



# Aspectos de género en la industria de la indumentaria latinoamericana

Informe de SOMO | Julio 2011

## 1. Introducción

**La fuerza laboral de la industria de la vestimenta mundial está altamente feminizada. La gran mayoría (aproximadamente un 85%<sup>1</sup>) de los trabajadores empleados en este sector son mujeres. En general, la industria de la vestimenta es uno de los sectores con los salarios más bajos y ofrece malas condiciones de trabajo.**

Dentro del sector, también hay una clara segregación por género conforme a la cual las mujeres se encuentran en los trabajos que requieren menor nivel de calificación, los peor pagados y los más precarios. Cuando las tareas se vuelven más avanzadas o cuando se requiere ejercer la autoridad, se tiende a emplear a hombres. Como a menudo en la industria de la vestimenta es la mujer la que soporta las peores condiciones, es importante analizar por qué existe y persiste esta situación.

Este trabajo ofrece algunos ejemplos concretos de los problemas de género en la industria de la vestimenta latinoamericana. Se centra en la fase que se conoce como 'Corte, confección y acabados' (CMT, por sus siglas en inglés) de la industria de la vestimenta. En esta fase se corta la tela, se cosen las prendas y se terminan antes de venderlas a marcas y a minoristas internacionales de ropa.

En este trabajo se presenta una investigación de tres países latinoamericanos: Argentina, El Salvador y Perú. En estos tres países hay diferentes tipos de instalaciones de producción. El Salvador tiene muchas 'maquilas,' grandes plantas de procesamiento para la exportación. La producción de ropa en Argentina tiene lugar principalmente en talleres pequeños, informales. En Perú, las instalaciones de producción no son tan grandes como las maquilas pero tampoco se pueden comparar a los pequeños talleres de Argentina. Además, el marco regulatorio varía de país a país.

A pesar de que algunos problemas de género, tal como la doble carga de trabajo de las mujeres y la baja representación femenina en los sindicatos, están presentes de forma universal en la industria de la vestimenta, otros problemas, tal como la mano de obra inmigrante ilegal, las pruebas de embarazo forzadas y la inseguridad laboral pueden suceder en mayor o menor medida dependiendo del tipo de instalaciones de producción o del marco regulatorio en cuestión.

### Estructura y propósito

Este trabajo pretende proporcionar a las organizaciones de la sociedad civil (OSC) ejemplos claros y utilizables de desigualdad de género en la industria de la vestimenta global. Al hacer esto, pretende proporcionar a las OSC diversas opciones para aplicar la perspectiva de género

en su propio campo. En la última sección se presenta un breve conjunto de recomendaciones para abordar los problemas de género. Este trabajo desarrolla análisis de género anteriores, en particular 'Fabricado por mujeres' (2005)<sup>2</sup> de La Campaña Ropa Limpia. Se basa en investigaciones de campo y oficina llevadas a cabo en 2009 y 2010 en Argentina, Perú y El Salvador por la Fundación El Otro / Interrupción, Programa Laboral de Desarrollo (Plades) y el Grupo de Monitoreo Independiente del Salvador (GMIES), respectivamente.

Este estudio está estructurado de la siguiente manera: la parte 2 ofrece una breve descripción de la industria de la vestimenta global. La parte 3 menciona el proceso de globalización de la producción y la feminización de la mano de obra. En la parte 4 se describe la industria de la vestimenta latinoamericana. En la siguiente sección, las partes 5 a 7, se discuten algunos problemas de género específicos mediante ejemplos de Argentina, Perú y El Salvador. La parte 8 muestra una perspectiva de las políticas y la legislación existentes con respecto a la igualdad de género. Este trabajo termina con algunas observaciones finales y propuestas para tomar acciones.

## 2. La industria de la vestimenta global

La industria de la vestimenta es una de las industrias más antiguas y tradicionales, con prácticas y usos que a menudo se remontan a miles de años atrás. Hoy en día la industria de la vestimenta se ha convertido en un negocio regido por empresas multinacionales con subsidiarias y cadenas de producción a través de todo el mundo. Incluso antes de ensamblar una prenda de vestimenta, un 30% de todo el algodón utilizado para hacer las prendas cruza fronteras internacionales.<sup>3</sup> La cadena de suministro internacional de la industria de la vestimenta es larga y está diversificada, con millones de trabajadores y consumidores en los extremos de la cadena, mientras hay un número significativamente menor de actores en el medio de la cadena de suministro: los operadores internacionales y los gigantes dedicados a la venta minorista. Son estos actores quienes con su inmenso poder de negociación son capaces de fijar los precios y dictar los tiempos de entrega. Subsiguientemente, los fabricantes de prendas tienen que lidiar con la gran presión que surge de las entregas rápidas y los precios bajos, que a su vez trasladan a los trabajadores, muchos de ellos, mujeres.

En las últimas décadas ha habido una consolidación del segmento minorista de la cadena de valor de la indumentaria y subsiguientemente un crecimiento de la fortaleza de los minoristas en contraposición a los fabricantes de indumentaria. En un mercado altamente competitivo, el incremento de la presión sobre los tiempos de entrega

y los precios ha llevado a niveles más elevados de subcontratación (incluyendo a talleres informales y trabajadores a domicilio) y una mayor flexibilización de la mano de obra (los trabajadores están siendo empleados cada vez más con contratos temporarios o están siendo empleados a través de agencias de empleo).

## 3. Globalización de la producción y género en Latinoamérica

Desde los 60 las empresas norteamericanas y europeas comenzaron a reubicar o tercerizar la producción en vías de desarrollo, principalmente debido al menor costo y menor sindicalización de la mano de obra en estos países. Al comienzo, este proceso de globalización de la producción principalmente llevó a empresas multinacionales hacia el Este y Sudeste de Asia. Desde los 80 también ha habido un crecimiento masivo de la producción orientada a la exportación en Latinoamérica.

Después de la crisis de la deuda de los 80, muchos países latinoamericanos cambiaron de una industrialización de sustitución de importaciones a una industrialización orientada a la exportación. En muchos de estos países se instalaron programas de ajuste estructural para poder hacer frente a la crisis. Bajo estos programas se tomaron medidas de reestructuración económica profunda, lo que llevó a un mayor nivel de globalización de las economías locales. Los países acreedores, los bancos comerciales y las organizaciones internacionales, tal como el Fondo Monetario Internacional y el Banco Mundial jugaron un papel instrumental para dar forma a estos programas. Impusieron condiciones duras para negociar nuevos préstamos y términos de pago. Las condiciones incluyeron esfuerzos para establecer el entorno correcto para la expansión de los mercados, incluyendo recortes a los presupuestos de los gobiernos, programas de privatización, desregulación de mercados, liberalización del comercio y relajación del control sobre las inversiones extranjeras.<sup>4</sup>

El sector de la indumentaria ha jugado un papel fundamental dentro de este proceso de industrialización orientada a la exportación, generando la mayoría de los nuevos puestos de trabajo. Para ser competitivo internacionalmente, la industria de la vestimenta contó mucho con la afluencia de mano de obra barata. Principalmente fueron mujeres las que fueron absorbidas en estos sectores. A medida que fue creciendo el desempleo entre los hombres y que fue cayendo el salario mínimo, se 'empujó' a las mujeres a buscar trabajos pagos para buscar medios para ayudar a los ingresos de la familia. Además, bajo los programas de ajuste estructurales, los subsidios del gobierno a la comida y los servicios fueron reducidos o retirados. La inflación en alza llevó a precios más

altos y a una disminución del poder de compra. Para sobrevivir la austeridad ocasionada por estos ajustes y estas políticas de estabilización, las mujeres tuvieron que asumir actividades adicionales en el ámbito productivo (trabajo que genera ingresos) así como actividades en el ámbito reproductivo (trabajo no pago tal como tareas domésticas y la crianza de los hijos).<sup>5</sup>

Las mujeres son los trabajadores preferidos dentro de la industria de la vestimenta global orientada a la exportación por diversas razones: en primer lugar, las mujeres son más baratas que los hombres porque son consideradas como generadoras de ingresos secundarios. Tradicionalmente, los hombres han sido vistos como los proveedores de la familia y los salarios de las mujeres solamente representaban un ingreso adicional para la familia. Este patrón persiste, incluso en áreas con un alto porcentaje de desempleo masculino e incluso en lugares donde un alto porcentaje de mujeres son cabeza de familia y constituyen la principal, si no la única, fuente de ingresos para sus familias. Además los trabajos en los que las mujeres tienden a concentrarse se consideran como no calificados o de baja calificación y por lo tanto justificarían sueldos bajos.<sup>6</sup>

Además de ser la mano de obra femenina más barata que la mano de obra masculina, hay factores adicionales que

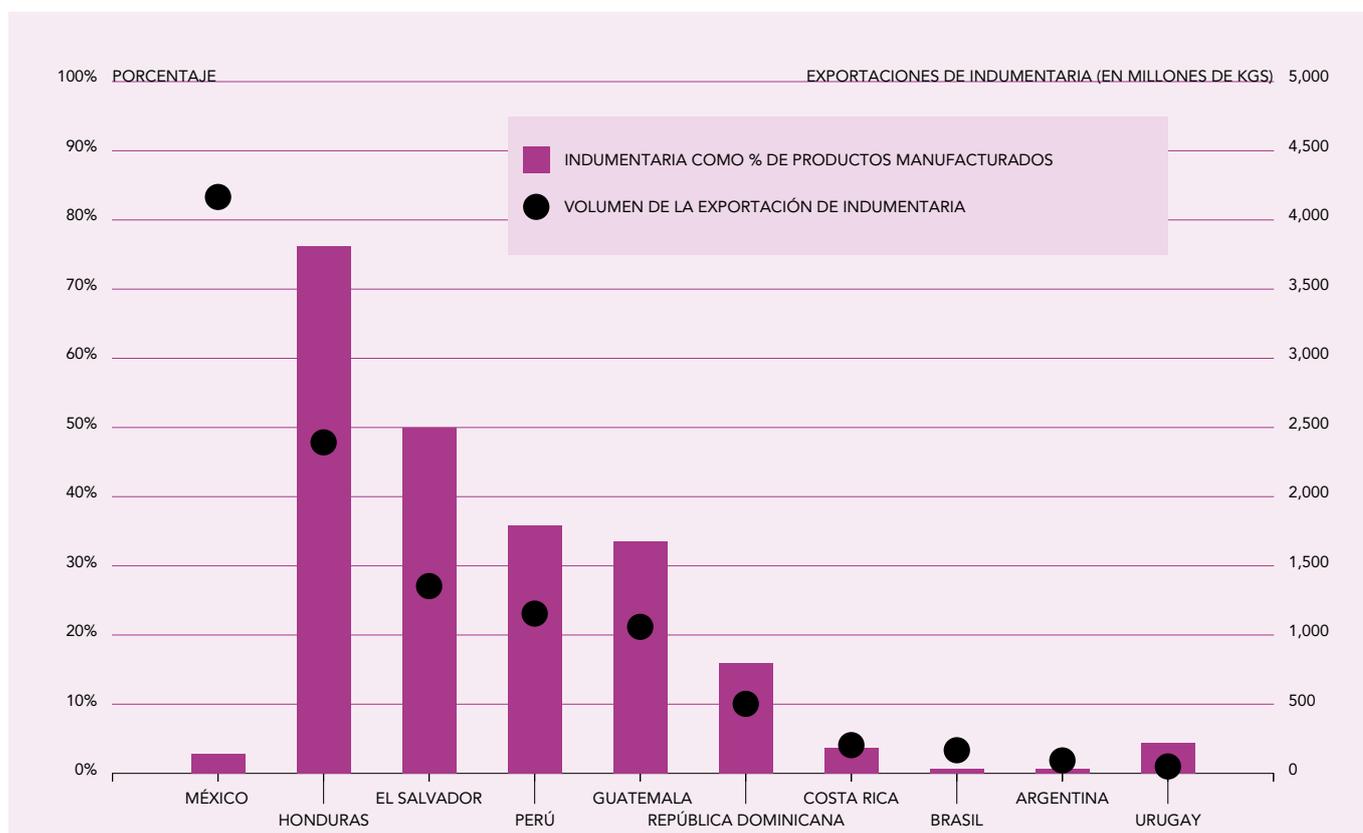
explican la preferencia por la mano de obra femenina: se considera que las mujeres tienen destreza lo que las haría aptas para realizar tareas intensivas a alta velocidad y que las mujeres son más dóciles que los hombres. Debido a esta 'docilidad' percibida, las mujeres estarían más dispuestas a aceptar sanciones laborales duras y a realizar trabajo tedioso, repetitivo, monótono. Además, estarían menos inclinadas a afiliarse a sindicatos que los hombres.<sup>7</sup>

#### 4. Producción de indumentaria en Latinoamérica

Mientras a escala global Latinoamérica es un actor pequeño en la industria de la vestimenta, con una participación de un 3,1% en las exportaciones totales de ropa<sup>8</sup>, el sector todavía juega un papel fundamental en la economía. En algunos países latinoamericanos, la vestimenta representa casi la mitad de las exportaciones.

La Figura 1 muestra los diez países exportadores de indumentaria más grandes en Latinoamérica en orden decreciente, siendo México el mayor exportador y Uruguay el menor. Las barras representan el valor de la indumentaria como un porcentaje del total de exportaciones de productos manufacturados; los puntos muestran el volumen de

Figura 1: Exportaciones de prendas como un porcentaje de todas las exportaciones de productos manufacturados (barras) y volumen de las exportaciones de prendas en millones de kilos (puntos), 2009 - Fuente: OMC



exportaciones de indumentaria. Con la excepción de México, hay una clara tendencia que muestra que cuanto mayor es el volumen de indumentaria exportado en un país específico, mayor es la tasa de la indumentaria en el total de exportaciones de productos manufacturados. Asimismo, los países más grandes, más industrializados de la región como México, Brasil y Argentina tienden a tener una participación menor de exportaciones de indumentaria que los países latinoamericanos más pequeños. La menor participación de la producción de indumentaria se puede atribuir al hecho de que la industria de la vestimenta en países como Brasil y Argentina está produciendo principalmente para el mercado interno.

## Argentina

La industria de la vestimenta argentina es un sector que proporciona empleo a una cantidad considerable de gente. El sector está extremadamente fragmentado; más de un 65% de las instalaciones de producción son empresas de tamaño pequeño o mediano y familiares, que dan empleo a menos de 50 trabajadores. La producción está destinada principalmente al mercado local. Varias marcas internacionales que tienen actividad en el mercado argentino producen parte de su producción en Argentina (por ejemplo Inditex).

El sector de la indumentaria argentino está caracterizado por un alto grado de informalidad. Por lo tanto es difícil presentar cifras precisas de la cantidad de unidades de producción y trabajadores que se dedican a la producción de indumentaria. Conforme a la Cámara Industrial Argentina de la Indumentaria, la producción anual de prendas se calcula en US\$ 2.270 millones. Conforme a la misma organización, hay casi 12.000 empresas de producción y diseño legalmente registradas que están en actividad en el país.<sup>9</sup> Se debe observar sin embargo, que alrededor de un 75% de los trabajadores de la indumentaria son trabajadores informales empleados en talleres informales. Por lo tanto, el número total de unidades de producción de indumentaria es significativamente mayor que el número registrado.

Se pueden distinguir dos tipos diferentes de lugares de producción. Un tipo es el taller, que por lo general lo dirige un supervisor o gerente y que da empleo a un promedio de entre 5 y 30 trabajadores. El otro tipo es la unidad familiar, que se establece en las casas de los trabajadores y donde sólo se da empleo a una o dos personas.

## Perú

Perú tiene una antigua tradición en la industria textil y de la vestimenta que se remonta a las culturas precolombinas de los Incas, que ya utilizaban técnicas avanzadas de teñido y tejido en su producción de ropa.<sup>10</sup> Hoy en día Perú alberga a proveedores de varias marcas multinacionales de la industria de la indumentaria de todo el mundo. Después

de la minería y la pesca, el sector textil y de la indumentaria es el tercer sector de exportación en el país. Se considera uno de los sectores más importantes respecto a la creación de empleo. El sector mostró un crecimiento sostenido entre 2004 y 2008, pero experimentó una desaceleración en 2009 como consecuencia de la crisis financiera global.

Los principales importadores de Perú son los Estados Unidos y Venezuela, que en conjunto compran bienes por un valor de 292 millones de euros anuales.<sup>11</sup> Conforme a la Sociedad Nacional de Industrias, el sector textil y de la indumentaria da empleo a 150.000 trabajadores directamente y a más de 500.000 en total, incluyendo los sectores relacionados de materia prima y producción agrícola. Un estimado realizado por Plades muestra que la industria en su totalidad da empleo a hombres y mujeres en una relación de 60%-40%. Sin embargo, la mayoría de los trabajadores de la fase CMT son mujeres.

La producción de indumentaria en Perú principalmente tiene lugar en fábricas de tamaño mediano y pequeño con de 10 a 50 empleados y unos pocos actores grandes que dan empleo a hasta cientos de trabajadores.

Las marcas más importantes que importan de Perú son las siguientes: Abercrombie&Fitch, GAP Inc, Tommy Hilfiger, Inditex, Nike y Adidas.

## El Salvador

Durante los largos años de la guerra civil en los 90, la producción agrícola del Salvador, que había sido una de las fuerzas principales que sostenían la economía del país, fue gravemente dañada. En el periodo de la recuperación tras la guerra civil, un nuevo sector ganó importancia: la industria de la vestimenta. Para atraer a inversionistas extranjeros, se establecieron grandes zonas de procesamiento para la exportación donde las empresas podían establecer sus instalaciones de producción y producir en condiciones favorables, tal como con beneficios fiscales y exenciones de las regulaciones locales. Uno de los sectores que se beneficiaron más con esas regulaciones es el sector de la indumentaria que da empleo directo a alrededor de 70.000 personas.<sup>12</sup> En 2007 la industria de la vestimenta aportó más del 65% de todas las exportaciones, lo que generó alrededor del 12% del PIB del país.

Las grandes instalaciones de producción de indumentaria en las zonas francas son denominadas maquilas o maquiladoras.<sup>13</sup> Estas fábricas dan empleo a cientos de trabajadores. Las maquilas están manejadas por empresas de vestimenta internacionales, sus subsidiarias o por fabricantes contratados, que importan la tela a la fábrica donde se arma la prenda y subsiguientemente "reimportan" el producto terminado a sus países de origen para comercializarlas y venderlas. Como las operaciones en estas zonas están libres de

impuestos y aranceles, las maquilas pueden considerarse como fábricas de su país de origen, ubicadas en el extranjero, que no crean valor o ingresos para el estado en el país anfitrión (es decir, El Salvador). El Salvador es el país con mayor número de maquilas de indumentaria en Centroamérica.

Las principales marcas extranjeras que producen su indumentaria en El Salvador incluyen, entre otras a Adidas, Lacoste, Puma, Eddie Bauer, Reebok, Speedo, Gap, JCPenny, Liz Clairborne, Nike, Hanesbrands y Levi Strauss.

## 5. Argentina: la producción informal

Los talleres informales son negocios que no están registrados legalmente y que por lo general se establecen en casas en zonas residenciales de una ciudad para atraer menos atención. La mayoría de los trabajadores a domicilio también forman parte del sector informal.

En la mayoría de los casos, los trabajadores informales no tienen un contrato firmado o, si lo tienen, éste no contiene ningún tipo de beneficio social o compensación. Estas prácticas, por un lado son dañinas para el Estado, que recibe menos ingresos en forma de impuestos y, por otro lado, son dañinas para los mismos trabajadores que quedan fuera de los subsidios por enfermedad, indemnizaciones por despido, pensiones y así sucesivamente. También en caso de conflictos con el empleador, el trabajador, sin un contrato, no tiene nada que lo respalde. Los trabajadores informales también carecen de protección legal y, por lo tanto, encaran dificultades para reclamar su derecho a tener condiciones de trabajo decentes. No obstante, en muchos países latinoamericanos, se tolera la actividad informal porque, debido a crisis socioeconómicas en estos países, el sector informal se ha convertido en un refugio para los pobres.

En muchos países latinoamericanos la liberalización económica ha disparado un aumento en el empleo informal. Entre 1990 y 2001, dos de cada tres nuevos puestos de trabajo en Latinoamérica eran informales.<sup>14</sup> Aunque es difícil llegar a las cifras reales, está claro que las mujeres están sobrerrepresentadas en la economía informal. La OIT calculó que, en 2003, un 50,1% de las trabajadoras no agrícolas en Latinoamérica estaban empleadas en el sector informal, en comparación con un 44,1% de sus contrapartes masculinos.<sup>15</sup>

### Informalización en la industria de la vestimenta argentina

En el sector de la indumentaria hay una alta incidencia de subcontratación informal como resultado de la demanda de formas flexibles de producción. Tal como en el sector

formal de la indumentaria, dentro del sector informal hay también una clara separación por género. Las mujeres tienden a estar sobrerrepresentadas en los segmentos más casuales y de menor salario de la economía informal. En el contexto de Argentina esto significa que los propietarios o supervisores de talleres son normalmente hombres que dan empleo a trabajadoras.

Aunque es difícil de medir en cifras, se dice que hay alrededor de 4000 talleres informales en Buenos Aires solamente.<sup>16</sup> Hay estimados que dicen que tres de cada cuatro trabajadores en la industria de la vestimenta en Argentina no están registrados.<sup>17</sup>

Los salarios en los talleres informales son bajos y los trabajadores no siempre cobran sus salarios, algo que los trabajadores están forzados a aceptar debido a la naturaleza ilegal/informal de su estado de empleados. A menudo se piensa que los salarios bajos en el sector informal son una consecuencia del hecho de que los pequeños talleres producen prendas de marca falsificadas para el mercado barato. Esto es un error, ya que muchos talleres (indirectamente) entregan ropa para importantes marcas nacionales e internacionales. Generalmente las empresas con marca registrada contratan a un taller legalmente registrado, que cumple con el código de conducta de la compañía. Sin embargo, este taller a menudo terceriza partes de la producción a talleres informales o ilegales más pequeños para poder cumplir con las fechas de entrega.

### Mano de obra inmigrante

Los trabajadores del sector informal en Argentina a menudo son inmigrantes que están forzados a tomar estos trabajos o que son engañados para aceptarlos. La mayoría de las veces sin embargo, simplemente no tienen otra opción que un trabajo en el sector informal. Firman un acuerdo para permanecer un periodo mínimo de tiempo, generalmente tres años, y prometen no hablar con la policía. En otros casos no se firma ningún acuerdo. Después de la llegada de los inmigrantes, a menudo se les retiran sus documentos (de viaje), evitando que los trabajadores se cambien a otro empleador o que regresen a su país de origen.

Antes de los 90, las mujeres representaban un 90% de la fuerza laboral empleada en la industria de la vestimenta en Argentina. Con el aumento de la inmigración en los pasados veinte años, estas proporciones cambiaron ligeramente; ahora un 80% de los trabajadores son mujeres.

Debido a que la producción de indumentaria en Argentina tiene lugar principalmente en el ámbito informal o ilegal, los inmigrantes ilegales han sido absorbidos en este sector en grandes cantidades.

La mayoría de los trabajadores inmigrantes en Argentina pertenecen a los grupos étnicos indígenas de los quechuas y los aymarás, y provienen de otros países sudamericanos, principalmente Bolivia y Perú. Aunque es difícil conseguir cifras, algunos estiman que un 20% del PIB boliviano está compuesto por remesas de dinero enviadas por trabajadores de la industria de la indumentaria desde Argentina.<sup>18</sup> Los inmigrantes a menudo entran de contrabando al país con documentos falsos y con el acuerdo de reembolsar los costos del viaje mediante el trabajo en los talleres de indumentaria. Después de su llegada, las condiciones de trabajo y el salario a menudo resultan ser peores que los que se acordaron y la persuasión mediante violencia física, trabajo forzado y acoso son cosas corrientes. Aunque la mayoría de los trabajadores inmigrantes son mujeres, estas prácticas también se refieren a los hombres.

Las mujeres inmigrantes de los grupos étnicos quechua y aymará tradicionalmente tienen una fuerte ética laboral. En las culturas indígenas, las mujeres tienen un papel importante que es también el de desempeñar un trabajo para la familia. Esta idea de compartir la carga, que ha estado presente en estas culturas durante décadas, es explotada por los propietarios de los talleres para persuadir a las mujeres para que trabajen más arduamente y más horas al día. Las mujeres no solo realizan una carga de trabajo excesivamente alta en el lugar de trabajo, sino que a menudo tienen que enfrentar la discriminación de los argentinos nativos.

### Trabajadores a domicilio

Los talleres a domicilio ganaron importancia a partir de los 90, cuando la crisis económica golpeó a Argentina. El desempleo ascendió y como resultado de esto, las leyes laborales se volvieron más flexibles. En estas condiciones, para poder aportar al ingreso familiar a menudo con un marido desempleado, las mujeres comenzaron a coser en sus hogares. En otros casos fueron las mismas mujeres las que perdieron su trabajo en la industria de la vestimenta, así que se vieron forzadas a comenzar a trabajar desde sus casas. Los productores de indumentaria aprovecharon esta oportunidad y comenzaron a instalar máquinas de coser en las casas de la gente. Esta tendencia se vio reflejada en las cifras de importaciones de máquinas de coser domésticas, que superaron las de las industriales a finales de los 90.

Conforme al Sindicato de Trabajadores Talleristas a Domicilio, hay entre 500.000 y 600.000 trabajadores de la industria de la vestimenta a domicilio en Argentina sin contratos o documentación legal.

Producir indumentaria a domicilio puede tener ventajas, como no tener que trasladarse al lugar de trabajo a diario y la posibilidad de combinar el trabajo con las tareas domésticas, pero hay muchas desventajas conectadas con este

tipo de producción. Aunque la lista que figura a continuación de los principales problemas de la producción de indumentaria en talleres a domicilio es aplicable tanto a hombres como a mujeres, son principalmente las mujeres las que trabajan desde sus casas y, por lo tanto, estos problemas se pueden identificar como indirectamente relacionados al género.

- Los sueldos tienden a ser bajos. Aunque los trabajadores a domicilio generalmente ganan el mismo salario bajo que los empleados en los talleres, tienen costos adicionales que sus colegas de los talleres no tienen: el costo de reparación de una máquina de coser que funciona mal, el costo del reemplazo de agujas y aceite, costo de la electricidad para hacer funcionar las máquinas y para iluminar sus lugares de trabajo, o el costo del hilo extra o de los textiles si suceden errores durante la producción.
- Trabajar en casa implica la falta de un horario de trabajo adecuado, y los trabajadores por lo general trabajan más que las habituales ocho horas al día. También la separación entre el trabajo y las tareas domésticas es a menudo difícil cuando se combinan la vida privada y la profesional.
- Los trabajadores a domicilio no tienen contacto con sus colegas en el taller, lo que crea una ausencia de relaciones laborales que a menudo es difícil de soportar socialmente así como profesionalmente, ya que no hay nadie a quien preguntar cosas o de quien aprender.
- Convivir con máquinas y textiles implica diversos riesgos para la salud. Como hay una falta de condiciones de trabajo adecuadas, trabajar muchas horas con iluminación inadecuada y en posiciones no saludables puede crear problemas en la postura y la visión del trabajador a largo plazo. También la presencia de textiles en el espacio de la vivienda puede ocasionar enfermedades pulmonares debido a la gran concentración de polvo en el aire.
- La ausencia de sindicatos crea una situación en la que los trabajadores no pueden defender sus derechos laborales. Las mujeres en sus casas están siendo explotadas por el contratista del fabricante y se les paga por pieza de mercadería producida en lugar de un salario por hora. El pago por prenda pone una carga adicional sobre los trabajadores, transfiriendo la presión del cronograma ajustado del contratista al eslabón final de la cadena de suministro: el trabajador. Esto también crea un descenso del valor neto del salario, ya que la misma cantidad de trabajo por el mismo monto de dinero pagado ha de realizarse en menos tiempo. De los 500.000 a 600.000 trabajadores a domicilio informales en Argentina, solo 2.000 son miembros del Sindicato de Trabajadores Talleristas a Domicilio.
- No hay posibilidades de promoción, lo que significa que los trabajadores siguen haciendo el mismo tipo

de trabajo por el mismo monto de dinero durante su carrera.

- ▣ Debido al hecho de que el trabajo se realiza en el hogar donde también se cría a los hijos, el riesgo de trabajo infantil es mayor que en los talleres que no son a domicilio. Además, a menudo es difícil cumplir con los objetivos de producción tan excesivos que fijan los empleadores sin la ayuda de los niños de la casa.

## 6. Perú: empleo precario

La demanda de costos de producción bajos en la industria de la vestimenta global se ha visto intensificada por la recesión económica mundial. La recesión económica y la subsiguiente caída de la demanda de bienes de consumo han puesto a las ganancias bajo una presión adicional. Para garantizar las ganancias y seguir siendo competitivas, las empresas de marcas registradas trasladan los riesgos y las presiones hacia abajo de la cadena de suministro. Los proveedores enfrentan una presión creciente de tiempos de entrega, calidad y precio. En un mercado altamente competitivo, la presión creciente sobre tiempos de entrega y precios ha llevado a niveles crecientes de subcontratación y una creciente flexibilización de la mano de obra. Los trabajadores están empleados cada vez más con contratos temporarios o están contratados a través de agencias de empleo. Muchas plantas de ensamblado emplean un pequeño número de trabajadores con contrato a tiempo determinado (generalmente hombres) y, conforme a los picos de producción y a las bajas, contratan y despiden a trabajadores temporarios (generalmente mujeres). Estas formas de mano de obra flexible en los sectores de producción orientada a la exportación se caracterizan por salarios bajos, considerable inseguridad laboral, horas extras (forzosas) para completar pedidos y bajos niveles de sindicalización.

Los procesos de tercerización, informalización y flexibilización de la mano de obra se han asociado a la feminización de la mano de obra ya que es más probable que las mujeres tengan empleos con contratos temporarios y muchas mujeres se encuentran en los niveles más bajos de la cadena de producción como trabajadoras informales o trabajadoras a domicilio. Al porcentaje creciente de mujeres en la fuerza laboral y al deterioro de las condiciones de trabajo que ha sucedido al mismo tiempo se los ha denominado la doble feminización de la mano de obra.<sup>19</sup>

La industria de la vestimenta peruana se rige por el Decreto Ley. No. 22342 sobre la promoción de exportaciones no tradicionales. Esta ley permite que los empleadores contraten trabajadores con una serie de contratos a corto plazo que se pueden renovar año tras año sin la obligación de contratar de manera permanente a los trabajadores.

Una encuesta realizada por Plades entre 400 trabajadores de la industria de la indumentaria mostró que un 94% de estos trabajadores estaban empleados con contratos temporarios. De estos trabajadores un 96% estaban empleados con un contrato por seis meses o menos. Un porcentaje considerable, un 45%, incluso tenían contratos por tres meses o menos.

Esto crea una situación permanente de inestabilidad de la mano de obra, que a su vez limita la capacidad de los trabajadores para organizar sindicatos.

### Sindicatos debilitados

La actividad sindical es excepcionalmente baja en la industria de la vestimenta: solo un 20% de quienes respondieron en la encuesta de Plades indicaron que había un sindicato en su empresa. De entre quienes respondieron que no había sindicato en su firma, un 75% declaró que no se afiliarían incluso si hubiera alguno.

Aunque la presencia de sindicatos generalmente significa mejores condiciones de trabajo, salarios más altos y un mayor porcentaje de trabajadores con contratos permanentes, los trabajadores están renuentes a formar uno o afiliarse a un sindicato existente, por temor a las represalias del empleador. Estas represalias podrían incluir rehusarse a renovar un contrato temporario o incluso la finalización de la relación laboral. Un elevado porcentaje de los trabajadores tienen miedo de esto porque saben de colegas que intentaron afiliarse a un sindicato y fueron despedidos en consecuencia. La mayoría de las empresas se oponen a la formación de sindicatos porque los sindicatos fortalecen la posición de la fuerza laboral y disminuyen las opciones de la empresa para hacer cumplir normas arbitrarias y para operar 'en los márgenes' de la ley.

Otros motivos para no renovar los contratos citados por los trabajadores incluyeron la edad de los trabajadores (los trabajadores 'más viejos' son considerados menos productivos) y el embarazo. Los trabajadores de la industria de la indumentaria que se afilian a un sindicato tienden a ser hombres. Aunque la mayoría del trabajo de producción en la industria de la vestimenta peruana lo realizan las mujeres, esto no se refleja en el número de mujeres que participan en sindicatos. Los sindicatos dominados por hombres son productos de la identidad cultural tanto de los hombres como de las mujeres. En la sociedad latinoamericana, las tareas domésticas y el cuidado de los hijos son todavía la principal responsabilidad de las mujeres. Además, en las últimas décadas se ha visto un incremento en los hogares a cargo de mujeres (solteras) en Perú y en toda Latinoamérica.<sup>20</sup>

La mayoría de las mujeres simplemente no tiene tiempo para la actividad sindical además del trabajo dentro y fuera

de sus hogares. Todavía se considera que una 'buena esposa y madre' dedica su tiempo fuera del trabajo a los deberes familiares en su hogar. Otro motivo para la baja representación de las mujeres en los sindicatos es la represión de sindicatos por parte del empleador. Los empleados a menudo arriesgan sus empleos al tomar parte o al fomentar activamente la actividad sindical. Asimismo las mujeres que sienten una mayor responsabilidad hacia sus familias y a menudo tienen la responsabilidad exclusiva de ser el sostén familiar, muestran una gran renuencia cuando se trata de afiliarse a un sindicato por temor a arriesgar su ingreso relativamente estable.

### Horas de trabajo / doble carga

La cuestión de las horas de trabajo en el sector de la indumentaria es un tema delicado debido al tipo de trabajo que se realiza que implica plazos cortos para la entrega y frecuentes y a menudo impredecibles pedidos urgentes. La consecuencia es que los trabajadores tienen jornadas laborales irregulares y largas, y frecuentemente trabajan horas extra.

Una investigación llevada a cabo por Plades entre 400 trabajadores en la producción de indumentaria, hombres así como mujeres, muestra que un 40% de los trabajadores trabaja más de 8 horas al día de manera regular. Además de esto, un 60% ha indicado que es una práctica común trabajar más de 12 horas al día cuando hay un pedido urgente. Para la mayoría de los trabajadores, negar los días de trabajo largos no es una opción, ya que al hacer esto hay una gran probabilidad de perder el trabajo o de no ser contratado de nuevo en caso de contratos temporales.

El incremento de las horas de trabajo tuvo su origen en la reforma laboral de los 90. Durante el reinado de Alberto Fujimori, se implementaron varias leyes para flexibilizar el mercado de trabajo, como para crear más puestos de trabajo y atraer la inversión extranjera. Como consecuencia de estas reformas, el periodo de tiempo promedio de los contratos y los salarios nominales decrecieron y la cantidad de trabajadores sin contrato creció. Antes de las reformas, una empresa que daba empleo a más de cien trabajadores tenía la obligación de tener una guardería para los hijos de los empleados. Con la reforma, estas obligaciones se abandonaron proporcionando a las mujeres una carga de trabajo diario adicional. Los hombres y las mujeres reciben aproximadamente el mismo salario y trabajan la misma cantidad de horas. Aunque se tiene que observar que en estas cifras, los deberes de cuidado de la casa y los hijos, a menudo unas cuatro horas diarias adicionales y que tradicionalmente son realizadas por mujeres, no estaban incluidos. Por lo tanto, es justo concluir que las mujeres en la industria de la vestimenta soportan una doble carga de trabajo asalariado fuera de sus casas y la mayor parte del trabajo no pago de sus hogares.

## 7. El Salvador: producción en zonas francas

Para atraer a los inversionistas extranjeros, muchos países en vías de desarrollo han establecido zonas económicas especiales. En estas zonas se les ofrece diferentes incentivos a las empresas. Estos incentivos varían desde condiciones de libre comercio y un entorno regulatorio liberal hasta exenciones impositivas. Por ejemplo, se les puede ofrecer a las empresas exenciones fiscales temporarias y subsidios impositivos, mejores infraestructuras que fuera de esas zonas, y facilidades tal como espacios en fábricas sin estructuras internas. Además a las empresas les ofrecen exenciones de las leyes locales. A los trabajadores empleados en estas zonas se les puede negar la protección de las leyes nacionales en lo referente a salarios mínimos, restricciones de contratación y despido así como el derecho a organizarse en sindicatos, negociar colectivamente y el derecho a huelga.<sup>21</sup> Los productos textiles y la indumentaria, junto con los productos electrónicos son las principales exportaciones de las zonas francas. Una gran mayoría de los trabajadores empleados en tales zonas son mujeres (véase la Tabla 1).

**Tabla 1: Cantidad de trabajadores y participación en el empleo de las mujeres en las zonas francas en un número seleccionado de países latinoamericanos**

País	Cantidad de zonas francas	Cantidad de trabajadores en las zonas francas	% de mujeres
Nicaragua	33	340.000	90
Jamaica	3	20.000	90
El Salvador	13	76.134	85
Honduras	24	353.624	75
Guatemala	16	72.000	70
Panamá	1	18.000	70
Haití	4	10.000	69
México	n/a	1.212.125	60
Rep. Dominicana	57	154.781	53
Belice	n/a	44.333	43

Fuente: OIT, Base de datos sobre zonas francas <<http://ilo.org/public/english/dialogue/sector/themes/ZPE/ZPE-db.pdf>> (acceso en marzo de 2010)

En El Salvador, el trabajador promedio en una maquila es una mujer joven de entre 18 y 34 años que vive en una ciudad y tiene dos hijos. Aproximadamente un quinto de las mujeres que trabajan en fábricas tiene una familia monoparental, lo que significa que la trabajadora tiene que cuidar de sus hijos y ganarse un salario para que viva su familia ella sola. Trabajar en una maquila a menudo requiere realizar trabajos físicos pesados, que es el motivo por el cual los empleadores prefieren contratar a mujeres por debajo de los 35 años. O para decirlo de otro modo, es el motivo por el cual las mujeres de más de 35 años sufren discriminación a la hora de contratar.

Las maquilas de El Salvador son conocidas por su comportamiento antisindical. Hay obstáculos de hecho y de derecho que limitan las posibilidades de los trabajadores de formar o afiliarse a sindicatos. Las prácticas gubernamentales y empresariales están dirigidas a desmantelar los sindicatos existentes y evitar que se formen nuevos sindicatos. Una práctica extendida en las maquilas es la creación de listas negras. Los miembros de los sindicatos están registrados en esas listas y experimentan problemas cuando intentan conseguir un nuevo trabajo. Además, los miembros del sindicato corren el riesgo de ser despedidos o intimidados o acosados. El acoso y la violencia de género son comunes en las maquilas. En marzo de 2010, la Relatora Especial de las Naciones Unidas sobre la Violencia Contra la Mujer, Rashida Manjoo, expresó su preocupación sobre la violencia de género en El Salvador. En su declaración, se refirió específicamente a la violencia y al abuso sexual al que están expuestas las trabajadoras de las maquilas.<sup>22</sup>

### Diferencia salarial de género

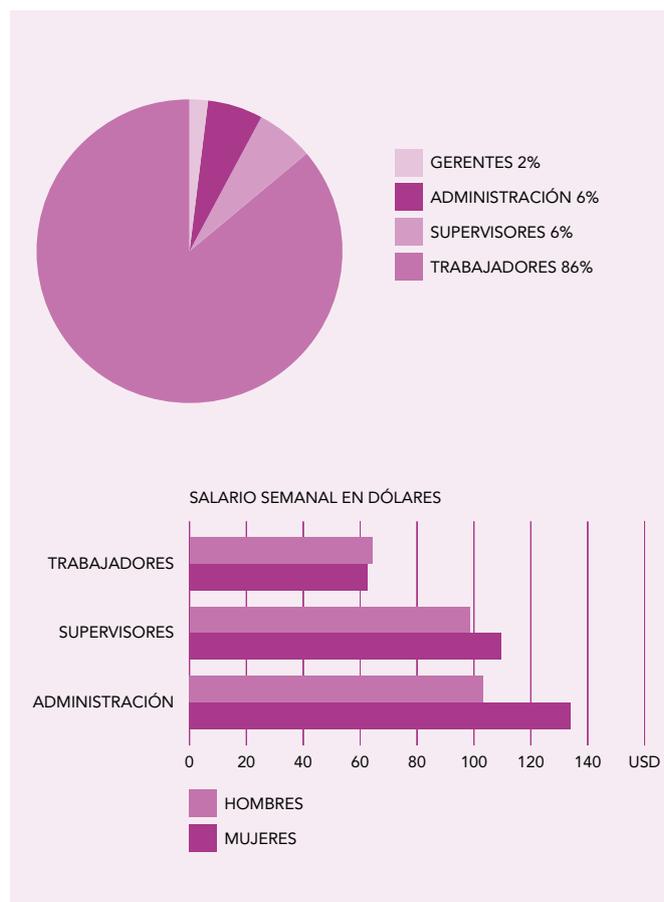
Cuando miramos los tipos de trabajos de una maquila, la Figura 2 revela que casi nueve de cada diez personas empleadas son trabajadores de producción. La diferencia salarial entre hombres y mujeres es mayor a medida que los salarios son mayores: un administrador varón gana US\$ 135 por semana, mientras que su colega femenino solo gana US\$ 104, para los supervisores los salarios para hombres y mujeres son de US\$ 110 y US\$ 99, respectivamente. Para los trabajadores de producción no hay diferencia salarial, los trabajadores de producción varones ganan en promedio US\$ 63, mientras que sus colegas femeninas ganan un poco más: US\$ 64. La mayoría de los trabajadores de producción, sin embargo, son mujeres: 9 de cada 10 trabajadores de producción son mujeres, mientras que los trabajadores varones se concentran en funciones técnicas, de supervisión y administrativas.

### Discriminación por embarazo

Una forma común de discriminación de género en las maquilas es la prueba de embarazo forzosa a la que las futuras empleadas se tienen que someter antes de ser contratadas. A las mujeres embarazadas se les niega el trabajo y si quedan embarazadas poco después de ser contratadas, a menudo se las maltrata o se las obliga a renunciar. Estar embarazada es algo intrínsecamente conectado a ser mujer. Como consecuencia, cuando las mujeres reciben un trato distinto porque están embarazadas o porque podrían quedar embarazadas, son sometidas a condiciones diferentes de las de los hombres. Entonces, la selección basada en estar o no embarazada es una forma de discriminación de género.

El aliciente que tiene una compañía para contratar mujeres que no están embarazadas prefiriéndolas sobre las embarazadas es grande, ya que no hacerlo conlleva costos más

Figura 2: Distribución de trabajos y salarios promedio en una maquila en El Salvador



Source: GMIES

altos para la empresa. Conforme al Código Laboral del Salvador,<sup>23</sup> se prohíbe que las empresas asignen tareas físicamente exigentes a mujeres embarazadas y no se las puede despedir por el único motivo de estar embarazadas. Además, justo antes y después de dar a luz, las mujeres pueden permanecer en sus casas por un total de doce semanas percibiendo su salario completo.<sup>24</sup> En el periodo de lactancia, las mujeres tienen derecho a tener una hora de descanso por día laboral para alimentar a su bebé, y esta hora se cuenta como una hora de trabajo. Para no estar obligados a pagar por estos costos adicionales, los gerentes intentan seleccionar a los nuevos empleados realizando pruebas de embarazo forzosas, haciendo preguntas indiscretas sobre su actividad sexual y el tipo de control de natalidad que utilizan. Si una empleada queda embarazada poco después de ser contratada, los supervisores algunas veces las reasignan a puestos con mayor exigencia física o que requieren más horas extras de trabajo, para forzar a la empleada a que renuncie 'voluntariamente'.

Se han informado casos de abortos espontáneos provocados tras largas horas de trabajo estando de pie o por no poder recibir suficientes cuidados médicos durante las horas de trabajo. El acoso verbal a las mujeres embarazadas por

parte de los supervisores también es normal. Las mujeres a menudo tratan de esconder su embarazo y siguen trabajando demasiado tiempo, lo que podría poner en peligro su salud así como la de su futuro hijo.<sup>25</sup>

## 8. Políticas y legislación sobre igualdad de género

La igualdad de género está consagrada en legislaciones nacionales y en tratados internacionales. La Convención de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés), ratificada por 185 de los 192 estados miembros,<sup>26</sup> requiere que los estados tomen una serie de medidas para acabar con la discriminación contra la mujer en todas sus formas. Se requiere que los estados miembros incorporen el principio de igualdad de hombres y mujeres en sus sistemas legales, que deroguen todas las leyes discriminatorias y adopten otras apropiadas que prohíban la discriminación contra la mujer. También deben establecer tribunales y otras instituciones públicas para garantizar la protección efectiva de las mujeres contra la discriminación. En último lugar, deben garantizar la eliminación de todos los actos de discriminación contra las mujeres que realicen las personas, organizaciones o empresas.<sup>27</sup>

En el área de las prácticas laborales, la base normativa primaria está definida por la Organización Internacional del Trabajo (OIT). La OIT fija normas laborales internacionales al adoptar convenios que los países que los ratifican tienen que implementar en sus legislaciones. Después de la implementación, los convenios son obligatorios para el país que los implementa. Hay varios convenios de la OIT que tratan específicamente los temas de género: el Convenio de la OIT sobre igualdad de remuneración (C100), Convenio de la OIT contra la discriminación (C111), Convenio de la OIT sobre los trabajadores con responsabilidades familiares (C156) y el Convenio de la OIT sobre la protección de la maternidad (C183).<sup>28</sup> Los Convenios de la OIT 100, 111 y 156 han sido ratificados por Argentina, El Salvador y Perú. Ninguno de estos países ha ratificado el Convenio sobre la protección de la maternidad. Los casos de estudio de este trabajo demuestran que los estados están fracasando en implementar y hacer cumplir estos convenios.

No solamente los Estados tienen el deber de proteger los derechos de los ciudadanos, las empresas también tienen el deber de respetar esos derechos. A lo largo de las últimas décadas, han surgido varias iniciativas para garantizar condiciones de trabajo decentes en las cadenas de producción globales, tal como los códigos de conducta de las empresas, y las iniciativas 'multi-stakeholder' (por ejemplo la Iniciativa de Comercio Ético y la Fair Wear Foundation). La mayoría de los códigos de conducta de las empresas no

incluyen aspectos explícitos referentes al género. Las iniciativas multi-stakeholder normalmente incluyen una referencia al género en general. La mayoría de estas iniciativas tiene una cláusula de no discriminación de género y mencionan la prohibición del acoso sexual.

No se ha realizado mucha investigación sobre el impacto sobre el género de los códigos de conducta y las iniciativas de responsabilidad social de las empresas (RSE). Los estudios que se centran en los impactos de los códigos de conducta sobre las trabajadoras muestran que los códigos de conducta han tenido poco impacto en mejorar condiciones específicas para las trabajadoras. Las mejoras más notables están relacionadas con temas de salud y seguridad.<sup>29</sup> Uno de los motivos mencionados es que los códigos de conducta y las iniciativas RSE tienen como objetivo abordar aspectos del empleo; no apuntan a abordar normas sociales más amplias.

Además, es probable que los códigos de conducta se apliquen en la parte superior de la cadena de valor del comprador. Los trabajadores con empleo permanente y/o formal es más probable que experimenten mejoras. Los trabajadores con empleo más precario (trabajadores casuales, trabajadores inmigrantes, trabajadores informales), muchos de ellos mujeres, a menudo soportan condiciones peores, pero es menos probable que experimenten algún impacto de los códigos de conducta y las iniciativas RSE. En países como Argentina, una parte sustancial de la producción de la indumentaria tiene lugar en el sector informal y a domicilio, lo que significa que una parte importante del proceso de producción queda afuera de la protección que estas iniciativas pretendían proporcionar.

## Observaciones finales

La desigualdad de género en el mercado de trabajo es uno de los problemas más difíciles de abordar, ya que las percepciones con respecto al género están fuertemente enraizadas en estructuras socioculturales. Aunque la participación de las mujeres en el empleo asalariado ha aumentado en las últimas décadas, contribuyendo al empoderamiento de las mujeres, no necesariamente reduce la desigualdad de género. De hecho, según se ilustra en este trabajo, algunos patrones de crecimiento se basan en la premisa y se refuerzan con la desigualdad de género.

La doble carga de trabajo de las mujeres, su baja representación en los sindicatos y la discriminación por embarazo son todos problemas que son aplicables específicamente a las mujeres. Los problemas relacionados con el trabajo informal, la mano de obra inmigrante y el trabajo a domicilio en el sector de la indumentaria no son problemas específicos de género, pero como son principalmente las mujeres las

que están empleadas en este sector, estos problemas los sufren principalmente las mujeres, haciendo que sean indirectamente problemas específicos de género.

Los fabricantes de ropa, las marcas, los gobiernos, los sindicatos y las organizaciones de la sociedad civil, todos tienen la responsabilidad de garantizar condiciones de trabajo decentes en la cadena de producción global de indumentaria. Por lo tanto, es necesario aplicar una perspectiva de género para abordar algunas de las injusticias más fuertemente enraizadas en la industria de la vestimenta.

Aunque la legislación y las políticas de las empresas deberían garantizar la igualdad de género, la investigación de GMIES, Plades y Fundación el Otro / Interrupción muestra claramente que no tiene nada que ver con la realidad. A continuación se tratan brevemente algunas propuestas para acciones adicionales.

## Investigación

Se necesita más investigación sobre el impacto de los códigos de conducta para las trabajadoras. Las organizaciones de la sociedad civil deberían incluir un análisis de género en sus investigaciones. Sobre la base de estos análisis se podrían hacer recomendaciones de políticas que apunten a abordar los problemas de género.

## Toma de conciencia

Las OSC y los sindicatos deberían intensificar sus actividades de toma de conciencia para los problemas de género en la industria de la vestimenta para contribuir a la concientización de género de los trabajadores y de gerentes del sector.

### Notas

- 1 Sitio web de la campaña "Schone Kleren", 'Kledingindustrie', <<http://www.schonekleren.nl/kledingindustrie>> (18 de marzo de 2011).
- 2 Campaña Ropa Limpia, 'Fabricado por mujeres: Género, la industria de la confección global y el movimiento para los derechos de las trabajadoras', Clean Clothes Campaign, 2005, <<http://www.cleanclothes.org/resources/ccf/gender/made-by-women>>
- 3 Departamento de agricultura de los Estados Unidos (USDA, por sus siglas en inglés), Servicio de investigación económica, 'Briefing Rooms: Cotton', Noviembre 2009 <<http://www.ers.usda.gov/briefing/cotton/background.htm>> (14 de diciembre de 2010).
- 4 Chant, S. (2003) 'Gender and Employment' en: Chant, S. & Craske, N. Gender in Latin America, New Brunswick & New Jersey: Rutgers University Press and Benería, L. (2007) 'Gender and the social construction of markets' en: Staveren, van. I., Elson, D., Grown, C. and Cagatay, N. (eds.) The Feminist Economics of Trade, Oxon/ New York: Routledge, pp.: 13-32.
- 5 Moghadam, V.M. (1999) 'Gender and Globalization: Female Labor and Women's Mobilization' Journal of world-systems research, Vol.2, pp.: 367-388.
- 6 Basado en: D. Elson and R. Pearson, 'Nimble Fingers Make Cheap Workers: An Analysis of Women's Employment in Third World Export Manufacturing,' Feminist Review, 1981; Mills, M.B. (2003) 'Gender and Inequality in the Global Labor Force' Annual Review of Anthropology, Vol. 32, pp.: 41-62 y; Safa, H. (1995) The Myth of the Male Breadwinner: Women and Industrialisation in the Caribbean, Boulder, Colorado: Westview Press.

## Organización

El equilibrio en el área de trabajo debe reflejarse en el equilibrio de miembros y representación de hombres y mujeres en los sindicatos. Es esencial organizar a los trabajadores informales y los trabajadores a domicilio ya que estos trabajadores a menudo soportan las peores condiciones y quedan fuera del alcance de los códigos de conducta de las empresas y de las iniciativas multi-stakeholder.

## Mapa de la cadena de suministro

Las trabajadoras están sobrerrepresentadas en formas de trabajo casual, flexible e inseguro. Las marcas deberían obtener un entendimiento más completo de su cadena de suministro, incluyendo la subcontratación a talleres informales y trabajadores a domicilio y los aspectos de género de la informatización, la casualización y la flexibilización.

## Códigos de conducta/ auditorías

Para mejorar las condiciones para todos los trabajadores, hombres y mujeres, los códigos de conducta deberían ser sensibles al género. Se debería entrenar a los auditores en temas de género de manera que podrían identificar problemas laborales específicos de género. Además, los códigos de conducta deberían cubrir la totalidad de la cadena de suministro de los compradores.

- 7 Ibid.
- 8 Organización Mundial de Comercio (OMC), 'International Trade Statistics 2010', OMC, Ginebra: 2010.
- 9 SME Times, 'Argentine textile industry: a snapshot' <<http://smetimes.tradeindia.com/smetimes/in-depth/2008/Aug/01/argentine-textile-industry.html>> (24/08/2010).
- 10 Thimble Sourcing, 'The textile industry in Peru,' <<http://www.thimblesourcing.com/english/sectorial/textile.html>> (03/09/2010).
- 11 Datos para el año 2009, just-style, 'June 2010 management briefing: Latin American textile sector weathers economic storm' <[http://www.just-style.com/management-briefing/latin-american-textile-sector-weathers-economic-storm\\_id108016.aspx](http://www.just-style.com/management-briefing/latin-american-textile-sector-weathers-economic-storm_id108016.aspx)> (03/09/2010).
- 12 Travel Document Systems, 'El Salvador: Economy', <<http://www.traveldocs.com/sv/economy.htm>> (14/09/2010).
- 13 La palabra 'maquiladora' en castellano hace referencia a la práctica de los molineros de cobrar una 'maquila', o 'la parte del molinero' for processing other people's grain.
- 14 Chant, S. y Pedwell, C., 'Women, gender and the informal economy: An assessment of ILO research and suggested ways forward', (Ginebra: OIT).
- 15 Abramo, L. y Valenzuela, M. (2006) 'Inserción Laboral y Brechas de Equidad de Género en América Latina', en Laís Abramo (ed.), Trabajo Decente y Equidad de Género en América Latina (Santiago: Oficina Internacional del Trabajo) p 29-62.
- 16 The Argentina Independent, 'A city with a hidden textile industry', April 2, 2009, <<http://www.argentinaindependent.com/feature/a-city-with-a-hidden-textile-industry->>> / (18/10/2010).

- 17 Periodismo Social, 'Para que el trabajo esclavo no sea rentable' <<http://www.periodismosocial.org.ar/notacompleta.cfm?id=3101>> (16/12/2010).
- 18 Periodismo Social, 'Para que el trabajo esclavo no sea rentable', <<http://www.periodismosocial.org.ar/notacompleta.cfm?id=3101>> (16/12/2010).
- 19 Standing (1999) 'Global feminization through flexible labor: A theme revisited', World Development, Vol.27, No.3, Mar. 1999, pp. 583-602.
- 20 30% de los hogares en Latinoamérica tiene como cabeza de familia a una mujer (Abramo, L. (2003) 'Notas Sobre la Incorporación de la Dimensión de Género a la Políticas de Empleo y Erradicación de la Pobreza en América Latina', en Janina Fernández-Pacheco (ed.), Género y Mercado de Trabajo. Honduras y Nicaragua: Proyecto: Género, Pobreza y Empleo en América Latina (San José: Organización Internacional del Trabajo) 15-41.
- 21 Lang, A. (2010) 'Trade Agreements, Business and Human Rights: The case of export processing zones.' Corporate Social Responsibility Initiative Working Paper No. 57. Cambridge, MA: John F. Kennedy School of Government, Universidad de Harvard.
- 22 Sitio web de Derechos Humanos de las Naciones Unidas, 'Violence against women and girls: significant challenges in El Salvador', <<http://www.ohchr.org/en/NewsEvents/Pages/DisplayNews.aspx?NewsID=9937&LangID=E>> (9 de marzo de 2011).
- 23 El Salvador, Código laboral, 1972, Art. 110, art. 113 y art. 309-312 <<http://www.csj.gob.sv/leyes.nsf/ed400a03431a688906256a84005aec75/46004eae5770911c06256d05005d7c3f?OpenDocument>>
- 24 En el pasado, las mujeres con permiso por maternidad percibían el 75% de su salario. En 2007 el Código laboral del Salvador fue modificado y ahora las mujeres con permiso por maternidad perciben su salario completo.
- 25 Basado en: Human Rights Watch, 'No Guarantees: Sex Discrimination in Mexico's Maquiladora Sector', 1996 <<http://www.unhcr.org/refworld/publisher,HRW,,MEX,3ae6a7f110,0.html>> (08/12/2010).
- 26 Los estados miembros que no han firmado la Convención para la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer son: Irán, Nauru, Palau, Somalia, Sudán, Tonga y los Estados Unidos.
- 27 Naciones Unidas, 'Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW)', 1979. <<http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/cedaw.htm>>
- 28 Organización Internacional del Trabajo, base de datos ILOLEX de Normas Laborales Internacionales, <<http://www.ilo.org/ilolex/english/convidisp1.htm>>
- 29 Barrientos, S. (2007), 'Gender, codes of conduct, and labor standards in global production systems' en: Staveren, van, I., Elson, D., Grown, C. y Cagatay, N. (eds.) The Feminist Economics of Trade, Oxon/ New York: Routledge, pp. 239-256; Prieto-Carrón, M. (2008) 'Gender, Labour Rights and the Ethical Trading Initiative' CAWN Briefing Paper; Franck, A.K. (2008) Key Feminist Concerns: Regarding core labour standards, decent work and corporate social responsibility WIDE Network: Bruselas

## Colofón

**Texto:** Kristof Racz & Martje Theuws

**Traducción:** Elvira Willems

**Diseño:** Annelies Vlasblom

**Composición:** Frans Schupp

**Foto:** iStockphoto

**ISBN:** 978-90-71284-00-7

**Investigaciones realizados por::**

Grupo de Monitoreo Independiente de El Salvador (GMIES), Fundación el Otro, Interrupción and Programa Laboral de Desarrollo (Plades)



**Financiamiento:**

Esta actividad fue financiada por Oxfam Novib Linkis.

 **Oxfam Novib**

**SOMO**

Stichting Onderzoek Multinationale Ondernemingen  
Centre for Research on Multinational Corporations

Sarphatistraat 30

1018 GL Amsterdam

The Netherlands

T: +31 (0)20 639 12 91

F: +31 (0)20 639 13 21

info@somo.nl

www.somo.nl

Establecido en 1973, el Centro de Investigaciones sobre Empresas Multinacionales (SOMO), es una organización no lucrativa de investigación y de asesoramiento. SOMO analiza las consecuencias de las políticas y actividades de las empresas multinacionales, además de investigar los efectos de la internacionalización del mercado. Con esto, SOMO, directa o indirectamente, quiere contribuir al desarrollo económico, social y ambiental sostenible, mejorando las condiciones de trabajo y la situación de los trabajadores, proporcionando un contrapeso a las empresas multinacionales y la lucha contra la explotación, la pobreza y la desigualdad en todo el mundo.

