, 2016):

- **Segregación ocupacional horizontal:** Se da cuando las mujeres realizan labores remuneradas que son una extensión de las tareas de reproducción y de cuidados. Normalmente, estas labores se realizan en condiciones precarias, con una baja remuneración y con poca valoración social.
- **Segregación vertical:** Se da cuando las mujeres ocupan puestos laborales que no se relacionan con las tareas de reproducción, como puede ser el caso de la industria o producción agrícola, normalmente ocupan puestos de menor jerarquía o peor pagados.
- **Brecha salarial:** Se da cuando las mujeres están profesionalizadas y formadas con capacidades laborales para desempeñar tareas profesionales en determinadas áreas, enfrentan discriminación laboral, ya que experimentan limitaciones para acceder o ascender a un puesto de trabajo, son contratadas para empleos temporales en mayor porcentaje que los hombres o reciben un menor salario que los hombres en puestos de igual categoría.

En el contexto sanitario derivado de la pandemia, las desigualdades se han acentuado aún más, ya que han sido las mujeres las que más han sufrido las consecuencias en el contexto laboral. En primer lugar, algunos de los sectores que han sido más golpeados durante la pandemia son sectores feminizados caracterizados por condiciones de trabajo deficientes. Este es el caso de las trabajadoras domésticas, que se encuentran particularmente en riesgo. Mientras que la necesidad de cuidados y servicios de limpieza se ha visto incrementada, las medidas de confinamiento y cuarentena han dificultado que se mantengan las condiciones laborales pactadas antes de la pandemia. Esto ha derivado en una pérdida de ingresos y de empleo en este sector que está particularmente feminizado. Por ejemplo, cabe mencionar que en algunos casos los empleadores se han negado a pagar los salarios a sus trabajadoras domésticas si éstas no se quedaban viviendo bajo su mismo techo (Azcona, Ginette et al., 2020).

Además, cabe destacar que las mujeres han estado en la primera línea en la lucha contra la COVID-19, ya que a nivel mundial las mujeres representan el 70% de la fuerza de trabajo en los sectores de salud y cuidados, incrementando su riesgo de infección. Datos recientes recopilados en la UE y en los Estados Unidos de América muestran que las mujeres que trabajan en el sector de la salud han supuesto de 2 a 3 veces más casos confirmados de COVID-19 que los hombres que trabajan en este mismo sector (Azcona, Ginette et al., 2020). En el caso del Estado español y según un estudio liderado por el Centro Nacional de Epidemiología del Instituto de Salud Carlos III, el 77% del personal sanitario infectado durante la primera ola fueron mujeres.

2.2. VIOLENCIAS ECONÓMICAS EN EL COLECTIVO LGTBI

En relación a la criminalización de las personas del colectivo LGTBI, en la actualidad, aún existen 60 países en el mundo que poseen medidas legales que persiguen o castigan a las personas LGTBI. En 6 de estos países existe la pena de muerte, en 26 países existen penas de cárcel que pueden ir de los 10 años hasta la cadena perpetua, mientras que en 30 países las penas por motivo de orientación sexual o identidad de género pueden ser hasta 8 años (ILGA WORLD, 2019). Si centramos el foco en la discriminación en el ámbito laboral, nos encontramos que ésta se extiende prácticamente como un fenómeno global. Tal como se recoge en el informe publicado por la OIT (Carcedo et al., 2015):

“Es común para las personas LGBTI enfrentar situaciones de discriminación en el trabajo a causa de su orientación sexual y/o identidad de género. La discriminación y el acoso comienzan en la etapa de escolarización, reduciendo de esta manera las perspectivas de empleo. Posteriormente, la discriminación continúa en el acceso al empleo y en el ciclo de empleo; en casos extremos, los trabajadores y las trabajadoras LGBTI pueden llegar a sufrir hostigamiento, acoso, abuso sexual o maltrato físico”.

Según datos recopilados por ILGA World a diciembre del 2019, solamente 77 países miembros de las NNUU cuentan con mecanismos de protección contra la discriminación por motivos de orientación sexual en el empleo. En el caso de la UE, la Directiva 2000/78/CE, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, prohíbe la discriminación basada en la orien-

tación sexual. La legislación de la UE también prohíbe la discriminación por razón de género en el ámbito laboral, haciendo referencia a la discriminación por reasignación de género (Directiva 2006/54/CE, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición)).

España se sitúa como uno de los países que posee un marco normativo más protector en cuanto a los derechos de las personas LGTBI. En el ámbito laboral, existen leyes que protegen a las personas con una orientación sexual y/o identidad de género diferentes a la heteronormativa. El artículo 4.2.c del Estatuto de los Trabajadores establece que todas las personas trabajadoras tienen derecho “a no ser discriminados directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleados, por razones de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados por esta ley, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, dentro del Estado español” (Real Decreto Legislativo 2/2015). Por su parte, el Estatuto Básico del Empleado Público establece en su artículo 14.i que entre los derechos individuales de las personas empleadas públicas se encuentra “la no discriminación por razón de nacimiento, origen racial o étnico, género, sexo u orientación sexual, religión o convicciones, opinión, discapacidad, edad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social” (Real Decreto Legislativo 5/2015).

Aún así, y aunque el estado español sea considerado un país en que la calidad de vida de las personas LGTBI es alta, la percepción en cuanto a la discriminación laboral por motivos de orientación sexual e identidad de género existe, tal y como lo muestra la encuesta CIS-3000 que se realizó en el 2013, en la que se especifica que “el 17,7% de las personas encuestadas cree que ser homosexual podría perjudicar que una persona fuese seleccionada para un puesto de trabajo y en el caso de las personas transexuales, se alcanza el 24,9%” (Imop Insights, 2017). En este sentido, cabe destacar que no existe ninguna ley estatal que reconozca y proteja de manera específica a las personas trans en los centros de trabajo, siendo uno de los colectivos más discriminados en el ámbito laboral. Las tasas de paro que se registran en la población trans son mucho más altas que la media nacional y aún no se ha puesto en marcha ningún plan de inserción laboral a nivel estatal (FELGTB FSC-CCOO, 2016). Según datos del 2019, más del 80% de las personas trans se encontraban en paro, siendo las mujeres trans y migrantes las más afectadas a la hora de acceder a un empleo. El 86% de las mujeres migrantes trans encontraban en el trabajo sexual su única vía de supervivencia (Domingo y Alonso, 2019).

En Gipuzkoa, según García y Expósito (2018), las mayores preocupaciones de las personas LGTBI en materia laboral se centran en el acceso al trabajo, siendo más complicado para mujeres trans por la dificultad de ser contratadas. Desde el punto de vista de las personas trans, las personas gays o lesbianas cuentan con mayor aceptación, pero en caso de visibilizar tanto la orientación sexual como aspectos físicos no comunes a lo heteronormativo, las posibilidades de contratación son reducidas. Además, se evidencia una falta de protocolos y normativas que contemplan la diversidad, en el plano estructural.

Según una encuesta realizada por la FRA (la Agencia de la Unión Europea por los derechos fundamentales) en el año 2019, donde participaron casi 140.000 personas LGTBI de la UE, Serbia y Norte de Macedonia, el 26% de las personas participantes afirmaron que ocultaban ser LGTBI en el trabajo. Además, el 21% se sintieron discriminadas en el trabajo en el año anterior, y el 10% se sintieron discriminadas a la hora de buscar trabajo en el año anterior. En el caso de las personas trans, el 35% se sintió discriminada en el trabajo, mientras que el 32% de las personas intersexuales lo hizo. Las personas participantes que se sintieron discriminadas a la hora de buscar trabajo fueron más en Grecia (19%), en Chipre (18%) y en Bulgaria (17%). Mientras que fueron menos en Dinamarca y Suecia (5%), así como en Finlandia y Países Bajos (6%). En cuanto a la discriminación en el lugar del trabajo, los países en donde las personas LGTBI se sintieron más discriminadas fueron Lituania (32%), Grecia (31%), Chipre (30%) y Bulgaria (29%). Por su parte, los países que manifestaron proporciones más bajas de discriminación fueron la República Checa, Finlandia y los Países Bajos (13%), así como Dinamarca y Luxemburgo (14%) (FRA, 2020).

Según datos recogidos en el 2019 a través de encuestas, en los países de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) las personas LGTBI tienen un 7% menos de probabilidad de ser empleadas y sus ingresos son un 4% inferiores. Asimismo, las personas LGTBI son expuestas a un techo de cristal, ya que tienen un 11% menos de probabilidad de tener un alto cargo directivo, y en el caso de las personas trans este porcentaje es superior. Se estima que estos datos son más bajos que los reales, debido a que las personas que visibilizan su orientación sexual e identidad de género en encuestas suelen ser personas con una situación económica favorable. Además, los resultados de las encuestas revelan que las personas homosexuales en búsqueda de empleo tienen 1,5 veces menos probabilidad de ser invitadas a una entrevista de trabajo en comparación a las personas heterosexuales.

les. Datos experimentales también demuestran que existe discriminación contra las personas trans que buscan empleo: según estudios que se basan en 46 artículos de investigación que recogen la realidad de 11 países de la OCDE (Australia, Canadá, Francia, Alemania, Grecia, Irlanda, Países Bajos, Polonia, Suecia, Reino Unido y los Estados Unidos de América), las mujeres trans tienen un 24% menos de probabilidad de ser empleadas y ganan un 11% menos (OCDE, 2019).

Por su parte, en Centroamérica sólo 1 de cada 10 personas LGTBI puede acceder a un empleo con Seguridad Social y en el caso de las personas trans, el acceso a un empleo formal presenta múltiples dificultades. Reflejo de esta realidad es que en El Salvador el 85% de las mujeres trans ejercen o han ejercido el trabajo sexual para poder garantizar su subsistencia (Mendizábal, M, 2015).

Según un estudio realizado en Costa Rica (Carcedo et al., 2016), empleando encuestas, entrevistas y grupos focales con personas LGTBI, dirigentes de organizaciones LGTBI, personas expertas en la temática y representantes de diversos sectores, se concluye que “la discriminación contra las personas LGTBI está presente en todo tipo de ambientes y espacios laborales”. Asimismo, el estudio concluye que la discriminación existe en etapas anteriores a la inserción al mercado laboral, apuntando al sistema educativo como un espacio en donde los derechos de las personas LGTBI son violentados, sobre todo en el caso de las mujeres trans: “El rechazo explícito, el acoso y las agresiones físicas y verbales que sufren por parte del profesorado y el alumnado en muchas ocasiones expulsan a las mujeres trans del sistema educativo”.

En cuanto al sistema educativo en el estado español, aunque las leyes educativas hagan referencia a una escuela inclusiva, Mercedes Sánchez Sáinz, doctora en educación, pedagoga y coordinadora de la oficina de diversidad sexual e identidad de género de la Universidad Complutense de Madrid, afirma que (Sánchez Sáinz, Penna Tosso y de la Rosa Rodríguez, 2016):

“Es imposible una escuela inclusiva donde la diversidad sexual es censurada, cuestionada e invisibilizada [...] es imposible una escuela inclusiva en la que se continúan marcando cada vez de manera más significativa los géneros binarios”.

Es evidente que la discriminación en la etapa de escolarización afecta las perspectivas de empleo y la visibilización de la diversidad sexual en los puestos de trabajo.

En el entorno laboral la mayoría de las personas LGTBI ocultan su orientación sexual o identidad y expresión de género por miedo a que esta información les vaya a perjudicar, sufriendo una discriminación estructural en forma de autocensura y normalizando su ocultamiento (Imop Insights, 2017). En este sentido, en muchos casos la discriminación en el centro de trabajo depende de que la orientación sexual y la identidad de género sean públicas o no. Tal como lo refiere el informe sobre la realidad en Costa Rica (Carcedo et al., 2016):

“Se coloca a las personas LGTBI en una disyuntiva perversa en la que deben elegir entre el derecho al trabajo y el derecho a la identidad propia. Incluso se llega a culpar a quienes sufren discriminación con el pretexto de que podrían evitarla ocultándose. Aquí radica uno de los mitos más fuertemente arraigados sobre discriminación laboral contra las personas LGTBI: que pueden elegir no ser discriminadas si fingen adaptarse a las expectativas de la heteronormatividad”.

Además, este estudio constata que existe una discriminación interseccional, tanto por motivo de género como por motivo de orientación sexual, siendo las mujeres lesbianas participantes en el estudio doblemente discriminadas en el ámbito laboral: como mujeres y como lesbianas (Carcedo et al., 2016).

Por otro lado, las bromas o los comentarios que las personas LGTBI sufren en el ámbito laboral es otra forma de discriminación, que en muchos casos está normalizada y naturalizada. En este sentido, expertas señalan que la LGTBIfobia debe considerarse como un riesgo psicosocial y que se deben desarrollar medidas de prevención e incorporar un régimen que sancione el acoso por orientación sexual o identidad y expresión de género (Imop Insights, 2017). Las personas trans son las que sufren las formas de discriminación más severa en el ámbito laboral.

Según el informe publicado por la OIT (Carcedo et al., 2015):

“Entre los problemas que enfrentan en el lugar de trabajo, cabe citar la imposibilidad de obtener un documento de identidad que refleje su género y su nombre; la reticencia de los/as empleadores/as a aceptar su forma de vestir; la disuasión de utilizar baños acordes con su género; y una mayor vulnerabilidad al hostigamiento y el acoso por parte de sus compañeros y compañeras de trabajo. En muchos casos, los trabajadores y las trabajadoras transexuales (en particular, las mujeres trans) se ven completamente excluidos/as del empleo formal. Por ello, en algunos países, la única estrategia de supervivencia que les queda es el trabajo sexual, frecuentemente en condiciones peligrosas, lo que aumenta su vulnerabilidad al VIH”.

En relación a la protección social, en el informe se manifiesta que está totalmente relacionada con el derecho al matrimonio igualitario y a las uniones civiles, debido a que “el reconocimiento formal de las relaciones de los trabajadores y las trabajadoras LGBTI y de sus parejas e hijos/as le confiere el derecho a asistencia médica, pensiones, derechos de adopción, licencia parental, y prestaciones por hijo/a en las mismas condiciones que a las parejas heterosexuales”. Además, este reconocimiento formal tiene también consecuencias directas en la reunificación familiar de las personas refugiadas, ya que el no reconocimiento de las uniones implica que las personas refugiadas y migrantes no pueden tramitar los permisos de residencia de sus parejas, cuando éstas son del mismo sexo (Carcedo et al., 2016). Según ILGA World y su informe presentado en diciembre del 2019, 27 países de la ONU reconocen legalmente el matrimonio entre personas del mismo sexo, mientras que 31 países de la ONU reconocen otras formas de unión civil entre parejas del mismo sexo, siendo estos vehículos para otorgar beneficios y derechos, también en el ámbito laboral.

Es también importante mencionar que la reivindicación de los derechos laborales de las personas LGTBI no se encuentra normalmente en la primera línea de la agenda sindical. En el caso de Costa Rica, la vinculación entre el movimiento LGTBI y las organizaciones sindicales es escasa y es por ello que la diversidad sexual y de género no es central en la agenda de los sindicatos. Además, las personas LGTBI están raramente representadas en las organizaciones de trabajadoras y trabajadores y en las estructuras gubernamentales, por lo que sus demandas no suelen ser objeto del diálogo social (Carcedo et al., 2016).

En el contexto de la crisis sanitaria por la COVID-19, las vulneraciones de los derechos de las personas más vulnerables a nivel mundial se han visto amplificadas. Ese es el caso de las personas LGTBI, debido a que las dificultades para acceder a la justicia, educación, empleo, vivienda y otros servicios de necesidad básica, se ven agravadas en el contexto de crisis. Además, el confinamiento ha generado que muchas personas no tuvieran los espacios necesarios para visibilizar su orientación sexual y/o identidad o expresión de género. Tal y como revelan las entrevistas llevadas a cabo por OutRight Action International (Bishop, Amie, 2020), una organización internacional en defensa de los derechos LGTBI, las personas que sufren discriminación en sus hogares por estar fuera de la cisheteronormatividad, han experimentado un mayor riesgo de sufrir violencia doméstica durante los confinamientos. Esto se suma al mayor aislamiento que sufren las personas LGTBI debido al confinamiento, ya que les ha dejado separadas de las familias que eligieron y de redes de apoyo, como las organizaciones LGTBI.

Por otra parte, la discriminación que sufren a la hora de acceder a servicios de salud, incluyendo medicación contra el VIH y tratamientos de reasignación de género, se ha visto acentuada debido a la prioridad que han dado los servicios de salud a la COVID-19.

Asimismo, algunos países, que incluyen Colombia, Panamá o Perú, llevaron a cabo restricciones de cuarentena basadas en género, que expuso sobre todo a las personas trans a la discriminación y a la violencia, debido a que la policía, las personas trabajadoras en los supermercados o la ciudadanía en general cuestionó su derecho a salir a la calle (Symmes, 2020).

También es importante resaltar que muchas de las personas LGTBI están excluidas del trabajo formal, tal y como se ha mencionado anteriormente. El hecho de que muchas personas estén empleadas en la economía informal, sin seguridad en el trabajo, provoca que estén más afectadas por la pandemia (Bishop, Amie, 2020). Muchas de ellas se han visto sin ingresos o con sus ingresos aún más disminuidos y en varios casos, como es el caso de España, fuera de la posibilidad de solicitar las ayudas económicas por su falta de cotización o por no tener la documentación en regla (FSC-CCOO, 2020). El caso de las mujeres trans es especialmente vulnerable, debido a que muchas de ellas encuentran en el trabajo sexual la única forma de subsistencia. En el contexto de la pandemia se han visto totalmente desprotegidas.

En Centroamérica y según un informe publicado por Honduras Diversa (2020), las personas LGTBI han sido expuestas a una vulnerabilidad diferenciada en el contexto del coronavirus debido a que están sobre-representadas en el sector informal laboral. Cabe destacar la situación de las trabajadoras sexuales trans, las cuales encuentran obstáculos para acceder a los servicios sociales y en el contexto de la pandemia se enfrentan a repercusiones drásticas que afectan a sus medios de vida y bienestar. Asimismo, incluso en el caso de las personas que se encuentran en el sector formal de la economía, “las personas LGBTI han estado experimentando recortes en sus horas de trabajo y desempleo”.

En El Salvador, Bianka Rodríguez, presidenta de la Asociación Comunicando y Capacitando Trans (Comca-vis-Trans), afirmó que las personas LGTBI no habían sido objeto de asistencia por parte del Estado durante la pandemia. Por ello, algunas organizaciones LGTBI ofrecieron sus recursos para apoyar a las personas que no recibieron el bono estatal o la canasta de alimentos que proporcionó el Estado. Mónica Linares, representante de la Asociación Solidaria para Impulsar el Desarrollo Humano (Aspidh Arcoiris Trans), trasladó su preocupación en cuanto a la situación de la población LGTBI, y sobre todo de las mujeres trans, “que en su mayoría se dedican al trabajo sexual o a emprendimientos independientes” (Acosta, 2020).

3. LA RESPUESTA SINDICAL

La OIT define el Trabajo Digno (TD) como “la oportunidad de acceder a un empleo productivo que genere un ingreso justo, la seguridad en el lugar de trabajo y la protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social, libertad para que los individuos expresen sus opiniones, se organicen y participen en las decisiones que afectan sus vidas, y la igualdad de oportunidades y trato para todos y todas, mujeres y hombres” (OIT s.f.). En relación con dicha definición el TD implica la promoción de empleos productivos y de calidad, en cuyo desarrollo se procure la libertad, igualdad, seguridad y dignidad humana de todas las personas trabajadoras y sus entornos familiares (OIT América Latina y el Caribe s.f.). En consecuencia, estos son los puntos de partida para la entender el empleo como un medio de dignificación para la vida social de cada persona, a través del reconocimiento y respeto a los Derechos Laborales establecidos, por ello “debe realizarse con protección social y debe incluir el diálogo social y el tripartismo” (OIT, 2004). Para el presente informe, tomaremos como punto de partida dicha definición.

A nivel internacional, y según datos del 2019, se estima que 190 millones de personas se encuentran en situación de desempleo. Teniendo en cuenta que el empleo es la principal fuente de ingresos para la mayor parte de la población mundial y considerando que desde el año 2013 la cobertura de desempleo ha ido retrayéndose en la mayoría de los países, este dato resulta alarmante. Además, y aunque la tasa mundial de desempleo se haya recuperado de la crisis financiera sufrida a nivel mundial en el año 2009 (situándose en el 5% en el 2018), siguen persistiendo las desigualdades entre las diferentes regiones del mundo, entre los géneros y entre los grupos de edad. Según datos obtenidos en el 2018, África septentrional, Asia occidental y América Latina y el Caribe presentaron tasas de desempleo superiores a la media mundial, situándose entre el 9,9% y el 8%. Las tasas de desempleo de las mujeres en Asia occidental y África septentrional superaron en más de 8 puntos porcentuales a la de los hombres, y en América Latina y el Caribe en casi 3 puntos. En el caso de las personas en edades jóvenes, éstas tienen más probabilidades de estar en situación de desempleo que las personas adultas, siendo la tasa de desempleo juvenil del 12% en comparación con el 4% de las personas adultas (NNUU, 2019).

Por su parte, se estima que 2.000 millones de personas en el mundo se sustentan en la economía informal, siendo más prevalente en los países empobrecidos e implicando la ausencia de condiciones de trabajo dignas. En el 75% de estos países, más de la mitad de las personas trabajadoras en sectores agrícolas tienen empleos informales. Además, el empleo informal está atravesado por el género, siendo en el 70% de los países la proporción del empleo informal en los sectores no agrícolas mayor para las mujeres que para los hombres. El empleo informal tiene efectos muy negativos en los ingresos, en la protección social, la seguridad laboral, la salud y las condiciones de trabajo en general (NNUU, 2019). En Gipuzkoa, según datos de la última década, el Departamento de Empleo del Gobierno Vasco expone, mediante un estudio, que el 80,4% de las mujeres empleadas del hogar trabajan sin contrato y exentas de prestaciones y coberturas sociales. En el panorama de COVID-19, se estima que las cifras han aumentado, y se ha provocado una mayor vulneración de los DDLL de las personas trabajadoras, mayormente en los sectores que cuentan con una mayor precariedad.

Por otra parte, tener un empleo no significa unas condiciones de vida dignas, ya que 300 millones de trabajadoras en el mundo viven en condiciones de pobreza extrema, sin llegar a disponer de 1,9 dólares diarios para subsistir. En este sentido, es importante mencionar que la brecha social aumentó significativamente entre 1980 y 2016: el 1% más rico de la población aumentó sus ingresos en un 27%, mientras el 50% más pobre aumentó en un 12% (OIT, 2019).

Tal como se especifica en la definición referenciada, el TD también implica garantizar la seguridad y la salud de las personas trabajadoras. Teniendo en cuenta que a nivel mundial fallecen 2,7 millones de personas como consecuencia de accidentes de trabajo o enfermedades profesionales, vemos que falta mucho camino por recorrer en materia de salud laboral (OIT, 2019). Además, según los datos de la OIT, todos los días 860.000 personas sufren lesiones en el trabajo. Solo en Euskadi, durante el año 2019, se produjeron 37.157 accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, de las que resultaron un total de 56 fallecimientos (Eustat, 2019).

En el caso de Gipuzkoa los datos sobre accidentes laborales y enfermedades profesionales para el año 2019 son los siguientes:

	EUSKADI		GIPUZKOA	
	Nº	%	Nº	%
TOTAL	37.157	100%	11.306	30.42%
EN JORNADA LABORAL	33.029	100%	10.034	30.37%
EN ITINERE	4.128	100%	1.272	30.81%

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos ofrecidos por el Eustat.

Además, debido al impacto de la COVID-19, las desigualdades tanto en el ámbito social como laboral han aumentado en todo el mundo. Agudizándose en los colectivos mayormente vulnerabilizados y en los países empobrecidos. Las consecuencias que la COVID-19 está provocando a nivel mundial son conocidas y, de hecho, la OIT estima que cerca del 50% de las personas trabajadoras activas a nivel mundial se encuentran en riesgo de perder su empleo, que es su principal medio de subsistencia.

Desde la perspectiva de género, cabe destacar que las mujeres reciben una remuneración inferior a la de los hombres por hacer un trabajo de igual valor. La brecha salarial de género en todo el mundo se sitúa en el 23% en el 2019. Asimismo, la tasa de participación de la mujer en la población activa es del 63%, mientras que la de los hombres es del 94%, y las mujeres se encargan 2,6 veces más del cuidado de personas y del trabajo doméstico no remunerado que los hombres (NNUU). Además, y a parte de la brecha salarial, existe también una división sexual del trabajo, siendo las mujeres las que se concentran en ciertas ocupaciones asociadas a los cuidados, con menor valor social y menor remuneración. En este sentido, como las mujeres se encargan de la mayor parte de los trabajos de cuidados no remunerados, en muchos casos la participación laboral es a tiempo parcial. En el contexto de la Unión Europea (UE), el 31% de las mujeres participan en el mercado laboral a tiempo parcial, mientras sólo el 9% de los hombres lo hace (Countouris, E. et al., 2020). Además, los índices cada vez más elevados de dependencia y el incremento de la ocupación laboral de las mujeres han conducido a un aumento de la demanda de cuidados. Y según la OIT se prevé que en 2030 las personas mayores con necesidad de cuidados asciendan a 2.300 millones y que haya 100 millones más de niñas y niños de entre 6 y 14 años (OIT, 2019).

Por todo esto, es evidente que son necesarias acciones para garantizar un TD para todas las personas desde un enfoque global. En este sentido, es importante destacar los avances que se han realizado en los últimos años: el TD se ha integrado en el Artículo 23 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948), así como en varias de las Resoluciones de NNUU y en los documentos finales de las principales conferencias; en la Cumbre Mundial sobre desarrollo social (1995); en el Documento de la Cumbre Mundial (2005); en el segmento de alto nivel del Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas (ECOSOC, 2016); en la Segunda década de las Naciones Unidas (NNUU) para la erradicación de la pobreza (2008-2017); en la Conferencia sobre Desarrollo Sostenible (2011) y; en la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible de NNUU (2015).

3.1. TRABAJO DIGNO, AGENDA 2030 Y ODS

La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible fue aprobada por todos los Estados Miembros de las NNUU en el 2015 y establece un plan para alcanzar los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) en los siguientes 15 años. A través de la Agenda 2030, los países miembros se comprometieron a adoptar medidas transformativas necesarias para re-conducir al mundo por el camino de la sostenibilidad y la resiliencia. Desde un punto de vista global, es evidente que es urgente actuar para cambiar un modelo de crecimiento insostenible que está provocando grandes desigualdades e injusticias entre países de distinto nivel de desarrollo. Se trata de un problema complejo al que NNUU quiere dar respuesta a través del impulso de un desarrollo sostenible (Observatorio de la Sostenibilidad en Gipuzkoa, 2019).

Los ODS constituyen una hoja de ruta para poner fin a la pobreza, proteger el planeta y mejorar las vidas y las perspectivas de las personas de todo el mundo, reduciendo las desigualdades (NNUU s.f.). Por tanto, la Agenda 2030 aboga por promover un crecimiento económico sostenible, inclusivo, equitativo y que cree mayores oportunidades para todas las personas, promoviendo también la integración y sostenibilidad de los recursos naturales y los ecosistemas (NNUU s.f.).

La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible plantea 17 ODS con 169 metas que abarcan las esferas económica, social y ambiental, los cuales son los siguientes:

1. Erradicar la pobreza en todas sus formas en todo el mundo.
2. Poner fin al hambre, conseguir la seguridad alimentaria y una mejor nutrición, y promover la agricultura sostenible.
3. Garantizar una vida saludable y promover el bienestar para todas las personas en todas las edades.
4. Garantizar una educación de calidad inclusiva y equitativa, y promover las oportunidades de aprendizaje permanente para todas las personas.
5. Alcanzar la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y niñas.
6. Garantizar la disponibilidad y la gestión sostenible del agua y el saneamiento para todas las personas.
7. Asegurar el acceso a energías asequibles, fiables, sostenibles y modernas para todas las personas.
8. Fomentar el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo, y el trabajo decente para todas las personas.
9. Desarrollar infraestructuras resilientes, promover la industrialización inclusiva y sostenible, y fomentar la innovación.
10. Reducir las desigualdades entre países y dentro de ellos.
11. Conseguir que las ciudades y los asentamientos humanos sean inclusivos, seguros, resilientes y sostenibles.
12. Garantizar las pautas de consumo y de producción sostenibles.
13. Tomar medidas urgentes para combatir el cambio climático y sus efectos.
14. Conservar y utilizar de forma sostenible los océanos, mares y recursos marinos para lograr el desarrollo sostenible.
15. Proteger, restaurar y promover la utilización sostenible de los ecosistemas terrestres, gestionar de manera sostenible los bosques, combatir la desertificación y detener y revertir la degradación de la tierra, y frenar la pérdida de diversidad biológica.
16. Promover sociedades pacíficas e inclusivas para el desarrollo sostenible, facilitar acceso a la justicia para todos y crear instituciones eficaces, responsables e inclusivas a todos los niveles.
17. Fortalecer los medios de ejecución y reavivar la alianza mundial para el desarrollo sostenible.

Los ODS representan hoy en día una herramienta de referencia para la planificación de los planes estratégicos de desarrollo de cada uno de los países que lo suscriben, en este sentido, implican un compromiso con las instituciones en el trabajo conjunto con la sociedad civil para su cumplimiento. Entre sus principios y compromisos transversales, y en varios de los objetivos y metas específicas, la Agenda 2030 reconoce el TD y la participación de los distintos actores sociales como elementos clave para poder avanzar en su implementación. En particular, el **ODS 8. Trabajo Decente y Crecimiento Económico**, el cual busca aumentar el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo, y el TD para todas las personas.

El ODS 8 está compuesto por las siguientes metas:

- 8.1.** Mantener el crecimiento económico per cápita de conformidad con las circunstancias nacionales y, en particular, un crecimiento del producto interno bruto de al menos el 7% anual en los países menos adelantados.
- 8.2.** Lograr niveles más elevados de productividad económica mediante la diversificación, la modernización tecnológica y la innovación, entre otras cosas, centrándose en los sectores con gran valor añadido y un uso intensivo de la mano de obra.
- 8.3.** Promover políticas orientadas al desarrollo que apoyen las actividades productivas, la creación de puestos de trabajo decentes, el emprendimiento, la creatividad y la innovación, y fomentar la formalización y el crecimiento de las microempresas y las pequeñas y medianas empresas, incluso mediante el acceso a servicios financieros.
- 8.4.** Mejorar progresivamente, de aquí a 2030, la producción y el consumo eficientes de los recursos mundiales y procurar desvincular el crecimiento económico de la degradación del medio ambiente, conforme al Marco Decenal de Programas sobre Modalidades de Consumo y Producción Sostenibles, empezando por los países desarrollados.
- 8.5.** De aquí a 2030, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.
- 8.6.** De aquí a 2020, reducir considerablemente la proporción de jóvenes que no están empleados y no cursan estudios ni reciben capacitación.
- 8.7.** Adoptar medidas inmediatas y eficaces para erradicar el trabajo forzoso, poner fin a las formas contemporáneas de esclavitud y la trata de personas y asegurar la prohibición y eliminación de las peores formas de trabajo infantil, incluidos el reclutamiento y la utilización de niños soldados, y, de aquí a 2025, poner fin al trabajo infantil en todas sus formas.
- 8.8.** Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios.
- 8.9.** De aquí a 2030, elaborar y poner en práctica políticas encaminadas a promover un turismo sostenible que cree puestos de trabajo y promueva la cultura y los productos locales.
- 8.10.** Fortalecer la capacidad de las instituciones financieras nacionales para fomentar y ampliar el acceso a los servicios bancarios, financieros y de seguros para todos.
 - 8.a.** Aumentar el apoyo a la iniciativa de ayuda para el comercio en los países en desarrollo, en particular los países menos adelantados, incluso mediante el Marco Integrado Mejorado para la Asistencia Técnica a los Países Menos Adelantados en Materia de Comercio.
 - 8.b.** De aquí a 2020, desarrollar y poner en marcha una estrategia mundial para el empleo de los jóvenes y aplicar el Pacto Mundial para el Empleo de la Organización Internacional del Trabajo.

Es importante destacar, que la Agenda 2030 incorpora como un componente destacado la participación de interlocutores e interlocutoras sociales, así como de otros actores de la sociedad civil. En este sentido y en particular en la consecución del ODS 8 y en la defensa del TD, los procesos de diálogo social cobran una especial relevancia, ya que se tratan de mecanismos de participación y construcción de consensos en el ámbito del mundo del trabajo (RSCD, 2018).

Según la OIT (OIT s.f):

“El diálogo social comprende todo tipo de negociación, consulta o, simplemente, intercambio de información entre los representantes de los gobiernos, de los empleadores y de los trabajadores, sobre temas de interés común relativos a la política económica y social. El diálogo social es el mejor mecanismo de la OIT para promover unas mejores condiciones de vida y de trabajo, así como la justicia social”.

El diálogo social es uno de los elementos clave para garantizar un TD y es aplicable tanto en espacios de trabajo formales, como informales. En este sentido, es importante mencionar que el 60% de las trabajadoras y el 90% de las pequeñas y medianas empresas se sitúan en la economía informal. Esto afecta directamente a los derechos, al acceso a la seguridad social y a la protección de las trabajadoras, siendo las mujeres, como se ha mencionado anteriormente, las más afectadas. Según la OIT, el diálogo social debe jugar un papel central en la transición hacia la formalidad en el ámbito laboral, así como en la defensa del TD (RSCD, 2018).

3.2. AGENDA 2030 Y ODS EN GIPUZKOA

La Diputación Foral de Gipuzkoa (DFG) ha integrado en sus planes de acción diversas formas de alcanzar las 17 ODS y avanzar en la consecución de la Agenda 2030. A continuación, nombraremos con la finalidad de tenerlos como referencia aquellos planes y acciones que se encuentran vinculados al ODS 8 y 10, y que han tenido un impacto en la ciudadanía.

En relación al ODS 8. Trabajo Decente y Crecimiento Económico, destacamos:

PLANES

- a) Plan Elkar-EKIN de la DFG
- b) Plan Donostia UP del Ayuntamiento de Donostia
- c) Ley de Cooperativas de Euskadi

ACCIONES

- a) Adaptación de la instrucción que desarrolla las cláusulas sociales, ambientales, éticas, laborales, lingüísticas y de igualdad en los contratos públicos.
- b) Programas de integración adaptada al mercado laboral de personas jóvenes desempleadas cualificadas en sectores emergentes y estratégicos (Programa Donostia GazteEkin)
- c) Programas Retorno de Talento y Talento Innovador (Gipuzkoa Talent y Bizkaia Talent) y programas de movilidad internacional (Connecting Talent Donostia Innovation Campus)
- d) Promoción del diálogo social y la participación de las personas trabajadoras en sus empresas y la cooperación entre las personas trabajadoras autónomas (Mesa de Diálogo Social).

En relación al **ODS 10. Reducción de las Desigualdades**, destacamos:

PLANES

- a) Estrategia Vasca de Envejecimiento Activo 2015-2020
- b) Prioridades estratégicas de Atención Sociosanitaria Euskadi 2017-2020
- c) Plan Foral para la Convivencia en la Diversidad
- d) Plan Director de Cooperación y Educación para la Transformación Social del Ayuntamiento de Donostia/San Sebastián 2017-2019.

ACCIONES

- a) Construcción de nuevas infraestructuras de referencia buscando la excelencia en la provisión de cuidados a las personas mayores (Centro de referencia Adinberri de Gipuzkoa; NIC, Nagusi Intelligence Center)
- b) Mesas de trabajo interinstitucionales como modelos de trabajo que promuevan conjuntamente la construcción de una red integrada y compartida de servicios sociales en el territorio reforzando el tejido social y la coesión social (Mesa Interinstitucional de Servicios Sociales de Gipuzkoa)
- c) Intercambios y formación a cargo de profesionales de áreas sociales de los países de origen de las comunidades migradas para mejorar el abordaje de las problemáticas.

BIBLIOGRAFÍA

- Acosta, Sara (29/06/2020): La pandemia agudiza más la falta de atención a comunidad LGTBI de El Salvador. La Vanguardia online [enlace: <https://acortar.link/Qef78l>].
- Azcona, Ginette et al. (2020): From insights to action. Gender equality in the wake of COVID-19. UN Women.
- Bianchi, E.; Szpak, Carolina (2013): Cadenas globales de producción: implicancias para el comercio internacionales y su gobernanza. FLACSO Argentina.
- Bishop, Amie (2020): Vulnerabilidad ampliada. El impacto de la pandemia del COVID-19 en las personas LGBTIQ. OutRight Action International.
- Carcedo, Ana; Chaves, María José; Lexartza, Larraitz; Sánchez, A (2016): ORGULLO (PRIDE) en el trabajo. Un estudio sobre la discriminación en el trabajo por motivos de orientación sexual e identidad de género en Costa Rica. OIT.
- CARE (2019): Made by Women: Impact Report 2019.
- CEPAL (2015): Inversión extranjera directa en América Latina y el Caribe.
- Clean Clothes Campaign (2020): Un(der)paid in the pandemic: an estimate of what the garment industry owes it workers.
- Countouris, E. et al. (2020): Benchmarking Working Europe 2020. ETUI.
- CSI (2020): Hacia la diligencia debida obligatoria en las cadenas mundiales de suministro.
- Díaz, Magdalena (2018): El mercado de trabajo de los cuidados y la creación de las cadenas globales de cuidado: ¿cómo concilian las cuidadoras?. Instituto Universitario de Estudios de Género, Universidad Carlos III de Madrid.
- Domingo, A; Alonso, Olivia (06/07/2019): Más del 80 % de paro; la pesadilla de encontrar trabajo de las personas trans. eldiario.es online [enlace: <https://acortar.link/nOdJB1>]
- EIL-SV (2016): Las trabajadoras(es) de la industria maquiladora en Centroamérica. RSM.
- Escobar, Carmen; Flores, E; Cabria, Elsa; Villagrán, Ximena; de Ros, O; Álvarez, P.J (02/12/2020): De fábrica textil a espacio feminista: trabajadoras salvadoreñas se defienden ante los despidos por la pandemia. eldiario.es online [enlace: <https://acortar.link/HXgu2l>]
- Federici, Silvia (2004): Calibán y la bruja. Traficantes de sueños, Madrid.
- Federici, Silvia (2013): Revolución en punto cero. Trabajo doméstico, reproducción y luchas feministas. Traficantes de sueños, Madrid.
- FELGTB FSC-CCOO (2016): Personas trans en el ámbito laboral. Guía para el proceso de transición.
- Fierro, P; Tamayo, Grace; Torres, Natali (2016): Globalización neoliberal: consecuencias para la economía y la sociedad. Revista Contribuciones a las Ciencias Sociales.
- Guamán, Adoración (2018): Cadenas globales de producción y acción sindical. CSA.
- Gutiérrez, Verónica; Hurtado, Ninoska; Sierro, Carol (2016): Agenda de Derechos Laborales de mujeres trabajadoras de la industria maquiladora en Centroamérica. REDCAM.
- Harvey, D (2014): Diecisiete contradicciones y el fin del capitalismo. Traficantes de Sueños, Madrid.
- Mendos, L et al. (2020): Homofobia de Estado 2020: Panorama Global de la Legislación. ILGA World.

Mendizábal, M (2015): Informe sobre la situación de los derechos humanos de las mujeres trans en El Salvador. PNUD.

Meyra, Clara G. (2020): Trabajar en alto riesgo dentro de la industria maquiladora: voces de mujeres en Ciudad Juárez en tiempos de la Covid-19. Rosa Luxemburg online

[enlace: <https://www.rosalux.org.mx/maquila-y-covid>]

Minero, Yadira (2016): Situación de los Derechos Humanos Laborales de las trabajadoras de las maquilas centroamericanas. Asociación Mujeres Transformando.

Imop Insights (2017): Las personas LGTB en el ámbito del empleo en España: hacia espacios de trabajo inclusivos con la orientación sexual e identidad y expresión de género. IMIO.

Intermón Oxfam (2020): Pandemic profits for companies soar by billions more as poorest pay price.

Itriago, Déborah (2015): Derechos que penden de un hilo. Intermón Oxfam.

OIT (2016): El trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro.

OIT (2019): Estado del trabajo decente en el mundo.

OIT (2020): La consecución del trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro.

Reguero, Patricia (22/04/2020): Más de la mitad de personas LGTBIQA+ sufre discriminación tras regresar al domicilio familiar por el confinamiento. El Salto online [enlace: <https://acortar.link/sUa5M>]

RSCD (2018): La contribución del diálogo social a la Agenda 2030. Formalizar la economía informal.

Robinson, William (2017): Global Capitalism: Reflections on a Brave New World. Great Transition Initiative.

Sánchez, Mercedes; Penna, Melani; de la Rosa, Belén (2016): Somos como somos: Deconstruyendo y transformando la escuela. Catarata, Madrid.

Stiglitz, J (2019): The end of neoliberalism and the rebirth of history. Social Europe online

[enlace: <https://acortar.link/Wlicj>]

Symmes, Julia (05/05/2020): Personas trans enfrentan discriminación y violencia en medio de cuarentenas en América Latina. Swissinfo online [enlace: <https://acortar.link/LyV5L>]

Valdivieso, Magdalena (2009): Globalización, género y patrón de poder. CLACSO Argentina.

Gipuzkoako
Foru Aldundia
Diputación Foral
de Gipuzkoa



ORAIN
GIPUZKOA



bakea eta elkartasuna
fundación paz y solidaridad

