



LAN DUINA INDARKERIA EKONOMIKOEN AURREAN: GJH ETA AGENDA 2030 BETETZEKO BEHARREZKO ERRONKA

Txosten hau 'Indarkeria ekonomikoak desarmatuz: Lan duina Sexu eta Genero Aniztasunaren ikuspegitik sustatuz' proiektuaren lehen fasearen barruan egindako lanaren emaitza da. Proiektu hori Gipuzkoako Foru Aldundiak finantzatu du, garapenerako lan-kidetzarako diru-laguntzen 2019ko deialdian, 'II. Gizartea eraldatzeko hezkuntza proiektuetarako dirulaguntzak' jarduera-ildoan.

EGILEAK:

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

ARGITARATUA::

Paz y Solidaridad Euskadi
@PazySoli_Eus

WEB:

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

EMAIL:

pazsolida-ed@ccoo.eus

ARGITALPEN DATA:

octubre 2020

ITZULPENA:

Paula Gutierrez

BAIMENA:

Creative Commons BY-NC-ND 4.0 Internacional

Bakea eta alkartasuna Euskadik txosten honen edukiak erreproduzitu eta zabaltzea eskertzen du, betiere iturria aipatzen bada

AKRONIMOEN ETA SIGLEN AURKIBIDEA

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: Gipuzkoako Foru Aldundia (GFA)

ECOSOC: Ekonomia eta Gizarte Kontseilua (EGK)

ETT: Aldi Baterako Laneko Enpresa (ABLE)

ETUI: Instituto Sindical Europeo

GATT: Muga Zergei eta Merkataritzari Buruzko Akordio Orokorra

IED: Inversión Extranjera Directa

NNUU: Nazio Batuen Erakundea (NBE)

OCDE: Ekonomiako Lankidetzeta eta Garapenerako Erakundea (ELGA)

ODS: Garapen Jasangarrirako Helburuak (GJH)

OIT: Nazioarteko Lan Erakundea (NLE)

OMC: Munduko Merkataritza Erakundea

ORMUSA: Organización de Mujeres Salvadoreñas por la Paz

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

RSC: Gizarte ardura korporatibo

RSCD - TUDCN: Red Sindical de Cooperación al Desarrollo

TD: Lan Duina (LD)

UE: Europar Batasuna

ZFI: Zonas Francas de Inversión

AURKIBIDEA

SARRERA GLOBALIZAZIO NEOLIBERALAREN KARAKTERIZAZIOA 1

Gogoratu! 2

1. LANAREN NAZIOARTEKO BANAKETA ETA EKOIZPEN-KATE GLOBALAK 3

Gogoratu! 5

1.1. Ekoizpen-kate globalak ikuspegi feministatik 6

2. INDARKERIA EKONOMIKOAK IKUSPEGI FEMINISTATIK 8

2.1. Lanaren banaketa sexuala 8

Gogoratu! 9

2.2. Indarkeria ekonomikoak LGTBI kolektiboan 9

3. SINDIKATUEN ERANTZUNA 13

3.1. Lan duina, Agenda 2030 eta GJH 15

3.2. Agenda 2030 eta GJH Gipuzkoan 17

BIBLIOGRAFIA

SARRERA:

GLOBALIZAZIO NEOLIBERALAREN KARAKTERIZAZIOA

Globalizazioa prozesu politiko, sozial, ekonomiko, kultural, teknologiko, finantzario eta antolamendutzat hartzen dugu mundu mailan, eta XX. mendearen azken hamarkadetatik aurrera kapitalismoa zabaltzeko beste fase bat da.

Era berean, kapitalismoaren garapena Erdi Aroaren amaieran dago, 1450 eta 1650 arteko aldi historikoan, feudalismoaren krisiarekin bat datorrena. Kapitalismoa, lurra hustuz eta lan-indarrez sustatzen zen eta hala jarraitzen du. Kapitalismoaren lehen fase hori ekonomia transatlantikoaren larrialdi eta Mendebaldearen eta Ekialdearen arteko merkataritza areagotzea izan ziren bereizten dituen (Robinson, 2017).

Kapitalismoaren bigarren fasea industria-iraultzak, nazio-estatuaren eraketak eta klase ertainaren boterearen hazkundeak definitu zuten, Iraultza Amerikarrak (1776) eta Iraultza Frantsesak (1789) sinbolizatuta. Hirugarren fasea XIX. mendearen amaieran hasi zen, eta hauek ekarri zituen: konkista inperialistak, korporazio nazional indartsuen gehikuntza, nazio-estatuaren eta merkatu nazionalen sendotzea, eta merkatu nazional horiek munduko merkatu bakar batean sartzea (Robinson, 2017).

Kapitalismoaren globalizazio-prozesua XIX. mendearen amaieran eta XX. mendearen hasieran hasten da, eta hor kokatzen da lehen globalizazioa. XX. mendearen bigarren erditik aurrera, eta bereziki azken bi hamarkadetan, bigarren globalizazioa izaten da, merkatu-ekonomietan oinarritua. Jeffrey Friedenen arabera, globalizazio-prozesu hori soberakinak gero eta gehiago bereganatuz gauzatzen da. Soberakin horiek nazioarteko ekoizpen-prozesutik datoz bidezko ondasun banaketaren kalterako. Bestalde, Manuel Castells-ek dio XX. mendearen azken laurdean hirugarren globalizazioa dagoela agerian, eta horren ezaugarri nagusiak hauek direla: gero eta merkataritza libre handiagoa, enpresa transnazional gehiago, kapitalen hedapena eta mugikortasuna, garapen-ereduak homogeneizatzeko joera, etab. Gainera, globalizazioarekin batera proiektu politiko bat dator, neoliberalismoa, merkataruaren askatasunean eta lehiaren legeetan oinarritua (Fierro, Tamayo eta Torres, 2016).

XX. mendeko azken hamarkadetan iraultza teknologikoak izan ziren nagusi, bereziki komunikazioaren eta informazioaren teknologietan, baina baita garraioan, marketinean, kudeaketan eta automatizazioan ere, mugaz harandiko metaketa-ereduak bizkortu baitzituzten. Bi mekanismo nagusiren bidez lortu zuen mugikortasun globala kapitalak: teknologiak ekonomiaren antolaketa globala ahalbidetu zuen, eta politikariek, deserregulazioaren, merkataritza libreko akordioen eta integrazio-prozesuen bidez, kapitalaren mugimendu askearen oztopoak ezabatu zituzten, hala nola Europar Batasuna (EB) (Robinson, 2017).

Globalizazio neoliberallean, interes pribatuek eta espekulatiboek dinamika ekonomikoak zuzentzen dituzte. Ekonomia nazionalak munduko ekonomia bateratu batera pasatu ziren, baliabide naturalak gero eta gehiago kontrolatzen ziren eta ondasun eta baliabideen kontzentrazioa azkartu egin zen munduko populazioaren gutxiengo baten esku.

Globalizazio neoliberalaren testuinguruan, klase kapitalistak eskulanik merkeena, zergarik merkeenak eta arauketa merkeenak askatasunez bilatu eta hautatzeko aukera du. Hala, ekoizpen nazionalerako sistemak zatikatu egin dira, eta metaketa globalizatuko zirkuitu batean integratu dira (Robinson, 2017). Lan-eremuan, globalizazio neoliberalak mundu mailan sendotzeak eta finkatzeak hainbat eragin eta ondorio ekarri ditu, eta horiek, batez ere, langile-klaseari eragin diote.

GOGORATU!

Lan-bazterketa hurrengo edozein egoeratan aurkitzen garenean ulertzen dugu, kontuan hartuta soldatapeko lana dela sistema kapitalistaren barruan langileak garatzeko ardatz nagusia, eta lan-baldintza duinak behar direla bitzita osorako

a) Ordaindu gabeko lana: Merkatuan sartutako enplegu prekarioarekiko alde nagusia ez dagela ordainketarik bitarteko gisa. Pertsona bat besteren kontura lanean ari denean, inolako ordainsaririk, gizarte-estaldurarik edo kontratu-bermerik gabe, normalean lan-merkatuak “integrazio-errekerimendu” gisa eskatzen duen lan-esperientzia lortzeko. Lan-merkatuan ez dagoela bitarteko ordainketarik integratutako enplegu prekarioarekiko alde nagusia da.

b) Langabezia: Denbora jakin batean pertsona batek ordaindutako jarduerarik egiten ez badu nahiz eta lan egiteko eta enplegu bat aktiboki bilatzeko moduan eta prest egon arren, aurkitzen ez badu.

c) Oharkabeko azpiemplegua: Pertsona bat besteren kontura lan egitera onartzen duenean nahi baino ordu gutxiago, eta lan egiteko duen ordu-kopurua baino txikiagoa onartzen duenean, eta, seguru asko, bere beharrak asetzeko nahikoa ez denean.

d) Iraupenerako autoenplegu irregularra: Bizirauteko beharrak eta kalitatezko enplegua aurkitzeko mugek eraginda, pertsona batek bere kontura lan egiten duenean produktibitate txikiko jarduera ekonomikoak garatzeko, eta horiek, normalean, lan baldintza txarrak ekartzen dituztenean. Bi multzotan sailka daitezke:

Autoenplegu informala: Legeak araututako jardueretan aritzen da, baina bere diru-sarreraren maila eta ezegonkortasuna dela eta (besteak beste), ez du gizarte-segurantzian kotizatzen, eta ez dio diru-sarrerarik aitortzen estatuari.

Legez kontrakoa, arriskutsua edo sozialki estigmatizatutako autoemplegua: Pertsona batek arautu gabeko edo legeak zigortzen dituzten jardueretan lan egiten duenean.

e) Ordaindu gabeko lana zaintzarekin zerikusia duten jardueretan: Diruzko ordainsaririk jasotzen ez duten lanak egiten dituzten pertsonak. Hori dela eta, beste pertsona batzuen mende daude ekonomikoki.

1. LANAREN NAZIOARTEKO BANAKETA ETA EKOIZPEN-KATE GLOBALAK

David Harvey-ren arabera (2014), garapen geografiko desberdin bat funtsezkoa izan dajarduera kapitalista garatzen den espazio eta tokien produkzioan protagonista izanik. Ikuspuntu neoliberaletik, eremu geografiko egokiak hautatzeko, herrialde eta eskualdeetako deserregularizazio sozialak, lanekoak eta ingurumenekoak kontuan hartu dira.

Horrela, maila globalean ezarri diren politika neoliberalak egungo eredu sozioekonomikoan kokatu dituzte enpresa transnazionalak eragile hegemoniko gisa. Enpresa transnazional horiek herrialde baten baino gehiagotan jarduten dute filialen eta azpikontraten bidez, irabaziak maximizatzeko ikuspuntu globaletik; izan ere, gizarte, lan eta ingurumen babesari buruzko legeria malguagoak dituzten herrialdeak bilatzen dituztelako.

Enpresa transnazional askok ekoizpen-kate globalen bidez jarduten dute. Ameriketako Langileen Konfederazio Sindikalaren arabera (CSA, 2018), ekoizpen-kate globalak honela definitzen dira: “produktu bat sortzen denetik azken erabilerara arte garatutako jardueren multzoa”. Jarduera horien artean sartzen dira intsumoak lortzea, ikerketa eta garapena, produkzioa, banaketa, marketing etapak eta saldu osteko zerbitzuak. Jarduera horiek gero eta zatikatuagoak eta geografikoki sakabanatuak daude. Ekoizpen-kate globalak globalizazioaren “bigarren bereizketarekin” lotuta daude. Horren ezaugarri nagusiak hauek dira: informazio- eta komunikazio-teknologietako aurrerapenak, garraio-kostu txikiagoak, merkataritzaren liberalizazioa eta atzerriko zuzeneko inbertsioaren arrakasta (IED). Ezaugarri horiei esker, errentagarria izan da jardueren zatiketa ondasunen ekoizpen-prozesuetan (Bianchi eta Szpak, 2013). Bestalde, merkataritza-akordioak ere funtsezkoak izan dira ekoizpen-kate globalak ugaritzeko, merkataritzaren kostuak erraztu eta murrizten baitituzte, muga-zergak gutxituz, erakunde-esparruak harmonizatuz eta zerbitzuak liberalizatuz. Hori posible izan da Muga-zergei eta Merkataritzari buruzko Akordio Orokorrari (GATT), Munduko Merkataritza Erakundeari (OMC) eta aldebiko zein alde anitzeko merkataritza-trukerako hainbat hitzarmeni esker (OIT, 2016).

Ekoizpen-modu berri horiek gauzatzeko, oinarriko mekanismoak behar dira, besteak beste, kanporatzea, deslokalizazioa eta espezializazioa. Esternalizazioari esker, zeinaren bidez kanpoko enpresak kontratatzen baitira produkzioaren fase desberdinak gauzatzeko, tarteko ondasunak trukutzen dira, eta, batzuetan herrialdez zenbait aldiz aldatu daitezke azken produktuan muntatu baino lehen. Enpresa transnazionalerako ondasunak ekoizten edo zerbitzuak ematen dituzten langileen %94k ezkutuko eskulana duela kalkulatu da, enplegatzaile nagusiak ez baitu zuzenean kontratatu, eta “enpresak kontuak ematera babesteko diseinatutako eragiketen eta negozioen mundu-sare ilunean” parte hartzen baitu (CSI, 2020).

Deslokalizazioaren bidez, ekoizpen-prozesua planetako hainbat tokitan banatzen da, kostu txikiko lehengaiak, lan-malgutasuna, ingurumen-desarautzea edo enpresa transnazionalari ahalik eta onura handiena ekarriko dioten abantaila fiskalak bilatzeko.

Azkenik, ekoizpen globaleko katean parte hartzen duten herrialdeen espezializazioak bermatzen du lanaren nazioarteko zatiketa ezartzea, eta horrek berriro ere Iparra-Hegoa eskema islatzen du, erro kolonialekoa. Horrela, Ipar Politiko-geografikoko herrialdeak balio handiena duten ekoizpen-jardueretan espezializatzen dira normalean, produktuen diseinua, marketina edo salmentak barne. Hego politiko-geografikoko herrialdeek, berriz, ekoizpen-katearen lehen faseen balio txikieneko ekoizpen-faseetan espezializatzen behartuta daude: erauzketa, ereintza, mihiztaketa, ehuna, etab. Hala, herrialdeak produkzio-jardueretan edo produkzio-zereginetan espezializatzen dira eskulanaren kalifikazioaren arabera. Gutxi kalifikatutako eskulanaren eskuragarritasun handia duten herrialdeak faktore horren ondoriozko jardueretan espezializatzen dira, eta soldata txikiak dituzte bereizgarri, manufaktura-jardueraren kasuan bezala. Normalean, herrialde horiek Hegoalde Globalean daude, eta enpresa globalen koordinaziopean daude, gehienak Ipar Globalean (Bianchi eta Szpak, 2013).

Herrialde txiroetako gobernu batzuek Inbertsiorako Zona Frankoak (ZFI) ezartzen dituzte beren lurraldeetan. Gune horiek industria-eremu gisa eratzen dira, eta, horien bidez, atzerriko inbertsioak erakartzen dira, pizgarri fiskalak, muga-zergak edo lan- eta/edo ingurumen-legedia murrizteari/malgutzeari lotutako pizgarriak sustatuz (CSA, 2018). Beraz, ZFIetan enpresa transnazionalak ez daude herrialde beraren lege eta epai-esparruen mende, eta merkataritza-jardueraren jardueretan eta gertakarietan ia eraginik gabe jarduteko askatasuna dute. Intermón Oxfamek argitaratutako txostenean jasotako datuen arabera (Itriago, Déborah, 2015), 2.000 ZFI inguru daude munduan 27 milioi pertsonari baino gehiagori lana ematen dietenak. Horietatik %50 emakumeak dira, eta sektore eta herrialde batzuetan kopurua %90era iristen da.

Nazioarteko Lan Erakundearen (NLE) arabera, ekoizpen-kate globalak lanaren prekarizazioaren areagotzearekin lotuta daude; izan ere, kate horietan ohikoak dira lan informala, enplegurako modu atipikoak eta bitartekarien erabilera. Era berean, CSAren arabera (2018), ekoizpen-kate globaletan “lan-egoera informalak edo erregistratu gabeak, zorreatatik zortasuna, lantokiko indarkeria, produktibitate-kontrol gehiegizkoak, gaueko edo asteburuetakoko lana beldurtu eta inposatzea, lan-ordu gehiegi izatea, miseriako soldatak, lantokietako osasun- eta segurtasun-baldintzak falta, haurren lana, negozioazio-egoera sindikalak, bestak beste”.

Mexiko Hiriko “maquila” bateko langile baten hitzetan (Meyra, Clara G., 2020):

“Jende askok ez daki irakurtzen eta idazten, ez ditu ezagutzen bere eskubideak eta legeak [...]. Zure osasunari eragiten dion zerbait gertatzen bazaizu, zure partetik erabakitzen dute arazorik gabe, kontratua sinatu zenuen eta, ulertu ez bazenu ere, sinatu zenuen. Kontratu hauek enpresa babesten dute, kaleratzen bazaituzte ez dizutelako kalte-ordainik ematen eta zure finikitoa ere ematen ez dizutelako, eta zure burura defendatu nahi duzunean konturatzen zara ezerk babesten ez zaituen lan-kontratua sinatu zenuela.”.

Lanaldiei dagokionez, ohikoa da ZFI-n lanaldiak legez ezarritako gehienekoak baino gehiago izatea, egunean 12, 13 edo 14 ordukoak izanez. Gainera, kasu batzuetan, aparteko ordu horiek ez dira ordaintzen ekoizpen-helburuak betetzen ez badira, eta ordaintzen direnean, egiten diren egun berean ordaintzen dira, eta ez dira beste onura batzuekin kontatzen. Soldatari dagokionez, gehienetan soldata ez da nahikoa bizitza egokia izateko, hein batean sindikaturik ez dagoelako eta negozioazio kolektiborik ez dagoelako. Era berean, laneko osasunaren eta segurtasunaren babes ahula dago, aldi baterako kontratazioa eta etxerako lana handitu egin dira, eta hori zaurgarritasun-faktoreak dira. Gainera, ahultasunak eta diskriminazioak areagotu egiten dira generoa, adina edo etnia direla eta. Azpimarratu behar da nahitaezko lanez edo esklabotasun modernoaz ari garenean, pertsona migratzaileak eta indigenak direla ustiapen mota hori jasateko ahulenak. Generoari dagokionez, ekoizpen-kate globaletako lana bereziki gogorra da emakumeentzat, bai eta LGTBI kolektiboko pertsonentzat ere. Eskulana ehungintzan bereziki feminizatuta, eta lan-baldintza ere bereziki gogorrak dira (CSA, 2018).

Horregatik guztiagatik, argi dago ekoizpen-kate globalek sortzen duten enplegu-sorrerarekin batera Lan Duinaren (TD) defizitak sortzen direla, LANek adierazten duen bezala: lan-baldintza txarrak daude, langileen eskubideak ez dira onartzen, kalifikazio-alborapena ezartzen da, soldata-presioak daude, herrialdeetako barne-desberdintasunak handitzen dira eta genero-desberdintasunak betikotzen dira.

Gainera, azpimarratu behar da enpresa transnazionalen ingurumen-araudiak onargarriagoak diren herrialdeetan kokatzen dituztela beren eragiketa kutsagarrienak; beraz, malgutasun handiagoa dute inpaktu ekologikoari dagokionez, eta horrek biodibertsitatea galtzea dakar, klima-aldaketan zuzenean eragiten baitu (CEPAL, 2015). Ekoizpen-kate globalek eta enpresa transnazionalen dinamikek, gainera, ingurumen-kostuak dituzte, eta horiek eragin handia dute klima-aldaketan. Latinoamerikarako eta Kariberako Batzorde Ekonomikoaren arabera (CEPAL), sektore ekonomikoaren arabera ingurumen-inpaktuak desberdinak dira. IED zerbitzu-sektorean eta manufaktura arinean kontzentratzen diren herrialdeetan, eragina txikiagoa da; IED baliabide naturaletara edo industria astunera bideratzen diren sektoreetan, berriz, ingurumen-eragina oso esanguratsua da.

GOGORATU!

Lan-eremuan, ekoizpen-kate globalei lotutako ekoizpen-moduak gauzatu ahal izateko, oinarriko mekanismoak behar dira, besteak beste, kanporatzea, deslokalizazioa eta espezializazioa:

Kanporatzea: Enpresa nagusitik kanpoko enpresak kontratatzeari dagokio, tarteko ondasunak trukatu, produktuen fase desberdinak gauzatzeko. Batez ere, kanporatzea hainbat herrialdeetan dibertsifikatu egiten da nazioarteko ekoizpen-sare bat sortuz. Sare horretan, produktua planetako hainbat puntutan mihiztatu da, azken produktura iritsi arte. Korporazioentzat ondasunak ekoizten edo zerbitzuak ematen dituzten langileen %94k ezkutuko eskulana erabiltzen dutela kalkulatu da, enpresak kontuak eman beharretik babesteko diseinatu (CSI, 2020).

Gipuzkoaren kasuan, joera hori Aldi Baterako Laneko Enpresen (ABLE) bidezko kontratazioaren bidez edo ekonomia digitalaren joera berriaren bidez gauzatu da, eta langileak beren konturako lan-harreman baten bidez edo nagusiki “autonomo faltsu” gisa ezagutzen diren lan-harremanen bidez zerbitzuak egitera behartzen dituzte.

Deslokalizazioa: Enpresa transnazionalak herrialde txiroetuan kokatzea da, lehengaiak kostu baxuan bilatzeko, lan malgutasuna lortzeko, ingurumena desarautzeko edo onura handiena ekarriko duten abantaila fiskalak lortzeko.

Gipuzkoan, deslokalizazioaren ondorioak, gehienbat, pobretutako herrialdeenak baino desberdinak dira, hau da, lurraldean errotuta dauden enpresen ihesak eragindakoak, eta horrek enplegu-uzte handiak eragiten ditu.

Espezializazioa: Lanaren eskema kolonialaren erreproduzio bat da. Ipar politiko-geografikoko herrialdeak balio handiena duten ekoizpen-jardueretan espezializatzen dira normalean, produktuen diseinua, marketina edo salmentak barne. Bestalde, Hegoaldeko herrialde politiko-geografikoen ekoizpen-katearen lehen faseen balio txikieneko ekoizpen-faseetan espezializatzen dira: erauzketa, ereintza, mihiztadura, ehuna, etab. Hala, herrialdeak produkzio-jardueretan edo produkzio-zereginetan espezializatzen dira, eskulanaren kalifikazioaren arabera. Gutxi kalifikatutako eskulanaren eskuragarritasun handia duten herrialdeak faktore horren ondoriozko jardueretan espezializatzen dira, eta soldata txikiak dituzte bereizgarri, manufaktura-jardueraren kasuan bezala. Normalean, herrialde horiek Hegoalde Globalean daude, eta enpresa globalen koordinaziopean daude, gehienak Ipar Globalean (Bianchi eta Szpak, 2013).

Bestalde, aipatu beharra dago COVID-19 delakoaren pandemiaren testuinguruan, produkzio-kate globalen maila baxuenetako langileen eskubideak are urratuago daudela. Korporazioek beren irabaziak langileen segurtasunerako lehenetsi dituzte eta beren eragin politikoa erabili dute testuinguru global batean erantzuna moldatzeko. Kalkuluaren arabera, 400 milioi langile baino gehiagok pandemiaren ondorioz galdu dituzte lanpostuak, eta NLE-ren arabera, 430 milioi enpresa txiki baino gehiago daude arriskuan. Bien bitartean, munduko konpainia handienetako 32k irabaziak handitu dituzte: 109 bilioi dolar gehiago 2020rren urtean (OXFAM, 2020).

Horren ondorioz, lantegiak kaleratze masiboa hasi eta lantegiak itxi behar izan zuten. Hirugarren olatua iritsi zen pandemia ehun-fabrikak dauden herrialdeetan zabaldu zenean. Ehungintzako milioika langileren soldatak galtzearen eragina areagotu egin da jasotzen dituzten soldatak pobrezia-soldatak direlako. Gainera, ehungintza munduko gizarte-babesak eta langabezia-prestazioak txarrenak dituzten herrialdeetan kontzentratzen da, lan-araudiak malguagoak direlako. Halaber, ehungintzako langile asko sektore informalean daude, eta horrek esan nahi du askotan ez dutela gizarte-babesik, eta bereziki ahulak uzten dituztela pandemiaren testuinguruan (Clean Clothes Campaign, 2020). Pandemiaren ondorio ekonomikoak zabaldu ahala, desagertu egin dira enpresek erantzukizun sozial korporatiboari (RSC) buruz egindako promesak. CSIn arabera (2020):

“Arau-esparru egokirik ezean, enpresa globalek ondasunak sortzen dituzten eta onura izugarriak lortzeko aukera ematen dieten zerbitzuak ematen dituzten langileekiko erantzukizunak saihestu ahal izan dituzte”

Erdialdeko Amerikaren kasuan, 2020. urtearen hasieran, El Salvadorreko langileen elkarteak jakinarazi zuen 80.000 pertsona zeudela herrialdeko ehungintzan lanean. Industria horretako langileen gutxieneko soldata hilean 299,30 USD zen (Clean Clothes Campaign, 2020). Pandemia iritsi zenean, EL Salvadorreko gobernuak Larrialdi Egoera dekretatu zuen 2020ko martxoaren 14an. Horren ondorioz, herritar guztiak konfinatu egin ziren, eta funtsezkoak ez ziren lanak bertan behera utzi ziren, baita ehun-industriak ere, Honduras eta Guatemala ez bezala funtsezkoak izan ez zirenak (maskarak edo ekipamendu medikoak sortzen zituzten industriak izan ezik). Horrela, El Salvadorreko 152 “maquila” eta “call center”-rak lau hilabetez itxi ziren (Escobar, 2020). Industria horiek itxita egon ziren 2020ko ekainaren 16ra arte. Nahiz eta Larrialdietako Estatuak debekatu zien enplegatzaileei langileak kaleratzea eta beren soldatak murriztea konfinamenduan zehar, ehungintzako langile askok ez dute inolako soldatarik jaso 2020ko martxoaren erdialdetik. Gainera, 2020ko uztailen, sindikatu batzuek adierazi zuten ehungintzako 71.000 langileei, gutxienez, soldata kendu egin zirela (Clean Clothes Campaign, 2020).

1.1. EKOIZPEN-KATE GLOBALAK IKUSPEGI FEMINISTATIK

Produkzio-kate globaletan emakumeen presentzia oro har, handiagoa da maila globalean ordaindutako enplegetan baino, eta ehungintzan, baratzezaintzan, telefonia mugikorrean eta turismoan nabarmentzen da bereziki. 2015eko datuen arabera, 190 milioi emakume ari ziren ekoizpen-kate globaletan lanean, informazioa 40 herrialdetatik izana (CSA, 2018).

2017. urteko datuen arabera, herrialde pobretako emakumeen % 82k enplegu ahula zuen, eta gizonen kasuan, berriz, % 72k. Era berean, emakumeak, bereziki emakume gazteak eta migratzaileak, aldi baterako kontratuak edo laneko informaltasuna izaten dituzte askotan. Kasu gehienetan, emakumeak dira lan-esku kontingente gisa erabiltzen direnak eskaera-gailurrei aurre egiteko, baita lantokietan edo lantegi informaletan daudenak ere, ekoizpen-katearen barruan ikusezinak direnak (CSA, 2018).

Modaren industriari dagokionez, ehungintzan 60-75 milioi langile inguru emakumeak dira, arropa eta oinetakoen industria barne. Gainera, emakume horiek batez ere ahulenak eta marjinalizatuenak diren lanpostuetan aritzen dira, soldata apalen truke eta lan baldintza zailetan. Batez beste, ehungintzan aritzen diren emakumeek ekoizten duten arroparen azken prezioaren %1 eta %3 artean jasotzen dute. Vietnamen, arropa gehien esportatzen duen munduko laugarren herrialdea da (Txinaren, Indiaren eta Bangladeshen atzetik), eta nazioarteko moda-marketarako arropa eta zapatilak ekoizten dituzten emakume langileek 0,8€ bakarrik irabazten dute orduko (Care International, 2020). Gainera, ehungintzan lan egiten duten emakumeek, askotan, genero, ustiapen eta indarkeria diskriminazioa jasaten dute, bai lanpostuan, bai beren etxeetarako bidean. CAREren arabera (2019), Asiako hego-mendebaldeko ehungintzan lan egiten duten 2 emakumetik 1ek sexu-jazarpena jasan du. Halaber, ActionAid-ek (2019) egindako azterlan baten arabera, Bangladeshen ehungintzan aritzen diren emakumeen %80k sexu-jazarpena eta abusua jasan dituzte edo lantokian ikusi dituzte. Inkestatutako emakumeen %10k jazarpenaren edo abusu sexualaren biktima izaten ari ziren lantokietan inkesta egin zitzaizen unean.

NLE-ren arabera (2020), ZFI-n emakume langileen presentzia balio erantsia txikiagoa den eta lan-baldintzak okerragoak diren sektoreetan kontzentratzen da. Segmentu horiek ehungintzari, baratzezaintzari, telefonia mugikorrari eta turismoari dagozkie, non soldata apalagoak dira, horrela, genero-soldaten aldea betikotzen da eta lanaren banaketa sexuala areagotzen da (OIT, 2016).

Red Centroamericana de Mujeres en Solidaridad con las Trabajadoras de las Maquilas erakundeak (Gutiérrez, Verónica et al., 2016) 2014. urtean argitaratutako txosten baten arabera, azken urteetan sortutako lanpostuen %58 emakumezkoak betetzen dituzte, eta kopuru hori %78koa da El Salvadorren kasuan (Gutiérrez, Verónica et al., 2016). Hala ere, lanpostuak sortzeak ez dakar TD sortzea, eta desberdintasunek indarrean jarraitzen dute lan-merkatuetan. Era berean, emakumeak lan ordainduaren merkatuan sartzeak ez du aldatzen ugalketa edo zainketa lanaren banaketa desorekatua, horrek esan nahi du emakumeen kargak handitu egiten direla (CSA, 2018).

Gainera, eta Erdialdeko Amerikako ZFI-etan dauden maquilan kasuan bezala, lan-txandak luzeak dira eta ekoiz-

zpen-xede handiek inpaktu negatiboak dituzte langileen osasunean eta segurtasunean. Era berean, kasu askotan, maquilaren enplegatzaileek ez dituzte beren langileak gizarte segurantzaren erregistratzen edo kontribuzioak ez dituzte eguneraturik izaten, eta, beraz, osasun zerbitzuak ukatu egiten zaie. Emakumeen kasuan, ez da sexu- eta ugalketa-osasuna bermatzen, ez baita ziurtatzen haurdun dauden emakumeek lan seguruak egingo dituztenik, eta horrek haurdunaldi-galerak, jaiotza goiztiarrak eta/edo haurren gaixotasunak (Maquila Solidarity s.f.) eragiten ditu. Are gehiago, gehienetan, haurdunaldia diskriminazio- eta indarkeria-arrazoi izaten da: kasu batzuetan, enplegu-emailek jarduera fisiko handia behar duten lanpostuetara itzultzen dituzte emakume haurdunak, edo baldintza zailtan jartzen dituzte, alde egin dezaten. Gainera, enplegatzaile batzuk kontratatu aurretik haurdunaldien testa eskatzen dute, emakume haurdunen kontratua saihesteko. Beste enplegu-emaile batzuek 30 egunetik 90era bitarteko kontratu laburrak erabiltzen dituzte, haurdun dauden langileei lan iraunkorrik ez eskaintzeko. Era berean, amatasun-baja batetik itzultzen diren emakumeak egoera txarragoan dauden lanpostuetara itzultzen dira (OIT, 2016).

Era berean, garrantzitsua da nabarmentzea Erdialdeko Amerikako maquila-industriako langileek ez dutela soldata duinik jasotzen, antolaketa-askatasun osorako eskubidea urratzen zaizkie, bai eta kontratu kolektibo baten pean lan egiteko eskubidea ere, arau argiekin eta parte-hartze demokratikoarekin. Azpimarratu behar da kaleratuak izaten direla sindikatzeako eskubidea erabiltzeagatik, bereziki larria Hondurasen, El Salvadorren eta Guatemalan. Antisindikalar joera horiek lotuta daude emakumeak ekoizpen-kateen maila baxuenetan lehentasunez sartzearekin, historikoki emakumeak ez baitute sindikatuetan parte askorik hartu. Sindikazio-tasa eskas horrek, gainera, lan-indarkeriaren eta sexu-jazarpenaren indizeen handiagotzea dakar (CSA, 2018). Aldi berean, emakume langileek beste arazo batzuei ere egin behar diete aurre, hala nola fabrikak aldeztu aurretik abisatu gabe ixtea, legezko prozedurak bete gabe eta soldatak eta onura sozialak ordaindu gabe. Testuinguru horretan, lan-eskubideak urratzeagatik enpresek jasotzen dituzten isunak oso txikiak dira, eta enpresek nahiago dute isunak ordaindu, Lan Ikuskaritzak agintzen duena betetzea baino (EIL-SV, 2016).

Lehenago aipatu bezala, COVID-19 delakoaren pandemiaren testuinguruan, El Salvadorren, maquilak funtsezko ez diren lantegizat hartu ziren, eta horregatik, enpresa gehienak itxi egin ziren, ondorioz, ehungintzako emakume langile askok soldatarik jaso gabe geratu ziren. Maquilak itxi eta soldatak amaitu ondoren sortu den esperientzia feministetako bat aipatu behar da. Aipatu beharra dago maquilak ixtearen eta soldatak amaitzearen ondorioz sortu den esperientzia feministetako bat: 113 emakumek lan egiten zuten makila hartu zuten beren lan eskubideak defendatzeko: “sistema neoliberal horren aurka borroka egiten duten emakumeak dira, non pobreek aberatsek jantzen dutena josi egiten baitute”. Gainera, borroka horrek genero-ikuspegia du, eta El Salvadorreko zenbait kolektibo feministen hitzaldiak jasotzen dituzte, adibidez, Bakearen aldeko Salvadortar Emakumeen Erakundearen (ORMUSA) aldetik. Ikastaro horietan lan eskubideak, generoa, hezkuntza eta osasun sexuala lantzen dira. Garrantzitsua da azpimarratzea eremu horiek ingurune seguruak sortu dituztela, non emakume batzuk beren genero-identitatea eta/edo sexu-orientazioa adierazteko libre sentitu diren (Escobar, 2020).

2. INDARKERIA EKONOMIKOAK IKUSPEGI FEMINISTATIK

2.1. LANAREN BANAKETA SEXUALA

Sexuaren araberako lan-banaketa heteropatriarkatuaren oinarri den sexu-genero sistema osatzen duten elementuetako bat da. Horrela, sexu-desberdintasun biologikoetatik abiatuta, gizarte eta kultura kategoriak sortzen dira, eta horietan oinarritzen dira bereizkeria, menpekotasuna, bazterketa, pobrezia eta emakumeen ustiapena.

Autore eta ekintzaile feministek aldarrikatzen dute zainketa-lanak eusten diola egungo sistema ekonomikoari, eta agerian uzten dute emakumeek etxeetan egin dituzten eta egiten dituzten zainketak funtsezkoak izan direla eta ezinbestekoak direla sistema kapitalistari eusteko (Federici, 2013). Are gehiago, Silvia Federicik dio etxean egindako eskulanaren erreprodukzioa funtsezkoa izan zela kapitala metatzeko eta feudalismotik kapitalismorako trantsiziorako, ikusezina bihurtuz eta emakumeen berezko bokazioarekin nahastuz (Federici, 2004):

“Europar kapitalismoaren aurretik nagusitu zen biziraupen-ekonomia desagertzearekin batera, produkziarako erabilerarako oinarritutako gizarte guztietan ohikoa izan zen ekoizpen- eta ugalketa-unitatea amaitu egin zen; jarduera horiek beste gizarte-harreman batzuen eramaile bihurtu ziren, eta, aldi berean, sexualki desberdinu ziren. Diru-erregimen berrian, merkaturako produkzioa jarduera soilik definitzen zen balio-sortzaile gisa; langilearen ugalketa, berriz, baliorik gabeko zerbait kontsideratzen hasi zen ikuspuntu ekonomikotik, eta, are gehiago, lantzat hartzeari utzi zion. (...) Baina etxean egindako eskulanaren erreprodukzioak duen garrantzi ekonomikoa, eta haren funtzioa kapitalaren metaketan, ikusezin bihurtu ziren, bokazio natural batekin nahastuta eta “emakumeen lan” gisa izendatuta (...) Aldaketa historiko horiek birdefinitu egin zuten emakumeek gizartean eta gizonekiko zuten posizioa. Haiekin agertu zen lanaren banaketa sexualak, emakumeak ugalketa-lanera eramateaz gain, gizonekiko mendekotasuna handitu zuen, eta Estatuari eta enplegu-emaileei gizonezkoen soldata emakumeen lana gobernatzeko tresna gisa erabiltzeko aukera eman zien”.

Testuinguru horretan sortu diren eztabaida eta gogoetei esker, “zainketaren ekonomia” kontzeptua eraiki ahal izan da. Kontzeptu horrek gizakien ugalketarako beharrezkoak diren jarduera, ondasun eta zerbitzuei egiten die erreferentzia. Horrela, lana ez da ondasun, zerbitzu eta merkantzien lan produktiboa soilik, ugalketa-lanaren ideia ere hartzen du bere baitan, eta hor sartzen dira gizarte-ugalketako lanak eta jarduerak (Minero, Yadira, 2016).

Nazio Batuen (NNUU) datuen arabera, emakumeek gizonekin alderatuta, batez beste, hiru aldiz ordu gehiago ematen dituzte etxeko lanetan eta ordaindu gabeko zainketetan oro har. Hau da, 4,2 ordu emakumeek eta 1,7 ordu gizonezkoek. Afrikako iparraldean eta mendebaldeko Asian, zainketei dagokienez, eten hori areagotu egiten da, emakumeek gizonek baino zazpi aldiz denbora gehiago ematen baitute ugalketa-lanean (NBE, 2020).

Emakumeak lan-merkatuetan sartu ondoren, gizonen eta emakumeen arteko desberdintasunek pisu nabarmena dute: emakumeak eremu informaletan gehiago lan egiten dute, soldata txikiagoak irabazten dituzte (baita antzeko lanetan ere), ordu gehiago lan egiten dute lan produktiboa eta ugalketa-lana kontuan hartuta, garapen profesionalerako aukera gutxiago dituzte, eta beraien ordezkaritza sindikala txikiagoa da, gizonekin alderatuta (Itriago, Déborah, 2015).

GOGORATU!

Lan-eremuan, desberdintasunari laguntzen dioten hiru mekanismo daude (Minero, Yadira, 2016):

- **Bereizketa okupazional horizontala:** emakumeek ugaltze eta zaintze lanen luzapena diren lan ordainduak egiten dituztenean gertatzen da. Normalean, lan horiek baldintza eskasetan egiten dira, ordainsari baxuarekin eta balorazio sozial eskasarekin.
- **Bereizketa bertikala:** Emakumeek ugaltze-lanekin zerikusirik ez duten lanpostuak betetzen dituztenean gertatzen da, hala nola nekazaritza industria edo ekoizpenean, normalean hierarkia txikiagoko edo okerragoko lanpostuak betetzen dituztenean.
- **Soldata-aldea:** Emakumeak profesionalizatuta eta prestatuta daudenean, arlo jakin batzuetan lan egiteko gaitasun profesionalekin, lan-diskriminazioari aurre egin behar diotenean gertatzen da; izan ere, lanpostu bat lortzeko edo lanpostu horretara igotzeko mugak dituzte, aldi baterako lanpostuatarako gizonen baino aldi gehiagotan kontratatzen dituzte, edo gizonen baino soldata txikiagoa jasotzen dute kategoria bereko lanpostuetan.

Pandemiaren ondoriozko osasun-testuinguruan, desberdintasunak are gehiago areagotu dira, emakumeak izan baitira laneko ondorioak gehien jasan dituztenak. Lehenik eta behin, pandemia gehien sufritu duten sektoreetako batzuk lan-baldintza eskasak dituzten sektore feminizatuak dira. Hori da etxeko langileen kasua, bereziki arriskuan baitaude. Zainketen eta garbiketa-zerbitzuen beharra areagotu egin da, baina konfinamendu eta koarentena neurriek zaildu egin dute pandemia baino lehen hitzartutako lan-baldintzak mantentzea. Horren ondorioz, diru-sarrerak eta enplegua galdu dira bereziki feminizatuta dagoen sektore honetan. Esate baterako, aipatu behar da, kasu batzuetan, enplegu-emailek uko egin diotela etxeko langileei soldatak ordaintzeari, langile horiek enplegu-emaielen etxeetan bizitzen geratzen ez baziren (Azcona, Ginette et al., 2020).

Gainera, nabarmendu behar da emakumeak izan direla COVID-19 delakoaren aurkako borrokaren lehen leerroan; izan ere, mundu mailan, emakumeak lan-indarraren %70 dira osasun eta zaintza sektoreetan, eta kutsazeko arriskua handiagotzen da. Europar Batasuna eta Ameriketako Estatu Batuetan bildutako azken datuen arabera, osasunaren sektorean lan egiten duten emakumeek sektore horretan bertan lan egiten duten gizonen baino 2-3 aldiz COVID-19 kasu positibo gehiago egiaztatu dituzte (Azcona, Ginette et al., 2020). Espainiako Estatuan, Carlos III.a Osasun Institutuko Epidemiologiako Zentro Nazionala buru duen azterlan baten arabera, lehenengo olatuan kutsatutako osasun-langileen %77 emakumeak izan ziren.

2.2. INDARKERIA EKONOMIKOAK LGTBI KOLEKTIBOAN

LGTBI kolektiboaren pertsonen kriminalizazioari dagokionez, gaur egun, munduan 60 herrialdek dituzte oraindik LGTBI pertsonak jazartzen edo zigortzen dituzten legezko neurriak. Herrialde horietako seitan heriotza-zigorra dago; 26 herrialdetan, 10 urtetik behin betiko katera bitarteko espetxe-zigorrak, eta 30 herrialdetan, berriz, sexu-orientazioagatiko edo genero-identitateagatiko zigorrak 8 urtera artekoak izan daitezke (ILGA WORLD, 2019). Lan arloko diskriminazioan jartzen badugu arreta, diskriminazio hori ia fenomeno orokor gisa hedatzen dela ikusten dugu. Nazioarteko Lan Erakundeak (OIT) argitaratutako txostenean jasotzen den bezala (Carcedo et al., 2015):

“LGBTI pertsonentzat arrunta da laneko bereizkeria egoerei aurre egitea, haien sexu-joeraren eta/edo genero identitatearen ondorioz. Diskriminazioa eta jazarpena eskolatze etapan hasten dira, eta, hala, lan aukerak murrizten dira. Ondoren, diskriminazioak lanean eta enplegu zikloan jarraitzen du; muturreko kasuetan, LGBTI langileek, zirikatze, jazarpen, sexu-abusua edo tratu txar fisikoa jasan dezakete”

ILGA World-ek 2019ko abenduan bildutako datuen arabera, Nazio Batuen Erakundeetako 77 herrialde kideen baino ez dituzte enplegurako orientazio sexuala dela-eta bereizkeriaren aurka babesteko mekanismoak. Europar Batasunaren

kasuan, 2000ko azaroaren 27ko 2000/78/EE Zuzentarauak, enpleguan eta okupazioan tratu berdintasunerako esparru orokorra ezartzeari buruzkoak, debekatu egiten du sexu joeran oinarritutako bereizkeria. Europar Batasuneko legeriak ere debekatu egiten du genero bereizkeria lan eremuan, generoa biresleitzeagatiko bereizkeria aipatuz (2006ko uztailearen 5eko 2006/54/EE Zuzentzaraua, gizon eta emakumeen arteko aukera berdintasunaren eta tratu berdintasunaren printzipioa enplegu eta okupazio gaietan aplikatzeari buruzkoa (birmoldaketa)).

Espainia da LGTBI pertsonen eskubideei dagokien arau esparru babesgarriena duen herrialdeetako bat. Lan-eremuan, bada, zehazki lege heteronormatibotik kanpo diren joera sexuala eta/edo genero-identitate duten pertsonak babesten dituztenak. Langileen Estatutuaren 4.2.c artikulua ezartzen duenez, langile guztiek dute “enplegurako zuzeneko edo zeharkako bereizkeriarik ez jasateko eskubidea, edo, erabili ondoren, sexuagatik, egoera zibilagatik, adinagatik, lege honek ezarritako mugen barruan, arraza edo etnia jatorriagatik, gizarte baldintzagatik, erlijioagatik edo sinesmenengatik, ideia politikoengatik, sexu-joeragatik, sindikaturen batean afiliatuta egoteagatik edo ez egoteagatik, edo hizkuntza dela-eta, Estatu Espainiarra (Errege Dekretu Legegilea 2/2015). Bestalde, Enplegatu Publikoaren Oinarriko Estatutuaren 14.i artikuluan ezartzen denez, langile publikoen banakako eskubideen artean honako hau dago: “Ez da bereizkeriarik egongo jaiotza, arraza edo etnia jatorria, generoa, sexua edo sexu-joera, erlijioa edo sinesmenak, iritzia, ezgaitasuna, adina edo beste edozein egoera pertsonal edo sozial dela-eta” (Errege Dekretu Legegilea 5/2015).

Hala ere, nahiz eta Espainiako Estatuan LGTBI pertsonen bizi-kalitatea handia den, badago lan diskriminazioaren pertzepzioa, orientazio sexuala eta genero-identitatea direla eta. CIS-3000 inkestan ageri den bezala, non “inkestatutako pertsonen %17,7k uste du homosexualak izateak kalte egiten diola pertsona bat lanpostu baterako hautatuta egoteari, eta pertsona transexualen kasuan, %24,9ra iristen da” zehazten da (Imop Insights, 2017). Alde horretatik, azpimarratu behar da ez dagoela lantokietan trans pertsonak berariaz onartu eta babestuko dituen Estatu legerik, eta lan-esparruan talde diskriminatuenetako bat da. Trans biztanlerian erregistratzen diren langabezia-tasak estatuko batez bestekoa baino askoz handiagoak dira, eta oraindik ez da abian jarri lan-munduan sartzeko planik Estatuan (FELGTB FSC-CCOO, 2016). 2019ko datuen arabera, trans pertsonen %80 baino gehiago langabezia zeuden, eta emakume trans eta migratzaileak dira kaltetuenak lana eskuratzerakoan. Trans motako emakume migratzaileen % 86k aurkitu zuen sexu-lanean bizirauteko bide bakarra (Domingo y Alonso, 2019).

Gipuzkoan, Garcíaren eta Expósitoaren arabera (2018), LGTBI pertsonen lan-arloan dituzten kezka nagusiak lana eskuratzeari buruzkoak dira, eta zailagoa da emakume trans batentzat, kontratatuak izatea zaila baita. Trans pertsonen ikuspegitik, gehiengo batek, gay edo lesbiana hobeto onartzen dituzte, baina sexu-orientazioa nahiz heteronormatiboarekin bat ez datozen alderdi fisikoak ikusiz gero, kontratazio aukerak murriztu egiten dira. Gainera, egiturazko planoan aniztasuna kontuan hartzen duten protokolo eta arau falta nabari da.

Europar Batasuneko Oinarriko Eskubideen Agentziak (FRA) 2019an egindako inkesta baten arabera, Europar Batasuneko, Serbiako eta Mazedoniako iparraldeko 140.000 LGTBI pertsonak parte hartu zuten, eta parte-hartzaileen %26k adierazi zuten lanean LGTBI zirela ezkutatu zutela. Gainera, aurreko urtean %21k lanean baztertuta sentitu ziren, eta %10k diskriminatuta sentitu ziren aurreko urtean lana bilatzerakoan. Trans pertsonen kasuan, %35 diskriminatuta sentitu zen lanean, eta %32, berriz, sexu-harremanetan. Lana bilatzeko orduan diskriminatuta sentitu ziren pertsonak gehiago izan ziren Grezian (% 19), Zipren (% 18) eta Bulgarian (% 17). Gutxiago izan ziren, ordea, Danimarkan eta Suedian (% 5), baita Finlandian eta Herbehereetan ere (% 6). Lantokietan dagokionez, LGTBI pertsonen diskriminazio gehien sufritu zituzten herrialdeak hauek izan ziren: Lituania (%32), Grezia (%31), Zipre (%30) eta Bulgaria (%29). Bestalde, Txekiar Errepublikak, Finlandiak eta Herbehereek (% 13), Danimarkak eta Luxenburgok (% 14) diskriminazio-proportzioirik txikiena adierazi zuten (FRA, 2020).

2019an inkesten bidez jasotako datuen arabera, Ekonomia Lankidetzeta eta Garapenerako Antolakundeko (OCDE) herrialdeetan, LGTBI pertsonen %7 gutxiago dute lan egiteko aukera, eta haien diru-sarrerak %4 txikiagoak dira. Era berean, LGTBI pertsonak kristalezko sabai baten eraginpean jartzen dira, zuzendaritzako goi-kargua izateko %11 probabilitate txikiagoa baitute, eta trans pertsonen kasuan ehuneko hori handiagoa da. Datu horiek benetazkoak baino txikiagoak direla uste da, inkestan beren sexu-orientazioa eta genero-identitatea erakusten duten pertsonak egoera ekonomiko onean dauden pertsonak izaten baitira. Gainera, inkesten emaitzen arabera, lan bila dabilen pertsona homosexualen lan-elkarrizketa batera gonbidatzeko aukera gutxiago dute, heterosexualek aldean. Datu esperimentalek erakusten dute, halaber, diskriminazioa dagoela lan bila dabilen trans pertsonen aurka: OCDEko 11 herrialdeetako errealitatea jasotzen duten 46 ikerketa-artikuluak oinarritzen diren ikerketen arabera (Australia, Kanada, Frantzia, Alemania, Grezia, Irlanda, Herbehereak, Polonia, Suedia, Erresuma Batua eta Amerikako Estatu Batuak), enplegatutako trans emakumeek %19 gutxiago irabazten dute (OCDE, 2019).

Bestalde, Erdialdeko Amerikan, LGTBiko 10 pertsonatik 1ek baino ezin du Gizarte Segurantzaren duen lanbide batean lan egin, eta trans pertsonen kasuan, enplegu formal bat aurkitzeko zailtasunak dituzte. Errealitate horren isla da El Salvadorren trans diren emakumeen % 85ek lan sexuala egiten dutela edo egin dutela beren iraupena bermatzeko (Mendizabal, M, 2015).

Costa Rican LGTBI pertsonekin, LGTBI erakundeetako buruekin, gaian adituak diren pertsonekin eta hainbat sektoretako ordezkariekin egindako azterlan baten arabera inkestak, elkarrizketak eta talde fokalak erabiliz (Carcedo et al., 2016), honakoa ondorioztatu da: “LGBTI pertsonen aurkako bereizkeria mota guztietako lan-giro eta espazioetan dago”. Era berean, azterketak ondorioztatzen du diskriminazioa lan-merkatuan sartu aurreko etapetan gertatzen dela, eta hezkuntza-sistema eremua dela, non LGTBI pertsonen eskubideak bortxatuak diren, batez ere emakume trans direlako kasuan: “Irakasleek eta ikasleek jasaten dituzten gaitzespen esplizitua, jazarpena eta eraso fisiko eta hitzezkoak, askotan, emakume trans horiek hezkuntza-sistematik kanporatzen dituzte”.

Spainiako hezkuntza-sistemari dagokionez, hezkuntza-legeek eskola inklusiboa aipatzen duten arren, Mercedes Sánchez Sáinz, hezkuntzan doktorea, pedagogoa eta Madrilgo Konplutense Unibertsitateko sexu-aniztasunaren eta genero-identitatearen bulegoaren koordinatzailea, hauxe dio (Sánchez Sáinz, Penna Tosso eta de la Rosa Rodríguez, 2016):

“Ezinezkoa da eskola inklusiboa, non sexu-aniztasuna zentsuratu, zalantzan jarri eta ikusezin bihurtzen den [...] ezinezkoa baita eskola inklusiboa, genero bitarrak gero eta nabarmenago markatzen direnean”.

Bistan da eskolatze-etapako bereizkeriak eragina duela enpleguaren perspektibetan eta lanpostuen sexu-aniztasunaren ikuspenean.

Lan-ingurunean, LGTBI pertsona gehienek ezkututzen dituzte beren sexu-orientazioa edo identitatea eta genero-adierazpena, informazio horrek kalte egingo dien beldur baitira, autozentsura moduan egiturazko diskriminazioa jasoz eta ezkutatzea normalizatuz (Imop Insights, 2017). Alde horretatik, kasu askotan, lantokiko diskriminazioa sexu-orientazioa eta genero-identitatea publikoak izatearen edo ez izatearen mende dago. Costa Ricako errealitateari buruzko txostenak dioenez (Carcedo et al., 2016):

“LGBTI pertsonak aukera maltzur baten aurrean jartzen dira, lanerako eskubidearen eta norberaren nortasunerako eskubidearen artean aukeratzeko. Bereizkeria jasaten dutenei ere egotzen zaie, ezkutatu saihesteko aitzakiarekin. Hor dago LGBTI pertsonen aurkako lan-diskriminazioari buruzko mito sendoenetako bat: heteronormaltasunaren aurreikuspenetara egokitzen diren itxurak eginez gero, diskriminaziorik ez jasatea aukera dezakete”.

Gainera, azterketa horren arabera, diskriminazioa interseksionalitatea dago, bai generoagatik, bai sexuagatik, non emakume lesbianek lan-eremuan diskriminazio bikoitza jasaten duten: emakumeak eta lesbianak izateagatik (Carcedo et al., 2016).

Bestalde, LGTBiko pertsonen lan-munduan jasaten dituzten txantxak edo iruzkinak diskriminazio modu bat dira, eta, askotan, normalizatuta eta naturalizatuta daude. Ildo horretan, adituek adierazi dute LGTBifobia arrisku psikosozialtzat hartu behar dela, eta prebentzio neurriak garatu behar direla eta sexu-joeraren edo identitatearen eta genero-adierazpenaren ondoriozko jazarpena zigortzen duen araubidea ezarri behar dela (Imop Insights, 2017).. NLE-ak argitaratutako txostenaren arabera trans pertsonak dira lan-eremuan diskriminazio larrienak jasaten dituztenak (Carcedo et al., 2015):

“Lantokian izaten dituzten arazoaren artean, honako hauek aipa daitezke: ezin dute beren generoa eta izena islatuko duen nortasun-agiririk lortu; enplegatzaileek ez dute janzkera onartzen; beren generoarekin bat datozen komunak ez erabiltzeko gogoak; eta lankideek zirikatze eta jazarpena jasateko zaurgarritasun handiagoa. Kasu askotan, langile transsexualak (bereziki, emakume trans-ak) enplegu formalek erabat baztertuta daude. Horregatik, herrialde batzuetan, bizirik irauteko estrategia bakarra sexu-lana da, sarritan baldintza arrisksuetan, eta horrek GIBarekiko zaurgarritasuna areagotzen du”.

Gizarte-babesari dagokionez, txostenean adierazten da erabat lotuta dagoela berdintasunezko ezkontza-eskubidearekin eta elkartzeko zibilekin; izan ere, “LGBTI langileen eta haien bikotekide eta seme-alaben arteko harremanen onarpen formalak laguntza medikoa, pentsioak, adopzio-eskubideak, guraso-lizentzia eta seme-alabagatik prestazioak ematen dizkio, bikote heterosexualen baldintza beretan”. Gainera, onarpen formal horrek ondorio zuzenak ditu errefuxiatuen familia-bateratzean; izan ere, bateratze hori ez onartzeak esan nahi du errefuxiatuek eta migratzaileek ezin dituztela beren bikotekideen egoitza-baimenak izapidetu sexu berekoak direnean (Carcedo et al., 2016). ILGA World-en eta

2019ko abenduan aurkeztutako txostenaren arabera, Nazio Batuen Erakundeko (ONU) 27 herrialdek legez onartzen dute sexu bereko pertsonen arteko ezkontza; best 31 herrialdek, berriz, sexu bereko bikoteen arteko beste lotura zibil batzuk onartzen dituzte, eta horiek onura eta eskubideak emateko dira, baita lan-esparruan ere.

Era berean, garrantzitsua da aipatzea LGTBI pertsonen lan-eskubideen aldarrikapena ez dagoela normalean agenda sindikalaren lehen lerroan. Costa Ricaren kasuan, LGTBI mugimenduaren eta erakunde sindikalen arteko lotura eskasa da, eta, horregatik, sexu eta genero aniztasuna ez da sindikatuen agendaren ardatza. Gainera, LGTBI pertsonak oso gutxitan daude ordezkaturik langileen erakundeetan eta gobernu-egituretan; beraz, haien eskaerak ez dira gizarte-elkarrizketaren helburu izaten (Carcedo et al., 2016).

COVID-19 eragindako osasun-krisiaren testuinguruan, munduko pertsona ahulenen eskubideen urraketak areagotu egin dira. Hori da LGTBI pertsonen kasua, justizia, hezkuntza, enplegua, etxebizitza eta oinarriko beharra duten beste zerbitzu batzuk eskuratzeko zailtasunak larriagotu egiten baitira krisiaren testuinguruan. Gainera, konfinamenduaren ondorioz, pertsona askok ez zituzten beren sexu-orientazioa eta/edo identitatea edo genero-adierazpena ikusarazteko beharrezko espazioak. OutRight Action International (Bishop, Amie, 2020), LGTBI eskubideen aldeko nazioarteko erakundearen elkarrisketen ondorioak adierazten duten arabera, bere etxeetan zisheteronormatibotik kanpo egoteagatik diskriminazioa jasaten duten pertsonak etxeko indarkeria jasateko arrisku handiagoa izan dute konfinamenduetan. Hori LGTBI pertsonak konfinamenduaren ondorioz jasaten duten isolamendu handiagoari gehitu behar zaio; izan ere, aukeraturiko familietatik eta laguntza-sareetatik aldentuta utzi ditu, hala nola LGTBI erakundeetatik era.. Bestalde, osasun-zerbitzuetara sartzeko orduan pairatzen duten diskriminazioa, GIBaren aurkako medikazioa eta genero-biresleipeneko tratamenduak barne, areagotu egin da, osasun-zerbitzuek COVID-19 taldeari eman dioten lehentasuna dela eta.

Era berean herrialde batzuetan Kolonbia, Panama, edo Peru barne, koarentena-murrizketak egin zituzten generoan oinarrituta, eta batez ere trans pertsonen diskriminazioa eta indarkeria azaldu zien, poliziak, supermerkatuetako langileek edo herritarrek, oro har, pertsona trans-en kalera ateratzeko eskubidea zalantzan jarri zutelako (Symmes, 2020).

Azpimarratu behar da, halaber, LGTBI pertsona asko lan formaletik kanpo daudela, lehen aipatu bezala. Pertsona asko lanean segurtasunik gabe ekonomia informalean ari direnez, pandemiak gehiago eragiten die (Bishop, Amie, 2020). Horieta asko diru-sarrerarik gabe edo diru-sarrerak oraindik ere urrituago dituztela ikusi da, eta, zenbait kasutan, hala nola Espainian, laguntza ekonomikoak eskatzeko aukeratik kanpo daude, kotizazio faltagatik edo agiriak behar bezala ez izateagatik (FSC-CCOO, 2020). Emakume trans horien kasua bereziki ahula da, horietako askok lan sexuarean aurkitzen baitute bizitzeko modu bakarra. Pandemiaren testuinguruan, erabat babesgabe ikusi dira.

Erdialdeko Amerikan, Honduras Diversa-k (2020) argitaraturiko txosten baten arabera, LGTBI pertsonak zaugarritasun bereziaren eraginpean egon dira koronabirusaren testuinguruan, gehiengoak direlako lan-sektore informalean. Azpimarratzekoa da trans sexu-langileen egoera. Gizarte-zerbitzuetara iristeko oztopoak aurkitzen dituzte, eta pandemiaren testuinguruan, eragin bortitzak izaten dituzte, beren bizitza eta ongizate inguruneetan eragina dutenak. Era berean, ekonomiaren sektore formalean dauden pertsonen kasuan ere, “LGBTI pertsonak murrizketak izan dituzte lanorduetan eta langabezia”.

El Salvadorren, Bianka Rodríguezek, Comunicando y Capacitando Trans (Comcavis-Trans) elkarteko lehendakariak, esan zuen Estatuak, LGTBI pertsonak ez zituela lagundu pandemian zehar. Horregatik, LGTBI erakunde batzuek beren baliabideak eskaini zituzten Estatuak bonua edo Estatuak emandako janari-saskia jaso ez zuten pertsonen laguntzeko. Mónica Linares, Giza Garapena Bultzatzeko Elkarte Solidarioaren (Aspidh Arcoiris Trans) ordezkariak, LGTBI populazioaren egoerari buruzko kezka azaldu zuen, eta, batez ere, emakume tran-en egoerari buruzko kezka, “gehienak sexu-lanetan edo ekimen independenteetan aritzen baitira” (Acosta, 2020).

3. SINDIKATUEN ERANTZUNA

NLE-ak honela definitzen du Lan Duina (TD): “bidezko diru-sarrera, lantokiko segurtasuna eta familientzako gizarte-babesa, garapen pertsonalerako eta gizarteratzeko aukera hobek, gizabanakoek beren iritziak adierazteko, beren bizitzari eragiten dieten erabakietan antolatze eta parte hartze askatasuna, eta guztientzako, emakumeentzako eta gizonentzako aukera eta tratu berdintasuna” (OIT s.f.). Definizio horri dagokionez, Lan Duinak ekoizpen eta kalitate enpleguak sustatu behar ditu, eta, horren garapenean, langile guztien eta haien familia-inguruneen askatasuna, berdintasuna, segurtasuna eta giza duintasuna bermatu behar dira (OIT América Latina y el Caribe s.f.). Horrenbestez, horiek dira enplegua pertsona bakoitzaren bizitza sozialerako duintzako bitarteko gisa ulertzeko abiapuntu, ezarritako lan-eskubideak onartuz eta errespetatuz. Horregatik, “gizarte-babesarekin egin behar da, eta gizarte-elkarrizketa eta gobernuen, enplegu-emaileen erakundeen eta sindikatuen parte-hartzearekin batera” (OIT, 2004). Txosten honetarako, definizio hori hartuko dugu abiapuntutzat.

Nazioartean, 2019ko datuen arabera, 190 milioi pertsona langabezian daudela kalkulatzen da. Kontuan hartuta enplegua dela munduko biztanle gehienek diru-sarreraren iturri nagusia, eta kontuan hartuta 2013. urtetik aurrera langabeziaren estaldura atzeraka joan dela herrialde gehienetan, datu hori kezagarria da. Gainera, nahiz eta mundu osoan 2009. urtean izandako finantza-krisiaren ondorioz munduko langabezia-tasa berreskuratu den (2018an %5 zen), oraindik ere desberdintasunak daude munduko eskualdeen artean, generoen eta adin-taldearen artean. 2018an lortutako datuen arabera, Ipar Afrikak, Mendebaldeko Asiak, Latinoamerikak eta Karibeak munduko batez bestekoa baino langabezia-tasa handiagoak izan zituzten: %9,9 eta %8 artean. Mendebaldeko Asian eta Ipar Afrikan, emakumeen langabezia-tasak gizonenak baino 8 puntu handiagoak izan ziren, eta Latinoamerikan eta Karibeetan ia 3 puntu handiagoak. Gazteen kasuan, pertsona horiek aukera gehiago dute langabezian egoteko helduek baino. Gazteen langabezia-tasa %12koa da helduen %4arekin alderatuta (NNUU, 2019).

Bestalde, munduan 2.000 milioi pertsona ekonomia informalean oinarritzen direla kalkulatzen da, kopuru hau herrialde pobretuetan gehiago gailentzen da eta lan-baldintza duinak ez izatea dakar. Herrialde horien %75ean, nekazaritza-sektoreetako langileen erdiak baino gehiagok enplegu informalak dituzte. Gainera, enplegu informala generoak zeharkatzen du, eta herrialdeen %70ean enplegu informalaren proportzioa handiagoa da emakumezkoentzat gizonezkoentzat baino. Enplegu informalak ondorio oso negatiboak ditu diru-sarretan, gizarte-babesean, laneko segurtasunean, osasunean eta, oro har, lan-baldintzetan (NNUU, 2019). Gipuzkoan, azken hamarkadako datuen arabera, Eusko Jaurlaritzako Enplegu Sailak azterlan baten bidez azaldu du etxeko emakume enplegatuen %80,4k kontraturik gabe eta prestazio eta estaldura sozialik gabe lan egiten dutela. COVID-19 esparruan, zifrak handitu egin direla kalkulatzen da, eta langileen lan-eskubiden urraketa handiagoa eragin da, batez ere prekarietate handiena duten sektoreetan.

Beste alde batetik, lana izateak ez du esan nahi bizi-baldintza duinak dituztenik; izan ere, 300 milioi langile muturreko pobrezia-egoeran bizi dira munduan, eta ez dute 1,9 dolar egunean bizirik irauteko. Alde horretatik, garrantzitsua da aipatzea gizarte-aldea nabarmen handitu zela 1980 eta 2016 artean: biztanleriaren %1 aberatsenak beren diru-sarreraren %27ko gehikuntza izan zuten, eta %50ko pobreenak, berriz, %12 (OIT, 2019).

Aipaturako definizioan zehazten den bezala, Lan Duinak langileen segurtasuna eta osasuna bermatzea ere badakar. Kontuan hartuta munduan 2,7 milioi pertsona hiltzen direla lan-istripuen edo lanbide-gaixotasunen ondorioz, lan-osasunaren arloan bide luzea egin behar dela agerian geratzen da (LANE, 2019). Gainera, NLE-ren datuen arabera, egunero 860.000 pertsonak izaten dituzte lesioak lanean. Euskadin bakarrik, 2019an, 37.157 lan-istripu eta gaixotasun profesional izan ziren, eta horietatik 56 heriotzak izan ziren (Eustat, 2019). Gipuzkoan, laneko istripuei eta lanbide-gaixotasunei buruzko 2019ko datuak hauek dira:

	EUSKADI		GIPUZKOA	
	Nº	%	Nº	%
GUZTIRA	37.157	%100	11.306	%30.42
LANALDIAN	33.029	%100	10.034	%30.37
LANERAKO BIDEAN	4.128	%100	1.272	%30.81

Iturria: Eustatek emandako datuak oinarri hartuta, geuk egindako taula.

Gainera, COVID-19-ren eraginez, gizarte eta lan arloko desberdintasunak handitu egin dira mundu osoan. Batez ere ahulak diren kolektiboetan eta pobretutako herrialdeetan areagotuz. COVID-19 mundu osoan eragiten ari den ondorioak ezagunak dira, eta, hain zuzen, NLE-ren arabera, mundu mailako langile aktiboen % 50 inguru beren lana galtzeko arriskuan daude, eta hori da, hain zuzen ere, beren bizibide nagusia.

Generoaren ikuspegitik, nabarmentzekoa da emakumeek gizonak baino ordainsari txikiagoa jasotzen dutela balio bereko lana egiteagatik. Mundu osoko genero-soldaten aldea %23koa da 2019an. Era berean, emakumeak biztanleria aktiboan duen parte-hartze tasa %63koa da; gizonena, berriz, %94koa, eta emakumeak gizonak baino 2,6 aldiz gehiago arduratzen dira pertsonak zaintzeaz eta ordaindu gabeko etxeko lanaz (NNUU). Gainera, soldata-eraberdintasunaz gain, sexuaren arabera lan-banaketa ere badago, eta emakumeak dira zaintzarekin lotutako zenbait zereginetan jardutzen direnak, gizarte-balio txikiagoa eta ordainsari txikiagoa dutenak. Alde horretatik, emakumeek ordaintzen ez diren zainketa-lan gehien arduratzen, kasu askotan lanaldi partzialekoa da lan-partaidetza. Europako Batasunean (UE), emakumeen %31k lanaldi partzialeko lan-merkatuan parte hartzen du, eta gizonen %9k bakarrik (Countouris, E. et al., 2020). Gainera, mendekotasun indizea gero eta handiagoen eta emakumeen lan-okupazioaren igoeraren ondorioz, zainketa eskaera handitu egin da. Eta NLE-ak, 2030ean zainketak behar dituzten adineko pertsonak 2.300 milioi izango direla eta 6 eta 14 urte bitarteko 100 milioi haur gehiago egongo direla aurreikusten du (OIT, 2019).

Horregatik guztiagatik, bistan da ikuspegi global batetik pertsona guztientzako Lan Duin bat bermatzeko ekintzak beharrezkoak direla. Alde horretatik, garrantzitsua da azken urteetan egin diren aurrerapenak nabarmentzea: Lan Duina, Giza Eskubideen Adierazpen Unibertsalaren 23. artikuluan (1948), Nazio Batuen Erakundearen zenbait ebazpenetan eta hitzaldi nagusien azken dokumentuetan sartu da; gizarte-garapenari buruzko Munduko Goi-bileran (1995); Munduko Goi-bilerako Dokumentuan (2005); Nazio Batuen Ekonomia eta Gizarte Kontseiluaren goi-mailako segmentuan (ECOSOC, 2016); Nazio Batuen Bigarren Hamarkadan (NNUU) pobrezia errotik kentzeko (2008-2017); Garapen Iraunkorrari buruzko Biltzarrean (2011 eta 2011); eta Nazio Batuen Erakundearen Garapen Iraunkorrerako 2030 Agendan (2015).

3.1. LAN DUINA, AGENDA 2030 ETA GJH

Garapen Jasangarrirako 2030 Agenda 2015erako onartu zuten NBEetako kide diren estatu guztiek, eta hurrengo 15 urteetan Garapen Jasangarrirako Helburuak (GJH) lortzeko plana ezarri zuten. Agenda 2030en bidez, EBko herrialdeek konpromisoa hartu zuten mundua jasangarritasunaren eta erresilientziaren bidetik bideratzeko beharrezko neurri eraldatzaileak hartzeko. Ikuspegi globaletik, argi dago premiazkoa dela garapen maila desberdineko herrialdeen artean desberdintasun eta bidegabekeria handiak eragiten ari den hazkunde eredu jasanezina aldatzeko jardutea. Arazo konplexua da, eta NBEk garapen jasangarria bultzatuz erantzun nahi dio (Gipuzkoako Iraunkortasunaren Behatokia, 2019).

GJHak pobrezia amaiara emateko, planeta babesteko eta mundu osoko pertsonen bizitza eta etorkizuna hobetzeko ibilbide-orriak dira, desberdintasunak murriztuz (NNUU s.f.). Beraz, Agenda 2030ek hazkunde ekonomiko jasangarria, inklusiboa, bidezkoa eta pertsona guztientzat aukera gehiago sortuko dituen sustatzearen alde egiten du, baliabide naturalen eta ekosistemen integrazioa eta jasangarritasuna ere sustatuz (NNUU s.f.).

Garapen Iraunkorrerako Agenda 2030ek 17 GJH planteatzen ditu, eta 169 helburu ditu, ekonomia, gizarte eta ingurumen arloak baitan hartzen dituztenak. Hauek dira helburuak:

1. Era guztietako pobrezia errotik kentzea mundu osoan.
2. Goseari amaiera ematea, elikagaien segurtasuna eta elikadura hobea lortzea, eta nekazaritza iraunkorra sustatzea.
3. Bizitza osasungarria bermatzea eta adin guztietako pertsonen ongizatea sustatzea
4. Kalitatezko hezkuntza inklusiboa eta bidezkoa bermatzea, eta pertsona guztiek etengabe ikasteko aukerak sustatzea.
5. Generoen arteko berdintasuna lortzea eta emakume eta neska guztiak ahalduntzea.
6. Uraren eta saneamenduaren eskuragarritasuna eta kudeaketa jasangarria bermatzea pertsona guztientzat.
7. Energia eskuragarriak, fidagarriak, jasangarriak eta modernoak ziurtatzea pertsona guztientzat.
8. Hazkunde ekonomiko iraunkorra, inklusiboa eta jasangarria, enplegu osoa eta produktiboa eta pertsona guztientzako lan egokia sustatzea.
9. Azpiegitura erresilienteak garatzea, industrializazio inklusiboa eta jasangarria sustatzea, eta berrikuntza sustatzea.
10. Herrialdeen arteko eta herrialde barneko desberdintasunak murriztea.
11. Hiriak eta giza kokalekuak inklusiboak, seguruak, erresilienteak eta jasangarriak izatea lortzea.
12. Kontsumo eta ekoizpen jarraibide iraunkorrak bermatzea.
13. Klima-aldaketari eta haren ondorioei aurre egiteko premiazko neurriak hartzea.
14. Ozeanoak, itsasoak eta itsas baliabideak modu iraunkorrean kontserbatu eta erabiltzea, garapen jasangarria lortzeko.
15. Lurreko ekosistemen erabilera jasangarria babestea, leheneratzea eta sustatzea, basoak modu iraunkorrean kudeatzea, desertifikazioari aurre egitea, lurraren degradazioa geldiaraztea eta leheneratzea, eta dibertsitate biologikoaren galera geldiaraztea.
16. Gizarte baketsu eta integratzaileak sustatzea garapen jasangarrirako, guztiontzako justiziarako sarbidea erraztea eta erakunde eraginkorrak, arduratsuak eta integratzaileak sortzea maila guztietan.
17. Gauzatzeko bitartekoak indartzea eta garapen iraunkorrerako mundu-aliantza suspertzea.

8. GJHak helburu hauek ditu:

- 8.1. Per capita hazkunde ekonomikoari eustea, inguruabar nazionalen arabera, eta, bereziki, barne-produktu gordinak gutxienez %7ko hazkundera izatea urtean gutxien aurreratutako herrialdeetan .
- 8.2. Produktibitate ekonomiko handiagoa lortzea dibertsifikazioaren, modernizazio teknologikoaren eta berrikuntzaren bidez, besteak beste, balio erantsi handiko eta eskulanaren erabilera intentsiboko sektoreetan arreta jarritz.
- 8.3. Ekoizpen-jarduerak, lanpostu egokiak sortzea, ekimena, sormena eta berrikuntza bultzatzeko politikak sustatzea, eta mikroenpresen eta enpresa txiki eta ertainen formalizazioa eta hazkundera sustatzea, baita finantza-zerbitzuak eskuratuta ere .
- 8.4. Munduko baliabideen ekoizpen eta kontsumo eraginkorra pixkanaka hobetzea, hemendik 2030era, eta hazkunde ekonomikoa eta ingurumenaren degradazioa bereizten saiatzea, Kontsumo eta Ekoizpen Iraunkorreko Modalitateei buruzko Programen Hamar Urteko Esparruaren arabera, herrialde garatuetatik hasita.
- 8.5. Hemendik 2030era, enplegu osoa eta produktiboa lortzea, eta emakume eta gizon guztientzat, gazteak eta ezgaitasunak dituzten pertsonak barne, lan duina lortzea, bai eta balio bereko lanagatik ordainsari berdintasuna lortzea ere .
- 8.6. Hemendik 2020ra, nabarmen murriztea lanik ez duten, ikasketarik egiten ez duten eta trebakuntzarik jasotzen ez duten gazteen proportzioa .
- 8.7. Berehalako neurri eraginkorrak hartzea nahitaezko lana errotik kentzeko, esklabotzaren eta pertsonen salerosketaren forma garaikideak amaiarazteko, eta haurren lan egiteko modu okerrenak debekatzea eta ezabatzea ziurtatzeko, haur soldaduak errekrutatzea eta erabiltzea barne, eta, hemendik 2025era, haurren lana amaitzea, edozein modutan.
- 8.8. Lan-eskubideak babestea eta lan-ingurune segurua eta arriskurik gabea sustatzea langile guztientzat, langile migratzaileak barne, bereziki emakume migratzaileak eta enplegu prekarioak dituzten pertsonak .
- 8.9. Hemendik 2030era, lantokiak sortuko dituen eta tokiko kultura eta produktuak sustatuko dituen turismo jasangarria sustatzeko politikak lantzea eta martxan jartzea .
- 8.10. Finantza-erakunde nazionalak guztiontzako banku, finantza eta aseguru zerbitzuetarako sarbidea sustatzeko eta zabaltzeko duten gaitasuna indartzea.

8.a. Garatzen ari diren herrialdeetan merkataritzarako laguntza-ekimenari laguntza ematea, bereziki gutxien aurreratutako herrialdeetan, baita Merkataritzaren arloan gutxien aurreratutako herrialdeei laguntza teknikoa emateko esparru integratu hobetuaren bidez ere.

8.b. Hemendik 2020ra, gazteen enplegurako mundu mailako estrategia garatu eta abian jartzea eta Lanaren Nazioarteko Erakundearen Enplegurako Mundu Ituna aplikatzea.

Garrantzitsua da azpimarratzea Agenda 2030ek osagai nabarmena duela gizarte-solaskideen eta gizarte zibileko beste eragile batzuen parte-hartzea. Alde horretatik, eta, bereziki, GJH 8 lortzeko eta Lan Duinaren defentsan, gizarte-elkarrizketako prozesuek garrantzi berezia dute, lan-munduan parte hartzeko eta adostasunak lortzeko mekanismoak baitira (RSCD, 2018).

NLE-ren arabera (OIT s.f):

“Elkarrizketa sozialak era guztietako negoziazioak, kontsultak edo, besterik gabe, informazio-trukea biltzen ditu gobernuen, enplegatzaileen eta langileen ordezkarien artean, politika ekonomiko eta sozialari buruzko interes komuneko gaiak biltzen ditu. Gizarte-elkarrizketa da NLE-ren mekanismorik onena bizitza- eta lan-baldintza hobeketa eta gizarte-justizia sustatzek”.

Gizarte-elkarrizketa Lan Duin bat bermatzeko funtsezko elementuetako bat da, eta lan-eremu formaletan zein informaletan ezarri daiteke. Alde horretatik, garrantzitsua da aipatzea langileen %60 eta enpresa txiki eta ertainen %90 ekonomia informalean daudela. Horrek zuzenean eragiten die eskubideei, gizarte segurantzarako sarbideari eta langileen babesari, eta emakumeak dira, lehen esan bezala, kaltetuenak. NLE-ren arabera, gizarte-elkarrizketak funtsezko zeregina izan behar du lan-eremuan formaltasunerako trantsizioan eta Lan Duinaren defentsan (RSCD, 2018).

3.2. AGENDA 2030 ETA GJH GIPUZKOAN

Gipuzkoako Foru Aldundiak (GFA) 17 GJH lortzeko eta 2030 Agenda lortzeko hainbat modu sartu ditu bere ekintza-planetan. Ondoren, 8. eta 10. GJHri lotuta dauden eta herritarrengan eragina izan duten planak eta ekintzak aipatuko ditugu.

8. GJHri dagokionez, Lan duina eta hazkunde ekonomikoa, hauek nabarmendu nahi ditugu:

EGITASMOAK

- a) GFA-ren Elkar-EKIN egitasmoa
- b) Donostiako Udalaren Donostia UP egitasmoa
- c) Euskadiko Kooperatiben Legea

EKINTZAK

- a) Kontratu publikoetan gizarte, ingurumen, etika, lan, hizkuntza eta berdintasun klausulak garatzen dituen jarraibidea egokitzea.
- b) Sektore berri eta estrategikoetan kualifikatutako gazte langabeak lan-mundura egokitzeko programak (Donostia GazteEkin programa).
- c) Talentu Itzulera eta Talentu Berritzaileen Programak (Gipuzkoa Talent y Bizkaia Talent) eta nazioarteko mugikortasun-programak (Connecting Talent Donostia Innovation Campus).
- d) Elkarrizketa soziala eta langileek beren enpresetan parte hartzea eta langile autonomoen arteko lankidetzaren sustatzea (Gizarte Elkarrizketarako Mahaia).

10. GJH dagokionez, Desberdintasunak murriztea, nabarmentzen ditugu:

EGITASMOAK

- a) Zahartze Aktiboaren Euskal Estrategia (2015/2020)
- b) Arreta soziosanitarioko lehentasun estrategikoak Euskadi 2017-2020
- c) Aniztasunean Bizitzeko Foru Plana
- d) Donostiako Udaleko Gizarte Eraldaketarako Lankidetzaren eta Hezkuntzako 2017-2019ko Plan Zuzentzailea.

EKINTZAK

- a) Erreferentzia-azpiegitura berriak eraikitzea, adineko pertsonentzako zainketa bikaintasunaren bila (Gipuzkoako Adinberri erreferentzia-zentroa; NIC, Nagusi Intelligence Center).
- b) Erakundearen arteko lan-mahaiak, lurraldean gizarte zerbitzuen sare integratu eta partekatua eraikitzea sustatuko duten lan-eredu gisa, gizarte sarea eta gizarte kohesioa indartuz (Gipuzkoako Gizarte Zerbitzuen Erakundearen Mahaia).
- c) Komunitate migratuen jatorrizko herrialdeetako gizarte-arloetako profesionalen trukeak eta prestakuntza, arazoei hobeto heltzeko.

BIBLIOGRAFIA

- 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/Qef78>].
- 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 its 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/nOdJB>]
- 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/HXgu2>]
- 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; Siervo, 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 alkartasuna
fundación paz y solidaridad

