



ELS SALARIS I LA VIOLÈNCIA DE GÈNERE

Explorem les connexions entre l'explotació econòmica i la violència contra les dones treballadores.

Octubre 2020

FASHION
CHECKER 

Campanya
Roba Neta

Clean Clothes
Campaign



01 La violència de gènere com a causa i conseqüència de l'explotació econòmica

02 Com les pràctiques de compra de marques i minoristes contribueixen a la violència

03 L'explotació és violència econòmica

04 El gènere i la Covid-19: les treballadores paguen el preu de la crisi

05 Recomanacions

- Marques i minoristes
- Legisladors
- Responsables de fàbrica

06 Bibliografia

Autora: Sina Marx | Associació FEMNET



Aquest és un informe de la Clean Clothes Campaign, basat en la investigació del 2019 realitzada pel Centre de Solidaritat de les Treballadores de Bangladesh (BCWS, per les sigles en anglès) i FEMNET, així com en el context del *Fashion Checker* de Clean Clothes Campaign el 2019 i 2020.

La traducció al català d'aquest document s'ha dut a terme al 2023 amb la col·laboració d'estudiants de segon curs de Traducció i Interpretació de la Universitat Pompeu Fabra (coord. Laia Armadans, Laura García, Mireia Martínez, Abril Massanet, Aina Ribes i Lúdia Torrecillas).

Foto de la portada: © Sina Marx | FEMNET, Dacca 2019



Aquesta publicació ha estat elaborada amb el suport econòmic de la Unió Europea. La Clean Clothes Campaign és l'única responsable del contingut, que no necessàriament reflecteix l'opinió de la Unió Europea.

La traducció i maquetació d'aquest informe s'ha realitzat en el marc d'un projecte de SETEM amb la Agencia Española de Cooperación Internacional al Desarrollo (AECID).

«A les treballadores ens han silenciat amb amenaces o violència. A les fàbriques, els nostres superiors ens assetgen sexualment i, si ens hi resistim, ens amenacen o ens acomiaden. Per aquest motiu, són poques les que s'atreveixen a parlar sobre les seves experiències».

*- Kalpona Akter, activista pels drets laborals | BCWS
(Bangladesh)*

Arreu del món, les dones pateixen violència laboral independentment del seu origen, els seus ingressos o el sector on treballen. Tot i això, la violència de gènere i l'assetjament són més freqüents en sectors en què hi ha moltes dones que treballen en posicions amb salaris molt baixos i gairebé sense autoritat en la presa de decisions. Per tant, acostumen a trobar-se en situacions de dependència amb superiors majoritàriament homes. A causa del sistema de les cadenes de subministrament, la indústria tèxtil és una de les que fomenta estructuralment la violència i l'assetjament contra les treballadores. La majoria de persones treballadores són dones, entre elles moltes joves i migrants. A més a més, els sous són una misèria, la pressió per produir és alta i moltes vegades les treballadores no compten amb cap associació o grup de pressió; ni com a treballadores ni com a dones. Els homes lideren la majoria de sindicats que existeixen i molt poques dones hi estan afiliades. Per aquest motiu, no tenen prou representació, ni tan sols en les organitzacions que se suposa que han de defensar els seus interessos.

La violència de gènere com a causa i conseqüència de l'exploació econòmica

El desequilibri de poder persistent a les fàbriques empitjora encara més una situació ja problemàtica. Sovint, les dones treballen en condicions precàries, sense cap contracte o cobrant a preu per peça. Quan les dones causen «problemes», com per exemple quan defensen els seus drets laborals o es queden embarassades, no els renoven els contractes temporals. Aquestes condicions de dependència tan habituals fan que les treballadores gairebé mai expliquin les situacions de violència viscudes.

Si és el teu cap qui et toca; si tens por que t'acomiadin per resistir-t'hi; si la vida dels teus fills depèn del teu sou precari, llavors no és tan fàcil queixar-te de la violència que pateixes a la feina.

Es creu que el nombre de casos sense denunciar de violència i assetjament a les fàbriques és molt alt, tan alt que fins i tot en els llocs on la legislació és l'adequada, la voluntat de les companyies, del govern i de la ciutadania als països productors continua sent baixa a l'hora de tractar el problema.

Per tal de trencar amb aquest tabú, organitzacions de dones i de defensa pels drets laborals han treballat de valent durant els últims anys per a proporcionar més dades i informació exactes sobre aquest tema. L'any 2020, el Centre de Solidaritat de les Treballadores de Bangladesh (BCWS) i FEMNET van publicar els resultats d'un

estudi¹ exhaustiu que es va dur a terme en fàbriques de Bangladesh i que destaca el preocupant nombre d'assetjaments i violència. Aquest estudi mostra que el 75 % de les més de 600 persones entrevistades (642 en total: 484 treballadores i 158 treballadors) van afirmar haver experimentat violència de gènere a les fàbriques i, entre elles, un 75 % són víctimes d'assetjament sexual de manera habitual. Les víctimes no tenen a qui demanar ajuda i els casos gairebé mai s'arriben a tractar. L'estudi també constata que a les treballadores els seria molt difícil parlar sobre els assetjaments sexuals a la feina amb investigadors externs proporcionats per l'empresa, tal com s'havia demostrat en estudis anteriors. De fet, aquest és un dels principals factors que fa que el problema no es vegi reflectit a les auditories de les fàbriques.

Com les pràctiques de compra de marques i minoristes contribueixen a la violència

Una altra de les causes principals de violència a les fàbriques tèxtils és la pressió que exerceix l'anomenada *fast fashion* i les pràctiques de compra abusives de les empreses del món de la moda. El 64 % de les treballadores entrevistades denuncien les elevades pressions per produir, i un terç han rebut amenaces i violència dels seus superiors a causa d'aquesta pressió.

Sovint, si no aconsegueixen certs objectius, els supervisors i els directius amenacen d'acomiadar-les o de retenir-los les bonificacions. Aquest fet confirma els resultats obtinguts en estudis anteriors², que demostren que els hàbits de consum de les empreses de marques internacionals contribueixen directament a la violència i assetjament a les fàbriques tèxtils. D'una banda, per entregar els béns en uns terminis molt limitats, les fàbriques pressionen els supervisors, els caps de secció i, finalment, els treballadors i les treballadores, que, com més alta és la pressió de producció, més probabilitats tenen de patir violència per part dels supervisors³. D'altra banda, la pressió que exerceixen les empreses compradores sobre els preus disminueix els nivells salarials de manera sistemàtica i incrementa la dependència econòmica estructural de les treballadores, cosa que fomenta altres formes de violència i fa difícil que les afectades es puguin defensar en situacions violentes o sortir-ne.

«Les dones a Bangladesh no parlen sobre la violència i l'assetjament, ja que són temes tabú. És per això que hi ha tants casos no documentats d'atacs violents, fins i

¹ BCWS, FEMNET (2020): "Stop the Violence - Break the Silence. Gender-based violence in the garment sector of Bangladesh: A study on cases, causes and cures" [Aturem la violència - Trenquem el silenci. La violència de gènere en el sector tèxtil de Bangladesh: un estudi de casos, causes i solucions]. URL: https://femnet.de/images/downloads/gbv/GBV_Stop-Violence_Report_BCWS-FEMNET-2020.pdf

² P. ex., Fair Wear Foundation (FWF) (2018a), (2018b); Global Labor Justice and Asia Floor Wage Alliance (GLJ, AFWA) (2019).

³ Anner, Mark (2019): Prácticas de compra predatorias en las cadenas mundiales de suministro de la industria de la confección: tensión de las relaciones laborales en la India. *Revista internacional del Trabajo* 138(4), 761-787.

tot als llocs de treball. Els insults i les agressions sexuals són tan freqüents a les fàbriques que ni el personal ni la direcció ho veuen com un problema».

- Kalpona Akter, activista pels drets laborals | BCWS (Bangladesh)

L'exploació és violència econòmica

Mentre que el debat sobre la violència de gènere normalment se centra en l'abús verbal o físic, l'exploació econòmica és una de les formes de violència més freqüent i més estructurada contra les treballadores de la indústria tèxtil. Les dones cobren menys per feines del mateix valor i és més habitual que treballin en excés i estiguin mal pagades. També solen fer feines no remunerades al marge dels acords establerts en el contracte. Per la seva banda, els salaris baixos impliquen que les treballadores pateixin conseqüències específiques de gènere relacionades amb la pobresa. Per tal de poder arribar a final de mes, moltes dones no només es veuen obligades a treballar hores extres, sinó que moltes també han de realitzar altres feines remunerades (que inclouen treballar en el sector tèxtil des de casa). En moltes llars, la dona és l'única que té un salari i, tot i això, només pel fet de ser dona, també s'espera que faci les tasques, tant domèstiques com de cura, a més del treball remunerat, la qual cosa comporta una càrrega doble.

Per tant, l'abús econòmic provoca un agreujament de la pobresa, restringeix el nivell màxim d'estudis que poden assolir les dones i no només limita de manera fonamental les seves oportunitats de desenvolupament, sinó també les dels seus fills i filles. A causa dels sous precaris, les dones es troben en una situació de dependència econòmica tan exagerada que, en molts casos, tant elles com els seus fills i filles han de suportar altres tipus d'exploació i violències que poden anar des de l'exploació sexual fins a l'exploació infantil i el tràfic de persones.

L'exploació econòmica provoca desnutrició, treball excessiu i esgotament, que comporten efectes negatius en la salut de les dones (incloent-hi la mort associada a l'embaràs) i la dels seus fills i filles. Les fàbriques i les marques de roba compradores haurien d'abordar de manera proactiva la violència i els assetjaments a les seves fàbriques, així com ajustar-se a nous requisits, com ara el Conveni 190 de l'OIT (Organització Internacional del Treball) sobre violència i assetjament⁴. Això implica que cal establir una política que condemni la violència i l'assetjament de manera clara, protegeixi les víctimes i fomenti que les treballadores denunciïn els fets. Aquesta política ha de fer palès que les causes de la violència i l'assetjament a les fàbriques tèxtils són estructurals i que, per tant, les contramesures només seran efectives si s'intenten dur a terme canvis estructurals. La crisi actual ha tornat a fer evident aquesta circumstància.

⁴ Organització Internacional del Treball (2019): *C190 - Violence and Harassment Convention, 2019 (No. 190)* [C190 - Convenció de violència i assetjament]. URL: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190

El gènere i la Covid-19: les treballadores paguen les conseqüències de la crisi

La indústria tèxtil ha patit grans pèrdues a causa de la pandèmia del coronavirus. La cancel·lació de comandes i la retenció de pagaments pendents per part de les empreses compradores ha portat les fàbriques al límit financer. La pressió i la càrrega financera estan afectant directament les treballadores: no es paguen els salaris i hi ha hagut molts acomiadaments⁵. Com que a molts dels països productors de roba els sistemes de seguretat social són precaris o inexistents, les vides de molts membres del personal es veuen amenaçades.

Les institucions públiques⁶, les organitzacions de la societat civil i els sindicats, tant dels països productors com internacionals⁷, informen que la pandèmia ha afectat especialment les dones. D'una banda, hi ha molts indicis d'un augment significatiu en casos de violència domèstica —principalment de violència sexual durant el confinament i altres situacions de crisi— i, sobretot, en famílies amb una situació econòmica vulnerable. D'altra banda, les dones també tenen un paper vital davant la pandèmia, com a cuidadores i treballadores sanitàries i socials, cosa que implica que exposin la seva salut a més riscos.

Ara, una catàstrofe ha tornat a fer tangible la fragilitat de la indústria tèxtil. Alhora, però, la crisi actual també presenta una oportunitat. Ja fa temps que el model de negoci del sector requereix una transformació. Cal que les marques i els minoristes canviïn els hàbits de consum, que s'estableixin marcs legals que facin obligatòria la diligència deguda en matèria de drets humans, i que s'actui de forma estructural en contra de la violència a les fàbriques tèxtils⁸.

⁵ Clean Clothes Campaign (2020). *UN(DER)PAID IN THE PANDEMIC - An estimate of what the garment industry owes its workers*. [MAL/IM PAGAT A LA PANDÈMIA- Una estimació del que la indústria tèxtil deu als seus treballadors i treballadores]. URL: https://www.publiceye.ch/fileadmin/doc/Mode/2020_CCC_Underpaid_in_the_pandemic_Report.pdf

⁶ Bangladesh Bureau of Statistics (BBS) (2015a). *Report on Violence Against Women (VAW) Survey 2015*. [Informe de l'enquesta sobre la violència contra les dones 2015]. URL: <https://evaw-global-database.unwomen.org/-/media/files/un%20women/vaw/vaw%20survey/bangladesh%20vaw%20survey%202015.pdf?vs=2125>

⁷ Patty Alleman, Laura Rumble, UNICEF (2020). *Gender equality during COVID-19*. [Igualtat de gènere durant la Covid-19]. UNICEF. URL: <https://www.unicef.org/rosa/stories/gender-equality-during-covid-19>

The COVID-19 Outbreak and Gender - *Key Advocacy Points from Asia and the Pacific*. [El brot de Covid-19 i el gènere - Punts clau d'incidència des d'Àsia i el Pacífic]. URL en castellà: <https://gbvaor.net/sites/default/files/2020-03/COVID%2019%20y%20G%C3%A9nero%20Puntos%20de%20Incidencia.pdf>

⁸ CARE/IRC (2020). *Global Rapid Gender Analysis for COVID-19*. [Anàlisi ràpida de gènere mundial durant la Covid-19]. URL:

Recomanacions

Per a marques i minoristes

Treballem per eliminar la violència de gènere i l'assetjament a les fàbriques

- Adopteu polítiques contra la violència de gènere en el centre de treball que incloguin la formació de comitès antiassetjament amb personal expert extern i doneu suport a les empreses proveïdores en la implementació aquestes polítiques.
- Diligència deguda amb perspectiva de gènere: analitzeu els factors de risc de la violència de gènere i preneu les mesures adequades per mitigar aquests riscos (inclosos factors de risc relacionats amb els hàbits de consum, la supervisió a les fàbriques i les pràctiques laborals).
- Proporcioneu informació i formació sobre a) la violència de gènere i les formes que pot prendre i sobre b) els perills i riscos de violència de gènere que existeixen, així com les mesures de prevenció i protecció associades tant al personal com a la direcció (per exemple, la prohibició de proves d'embaràs, contractes a curt termini per dones embarassades i salaris més baixos per dones migrants, proporcionar serveis de guarderia requerits per la llei amb personal degudament qualificat).
- Proporcioneu incentius que promoguin les denúncies de les treballadores sense por de patir represàlies.
- Introduïu mecanismes de denúncia segurs per les víctimes de violència de gènere, com denúncies anònimes o el nomenament d'una confident externa i independent com a persona de contacte.
- Doneu suport a les víctimes de violència de gènere mitjançant assessorament legal. Si l'empresa ha contribuït a la vulneració dels drets humans, pagueu els costos legals i participeu en pagaments d'indemnitzacions en el cas d'infraccions.
- Involucreu els sindicats, sobretot els que estiguin liderats per dones, i també les organitzacions pels drets de les dones basades en l'afiliació, en tots els processos esmentats, així com en les auditories socials i la creació de plans d'accions correctives.

Sigueu transparents

- Signeu el Document de compromís de transparència tan aviat com sigui possible i feu públiques les llistes de proveïdors en un format llegible per màquina. Aquestes llistes han d'incloure la distribució per gènere del personal de cada fàbrica, el percentatge de personal migrant i la presència de sindicats o comitès de treballador s i treballadores de cada fàbrica.
- Feu públic el salari més baix per setmana laboral completa que paguen els proveïdors dels països productors, sense incloure les hores treballades de més, els beneficis o les bonificacions.
- Publiqueu els informes anuals de l'auditoria social.

Pagueu un salari digne als treballadors i les treballadores

- Comprometeu-vos a fer ús d'índexs de referència de salari digne transparents i sòlids.
- Per cada comanda que feu, comprometeu-vos a fer una contribució per tal d'assolir un salari digne que permeti acabar amb les bretxes salarials de les persones treballadores de la vostra cadena de subministrament.
- Comprometeu-vos a reduir la bretxa salarial de gènere de la vostra cadena de subministrament.
- Assegureu-vos que tot el personal (inclosos els jornalers i jornaleres, les persones que treballen des de casa i les persones treballadores temporals) de la vostra cadena de subministrament que estava contractat a l'inici de la crisi de la Covid-19 cobra íntegrament els salaris. I, també, en el cas del tancament de la fàbrica, que rebin la indemnització per acomiadament.

Per a legisladors

A escala de la UE: Demaneu transparència obligatòria i diligència deguda en drets humans

- Desenvolpeu una llei vinculant de la Unió Europea que obligui a donar a conèixer la llista de proveïdors. Aquestes llistes haurien de ser llegibles per màquina i haurien d'incloure informació sobre les unitats de fabricació i les plantes de processament. També haurien d'incloure el nom, l'adreça, l'empresa matriu del negoci local, el tipus de producte fabricat i el nombre de membres del personal de cada lloc.
- Impulseu una legislació obligatòria de diligència deguda en matèria de drets humans tant a escala nacional com de la UE per obligar les companyies a respectar els drets humans, especialment els de les dones, en les seves operacions i en les seves cadenes de subministrament. El procés obligatori de diligència deguda ha de ser exhaustiu i incloure una metodologia concreta per la diligència deguda amb perspectiva de gènere.

A escala de la UE i dels països productors: demaneu salaris dignes i llocs de treball lliures de violència

- Assegureu-vos que els salaris mínims a tots els països productors (països de la UE inclosos) es fixin seguint estàndards fiables internacionals de salaris dignes i que s'incorporin indicadors transparents i sòlids a les polítiques i acords.
- Ratifiqueu el Conveni 190 de l'OIT sobre la violència i l'assetjament al lloc de treball i implementeu també la recomanació 206.
- Reforceu les lleis sobre violència de gènere existents, implementeu-les, i elaboreu lleis exhaustives en matèria de violència de gènere que vagin més enllà del lloc de treball.
- Proporcioneu ajuda legal i assistència sanitària a les víctimes.
- Faciliteu a les autoritats d'inspecció corresponents i als organismes de monitoratge la millor supervisió dels problemes de violència de gènere al lloc de treball.

Per a responsables de fàbrica

Abordeu la violència per raó de gènere i els problemes salarials en les negociacions de preus

- Reconegeu l'existència i la magnitud de la violència de gènere.
- Redacteu una política de treball en matèria de violència de gènere que protegeixi les treballadores, i les incentivi a denunciar i garanteixi que a) aquestes comissions no substitueixin els sindicats i que b) tant les comissions com els sindicats puguin dur a terme les seves funcions sense interferències de la direcció.
- Establiu "fàbriques lliures d'assetjament" i feu que això sigui un al·licient per als compradors.
- Establiu un comitè antiassetjament format per alguns membres que s'escullin de cada fàbrica, incloent-hi expertes externes en gènere i/o representants dels treballadors i les treballadores.
- Doneu suport al funcionament d'aquests comitès (permeteu que es facin reunions regulars en horari laboral).
- Proporcioneu formacions per explicar els rols i les responsabilitats dels diferents comitès (per exemple: participació, seguretat, benestar i antiassetjament) i dels sindicats de les fàbriques al personal.
- Oferiu ajuda legal i sanitària a les víctimes.
- Establiu un sistema de denúncies fiable a la fàbrica amb l'ajuda de col·laboradors externs.
- Tracteu la necessitat de posar preus justos als encàrrecs amb els compradors perquè la fàbrica pugui pagar un salari digne als treballadors i les treballadores.

Bibliografia

Anner, Mark (2019): Prácticas de compra predatorias en las cadenas mundiales de suministro de la industria de la confección: tensión de las relaciones laborales en la India. *Revista internacional del Trabajo* 138(4), 761-787.

Bangladesh Bureau of Statistics (BBS) (2015a): *Report on Violence Against Women (VAW)* [Informe sobre la violència contra les dones] Survey 2015, URL: <https://evaw-global-database.unwomen.org/-/media/files/un%20women/vaw/vaw%20survey/bangladesh%20vaw%20survey%2015.pdf?vs=2125>

BCWS, FEMNET (2020): *"Stop the Violence - Break the Silence. Gender-based violence in the garment sector of Bangladesh: A study on cases, causes and cures"* [Aturem la violència - Trenquem el silenci. La violència de gènere en el sector tèxtil de Bangladesh: un estudi de casos, causes i solucions]. URL: https://femnet.de/images/downloads/gbv/GBV_Stop-Violence_Report_BCWS-FEMNET-2020.pdf

Better Work (2019): *Sexual harassment at work: Insights from the global garment industry*. [Assetjament sexual a la feina: percepcions del sector tèxtil a escala mundial]

Dhaka Tribune (2019): *Study: Only 4% garment factories have anti-harassment committee*. [Estudi: Només el 4 % de les fàbriques tèxtils tenen comitès contra l'assetjament] URL: <https://archive.dhakatribune.com/business/2019/04/29/study-only-4-garment-factories-have-anti-harassment-committee>

CARE/IRC (2020): *Global Rapid Gender Analysis for COVID-19* [Anàlisi ràpida de gènere mundial durant la Covid-19]. URL: <https://www.rescue.org/sites/default/files/document/4676/globalrgacovidrdm33120final.pdf>

Clean Clothes Campaign (2020): *UN(DER)PAID IN THE PANDEMIC - An estimate of what the garment industry owes its workers* [MAL (IM) PAGADES DURANT LA PANDEÀMIA: Una estimació de què deu la indústria tèxtil a les persones treballadores]. URL: https://www.publiceye.ch/fileadmin/doc/Mode/2020_CCC_Underpaid_in_the_pandemic_Report.pdf

Fair Wear Foundation (FWF) (2015): *Setting up Anti-harassment committees and violence prevention systems. The experience of Fair Wear Foundation. Evaluation Report to the UN Trust Fund to End Violence against Women*. [Establir comitès en contra de l'assetjament i sistemes de prevenció de la violència. L'experiència de la fundació Fair Wear. Informe d'avaluació per al Fons Fiduciari de l'ONU per Eliminar la Violència contra les Dones].

Fair Wear Foundation (FWF) (2018a): *Breaking the Silence: The FWF Violence and Harassment Prevention Programme* [Trenquem el silenci: El programa de prevenció de la violència i l'assetjament de FWF].

Fair Wear Foundation (FWF). (2018). *Violence and Harassment against Women and Men in the Global Garment Supply Chain*. [Violència i abús contra les dones i els homes en les cadenes de subministrament tèxtil mundials.] URL: <https://api.fairwear.org/wp-content/uploads/2018/03/FWF-ILO-submission-final.pdf>

Farole, T., Cho, Y., Bossavie, L., & Aterido, R. (2017). *Bangladesh Jobs Diagnostic (Jobs working paper 9)*. [Diagnosi de les feines a Bangladesh]. Washington, D.C. World Bank Group. URL: <https://documents1.worldbank.org/curated/en/790771507299849471/pdf/120295-NWP-v1-P155918-28p-bangladeshjobsdiagnosticoverview.pdf>

Global Labor Justice and Asia Floor Wage Alliance (GLJ, AFWA). (2019). *End Gender Based Violence and Harassment - Gender Justice on Garment Global Supply Chains: An Agenda to transform Fast-Fashion*. [Fi de la violència de gènere i l'assetjament - Justícia de gènere en cadenes de subministrament tèxtil globals : Una agenda per a transformar la moda ràpida].

International Labour Organization (ILO). (2011). *Gender-based violence in the world of work: Overview and selected bibliography*. [Violència de gènere al món laboral: panoràmica i bibliografia seleccionada].

International Labour Organization (ILO). (2019). *C190 - Violence and Harassment Convention, 2019 (No. 190)*. [C190 - Convenció de violència i assetjament]. Disponible en castellà a URL: <https://documents1.worldbank.org/curated/en/790771507299849471/pdf/120295-NWP-v1-P155918-28p-bangladeshjobsdiagnosticoverview.pdf> https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID,P12100_LANG_CODE:3999810,es:NO

Luginbühl, C. (2019). *Will women workers benefit from living wages? A gender-sensitive approach to living wage benchmarking in global garment and footwear supply chains*. [Es beneficiaran de salaris dignes les dones treballadores? El salari digne de referència en les cadenes de subministrament de la indústria global tèxtil i del calçat des d'una perspectiva de gènere.] Clean Clothes Campaign and Public Eye.

Disponible en castellà a URL: <https://ropalimpia.org/recursos/se-beneficiarian-las-mujeres-trabajadoras-del-salario-digno-el-salario-digno-de-referencia-en-las-cadenas-de-suministro-de-la-industria-global-textil-y-del-calzado-desde-una-perspectiva-de-gene/>

Patty Alleman, Laura Rumble (2020). *Gender equality during COVID-19*. [Igualtat de gènere durant la Covid-19.] UNICEF. URL:
<https://www.unicef.org/rosa/stories/gender-equality-during-covid-19>

UN Women. (2020). *The COVID-19 Outbreak and Gender - Key Advocacy Points from Asia and the Pacific*. [El brot de Covid-19 i el gènere - Punts clau d'incidència des d' Àsia i el Pacífic]. Disponible en castellà a URL:
<https://gbvaor.net/sites/default/files/2020-03/COVID%2019%20y%20G%C3%A9nero%20Puntos%20de%20Incidencia.pdf>