

LES NOSTRES VEUS, LA NOSTRA SEGURETAT

Parlen les treballadores de la confecció de Bangladesh



INTERNATIONAL LABOUR RIGHT FORUM (ILRF)

L'International Labor Rights Forum [Fòrum Internacional dels Drets Laborals] és una organització de drets humans dedicada a l'obtenció de dignitat i justícia per a les treballadores a tot el món.

Autoria: Björn Skorpen Claeson

Disseny de la investigació: Kalpona Akter, Björn Skorpen Claeson, Liana Foxvog i Judy Gearhart

Edició: Liana Foxvog i Judy Gearhart

Maquetació i disseny: Marian Manapsal

Traducció de les entrevistes del bengalí l'anglès: Mohammad Khairul Amin

Agraïm a totes les treballadores i treballadors de la confecció que generosament van compartir les seves històries amb nosaltres, ens han ensenyat que significat té la seguretat per elles i com donar els següents passos en les reformes sobre seguretat al Bangladesh. Entre aquestes treballadores només podem mencionar tres pel seu nom: Salma Akter Mim, Aleya Akter i Dalia Sikder. Li agraïm a elles i a la resta de treballadores que han de romandre a l'anonimat per protegir-se contra les represàlies per fer-se escoltar.

La nostra investigació s'ha beneficiat enormement del talent i la dedicació del personal del Bangladesh Center for Worker Solidarity [Centre de Solidaritat amb els Treballadors de Bangladesh, BCWS per les seves sigles en anglès], que amb Liana Foxvog de l'ILRF, va entrevistar 57 treballadores d'un en un i en profunditat. Agraïm a Laboni Akter, Ruma Akther, Salma Akter, Sobel Rahman i Kalpona Akter. La lectura crítica i els experts comentaris de Garrett Brown, Theresa Haas, Jessica Maiorca, Scott Nova, Robert J. S. Ross i Rob Wayss han millorat el text.

Per últim, desitgem reconèixer el suport econòmic amb aquest informe per part del 21st Century ILGWU Heritage Fund, Arca Foundation, Moriah Fund, Presbyterian Hunger Program, United Methodist Women, Samuel Rubin Foundation i de diverses donacions individuals que voldrien mantenir-se a l'anonimat.

Publicat a desembre del 2015

Foto de portada: supervivents del foc de la fàbrica Tazreen Fashions del 24 de novembre del 2012 © Joseph Allchin.

Traducció al català: Carlos Fernández Guervos y Paula Martín Ponz



**Agència Catalana
de Cooperació
al Desenvolupament**

ÍNDIX

Prefaci: La història d'Aleya Akter.....	4
<u>Resum executiu.....</u>	<u>7</u>
Introducció: progrés per a qui?.....	10
Part I - Silenciar els treballadors.....	16
Capítol 1: Propietaris, sicaris i policia.....	17
Capítol 2: Funcionaris del Govern i els seus superiors.....	27
Capítol 3: Directors de fàbrica i marits.....	31
Capítol 4: Auditors.....	40
PART II - La seguretat segons els treballadors.....	46
Capítol 5: Com estar segurs.....	49
Capítol 6: Seguretat, càrregues de treball i entorn social.....	54
PART III - Plans d'acció i la veu dels treballadors.....	62
Capítol 7: L'Aliança: la veu de qui?.....	66
Capítol 8: L'Acord: un nou model per a la participació dels treballadors.....	74
PART IV - Una renovada crida a l'acció.....	81
Capítol 9: Conclusions i recomanacions: cap a una nova fase de les reformes socials de seguretat.....	85
Capítol 10: Epíleg: «per descomptat que vull dir alguna cosa».....	90
NOTES FINALS.....	99

Prefaci:

LA HISTÒRIA D'ALEYA AKTER

Aleya Akter és la secretària general de la Bangladesh Garment and Industrial Workers' Federation [Federació de Treballadors de la Indústria i la Confecció de Bangladesh] (BGIWF). Treballa a Lufa Garments tot i que ja no cus més. En canvi, treballa com a representant sindical. Durant molts anys va ser assenyalada i assetjada per intentar formar un sindicat a la seva fàbrica, però finalment ho ha aconseguit. Aleya és una de les poques treballadores que van escollir aparèixer amb el seu nom i amb la seva fotografia en el present informe. Nosaltres vam parlar amb ella a l'oficina de la BGIWF a l'octubre del 2014.

Va ser al 1994 quan em vaig mudar a Dacca. Vaig néixer al 1985, així que tenia 9 anys. Vaig vindre sola. La meva família era tan pobre no podia suportar les despeses de la família o de l'educació. Teníem prou menjar perquè treballàvem a l'agricultura, però no disposàvem de diners per a altres necessitats bàsiques.

Vaig intentar arribar a ser treballadora de la confecció, però com només tenia 9 anys ningú em volia. Llavors vaig descobrir que podia portar tacons llargs o roba llarga. Els tacons em van fer més alta i jo estava en condicions físiques per fer la feina. Havia estudiat fins a quart grau i em van avaluar sobre alguns coneixements alfabètics bàsics i per veure si podia llegir la diferència entre les mides S, M, L i XL. Vaig passar la prova i em van donar la feina a l'edat de 9 anys. Durant els tres primers mesos era ajudant i guanyava 300 Tk¹ [3,5 €] al mes. Quan em van ascendir a operària de costura guanyava 500 Tk [5,8 €] al mes.

Encara treballo a la mateixa fàbrica. Des que em vaig convertir en una líder sindical, fa quatre o cinc anys, ja no treballo gaire amb les

màquines de cosir. Em dedico, sobretot, a les activitats sindicals durant el meu horari laboral a la fàbrica, ensenyo la legislació industrial a les treballadores i les aconsello adequadament. Si algú es veu privat dels seus drets puc portar els seus problemes a l'atenció de la direcció.

La direcció està pagant el meu salari perquè vaig patir agressió física i assetjament psicològic quan vaig intentar formar el sindicat. Quan veus que l'empresa està funcionant sense problemes i la producció és alta perquè hi ha una total absència de conflictes laborals, aquesta és una quantitat prou petita a pagar per al propietari. Sé que el meu sou no és gaire, però tinc un total respecte allà, tant de la direcció com de les treballadores. Per aquest motiu el salari no és la principal qüestió per mi.

Què va passar quan vas formar el sindicat?

Em van colpejar durament quan vaig intentar reunir a les treballadores per ferlos entendre per què era necessari formar un sindicat. Vaig ser colpejada en tres ocasions diferents des del 2006 fins el 2007, una vegada dins de la sala d'actes de la fàbrica, una altra a la sala de reunions davant la presència de la policia, que va observar i no va fer res, i una altra davant de la fàbrica.

Els [els gerents] deien: «Estàs pensant fora de la norma. No hauries de formar un sindicat. No facis això».

Vaig dir que volíem treballar només fins a les 5 pm, però la direcció ens va obligar a treballar fins les 10 pm el cap de setmana. Amb alguns altres treballadores van rebutjar ferho i ens vam marxar de la fàbrica a les 5 pm. Cinc o set persones em van colpejar. La direcció em va suspendre per 22 dies. Quan vaig tornar a la

fàbrica després dels 22 dies, uns sicaris van colpejar el meu company Shorif, un líder sindical. Vaig informar a la policia que la direcció de la fàbrica havia colpejat el meu company.

Quan l'administració de la fàbrica es va assabentar que havia parlat amb la policia, em van colpejar per segona vegada.

Després d'aquell incident, em vaig convertir en una entitat coneguda a la fàbrica. Van començar a assetjar-me augmentant la meva càrrega de treball. La direcció acostumava a vigilarme tot el temps. Solien supervisar el meu escriptori mentre treballava. Quan feia servir el lavabo havia d'utilitzar demanar un permís. Però no van poder evitar que organitzés a les treballadores i formés un sindicat.

Un mes més tard vaig veure com es produïa una baralla al carrer de davant de la fàbrica. Vaig veure treballadores de la fàbrica de davant colpejant treballadores de la meva. Vaig trucar en Babul (president de la BGIWF) i la policia. Primer va arribar Babul i després la policia. Babul, la policia, la direcció i jo mateixa estàvem asseguts a la sala de reunions per tal de resoldre la qüestió. Mentre es discutia el tema, vaig mirar per la finestra de la sala i vaig trobar que una altra baralla havia començat. De sobte, vuit o deu treballadores van irrompre a la sala de reunions i van intentar colpejar a Babul i a mi, dins la mateixa sala, davant la policia i la direcció. Els representants de l'empresa i la policia només es van quedar asseguts observant com ens pegaven i no van fer res. Em van arrossegar cap a una altra habitació per ferirme greument. Em donaven cops de puny com si fos un combat de boxa. Van tractar de tallarme amb un ganivet. Em van donar puntades de peu de forma brutal a l'esquena, ventre i pit. Quan van intentar tallarme, vaig

córrer i em van esgarrapar la roba. Vaig salvar la vida per sortir corrents i algunes treballadores van tractar de cobrir-me amb la seva roba. Però totes les portes estaven tancades. Algunes treballadores em van ajudar a sortir a través d'una sortida d'emergència.

Vaig continuar treballant a la fàbrica, esforçant-me en ignorar l'odi i sabent que estava al voltant de les persones que havien sigut responsables d'allò. Alguns empleats de la direcció de la fàbrica van mostrar els seus veritables sentiments de penediment per aquell incident. Vaig continuar plantejant la qüestió del sindicat a la direcció i després d'una sèrie de reunions finalment vam aconseguir registrar el sindicat a la fàbrica al 2013.

Les coses han canviat des que vas formar el sindicat?

Abans de crear el sindicat, no teníem de manera assegurada cap «earned leave»², pagues extres, permís de maternitat o gratificacions per serveis. Ara tenim totes aquestes prestacions. Actualment tenim un augment automàtic del salari del 12% anual, i que comença a partir de l'1 de gener. L'administració de la fàbrica també va col·locar altaveus en algunes plantes, així les treballadores poden escoltar música per entretenir-se.

Ens maneguem per aconseguir que la direcció de la nostra fàbrica es preocupi de nosaltres. Aquest és el major repte: aconseguir que l'administració de la fàbrica tingui una mentalitat adequada sobre els seus treballador, en el moment d'entendre que les seves treballadores no haurien de ser ignorades i que haurien de viure una vida digna. Si després de tot aquest patiment poguéssim formar sindicats a cada fàbrica, prevendríem que passessin més Rana Plazas ni Tazreens.

RESUM EXECUTIU

Dos anys i mig després de l'ensorrament de l'edifici Rana Plaza i del llançament dels primers programes de reforma industrials dissenyats específicament per afrontar i els perills en els edificis i els recurrents incendis a les fàbriques de la confecció a Bangladesh, les treballadores afirmen que no estaran segures fins que no tinguin veu a la feina. És essencial la implementació de sistemes de prevenció d'incendis i de seguretat elèctrica i estructural a les fàbriques de la confecció, i això salvarà vides. Però aquestes reformes i reparacions han de ser la base per a reformes addicionals que abordin la intimidació i la violència que manté les treballadores en silenci, amb por a expressar les seves preocupacions i a proposar solucions que garanteixin la seva seguretat. Una nova fase de reformes ha d'inculcar que el respecte cap a les treballadores és tan important per a la seguretat com ho són les sortides d'emergència, que el punt de vista de les treballadores en matèria de seguretat és tan importants com les conclusions dels enginyers de la construcció. Sense això les vides i la salut de les treballadores continuaran estant en perill.

Entre octubre del 2014 i gener del 2015, el Fòrum Internacional dels Drets Laborals, amb l'ajuda del Centre de Solidaritat amb els Treballadors de Bangladesh, va entrevistar a més de 70 treballadores i treballadors. Preteníem parlar amb elles sobre els problemes de protecció contra incendis i de seguretat elèctrica i estructural. Però quasi totes les treballadores volien parlar-nos sobre més coses, no només les necessàries reparacions i reformes tècniques a les seves fàbriques. Aquest informe és un intent de fer justícia a les seves paraules i d'explicar la història sobre la seguretat des del punt de vista de les treballadores que vam entrevistar.

Les treballadores entrevistats descriuen una esgarrifosa xarxa de relacions socials d'intimidació i violència que s'estén per les fàbriques i les empreses de roba, per les comunitats de les treballadores, els organismes governamentals, les forces de seguretat i inclús les seves famílies. L'efecte d'aquesta xarxa és que les treballadores són silenciades. Elles recalquen que fins que no s'acabi amb això no podran estar segures. En paraules d'una de les treballadores: «Nosaltres no diem res. Ells ho diuen tot. Llavors, com podem dir que és segur?».

Les treballadores expliquen que la seguretat mai és només una cosa que se'ls dona, sinó un procés en el qual participen obertament i de manera activa. Ells ens diuen «com estar segurs»: un procés recíproc en el qual els propietaris de les fàbriques i el Govern escolten a les treballadores i les treballadores a ells. La seguretat, diuen les treballadores, tracta fonamentalment de respecte mutu sobre la humanitat compartida i la consideració per les seves diferents necessitats. Aquesta visió és la base de la comprensió que les treballadores tenen sobre la seguretat.

Desafortunadament, la seguretat, com un procés de reciprocitat i respecte mutu, és una cosa que les treballadores entrevistades rarament havien experimentat. En canvi, ens van informar d'objectius de producció i càrregues de treball molt altes, de gerents que no els permeten tindre les pauses necessàries per anar al lavabo, beure aigua, marxarse de la fàbrica a una hora raonable o per absentarse amb permís del treball per atendre emergències mèdiques seves o dels seus familiars. Expliquen que els seus sou són tan baixos que es troben atrapades en condicions abusives; i sobre l'assetjament sexual i l'abús, del qual sempre es culpa a les víctimes.

En poques paraules, en comptes d'un entorn segur de treball, ens van descriure, salvat notables excepcions, un estat d'impotència absoluta. Això és l'oposat a la seguretat, des del punt de vista de les treballadores.

Els problemes socials i econòmics que les treballadores han posat en primer pla a les nostres converses sobre seguretat no només tracten qüestions legítimes en si mateixes, sinó que també són indicadors del fet que la seguretat de l'edifici i la protecció contra els incendis podrien estar en perill a llarg termini malgrat els esforços de l'actual reforma. Les pesades i creixents càrregues de treball i els abusos associats, reflecteixen les intenses pressions econòmiques i els curts terminis de producció que pateix la indústria, que fa que els gestors de les fàbriques els traslladin a les treballadores, exigint més peces per hora, més hores al dia i menys permisos per absentarse de la feina. Aquestes són les mateixes pressions que originalment el propietaris de les fàbriques van causar en quasi totes les fàbriques de Bangladesh per tal d'eludir les mesures bàsiques de seguretat; i podrien ferho una altra vegada quan l'atenció del món vagi cap a una altra banda i quan els actuals programes de reforma acabin. De fet, existeix una creixent evidència que aquestes pressions en la producció estan causant ja retards perillosos en reparacions i reformes de seguretat essencials a la majoria de les fàbriques que estan sent investigades.³

Els dos principals programes de reforma industrial l'Accord on Fire and Building Safety in Bangladesh [Acord sobre Seguretat Antiincendis i dels Edificis a Bangladesh] i l'Alliance for Bangladesh Worker Safety [Aliança per a la Seguretat dels Treballadors de Bangladesh], difereixen notablement en la seva atenció sobre les relacions socials de violència i intimidació que posen en perill la seguretat de les treballadores. L'Acord és un repartiment de poder entre les companyies de roba i els sindicats; la seva premissa és que les empreses i

les organitzacions de les treballadores han de participar com a iguals en la solució dels problemes de seguretat. L'Aliança per a la Seguretat dels Treballadors de Bangladesh és un acord únicament entre les companyies de roba i no proporciona prou veu a les treballadores o als sindicats.

Els líders de les persones treballadores a les fàbriques cobertes pel programa de l'Acord descriuen un nou nivell d'accés d'inspeccions a la fàbrica i al resultat de les mateixes, sense precedents en l'auditoria de la indústria, on els informes d'auditoria són normalment propietat de la indústria, les treballadores queden exclosos de les inspeccions i els sindicats marginats dels programes de rehabilitació. Aquests líders parlen sobre l'oberta col·laboració entre l'Acord i les federacions sindicals signants, i descriuen diversos casos en els quals l'Acord i les marques signants han defensat les treballadores contra represàlies quan han expressat les seves preocupacions sobre seguretat o han participat en investigacions de l'Acord. En canvi, l'Aliança, en els seus materials promocional i segons les treballadores entrevistades, sembla passar per alt els incidents d'assetjament i de violència contra membres de sindicats.

La següent fase de les reformes sobre seguretat ha de basarse en els progressos realitzat en el marc de l'Acord. La meta ha de ser el final de les represàlies contra les treballadores que fan que s'escolti la seva veu, i un entorn de treball segur en què els propietaris de les fàbriques i els gerents participin amb les treballadores des del respecte mutu. per assolir aquest objectiu, el Govern de Bangladesh ha de registrar els sindicats segons la llei, e investigar i denunciar públicament els propietaris de fàbriques per l'ús de sicaris per silenciar les treballadores mitjan la violència i la intimidació. Els propietaris de les fàbriques han d'adoptar una política de tolerància zero amb els gerents que amenacin o exerceixin violència contra les treballadores, e

instar a les associacions industrials a fer el mateix amb els seus membres. Les marques de roba i els venedors al detall han de canviar les seves pràctiques de compra i cessar les seves exigències comercials que contribueixen al silenciament de les treballadores. En el seu lloc haurien de comprometre's en ficar els preus i els terminis de entrega d'acord amb el cost i el temps de producció d'aquests béns segons totes les normatives de seguretat i laborals. Tothom

pot exercir un paper crucial en l'avenç d'aquestes reformes socials en matèria de seguretat mitjançant la pressió a les marques de roba i els venedors al detall per tal de rendir comptes, instant a una acció significativa per part dels Governos, exigint que les treballadores siguin escoltades. Ens hauríem de preguntar: coneixem que significa estar segures per a les treballadores?

Introducció:

PROGRÉS PER A QUI?

Hem vist el gran progrés que ha tingut lloc arran de la col·laboració d'importants actors implicats, com els propietaris de les fàbriques, experts en seguretat d'edificis, el Govern, l'OIT i totes les marques de roba.⁴

Ellen Tauscher, president de l'Aliança per a la Seguretat dels Treballadors de Bangladesh, Dhaka Apparel Summit [Cimera de la Roba de Dacca], desembre del 2014

Avui, en la commemoració de l'ensorriment del Rana Plaza, prenem nota dels avenços que s'han fet, però també del treball urgent que falta.

Declaració conjunta dels representants del Govern dels Estats Units, la Unió Europea i l'Organització Internacional del Treball en el segon aniversari del Rana Plaza, 24 d'abril del 2015⁵

En realitat, el progrés de les treballadores de la confecció és com un malson. Fins i tot tenir aquests somnis és una maledicció per nosaltres, les treballadores de la confecció. El nostre sou és molt baix en comparació amb les treballadores de la confecció en els països desenvolupats. El nostre nivell de vida és insuportable. Amb prou feines podem sobreviure. només podem respirar. Aquesta és la nostra situació actualment. Els nostres familiars, parents, els nens —qui està a prop nostre— no els podem tractar de manera adequada. Els somnis que tenim, es converteixen en malediccions.

Mamun Faruk, inspector de qualitat a una fàbrica de confecció, Bangladesh, desembre del 2014

La indústria de la roba va arribar per primera vegada a Bangladesh al 1978, quan aquest país era àmpliament considerat com un «cas perdut» econòmicament parlant, en les infames paraules d'Henry Kissinger. S'estava recuperant encara d'una sagnant guerra d'independència, devastat per les inundacions i la corrupció política, marcat per la afermada pobresa i trontollant a la vora del col·lapse. Aquell any la incipient indústria va exportar roba *prêt-à-porter* per valor de 12.000 US\$ [11.000 €].⁶ Més de tres dècades després, al 2014, Bangladesh exportava 24 mil milions US\$ [22 mil milions €] en peces de vestir *prêt-à-porter*, el volum d'exportació de roba és la segona més alta del món després de la Xina. Més de 4.000 fàbriques (registrades) donen feina actualment a quatre milions de treballadores, que produeixen el 80% dels beneficis per exportació del país.⁷ Durant aquest període, la taxa de pobresa de Bangladesh s'ha

reduït a la meitat, l'esperança de vida ha pujat, la mortalitat infantil ha disminuït i les taxes d'alfabetització i d'ingesta d'aliments *per capita* han augmentat.⁸

Malgrat tot això, les Nacions Unides encara classifiquen Bangladesh com un dels 48 «Països Menys Desenvolupats» del món (LDC per les seves sigles en anglès).⁹ L'objectiu del Govern és sortir del grup dels LDC i convertir-se en un país d'ingressos mitjos pel 2021, en el seu 50è aniversari de la independència. Bangladesh haurà d'augmentar el seu ingrés *per capita* de 1.044 US\$ a 1.242 US\$ segons els valors monetaris del 2015.¹⁰ La seva principal estratègia per assolir aquest objectiu és duplicar la seva exportació de peces de vestir fins a 45 mil milions d'€ pel 2021.

Només tres països han deixat enrere alguna vegada la condició de LCD,¹¹ però segons el Banc Mundial, l'objectiu de Bangladesh està lluny de poder aconseguir-se.¹² Els líders del Govern semblen segurs en què Bangladesh podrà arribar als 45 mil milions d'€ en exportacions de roba pel seu 50è aniversari — més d'un augment del 100% en 6 anys.

La qüestió, de totes maneres, és quantes treballadores del Bangladesh es beneficiaran del creixement industrial continu. Aquest sector s'ha construït sobre les esquenes de les treballadores que han carregat amb els salaris més baixos del món, han suportat brutals represàlies per defensar dels seus drets i han treballat amb por d'incendis a les seves fàbriques i en condicions perilloses. Si la indústria de la confecció és un camí, no només per tindre un estatus de país d'ingressos mitjans, sinó també per a la seguretat laboral, la prosperitat i la justícia per a les seves treballadores, el creixement no pot ser l'únic punt de referència.

Històries de progrés

Afortunadament, sembla que actualment s'està a prop d'un consens general sobre que Bangladesh necessita una estratègia de creixement industrial basada en condicions laborals segures i decents.

Després de 30 anys de condicions perilloses a les fàbriques de roba de Bangladesh, que culminen amb l'esfondrament de les fàbriques de Rana Plaza el 24 d'abril del 2013 i la mort de 1.134 treballadors i treballadores de la confecció,¹³ Bangladesh és avui el camp de proves de diversos programes de reforma al sector tèxtil. Els Estats Units han anunciat que Bangladesh ha d'assolir certs nivells de drets i seguretat laboral per tal de recuperar l'elegibilitat per a l'obtenció de preferències aranzelàries. El Govern de Bangladesh, les

empreses i els sindicats han signat un pla d'acció sobre la protecció contra incendis i la seguretat d'edificis en la indústria de la confecció. Bangladesh també s'ha compromès a abordar els drets laborals i la seguretat a les fàbriques del sector de la confecció en virtut del Sustainability Compact [Pacte de Sostenibilitat] amb la Unió Europea, els Estats Units i l'Organització Internacional del Treball (OIT). L'OIT ha posat en marxa una iniciativa de tres anys, que inclou el programa Better Work Bangladesh, per millorar les condicions laborals a la indústria del vestit. I les principals marques de roba i els venedors al detall que compren peces de roba a Bangladesh han llençat dues iniciatives quinquennals diferents sobre seguretat laboral: l'Acord sobre Seguretat Antiincendis i dels Edificis a Bangladesh, un acord legalment vinculant entre les empreses i els sindicats, i l'Aliança per a la Seguretat dels Treballadors de Bangladesh, una iniciativa de la patronal.

Actualment anem bé a cadascuna d'aquestes iniciatives, i arribant a l'equador de les iniciatives llençades per l'Acord i l'Aliança, la pregunta que la patronal, el Govern, els mitjans de comunicació o altres estan tractant de respondre és: s'ha progressat a Bangladesh? Estan les treballadores més segures i estan millorant les condicions? Pot un o més d'aquests programes convertir-se en el fonament per a una estratègia de creixement a llarg termini que no només faci sortir a Bangladesh de la seva condició d'LDC, sinó que també augmenti la seguretat laboral, la prosperitat i la justícia per a les treballadores?

Hi ha moltes maneres d'explicar la història de la seguretat i de mesurar el progrés a Bangladesh, tal com il·lustren les cites que comencen aquest capítol.

er exemple, el Govern dels Estats Units, el de la Unió Europea i l'OIT subratllen els avenços en la pràctica política i administrativa. Bangladesh ha modificat la seva legislació laboral i ha enfortit determinats aspectes de la llibertat d'associació; ha contractat i format nous inspectors de fàbrica; i ha publicat a Internet informació sobre la seguretat a les fàbriques.¹⁴ També assenyalen la important tasca que encara falta, sota el Pacte de Sostenibilitat, per assolir els seus objectius, incloent les contínues reformes legals d'acord amb els estàndards de l'OIT.¹⁵

El Govern de Bangladesh enumera una varietat d'indicadors de progrés. En l'informe presentat el 21 d'abril del 2015, el progrés inclouria la modificació de la legislació laboral, el qual ha implicat un augment de sindicats registrats; atorgant al seu departament de protecció legal laboral un caràcter de directori, el Department of Inspections for Factories and Establishments [Departament d'Inspeccions de Fàbriques i Establiments], amb el triple de pressupost; més inspectors d'edificis a les ciutats de Dacca i Chittagong; i la declaració del 25 d'abril del 2013 com dia nacional de dol a causa de la tragèdia del Rana Plaza.¹⁶

El Ministeri de Treball i Ocupació (MoLE per les seves sigles en anglès) presenta el nombre d'inspeccions com indicadors de progrés. A 31 d'octubre del 2015, el Govern havia realitzat 1.475 avaluacions en el marc del National Tripartite Action Plan for Building and Fire Safety [Pla d'Acció Nacional Tripartit per a la Seguretat a la Construcció i contra Incendis], trobant només tres fàbriques catalogades com a «perilloses». Cinc fàbriques estaven «a prop de ser perilloses», 209 «en risc però no perilloses», 640 «menys vulnerables» i 471 «segures».¹⁷ El *The Daily Star*, el principal diari en anglès a Bangladesh, va informar que «enginyers del Govern afirmen que la majoria de les fàbriques compleixen les condicions».¹⁸

L'Aliança i les companyies adherides valoren de progrés en funció del nombre de formacions, inspeccions i programes d'acció correctiva. Per exemple, com al 9 de març del 2015, quan l'Aliança van informar que havia inspeccionat totes les fàbriques d'empreses adherides a l'Aliança i va publicar 1.500 informes d'inspecció, assegurant «diverses maneres d'adequar» cada fàbrica, van realitzar 300 plans d'acció correctiva, formar a 1,2 milions de treballadores en matèria de seguretat contra incendis, i van posar en marxa assistència telefònica accessible a 500.000 treballadores de 300 fàbriques.¹⁹

Aquests números, diu l'Aliança, contribueixen al progrés. Titulars de triomfs i èxits que omplen la seva pàgina web i a les seves comunicacions públiques. Per exemple:

- «Una prospera reforma comença a la planta de producció. A dia d'avui, més d'un milió de treballadores i gerents han estat formats en seguretat bàsica contra incendis».
- «[...] 10.000 participants i 50 expositors van participar en l'exposició més gran sobre seguretat laboral en la història de la nació [...]».
- «Els resultats del l'examen independent de l'Aliança per a la Seguretat dels Treballadors de Bangladesh indica un major progrés».

per Mamun Faruk i altres treballadores que vam entrevistar el nombre d'inspeccions, accions correctives i el tancament de fàbriques no expliquen tota la història de la seguretat. Avenços en matèria política encara no s'han materialitzat, i l'entusiasme d'alguns dels informes del Govern, en particular, són tristament deficientes fins i tot en el més optimista de les històries de les treballadores. Per a les treballadores que vam entrevistar l'aclaparadora realitat segueix sent una de violència, intimidació i exclusió, una història on

els desitjos es converteixen en «malediccions» i el progrés es converteix en «malsons». Això no vol dir que els programes de reforma no estan fent una feina important o que Mamun Faruk i altres treballadores que vam entrevistar no tinguin esperança. Només dir, que si tenim en compte les qüestions al voltant del progrés, hem de ferho, en la mesura que ho fem des de la perspectiva de les treballadores.

A la cita d'obertura d'aquest capítol, la presidenta de l'Aliança, Ellen Tauscher, enumera la col·laboració dels «importants actors implicats» —propietaris de les fàbriques, experts en seguretat d'edificis, el Govern, l'OIT i totes les marques de roba— com la clau del progrés, però omet les treballadores. Amb tot, el creixement industrial proporcionarà seguretat laboral i justícia per les treballadores, només quan les pròpies veus de les treballadores són una valuosa part de les iniciatives de reforma, i només llavors el progrés en matèria de seguretat pot ser sostenible.

Un canvi en la perspectiva sobre seguretat

Aquesta és la història de la seguretat des del punt de vista de les treballadores que vam entrevistar. És un intent per fer un canvi de la nostra perspectiva sobre la seguretat després d'haver escoltat les treballadores. Aproximadament a l'any d'estar realitzant el seu ambiciós programa de formació de les treballadores, l'Aliança va anunciar que anaven a definir com d'efectiu estava sent el programa mesurant «com de bé les treballadores retenien i processaven la informació proporcionada, quins aspectes de la formació assolien el màxim impacte, quins mètodes de d'ensenyament són els més efectius i on calia fer una formació posterior».²⁰ Però en comptes de mesurar el

Moltes treballadores ens van dir que volien alguna cosa més que explicarnos només les seves històries. La seqüela de les tragèdies del

progrés preguntant en quina mesura retenien les formacions i com de bé aplicaven el que aprenien, la patronal, el Govern i la resta haurien de preguntarse com de bé *ells* entenen a les treballadores. Coneixen *ells* què significa la seguretat per a les treballadores? Què retenen *ells* d'allò que les treballadores parlen? Com apliquen *ells* el que aprenen les treballadores?

Representar la seguretat des del punt de vista de les treballadores no és una tasca fàcil. L'autor i els editors d'aquest informe no som treballadores o habitants de Bangladesh. Però hem fet un gran esforç de bona voluntat basat en tota una dècada d'estreta relació i freqüent interacció amb els sindicats de Bangladesh i amb les ONG que treballen en estreta col·laboració amb les treballadores de la confecció de Bangladesh. Vam entrevistar a més de 70 treballadores, incloent a 57 treballadores en entrevistes personalitzades i en profunditat, i a un grup de 19 líders sindicals durant una reunió de quatre hores a la capital, Dacca. El personal del Centre de Solidaritat amb els Treballadors de Bangladesh van dur a terme la majoria de les entrevistes personalitzades a les seves oficines, un escenari on les treballadores se sentien segures i fora de perill. Encara que teníem unes preguntes base, moltes treballadores van descriure les seves experiències extensament i, desenvolupantlos en profunditat, van discutir aquells temes que consideraven importants, encara que l'entrevistador no hagués preguntat per ells. Un estudiant de la Universitat de Califòrnia, nadiu de Bangladesh, va traduir hàbilment, va transcriure cada entrevista i va aclarir les expressions i els matisos bengalís. Després, ens hem anat trobant diverses vegades amb els investigadors del BCWS per assegurar-nos que havíem entès i interpretat correctament les treballadores.

Rana Plaza i del Tazreem, les històries de les treballadores de la confecció, i especialment les dels supervivents, s'han convertit en productes

de moda en els mitjans de comunicació globals i els mercats d'investigació.²¹ Durant el procés per garantir una compensació adequada per a les víctimes del Rana Plaza i del Tazreen, vam conèixer moltes treballadores que estaven —van dir— cansats d'explicar les seves històries a investigadors i reporters i volien saber què obtindrien ells de tot plegat. Encara que les treballadores entrevistats volien compartir les seves experiències i pensaments amb els seus companys del BCWS, una organització que lluita pels seus drets, molts d'ells afegien que només ho estaven fent amb l'esperança de canviar les seves vides.

Per exemple, un treballador va qüestionar la validesa d'aquesta tasca a l'entrevistador del BCWS: «He dit moltes coses en molts llocs. Molta gent m'entrevista així. No obstant això, no tenim cap esperança de futur o cap promesa que això vagi a millorar. Llavors, quin és el sentit d'explicar això per a res?

«En realitat, intentarem fer alguna cosa per la vostra gent», va respondre l'entrevistador. Per al BCWS les entrevistes no eren només una investigació. Quan les treballadores els parlaven sobre la seguretat laboral i els problemes associats en les fàbriques, sovint ells feien un seguiment del cas amb els sindicats i l'Acord per aconseguir alguna solució. En un cas, el BCWS va treballar durant més d'un any basant-se en les entrevistes amb el treballador per documentar els esdeveniments relacionats a l'acomiadament de sindicalistes que havien expressat la seva preocupació en matèria de seguretat laboral. La seva minuciosa documentació va ajudar finalment a l'Acord a obtenir el compromís per part de l'empresa de readmetre les treballadores amb el pagament dels salaris de manera retroactiva.

Alhora, les treballadores també estaven preocupats perquè estaven arriscant els seus llocs de treball pel fet de parlar amb nosaltres. Per exemple, quan un entrevistador li va

preguntar a una treballadora si podien enviar «a l'estranger» la seva entrevista per ser utilitzada per escriure un article, ella va respondre: «Sí, pots ferho. Però si la fas servir, i el propietari se n'assabenta, en aquest cas, perdré la meva feina».

Al final d'una altra entrevista en la qual el treballador va revelar que uns sicaris, contractats per l'empresa, l'havien colpejat i amenaçat de mort a causa de les seves activitats sindicals, l'entrevistador va prometre: «D'acord. Revisarem les teves declaracions. Les enviarem a l'estranger. Publicaran un reportatge. Ho intentaran. No t'has de preocupar. El teu nom no serà publicat».

Per tal de protegir les treballadores que van compartir les seves històries amb nosaltres, hem canviat els seus noms, eliminant del text qualsevol informació que els pogués identificar i enfosquant les seves cares a les fotos. Qualsevol semblança amb el nom real d'algun treballador és coincidència.

De totes maneres, tres treballadores ens van dir que volien sortir obertament, amb els seus noms i amb les seves autèntiques fotos en aquest text. Les tres són operàries de màquines de cosir. A més d'això Aleya Akter, de qui hem llegit la història al prefaci d'aquest reportatge, treballa com a representant sindical; una altra, Dalia Sikder, és la presidenta del seu sindicat de fàbrica; i l'última, Salma Akter Mim, es la secretària general del seu sindicat de fàbrica. Els seus sindicats estan associats a la Federació de Treballadors Industrials i de la Confecció de Bangladesh (BGIWF). Cada una d'aquestes treballadores han hagut de fer front a amenaces i violència com a represàlia per haver format sindicats a les seves fàbriques, però ha sigut possible generar la «unitat i la força», en paraules de Dalia Sikder, que actualment li permet expressar de manera segura les demandes per a llocs de treball segurs sense por a represàlies.

La nostra meta és senzilla: totes les treballadores haurien de ser capaces d'expressar les seves demandes sense por. Totes les treballadores haurien de poder imaginar una vida en la qual siguin tractats amb respecte i dignitat i que puguin mantindre els seus adequadament. En explicar la història de la seguretat des del punt de vista de les treballadores i, en la mesura que siguem capaços, en les pròpies paraules de les treballadores, esperem generar una exigència per part de les treballadores de ser escoltades. Esperem que qui llegeixi això es planteji, hi ha una millora des de la perspectiva de les

treballadores? Instem el Govern de Bangladesh, els propietaris de les fàbriques, les marques de roba, venedors al detall i altres amb influència similar a ajudar a crear ambients en els quals les treballadores puguin parlar lliurement de les seves preocupacions en matèria de seguretat laboral i ajudin a desenvolupar solucions.

Respecte al problema que no pugueu parlar. Dius que si us colpegen, no podeu parlar. Que si us fan treballar fins mitjanit, no pots parlar i que si la pausa per dinar és de deu minuts, no pots parlar. Quina consideres que seria la solució a aquests problemes?

-Plantejament d'una pregunta per part d'un entrevistador del BCWS a un treballador

Els entrevistadors i els entrevistats

El personal del Centre de Solidaritat amb els Treballadors de Bangladesh han dut a terme la majoria de les entrevistes d'aquest informe. El BCWS, una de les organitzacions de defensa legal dels drets humans més reconegudes de Bangladesh, va ser fundada el 2001 per un grup d'extreballadores de la confecció per tal de millorar les condicions laborals en aquest sector. Des de llavors, el BCWS ha fet avançar els drets de les treballadores mitjançant l'enfortiment de la capacitat de les treballadores per defensar-se per si mateixos, amb la seva pròpia veu. El BCWS ofereix diversos serveis per a les treballadores com ara formació en drets laborals i lideratge, assistència jurídica i assessorament específic sobre problemes a la feina, classes d'alfabetització, i formació en informàtica per tal desenvolupar la capacitat de les treballadores per expressarse utilitzant les eines electròniques de comunicació. La realització de les entrevistes per a aquest informe tenia el mateix objectiu per al BCWS i per a nosaltres: donar veu a les treballadores en matèria de seguretat. En conseqüència, les treballadores que apareixen en aquest informe no van ser seleccionats aleatòriament com a subjectes d'investigació. Més aviat es tracta d'individus que buscaven el BCWS per aprendre a defensar-se legalment en el seu propi nom i van participar en aquesta investigació perquè tenien alguna cosa a dir. Eren, en aquest sentit, també els líders en aquesta investigació, portant les entrevistes en la direcció que era important per ells.

Els membres del BCWS i de l'ILRF van entrevistar les treballadores individualment i en profunditat entre octubre del 2014 i gener del 2015. L'edat d'aquestes treballadores oscil·lava entre els 16 i els 48 anys i l'edat mitjana era de 27 anys (aquesta edat també era la majoritària en aquest grup). trenta cinc d'aquestes treballadores eren dones i trentados homes. quarantacinc d'ells treballaven en fàbriques que es regien pel programa de l'Acord, setze pel de l'Aliança i set per cap programa. Divuit treballadores eren membres de sindicats de fàbrica. Tres treballadores, totes elles sindicalistes, han volgut aparèixer amb els seus noms —i no amb un pseudònim— en aquest informe.

A més, dos membres de l'ILRF van viatjar a Bangladesh a l'octubre del 2014 i a l'abril del 2015, per a la realització d'entrevistes personals i en profunditat amb set membres del sindicat i dos de l'Acord, dues trobades col·lectives amb vint líders sindicals de fàbrica, i una reunió amb vuit líders de la federació sindical. A més, hem participat en dues reunions de grup amb els supervivents de les tragèdies del Rana Plaza i del Tazreen Fashion, i també hem dut a terme entrevistes individuals. Cadascuna de les reunions i entrevistes van servir per formar l'anàlisi d'aquest informe.

Part I:

SILENCIAR LES TREBALLADORES

En el curs de la investigació per fer aquest informe, hem portat a terme 57 entrevistes en profunditat a les treballadores de la confecció. Hi havia dones i homes, molts migrants d'àrees rurals, altres nascuts a Dacca, la capital. Alguns no eren analfabets i tenien estudis, altres tenien pocs estudis, no podien llegir o escriure i no sabien la seva edat amb exactitud. Molts eren musulmans, però no tots. Alguns eren líders dels sindicats de les fàbriques on treballen, altres han intentat sense èxit formar un sindicat i també hi havia qui no sabia què era un sindicat. Molts d'ells jutjaven les seves fàbriques estructuralment segures i estaven conformes amb les mesures en protecció contra incendis, mentre que altres encara treballaven amb por del foc i d'altres perills en l'edifici.

Però hi ha una cosa que tots ells tenien en comú. Van parlar de manera entusiasta sobre com ells i els seus companys de feina havien sigut silenciats, com se'ls havia negat l'accés al coneixement, exclosos de qualsevol participació significativa en els assumptes relacionats amb la seva seguretat, algunes vegades amb violència i brutalitat, sovint de manera més subtil. Aquests treballadores van confirmar allò que ja sabíem des de fa temps: que la indústria de la confecció al Bangladesh és experta, no en la confeccionar roba, sinó en produir subordinació. Però ens van explicar com això succeeix: a través d'una xarxa de relacions socials d'intimidació i violència que comprén les empreses i els clients, les comunitats de les treballadores, els organismes governamentals, les forces de seguretat i, fins i tot, les seves famílies.

Les treballadores fan servir el concepte bengalí «*nirjaton*» per descriure l'abús que han hagut de patir en les fàbriques i inclús, a vegades, en les seves comunitats i llars. Quan ells parlen de

nirjaton estan parlant que han sigut maltractats de diverses maneres —per exemple, gerents donantlos bufetades o cridant, obligantlos a treballar fins tard per tal d'assolir quotes impossibles de producció, prohibint que anessin al bany— sense que fos possible que es defensessin ells mateixos i que s'aixequessin pels seus drets. En aquest sentit, el concepte clau del *nirjaton* és silenciar: les treballadores pateixen abús i han de mantenir-se callades. Alguns bengalís tradueixen *nirjaton* com «tortura», referintse al profund e irrespectuós tractament, especialment a greus pallisses. En aquest informe hem fet servir les paraules «assetjament», «abús» o «violència» en molts casos en els quals les treballadores han parlat de *nirjaton* per tal de distingir d'aquelles situacions on els i les líders sindicals o les treballadores organitzades han sigut torturades tal com defineix la llei dels drets humans; és a dir, quan s'infligeix patiment físic o mental a una persona amb la finalitat d'obtenir d'ella informació o com a forma de castigar, intimidar o coaccionarla, amb la instigació o l'aquiescència d'un funcionari públic.²²

Els capítols en aquesta primera part descriuen les diverses maneres que les treballadores han denunciat *nirjaton*: quan han patit assetjament, abús o han sigut silenciats pels gerents de les fàbriques, els líders polítics locals amb l'ajuda de sicaris o de membres de màfies, policia, funcionaris del Ministeri del Treball i els seus superiors, marits i les companyies de roba amb els seus auditors socials. Han deixat clar que el fet que siguin silenciats no implica que acceptin la seva situació. Però el fet de fer aquestes declaracions és molt més que fer un informe: és una manera de reafirmar la seva veu i de resistir el silenci imposat. En mostrar les seves històries estem procurant ajudar els treballador a trencar

la xarxa d'intimidació i de violència imposada,
un pas necessari perquè els programes de

seguretat laboral en la indústria de la confecció
tinguin un impacte durador.

Capítol 1:

Propietaris, sicaris i policia

Els propietaris de les fàbriques de la confecció a Bangladesh generalment tenen bons contactes amb les elits polítiques. Com a mínim, 30 propietaris de fàbriques o familiars seus ocupen seients al Parlament, al voltat d'un 10% del total.²³ Altres propietaris, com Mohammed Sohel Rana, el propietari de l'edifici Rana Plaza, tenen forts llaços polítics locals. Aquest mateix va ser un líder de la secció juvenil del partit governant, la Lliga Awami,²⁴ una posició que li permet, actualment, portar a terme negocis il·legals i construir edificis perillosos.²⁵

Els propietaris de les fàbriques utilitzen les seves xarxes de relacions polítiques, financeres i socials, que s'estenen des de les fàbriques fins a les comunitats de les treballadores, per tal de desenvolupar la seva capacitat repressiva contra les treballadores que busquen organitzar-se o formar sindicats. Aquests propietaris poden adjudicar als líders polítics de les comunitats locals els contractes del negoci de la ferralla, el transport i el subministrament d'aliments. A canvi, esperen que aquests líders locals, i els sicaris que ells contracten, mantinguin els sindicats fora de les seves fàbriques. A vegades, els propietaris també paguen els líders polítics i els sicaris directament perquè facin aquesta tasca. Això acostuma a costar de 100.000 a 500.000 Tk (1.200 € a 5.900 €) per a fàbriques petites, i fins a un milió de Tk (11.700 €) per a fàbriques grans, segons activistes laborals locals que vam entrevistar. En paraules del líder d'un sindicat de fàbrica, un sicari local li havia avisat recentment que ell (el sicari) obtindria 4.000 Tk (47 €) per ferir-lo amb una arma blanca.

Tindre estrets vincles amb els líders polítics locals, propietaris de finques, policia o sicaris —*mastan* en bengalí— pot convèncer un propietari de desallotjar les treballadores de casa

seva. Poden forçar les treballadores a marxar de les seves comunitats en un dia sota l'amenaça de violència. Poden infligir violència contra les treballadores amb la protecció de la policia. A voltes, assalten, intimiden i amenacen els líders sindicals i les seves famílies, enviant així un esgarriós missatge a les altres treballadores sobre les conseqüències de sindicarse.²⁶

El Centre de Solidaritat a Bangladesh, una organització no governamental associada a la federació sindical dels Estats Units, AFLCIO, rastreja l'ús de *mastan* per part de les fàbriques com a eina per aixafar l'organització sindical. Mencionen varis casos que han rebut atenció mediàtica internacional quan les fàbriques proveeixen a marques de roba conegudes. Però els subcontractistes i les fàbriques que proveeixen a marques amb menys preocupació per la seva imatge de responsabilitat social habitualment fan servir *mastan* per reprimir les campanyes d'organització sindical.²⁷ L'organització Transparency International Bangladesh [Transparència Internacional de Bangladesh] també denuncia que els propietaris de les fàbriques exerceixen influència política per contractar policies locals per tal de limitar el moviment de les treballadores a les fàbriques.²⁸

ILRF va descobrir un líder polític local en Ashulia, una zona industrial a prop de Dacca, que ha ajudat a varis propietaris de fàbriques a prevenir l'organització de les treballadores. Aquest líder, un membre del partit polític governant Lliga Awami, té un càrrec al comitè de la *thana*²⁹, i també és influent a la Policia Industrial.³⁰ Té negocis amb les fàbriques, i elles tenen acord no escrit amb ell que diu que quan les treballadores s'organitzen «ell s'encarregarà d'això». O ell mateix o els seus activistes polítics, els sicaris, apareixeran a la fàbrica.

«Els entren a la fàbrica per mostrar que tenen bona relació amb els gerents», diu un activista laboral que va parlar d'ell amb nosaltres. Simplement amb el fet de fer saber a les treballadores de la seva presència a dins de la fàbrica, ja està fent una mostra intimidatòria i una amenaça explícita a les treballadores. «Per exemple, anaven porta a porta de les trenta treballadores que estaven intentant crear un sindicat a una fàbrica i els van obligar a signar un paper en blanc», va dir l'activista. «Les treballadores van signar, ja que sabien que anar a la policia no ajudaria. Després van ser acomiadades».

Alguns líders locals que prenen mesures contra els organitzadors sindicals estan al negoci del *jute*, una expressió local per referir-se als residus tèxtils.³¹ Compren tela sobrant a les fàbriques i confeccionen productes com coixins, seients i matalassos. També poden posar en marxa parades de menjar a les portes de les fàbriques. Una treballadora activa en una campanya per formar un sindicat de fàbrica relata: «Hi ha gent del negoci del *jute* al barri. Ens intimiden a través d'ells. Ens diuen: “no necessites sindicarte”. També ens diuen: “si et sinqües, és possible que tinguis un problema”. Habitualment ens intimiden mitjançant aquests empresaris del *jute*».

Si les treballadores són nadius de la comunitat on viuen o migrants recents del camp determina el grau de susceptibilitat que tenen amb els sicaris. «Imagina que no som nadius de la zona, però estem aquí temporalment», explica Rina Hossian, una operària de màquina de cosir. «Ens intimiden amb els locals. Ens diuen: “Si tu vas a aquests llocs, o si et vols sinqüar, no et permetrem viure en aquest barri, molt menys treballar”». En canvi, Rina Syed, la vicepresidenta del sindicat de fàbrica, apunta: «Des que la meua terra natal està a prop de la fàbrica, no han pogut causarme gaire molèsties».

L'activista que vam entrevistar explica els diferents tractaments en funció de si ets una treballadora de la zona o no: «Si la fàbrica està situada a Gazipur i la treballadora és nativa de Gazipur no es poden ficar amb la treballadora. Diguem que hi han deu treballadores que volen formar un sindicat, dos són de la zona i vuit vénen del camp. Els gerents poden ser verbalment abusius amb les vuit treballadores del camp. Poden acomiadarles i presentar càrrecs falsos contra elles. Però no voldran fer ho amb les dos treballadores natives perquè no voldran arriscarse a deshonrarles. Fer això podria fer que les seves famílies i tot el veïnat es girés en contra de la fàbrica. La comunitat sovint és hostil amb les campanyes per formar sindicats, ja que preocupa que la fàbrica pugui tancar si la campanya funciona, i tothom podria perdre la seva feina. Però assetjant les treballadores locals, la fàbrica s'arrisca que la comunitat se li posi en contra».

Els gerents de les fàbriques fan servir una varietat de mètodes per intimidar i amenaçar les treballadores que arriben a ser líders o que intenten sinqüarse. Poden utilitzar una «show cause»³² contra les treballadores sota l'article 23(4) de la Bangladesh Labour Act [Llei Laboral de Bangladesh], sota aquesta llei les treballadores poden ser sospeses temporalment o acomiadats per insubordinació o desobediència, comportament indisciplinat, o «qualsevol acte subversiu a la disciplina». Per exemple, una treballadora involucrada en una campanya per formar un sindicat va rebre del seu patró un avís de requeriment per justificar la seva absència, acusantli de ser un «treballador indisciplinat»:

«Vostè sap que des de l'1 d'abril del 2015 ha estat obstaculitzant les activitats de producció de la fàbrica sense cap motiu. Malgrat que ha sigut avisat, una i altra vegada, ha aturat la seva feina sense el permís de la autoritat. Segons la Llei Laboral de Bangladesh del 2006 (esmenada al 2013, article 13(1)), vostè és una treballadora

indisciplinada. La Llei Laboral de Bangladesh del 2006, article 23(4), és aplicable a vostè. L'autoritat a la fàbrica li ha prohibit entrar a la fàbrica durant set dies arran les seves activitats».

«Se li informa que es requereix especialment que enviï una resposta per escrit al mencionat avís dirigit a l'abaix firmant. En cas contrari, la companyia prendrà la decisió final d'acord amb la Llei Laboral de Bangladesh».

Però sovint les formes de disciplinar i castigar són menys formals.

Ariful Reza, operari de màquina de remallar, 24 anys

Si ara fos un líder, em tindrien sota vigilància tot el temps. Hem privarien de totes les meves prestacions per tal que jo marxés voluntàriament. Si jo em convertís en un líder obrer, llavors hi hauria 50 persones darrere meu. Si tots ells treballen sota el meu lideratge, els hi haurien de donar salaris i prestacions per tres mesos i 13 dies. Llavors haurien de donar els diners per 40 dies anuals de vacances. Per evitar això, hem tingut sota vigilància. Em pressionarien perquè marxés voluntàriament. De manera que ells no m'hagin de fer fora.

Sadia Mirza, operària de màquina de cosir, 34 anys

Quan vau intentar sindicarse, què va succeir?
Uns 10 de 15 de nosaltres ens vam reunir. Ens van expulsar contundentment. Ens van treure del pit les nostres targetes identificatives i se les van quedar. Llavors van fer nos signar en un paper en blanc. No ens permetien reunir nos. Ens van dir: «No podeu fer servir els

Morsheda Masud, operària de màquina de cosir, 31 anys

Quan l'empresa es va figurar que estava omplint els Dforms [és un tipus de formulari]

mòbils aquí». Ens van tindre tancades fins les 10:30 pm. Després ens van expulsar. Jo vaig dir: «Un pare també té un pare. Un mul·là només pot córrer fins la mesquita». Li vaig dir això [és una expressió, que en aquest context és una forma de resistència, ja que diu que els gerents no són totpoderosos].

Nurul Sher, operària de màquina de cosir, vicepresidenta de sindicat de fàbrica, 23 anys

No era gens senzill crear un sindicat. Després que la direcció s'assabentés que estàvem formant un sindicat vam haver de fer front moltes dificultats. Hi va haver tot tipus d'assetjament: augment de la càrrega de treball, insults i altres càstigs. La meva feina consistia en unir les mànigues. La meua quota regular era de 60 jaquetes per hora; que són 120 mànigues en una hora. Van doblar la quota per a mi i per als altres sindicalistes després que sabessin sobre el nostre sindicat. Quan vam cometre errors en les nostres costures, ens van donar bufetades, o ens van fer aixecar nos dels nostres escriptoris estirantnos de les orelles. Aquesta és una pràctica deshonorosa que es fa a qui es porta malament a les escoles. És molt humiliant.

Una vegada la direcció de la fàbrica va descobrir que havia estat buscat la quota [per registrar un sindicat]. La direcció em va oferir un lloc de supervisor que m'incapacitaria de dirigir el sindicat.

Em pagarien un sou més alt però vaig decidir no ferho pel bé de les treballadores. Vaig continuar amb l'organització i finalment vaig aconseguir formar el sindicat.

per tal crear un sindicat, em van canviar de lloc de feina cinc vegades en un mes. Em refereixo a què si jo treballava en una sola màquina podria parlar amb l'operari de la màquina del costat. No volien donarme aquesta oportunitat.

Llavors quan jo anava al lavabo, el supervisor controlava sempre el temps, hagués estat dos minuts o cinc minuts. He estat treballant en aquesta fàbrica nou anys. He treballat en primers auxilis per set anys. Quan vaig començar a treballar en la formació del sindicat, l'empresa em va treure la clau de la farmaciola. La majoria de la gent acudia a mi si algú es feia un tall o tenia cap altre problema. Em van treure la clau per tal que ningú pogués acudir a mi. Avui dia la gent és molt conscient. Tothom entén amb el més petit indici. Ells farien tot el possible per tal que no pogués explicar a ningú. M'estan vigilant tot el temps.

Els gerents de la fàbrica no són les úniques amenaces per a qui vol crear un sindicat. Quan vam preguntar que s'interposa en el camí de millorar, les treballadores sovint responien amb una llista que connectava les seves comunitats amb la fàbrica: «Policia, sicaris, gerents de fàbrica, supervisors, caps de producció».

Shobita Byapari, operària de màquina de cosir, 28 anys

Què penses que impedeix la millora de les treballadores de la confecció a Bangladesh?
Policia, sicaris.

I què més?

Els gerents de la confecció, supervisors i caps de producció.

Ritu Khan, ajudant, 40 anys

Què penses que impedeix la millora de les treballadores de la confecció a Bangladesh?
Policia, sicaris, el supervisor, el cap de producció. Aquests són els problemes principals.

Què fa la policia?

El propietari pot aconseguir un policia per assetjar-me o un sicari per donarme una pallissa.

I què hi ha del supervisor?

Imagina que jo fes alguna cosa. En la oficina, ells...

Posen la mà a sobre a les noies?

Sí.

I les noies no diuen res al respecte?

Què dirien? Per por a perdre la seva feina, ningú diu res.

Sabina Ara, operària de màquina de cosir, creu que té 25 o 26 anys

Imagina que demanèssiu un augment de sou.

Què podria passar?

Intentarien intimidarnos de diverses maneres. Ens amenaçarien amb la policia. Després hi han els polítics locals; ens amenaçarien amb ells. Hi han els propietaris dels habitatges; ens intimidarien amb ells.

Mamun Islam, operari de màquina de tricotar, 28 anys

Què penses que impedeix la millora de les treballadores de la confecció de Bangladesh?

La qüestió principal és la localització de la fàbrica. A qualsevol fàbrica que hi vagis, l'assumpte principal és la gent local. Ja que pels nadius, nosaltres, els que venim de fora a treballar, no podem treballar adequadament.

El membres de la màfia o els sicaris a vegades serveixen com a forces de seguretat dels gerents en cas de disputes

Mamun Islam, operari de màquina de tricotar, 28 anys

Nosaltres, les treballadores, estem sota un pressió tremenda. Treballem en la sector de la producció de jerséis. Hi havia una disputa sobre el ritme de la producció i van acomiadar dos o quatre tipus sense cap mena de lògica. Volien que ells firmessin un full en blanc. Si no signaven, li deien: «Signa». Van portar els sicaris locals i van dir: «Tu, signa, signa» [fent

servir «tu» de forma despectiva]. «Farem això i allò, et posarem una demanda». És com si, a qualsevol que es queixi, se'l farà fora.

Els membres de la màfia infonen por només amb el fet de fer-se conèixer a les treballadores, i el fet de veure'ls els fa saber que ells també els estan observant.

Mamun Islam, operari de màquina de tricotar, 28 anys

Suposem que la tarifa per producte hagués de ser de 20 Tk. Li donen la tarifa de 20 Tk a deu fàbriques diferents. Ara bé, nosaltres ens mereixem aquesta tarifa de 20 Tk ja que hi ha altres deu fàbriques que la tenen. Ens donaran una tarifa de 12 Tk i la imposaran gràcies als sicaris locals. No estàs d'acord? No pots dir res. Vindran dins la fàbrica, rondaran per ella, escoltant qui diu què. Ells són els mafiosos locals, entesos. Estan rondant pels voltants d'aquesta manera. La gent no pot dir res per por.

Babul Jabbar, operari de màquina de cosir, 27 anys

No hi ha sindicat. Van posar gent a espíarme. Què feia, quantes vegades anava al lavabo, quantes vegades m'aixecava front la màquina, ells anotaven tot això. De manera similar a quan neix un individu, a partir de llavors fins al final, hi ha un registre amb Alà. D'acord. Quants pecats ha comès, hi són al registre d'Alà. Avui dia, han fet un sistema com aquest. Ells tenen un delator. Pot ser que no conegui aquesta persona. No sabré qui m'està delatant, quan o com. Podria passar que el meu ajudant parlés de mi. Però no puc acusarlo sense coneixement. Així és com passa. Però en el moment de fer-me fora, diran: «Has comès aquests crims, vas fer això i allò». Ensenyen aquests «crims» per expulsar una persona. En qualsevol cas, aquest home no rebrà allò que li deuen.

Algunes vegades els sicaris fan servir amenaces explícites i esgarrifoses per tal d'aturar les campanyes per la creació d'un sindicat.

Laboni Akter, organitzadora principal, Federació de Treballadors Industrials i de la Confecció de Bangladesh, 35 anys

Sota l'amenaça de ser assassinats, tres líders sindicals van ser obligats a signar un paper que deia que no volien el sindicat i que volien abandonar-lo. Els van donar alguns diners i van ser pujats a un cotxe que els va enviar al seu districte natal [les seves llars rurals de naixement], i així és com van ser forçats a deixar la fàbrica. Després, les activitats sindicals van acabar ja que els representants sindicals ja no hi eren presents i les treballadores ja no estaven organitzades.

En una fàbrica, quasi havíem completat tots els passos per registrar el sindicat, uns sicaris van vindre a buscar alguns líders sindicals i els van amenaçar. Llavors les treballadores van pensar que si els líders sindicals estaven sent assetjats per què unir-se al sindicat. També els assetjarien a ells. Així va ser com es va acabar la campanya de sindicació.

La experiència a una altra fàbrica va ser similar. Van dir a les treballadores: «Et llençarem en un forat de 30 o 40 peus i no trobaran mani el teu cos». Van donar-los 60.000 o 70.000 Tk (700 o 820 €), van decidir agafar els diners i van deixar la fàbrica i el sindicat. Estaven tan atemorits que no van aconseguir comunicar amb la federació sindical pels següents sis o set mesos.

Mehedi Khatun, operari de màquina de planxar, secretari general d'un sindicat de fàbrica, creu que té de 30 a 32 anys

El dimarts passat, em van amenaçar a les afores de la fàbrica. El GM [director general] de la fàbrica sabia que fora hi havia sicaris. Van

amençar de donarme una pallissa. Jo tenia un telèfon mòbil. Amb por a perdre la vida, vaig gravar tot el que m'estaven dient. Em vaig adonar que estaven dient allò que els propietaris volien que diguessin. Ara, el meu pare no era un home ric. Sóc un home pobre que treballa. Un terrorista de fora podria ferme qualsevol cosa si li donen 2.000 o 3.000 Tk (23 o 35 €). Això és el que volen. Un d'ells va dir que si em colpejava amb un arma afilada obtindria 4.000 Tk (46 €). Ara, la meva por principal és que em van amenaçar el dimarts passat. Em diuen: «Per què hauries de sindicarte? En quin tipus de sindicat polític estàs involucrat?». Em diuen: «Per què intentes augmentar el teu salari?». Em van amenaçar amb moltes coses. Van agredirme verbalment. Em van dir que avui divendres m'hauria d'haver marxar al meu poble natal. Em van prohibir entrar a la fàbrica a partir del dimecres. Llavors jo vaig acudir al germà Raju [un dels líders de la BIGUF] i li vaig preguntar que havia de fer. Vam discutir amb dos dels ancians del barri sobre què havíem de fer. Van dir que ells [els sicaris] mai serien capaços de ferho. Si ho fessin, serien curosos. Llavors el germà Raju em va dir: «Està bé. No et preocupis. La gent diu massa coses».

Si és necessari els sicaris infligiran violència contra aquelles treballadores que intentin sindicarse.

Laboni Akter, organitzadora principal, Federació de Treballadors Industrials i de la Confecció de Bangladesh, 35 anys

En una fàbrica, els administradors van contractar sicaris amb armes. Un dia va haver una dura baralla a la fàbrica. Alguns de les treballadores van ser greument ferits. I la campanya de sindicació també va ser un fracàs.

Jahid Razzak, operari de màquina de cosir, president del sindicat de la fàbrica, creu que té 26 o 27 anys

L'administració va dir: «Això no és una cosa bona per fer. Si ho feu, la fàbrica tindrà problemes. Vosaltres tindreu problemes». La gent de la zona va dir: «Aquesta fàbrica ha funcionat aquí durant molt de temps, i vosaltres vau començar a treballar aquí fa només uns dies. No hi va haver cap problema durant molt de temps, i ara vosaltres esteu causant problemes. Tancareu la fàbrica? Si hi ha una fàbrica al barri, el barri es desenvolupa. Em refereixo que la gent de la zona només escolta a l'administració. No ens van creure. Nosaltres les treballadores només valem 2 Tk i ells són molt importants. La gent diu aquest tipus de coses.

Treballem molt dur per sindicarnos. Vam haver d'anar a casa de molta gent per recollir signatures. Vam haver de recollir fotos. Vam haver de ferlos omplir els DForms. De totes maneres, la gent que es dedica al negoci del *jute*... l'administració de la fàbrica va fer que abusessin molt de nosaltres. Ens van dir que deixéssim el barri per sempre.

Us van assetjar i van abusar de vosaltres?
Sí.

Com?
Em van colpejar.

D'acord. Què més?
Em van dir que deixés el barri. «Has de anar te'n avui. Com te n'aniràs, no ho sabem». Després que em peguessin vaig anar a queixarme al centre del sindicat. Em van dir que els fes fotos. Els vaig fer fotos. Encara les tinc al meu mòbil.

Va succeir alguna cosa després d'això?
Llavors van dirho al propietari. El propietari va dir: «No conec aquesta gent. Això va passar fora de la fàbrica». Em refereixo que em van portar a darrere de la fàbrica per colpejarme. No em poden pegar dins de la fàbrica perquè totes aquelles treballadores em tenen molt d'afecte. Em van colpejar fora de la fàbrica. Així que el propietari va dir: «No sé res d'això. És fora de la fàbrica. No tinc res a dir».

Algunes vegades no són els sicaris sinó la policia qui infligeix la violència contra les treballadores que s'organitzen.

Anika Kazi, operària de màquina de cosir, 22 anys

Què penses que interfereix en el progrés de les treballadores de la confecció de Bangladesh?

El principal obstacle és que si volguéssim protestar sobre alguna cosa la policia ens colpejaria. El propietari suborna els policies perquè arrestin les treballadores. Impliquen les treballadores dient mentides. Aquesta és la nostra petició al Govern i als propietaris: el que nosaltres, les treballadores, no siguem colpejats per la policia

Ariful Reza, operari de màquina de remallar, 24 anys

Què penses que interfereix en el progrés de les treballadores de la confecció de Bangladesh?

Hi ha algunes persones al Govern a les que el propietari suborna i porta aquí. La policia, algunes vegades, ens agredeix verbalment. Algunes vegades fins i tot ens colpegen. Malgrat tot, normalment la policia ens intimidada, i la gent de la zona ens colpeja i ens assetja.

Fatema Chokroborti, operària de màquina de cosir, 27 anys

Així que has intentat organitzar les treballadores per formar un sindicat? Quin és el problema?

Vaig fer que 400 o 500 persones vinguessin aquí [l'oficina del sindicat]. Però el propietari va augmentar una mica els salaris a finals d'any i les treballadores ens van fer enrere. En el moment que els donen diners es retiren. Llavors diuen: «No necessitem el sindicat. Podrien segrestarnos o assassinar-nos».

Estan espantats?

Sí. La EPZ [Zona Franca d'Exportació per les seves sigles en anglés] està plena de RAB

[Rapid Action Battalion, una força d'elit antiterrorista paramilitar] i de policia. Ara mateix, si diguessin alguna cosa d'algun treballador que ha patit abús, l'entrada s'inundaria immediatament de policia. Anteriorment, 36 persones van ser entregades a la policia. Fins i tot van tindre a una noia en una cel·la dos dies.

Algunes vegades les treballadores poden fer servir les seves connexions amb les elits polítiques locals en el seu propi benefici.

Nurul Sher, operària de màquina de cosir, vicepresidenta de sindicat de fàbrica, 23 anys

Els problemes al quals ens hem d'enfrontar per sindicarnos: vam ser perseguits per sicaris; patim molta pressió des de fora de la fàbrica, el propietari em va dir: «Deixa la fàbrica. No pots estar a la fàbrica». Jo vaig contestar: «Per què?». Ell va dir: «Estan causant problemes a la fàbrica. La meua fàbrica solia estar bé abans que tu arribessis. Ara estàs causant problemes a la meua fàbrica». Llavors el propietari em va cridar a la seva oficina i va portar allà alguns sicaris. Llavors em va ensenyar aquella cosa.

Armes?

Sí. Va dir: «Et torturarem». Vaig dir: «No tinc por de la tortura. Des que vaig néixer, la cosa més segura és que un dia moriré. No et beneficiaràs d'intimidarme amb això. M'estic organitzant perquè desitjo el benestar de les treballadores. Ho faig per ells. Si em vas a acomiadar, fesho; sinó no ho facis».

Quin tipus d'armes et van ensenyar?

Un revòlver. Un de petit.

D'acord. I després?

El secretari del meu sindicat va estar al meu costat. Ell parlava molt bé. El seu germà està a la Lliga Awami local, ell també em va ajudar una mica. Llavors, poc a poc ho vam fer tot [organitzar el sindicat].

I ara?

Ara està anant força bé. Tenim una bona relació amb la federació que ens va ajudar, i mantenim una bona relació amb els líders de

la Lliga Awami local, així que podem sobreviure. Podem viure bé i menjar bé si mantenim una bona relació amb els líders de la Lliga Awami perquè així no ens poden fer mal.

Per què Thamid Khandoker es va convertir en un organitzador sindical

Vaig treballar en control de qualitat durant molt de temps. La direcció acostumava a tindre un mal comportament. Un dia, la meva mare es va posar molt malalta a la meva casa nativa, al districte de Khulna. Vaig anar a preguntar al meu cap per poder marxar dos dies. «Senyor, necessito marxar durant dos dies. La meva mare està molt malalta, senyor». Ell va dir: «No hi haurà cap permís per marxar». Llavors el meu cor es va trencar. Jo vaig contestar: «Miri senyor, la meva mare està molt malalta». Vaig començar a implorar molt amablement. Ell no volia escoltar res d'allò que deia; en comptes d'això, em va reprendre i em va insultar. Llavors vaig tornar a la meva secció. Algú em va dir: «Escolta, si vols arreglar això, has d'anar a alguna organització. Hi ha una federació anomenada BIGUF [Federació Independent de Sindicats de Treballadors de la Confecció]. Has d'anarhi. Si tu hi vas, llavors, poc a poc, un dia veuràs que no podran ferte això». Més endavant, vaig dir a altres gerents: «Senyor, la meva mare està molt malalta. Necessito urgentment marxar dos dies». Vaig dir: «Senyor, realment haig de marxar aquesta nit». Llavors el meu cap va contestar: «Si marxes de la fàbrica, no tornaràs a la fàbrica mai més». Llavors vaig decidir que hi aniria. Des que la meva mare va estar malalta, sense cap mena de dubte que hi aniré. Sigui quina sigui la conseqüència.

Un temps després, un tipus em va dir: «Ves a la federació i obtén un carnet de soci. Feste membre. Poc a poc, el nombre de treballadores va augmentant. Veuràs que aquests problemes es resoldran». Des d'aquell dia, vaig prometre que faria aquesta feina. Vaig vindre aquí, em van donar indicacions i em van dir: «Si et mantens en aquesta direcció, seràs capaç d'evitar aquestes irregularitats i opressions per tothom».

Llavors, vaig començar a dedicarme'n sol. Al principi, no sabia com. Solia omplir els DForms a la planta de la fàbrica per tal de formar un sindicat. Acostumava a ferho anant a les màquines de les treballadores. En aquell moment la direcció no sabia el que jo estava fent. Quan ho van descobrir, jo anava durant l'hora de dinar a ferho. Fins i tot, no menjava com calia. Jo volia omplir els formularis primer. Volia anar a les cases de la gent després del descans per omplir els formularis. En aquest sentit, volia omplir 50100 formularis cada setmana. Vaig fer front a molts desafiaments. Hi havia sicaris amenaçantme a casa meva. Em van dir de marxar del barri. Fins i tot, van dir al propietari de la meva casa de ferme fora d'ella. M'assetjaven de moltes maneres. No obstant això, no em vaig fer enrere des que vaig somiar que definitivament formava el sindicat; allò que està en el meu destí succeirà de totes maneres. Després de fer el sindicat, gràcies a Alà, vam estar molt bé per deu llargs mesos. Ja no podien negar els drets de les treballadores, com permisos o passis de porta. No podien

abusar de nosaltres verbalment. Però un nou director administratiu va arribar i va canviar el sistema. Ara, l'antic abús i l'opressió han començat una altra vegada.

Capítol 2:

Funcionaris del Govern i els seus superiors

Des del punt de vista de les treballadores, els funcionaris del Govern algunes vegades formen part de la xarxa de relacions socials d'intimidació i violència que fa que es reprimeixin en aquells moments que intenten formar sindicats per defensar els seus drets i protegir la seva seguretat. La feina del cap de personal és aplicar la llei. Però segons les treballadores que vam entrevistar, algunes vegades la llei s'aplica de manera incorrecta i altres són els caps de personal que abusen d'aquesta per castigar i silenciar les treballadores que lluiten pels seus drets.

El 15 de juliol del 2013, com a conseqüència de la tragèdia del Rana Plaza, i tres setmanes després de la suspensió per part dels Estats Units de l'elegibilitat de Bangladesh de cara a l'obtenció de preferències aranzelàries sota el Generalized System of Preferences [Sistema Generalitzat de Preferències] (GSP) per no ser capaç d'adoptar mesures que assegurin, sota els estàndards reconeguts internacionalment els drets laborals de les persones treballadores, els legisladors de Bangladesh van modificar la legislació laboral del país per tal de reforçar la protecció dels drets de les treballadores. Malgrat tot, la llei encara conté seriosos obstacles per a la formació de sindicats.

A primera vista, la nova llei sembla ser més benigna amb els sindicats. Aquesta elimina l'obligació del Ministeri del Treball i l'Ocupació (MoLE) d'enviar, quan es registra un sindicat, els noms dels representants sindicals, un requeriment que anteriorment provocava riscos importants d'assetjament i intimidació als

sindicalistes durant el temps crític que hi havia fins que els sindicat era oficialment reconegut. Malgrat això, tal i com assenyalava la United States Agency for International Development [Agència dels Estats Units per al Desenvolupament Internacional] (USAID) en la seva avaluació del 2014 sobre les condicions laboral a Bangladesh, la llei encara no prohibeix que el MoLE proporcioni al patró una còpia de la sol·licitud del registre del sindicat i dels noms dels representants de les treballadores. No hi ha cap mena de sanció al MoLE per ferho, i la llei no recull un procés que assegurí que la petició i els noms es mantinguin confidencials.³³

Tal i com succeïa amb l'antiga llei, les treballadores que desitgin formar un sindicat han de recollir les signatures a favor del 30% de les treballadores de la fàbrica, i els sindicats que tinguin una disminució d'afiliats per sota d'aquest percentatge seran eliminats del registre. Els líders de les treballadores han instat els legisladors que s'adopti un llindar del 10% en comptes de l'actual, en la línia de les recomanacions de l'OIT.³⁴ Aquest límit del 30% suposa un llindar difícil d'assolir pels sindicats a les fàbriques grans en les quals treballen milers de persones. Segons l'OIT aquest llindar suposa una violació dels drets laborals fonamentals de les treballadores. El Committee on the Application of Standards [Comissió d'Aplicació de Normes], òrgan tripartit permanent de la International Labour Conference [Conferència Internacional del Treball], assenyalava que «l'exigència d'un llindar tan elevat simplement per poder crear i registrar un sindicat entra en conflicte necessàriament amb els drets de les

treballadores a formar sindicats de la seva elecció, dret recollir sota l'article 2 de la Convention [on Freedom of Association and Protection of the Rights to Organise (n.º 87)]» [Conveni sobre la Llibertat Sindical i la Protecció del Dret de Sindicació].³⁵

L'informe de la USAID també critica el Joint Directorate of Labour (JDL) [Directori Conjunt del Treball] pels seus importants error administratius. La JDL és l'agència capacitada per registrar sindicats i presentar queixes en els Tribunals Laborals per pràctiques laborals il·legals. La USAID afirma que «fins ara la JDL no ha establert procediments per gestionar els registre dels sindicats... o per perseguir pràctiques laborals injustes... tant l'inspector general com la JDL manquen de procediments i formularis adients en els quals es pugui recollir, processar i informar de les queixes».³⁶ A més, els sindicats denunciaven que la policia local i la Policia Industrial —formada per mantenir la llei i l'ordre i assegurar la seguretat dins dels sector de la indústria de la confecció tèxtil— sovint incompleixen la seva saca de recollir o acceptar «Informes Inicials d'Incident» de part dels sindicats que denunciaven la violència contra membres del sindicat o altres treballadores.³⁷ Aquests informes són precisament el primer pas que ha de prendre la policia per investigar i presentar denúncia per casos criminals. Per tant, les treballadores poden no trobar la manera de denunciar la violència a la policia, i si aquesta és denunciada, res garanteix que els seus casos siguin escoltats per les autoritats competents o que siguin jutjats. En el pitjor dels casos això significa que no hi ha cap responsabilitat ni càstig per infligir violència sobre les treballadores que intenten formar sindicats i protegir els seus drets i seguretat.

Dalia Sikder, operària de màquina de cosir, presidenta del sindicat de fàbrica, 22 anys

Vam prendre la iniciativa de formar un sindicat portant treballadores a la oficina de la BGIWF sense informar ningú de la direcció de la fàbrica. Vaig portar aquí les treballadores una a una i vaig aconseguir el 30% dels suports requerits i després vaig enviar tots els documents a la JDL. Però ells van informar a la direcció de la fàbrica que s'havia rebut la petició d'enregistrament d'un sindicat. Un funcionari de la JDL va entregar al gerent de la fàbrica la llista completa dels noms dels 450 treballadores afiliades al sindicat. Jo vaig veure la llista a les mans del director de la fàbrica.

La direcció de la fàbrica va començar a maltractar psicològicament les treballadores. Van incrementar la nostra càrrega de treball i van prohibirnos fer servir els lavabos lliurement. Un guarda de seguretat ens seguia als lavabos per assegurar-se que no parlàvem amb ningú. Abans se suposava que jo havia de fer 50 peces a l'hora; ara havia de fer 150 peces en una hora. Jo cosia les trinxes als pantalons. Mentre feia aquesta feina em cridaven més del que ho havien fer mai. Si no podia acabar amb la càrrega de feina durant les 8 hores havia de quedarme fins a un total de 11 a 13 hores fins que hagués acabat però només hem pagaven per 8 hores. Alguns dels sicaris locals participaven assetjantnos a través dels nostres telèfons mòbils. Van aconseguir els nostres números gràcies a la direcció de la fàbrica. Ens deien: «Has de deixar el sindicat si vols continuar a la fàbrica». També van trucar a la meva mare, amenaçantla, dientli que si jo seguia fent això no estaria segura, i que podrien fer mal també a la meva mare.

Quan la JDL va vindre a la fàbrica, la direcció els va portar directament al setè pis que és on tenim el menor número de treballadores afiliades. Vaig trucar el representant de la JDL per preguntar si havien vingut o no, i em va informar que estaven al setè pis. Vaig intentar pujar fins allà, però el guarda de seguretat em va aturar al cinquè pis.

Alguns dels tècnics de la JDL van baixar a on jo estava i em van preguntar si volia formar un sindicat i, juntament amb altres treballadores, vam dir que sí que volíem formar un sindicat. La JDL va dir: «Per què voleu formar un sindicat? Un sindicat no és una cosa bona per a vosaltres. Us causarà problemes», jo vaig respondre: «Volem

formarne un». La delegació de la JDL em va donar un document i em va demanar que indiqués: si volia formar un sindicat, el meu càrrec a la fàbrica i que signés. Jo vaig escriure tot el que em requerien. Després, la delegació de la JDL va marxar de la fàbrica [les treballadores van aconseguir formar el sindicat].

Aleya Akter, representant sindical a la fàbrica, secretària general de la Federació de Treballadors de la Indústria i de la Confecció de Bangladesh, 29 anys

Després del Rana Plaza, el Govern va donar totes les facilitats per a la creació de sindicats. Però últimament, com s'envien moltes sol·licituds a la JDL, estan sent rebutjades. La situació està tornant a ser molt semblant a la que teníem abans. La JDL cada cop proporciona menys altes de creació sindical. Aquesta decisió de no permetre la creació de més sindicats ve d'una instància superior a la JDL. Presenten excuses absurdes per fer aquests rebuigs però en realitat hi ha una pressió de dalt.

A vegades les treballadores reben pallisses. Recentment a una fàbrica de la zona de Badda, una treballadora va ser brutalment apallissada només perquè havia enviat un requeriment de creació d'un sindicat a la JDL.

Els superiors

A l'abril del 2014, els sindicats de Bangladesh van començar a informar de les negatives d'alta en la creació de sindicats per raons dubtoses. Alguns membres de la JDL els van dir de manera confidencial que les seves sol·licituds serien rebutjades independentment de si complien o no amb els requisits necessaris per registrar el sindicat. Dues de les federacions sindicals més poderoses, la BGIWF i la BIGUF, constaten que no han sigut capaces de donar d'alta cap sindicat des de mitjans d'abril del 2014; la JDL ha rebutjat 19 sol·licituds per registrar sindicats de la BGIWF i 17 de la BIGUF durant aquest temps. Totes dues federacions sindicals han donat suport a sindicalistes en la presentació de cartes de

reivindicacions als patrons i en la demanda de convenis col·lectius.

Al mateix moment, els sindicats van començar a denunciar un inquietant augment de la violència contra els sindicalistes. La major part de les denúncies de violència implicaven supervisors de baix rang i sicaris locals. Però investigacions de la premsa de Bangladesh també han revelat que tant el ministre de Comerç de Bangladesh com el president de la Bangladesh Garment Manufacturers and Exporters Association (BGMEA) [Associació de Fabricants i Exportadors de la Confecció de Bangladesh] van intimidar activistes laborals, demanant represàlies contra els líders obrers que denunciessin la violència contra els sindicalistes, els quals, segons ells, estaven actuant contra els interessos del país.³⁸ El líder de la BGMEA va exigir «un càstig exemplar» dels representants sindicals per «fer mal la imatge del país a l'estranger».³⁹

També la primera ministra Hasina ha incrementat la retòrica de violència contra els líders obrers. En el discurs d'inauguració de la Cimera de la Roba de Dacca, que va tindre lloc entre el 7 i el 9 de desembre del 2014, va demandar «els propietaris, les treballadores, compradors estrangers i consumidors que anessin en compte amb els conspiradors locals i estrangers». Els quals, segons ella, estan intentant destruir els sectors de la confecció a Bangladesh.⁴⁰ Diferents sindicats van témer que aquestes declaracions apuntessin a ells, i de nou van informar que funcionaris del Ministeri del Treball li havien dit que les seves sol·licituds de registre serien rebutjades degut a les seves connexions amb organitzacions internacionals.

Al març del 2015, la premsa de Bangladesh alertava dels «conspiradors locals i estrangers contra la indústria tèxtil», referint-se a informes del servei secret sobre una «conspiració» per «instigar activitats» i «agitar les treballadores». Segons els articles la secció d'intel·ligència

havia confirmat que «els denominats líders obrers» actuaven com a agents de conspiradors estrangers, assenyalant a Kalpona Akter, la directora executiva del Centre de Solidaritat amb els Treballadors, com un d'aquests «conspiradors».⁴¹

Aquest tipus d'afirmacions per part de funcionaris d'alt rang del Govern de Bangladesh i de representants de la indústria recorden de

forma esgarrifosa a les de la primera ministra que definien els líders obrers com «enemics de la nació» després les protestes pel salari mínim del 2010.⁴² Aquells líders, Kalpona Akter entre ells, van ser perseguits, acusats falsament d'activitat criminal, apallissats i empresonats durant un mes. No va ser fins el 2014 que finalment el Govern va retirar tots els càrrecs contra ells, cap d'aquests estaven sustentats per evidències.

Capítol 3:

Directors de fàbrica i marits

Les treballadores són silenciades, a les fàbriques i a casa, a través de la violència o de les amenaces de violència, mitjançant la por: de patir abusos a la feina o de perdre-la. Fem front a l'assetjament sexual. Se'ns diu que som inútils; que no hauríem de parlar; que no hauríem de ser líders.

Kalpona Akter, trobada anual dels Principis per a l'apoderament de la dona, realitzat a les Nacions Unides, 10 de març del 2015⁴³

En una indústria on el 80% de les treballadores són dones, però els propietaris i els gerents són de manera aclaparadora homes, el gènere és un aspecte important de les relacions socials, el poder i el control. Però, com la indústria dóna forma al gènere i com el gènere influeix en la indústria sembla variar amb la perspectiva.

Des de certa perspectiva —sovint articulada pels economistes del desenvolupament— la indústria de la roba és una gran igualadora, ja que proveeix d'uns ingressos a les dones pobres rurals, els dóna independència, estableix igualtat davant la llei a homes i dones, amb els mateixos drets, apoderant les dones.⁴⁴ La pròpia indústria de la roba, segons la teoria, no és més que un trampolí per a les indústries i llocs de treball amb major valor afegit i majors ingressos, de manera que augmentaria la despesa dels consumidors, creixeria l'economia i hi hauria un nivell de vida més alta amb el temps. Els fills de les treballadores de la roba pobres i amb dificultats, amb el temps, pertanyeran a la classe mitjana acomodada, sent les nenes i les dones les principals beneficiàries.

Bangladesh és un emblema d'aquesta teoria del desenvolupament. Durant tres dècades de creixement industrial, la taxa de pobresa de

Bangladesh s'ha retallat a la meitat, l'esperança de vida ha pujat, la mortalitat infantil ha disminuït, i l'índex d'alfabetització i la ingesta d'aliments per càpita han augmentat.⁴⁵ Més de

4.000 fàbriques donen feina a quatre milions de treballadors, i el 80% d'aquests treballadores són dones.⁴⁶ D'aquesta manera el país s'ha desenvolupat i milions de dones a Bangladesh han trobat llocs de treball fora de casa. Com a assalariades i com a actors clau en la principal indústria d'exportació del país, les dones han pogut reclamar un millor estatus social.

El Govern i els líders industrials semblen abraçar en gran mesura aquesta teoria del gènere i el desenvolupament, sovint afirmant rotunda i triomfalment que les dones es beneficien i seguiran beneficiantse del creixement de la indústria de la roba.

«La indústria de la confecció és el salvavides de l'economia. El sector de les dones apoderades i Bangladesh està avançant», va dir Atiqul Islam, president de l'Associació de Fabricants i Exportadors de la Confecció de Bangladesh, en la trobada amb l'ambaixador dels Estats Units a Bangladesh al març del 2015.⁴⁷

«Bangladesh està fent productes increïbles. El negoci de la confecció està donant independència econòmica a les dones», va dir Ellen Tauscher, presidenta de l'Aliança per a la Seguretat dels Treballadors de Bangladesh, a la Cimera de la Roba de Dacca al desembre del 2014.⁴⁸

«L'estatus de les dones a Bangladesh ha millorat amb el creixement econòmic», assegurava un informe del New York University's Stern Center for Business and Human Rights [Centre de Negocis i Drets Humans de la Universitat Stern de Nova York] en un altre anàlisi crític dels esforços de reforma en la indústria de la roba a Bangladesh.⁴⁹

«La contribució de la indústria de la RMG [roba *prêt-à-porter*] a l'apoderament de les dones en aquest país és indiscutible. La imatge de les dones donant diners als seus marits durant el descans del dinar és un dolorós espectacle», va dir Subana Huq, propietari d'una fàbrica de confecció i director general del Mohammadi Group, en una entrevista amb *The Apparel Story*, un publicació de l'Associació de Fabricants i Exportadors de la Confecció de Bangladesh.⁵⁰

La visió del Govern és la mateixa cançó: arribar a ser un país d'ingressos mitjans amb la duplicació de les exportacions de roba a 45 mil milions d'€ pel 2021, quan Bangladesh celebrarà el seu 50è aniversari d'independència.⁵¹

No obstant això, des de la perspectiva de les treballadores entrevistades, la indústria de la roba no és una història d'èxit absolut de l'apoderament de la dona a Bangladesh. Ells ens han explicat que la idea de la domesticació de les dones no ha desaparegut o ha sigut reemplaçada per l'acceptació de les dones en la esfera pública. En el seu lloc, la domesticació —en el sentit de la subjugació i la submissió de les dones— simplement s'ha estès de la llar a la planta de la fàbrica. Les dones tenen el doble de treball i responsabilitat, sovint han de mantindre tant els seus familiars més propers a la ciutat i els parents llunyans al camp, però la seva autoritat no s'ha ampliat, ja sigui a la fàbrica o en el treball a casa. En lloc d'això, han de fer

front sovint la violència i l'abús verbal, tant a la fàbrica com a casa, i aquelles que tracten de fer se escoltar i d'aconseguir el poder de millorar les seves condicions es transformen en l'objectiu de la repressió. Els ingressos d'aquestes dones són a penes una font d'independència, sent tan escassos com per crear una dependència desesperada dels seus llocs de treball en lloc d'alliberar-les a la recerca de millors oportunitats. I el poc que guanyen, podem aprendre d'aquestes dones, generalment acaba en les mans dels seus marits o pares, privant les dones de qualsevol control del seu mitjà de vida.

Domesticació i violència domèstica

Després de més de 30 anys de fàbriques de roba que donen feina a milions de, principalment, treballadores migrants de camp, la noció que el lloc de les dones és la llar i no a la fàbrica o l'esfera pública és encara persistent, segons les treballadores que vam entrevistar.

«Molts marits no permeten sortir de casa les seves dones. Molts pares no deixen que les seves filles surtin de casa, ja que pensen que es faran malbé si van a les fàbriques de confecció», explica Sadia Mirza, una operària de màquines de cosir de 33 anys. «Molta gent als pobles encara estigmatitza a les dones de les fàbriques de la confecció».

«Molta gent encara pensa: "Eh, ets una dona, per tant no hauries de treballar, hauries d'estar a casa"», diu Babul Akhter, president de la federació sindical BGIWF, per tal d'explicar el concepte de domesticació de la dona. «O si vas a treballar has d'anar a casa immediatament després de treballar i cuinar pel teu marit. No has d'anar a la oficina de la federació sindical o participar de mobilitzacions després de la feina».

Desafortunadament, per a la majoria de les dones, treballar a la llar també significa tractar amb la violència dels marits en un moment o un

altre. Al voltant del 87% de les dones de Bangladesh ha estat víctima de diverses formes de violència domèstica a la seva vida, segons la Bangladesh Bureau of Statistics [Oficina d'Estadístiques de Bangladesh], que va realitzar el primer cens nacional sobre la dona i la violència al desembre de 2013.

L'Oficina va enquestar 12.600 dones. Els 65% de les dones va dir que els seus marit abusa físicament d'ella; el 36% va dir que era víctima de violència sexual; el 82% va dir que era objecte d'abusos psicològics; i el 53% va dir que era víctima d'angoixa.⁵² L'organització de drets humans Odhikar també informa que la violència contra les dones i les nenes a Bangladesh està molt estesa, i ha documentat casos de violència relacionada amb el dot, la violació, atac amb àcid i l'assetjament sexual.⁵³

Atrapat per un salari de pobresa

Les treballadores de la confecció poden tindre ingressos, però el seu salari mínim de 5.300 Tk (62 €) mensuals es el més baix de totes les treballadores de la indústria de la roba del món, i les dones estan tan desesperades per aquest escàs ingrés que no poden permetre's refusar fins i tot els treballs mortals, com la tragèdia del Rana Plaza va evidenciar.

Segons l'Asia Floor Wage Alliance [Aliança per un Salari Digne a l'Àsia], el salari mínim legal de les treballadores de la confecció de Bangladesh arriba a ser només el 19% del salari mínim vital que proveiria les necessitats bàsiques d'una família treballadora.⁵⁴ Cap dels 39 treballadores que vam entrevistar sobre els ingressos i despeses informen que són capaços de cobrir les seves despeses de la llar sense fer hores extres, malgrat la seva modesta vida. De fet, només quatre dels 39 treballadores declaren ingressos iguals o superiors a les seves despeses domèstiques inclús comptant hores extres, i tots ells eren homes o dones solteres que viuen sense familiars a càrrec. Les treballadores solteres

sovint comparteixen una habitació amb altres quatre o cinc persones per tal de reduir els costos d'habitatge. Les treballadores també redueixen les seves despeses en menjar, alimentantsse predominantment arròs i *dal* amb algunes verdures, i quasi mai carn. La seva pobre nutrició provoca refredats freqüents, febres, mal de caps i mal d'articulacions, segons els activistes laborals entrevistats.

Moltes treballadores ens van explicar que no poden permetre's les seves necessitats bàsiques. Rehana Uddin té uns 45 anys i ha estat treballant en fàbriques de la confecció durant 20 anys. Ha casat a les seves dues filles i els seus tres fills fan la seva pròpia vida. En aquesta etapa de la seva vida ella no hauria de tindre gaire problemes. Però ella ens va dir que ha pres un sac d'arròs durant els darrers dos mesos i que no ha menjat en cap moment peix o carn. El seu marit té una malaltia al cor però no pot permetre's la seva medicació.

Fins i tot, després de reduir en menjar i altres necessitats bàsiques, existeix una gran distància entre els salaris de moltes treballadores, incloent pagues extres, i les seves despeses domèstiques, les quals amb fills arriben als 15.000 Tk (175 €) per mes o més. Rina Hossian, d'uns 27 anys, viu amb el seu marit i les seves dues noies i dos nois. Els seus ingressos mensuals amb hores extres és de 8.000 Tk (93 €), però les seves despeses són entre 20.000 i 25.000 Tk (230 € i 290 €). Ella pregunta: «Hauria de menjar o d'enviar els meus fills a l'escola?».

Morsheda Masud és una operària de màquines de cosir de 31 anys que viu amb la seva mare, la seva germana més jove i la seva filla. Va vindre a Dacca al 1997 quan el seu pare va morir. Els seus ingressos mensuals són de 7.000 Tk (82 €), però les seves despeses són de 15.000 Tk (175 €). «Haig de lluitar molt per viure (amb aquests ingressos). És com si perdo l'arròs per obtenir la sal», diu ella, fent servir una expressió de Bangladesh per referirse a l'extrema pobresa.

En alguns casos, altres membres de la família ajuden a cobrir les despeses domèstiques. Però les treballadores sovint han de comprar menjar a crèdit als comerciants locals. Comprar a crèdit és una mica més car que comprar en efectiu i els préstecs han de ser retornats pocs dies després que les treballadores cobrin el seu sou. Si no tenen diners quan els préstecs han vençut necessitaran un segon préstec dels seus veïns o dels propietaris de la casa. Llavors hauran de treballar per poder tornar els préstecs, atrapats pels seus escassos salaris.

Demorar-se en el pagament dels salaris augmenta la pressió de les treballadores. La llei de Bangladesh diu que els salaris de les treballadores han de pagarse al setè dia del més següent. De totes maneres, els patrons, a vegades, paguen més tard o retenen els salaris per tal de disciplinar les treballadores. Nishad Kazi, una operària de màquines de cosir, informa que a la seva fàbrica a vegades es paguen els sous tan tard com el dia 15 del més següent. Si els treballador s'absenten de la fàbrica poden ser castigats amb la retenció dels sous fins al final del següent mes, pel 25 o el 30, diu ella. Mentrestant, cada cop és més gran la pressió per les creixents despeses i per l'augment del deute. «Depenem de l'entrega dels nostres salaris a temps», diu Nishad Kazi mentre que va enumerant les seves necessitats: «el crèdit per a les botigues, el lloguer, les meves despeses bàsiques, l'educació dels xavals, i també per enviar diners a casa. Si no tenim el pagament a temps, tindrem un problema».

Finalment, el petit ingrés que les treballadores de la confecció reben, sovint no el controlen. Gairebé tothom rep els sous en metàl·lic. Aquests diners han d'anar directament a les manes del seu marit o del pare.

En abril del 2015, el Centre de Solidaritat amb els Treballadors de Bangladesh va enquestar a 100 treballadores de la confecció a Dacca,

Gazipur, AshuliaSavar, Narayanganj i Chittagong per determinar quantes d'elles mantenien control sobre els seus ingressos. D'aquestes dones, 44 estaven solteres; 13 eren mares solteres —divorciades, separades o vídues—; i 43 estaven casades, vivint amb els seus marits.

34 de les 44 dones casades (79%) van informar que donaven els seus sous cada mes als seus marits; només 9 dones casades (21%) deien que tenien algun control dels seus ingressos, ja que els gastaven amb els seus marits. A més a més, 27 de les 44 dones solteres (63%) vivien amb els seus pares i van informar que donaven els seus ingressos al seu pare o mare. La resta de les dones solteres van informar que enviaven de 2.000 a 2.500 Tk (23 a 29 €) als seus pares al camp mensualment. Només les mares solteres controlaven totalment els seus ingressos, ja que eren les úniques responsables del seu manteniment i el dels seus fills.

El factor de la por

A causa dels seus escassos ingressos, moltes treballadores que vam entrevistar viuen en una por constant: por a perdre la seva feina, por a la gana, por a no ser capaços de mantindre a les seves famílies. Aquesta és una raó, diuen ells, que fa que la majoria es mantingui callada i conforme.

Sabina Haque, operària de màquines de cosir, 28 anys

Tothom té por a perdre la seva feina. No diuen una cosa. ... si un treballador diu: «No sóc capaç de fer 100 peces, faré 80», li diran: «Fora!».

Rehana Uddin, operària de màquina per a llana, creu que té 35 o 40 anys

Acostumem a dinar amb por. «Quan s'ensorrarà? Alà! Així que moltes persones van

morir en escales com aquestes. Qui sap quan morirem? Es podria enfonsar». Diem coses com aquestes. No és aterrador? Si has escoltat que aquesta fàbrica està esquerdada, tindrà esquerdes en diversos llocs, les escales tindran esquerdes, el guix estarà esquerdat, llavors no sentiries la por en la teva ànima? És així.

Però la gent pobre ho fa acceptant la por. Ho entens? Potser ho estan fent ara mateix amb la por als seus estómacs. La gent pobre prenen cura de la seva vida? Hem de salvar el nostre estómac, pensar en el nostre estómac.

Sharmin Akhtar, controladora de qualitat, creu que té 32 o 33 anys

Si no fem alguna cosa bé o si el supervisor ve i troba algun petit problema diu: «No tens cap feina aquí. No hi pots estarhi. Fora». A on marxo en aquest moment? Aquest és el meu problema. Una persona pot tindre un error a la seva feina. Ara, si jo faig un error a la meva feina i ells vénen i em diuen: «Per què has fet així la feina? Vinga, fora d'aquí!». En aquest moment, si jo volgués dirli alguna cosa, ni tan sols podria dominar el coratge. Per què no puc dir res? Si jo ho fes, ells em respondrien: «Per què estàs parlant? No tens feina. Fora d'aquí». Això és el perquè no podria dir res, fins i tot si jo volgués dir alguna cosa.

Discriminació i abús sexual a la fàbrica

Les treballadores testifiquen que no són tractades com a iguals a la fàbrica, malgrat el fet que se suposa que elles són iguals segons la llei.

Taslina Sultana, operària de màquina de cosir, 31 anys

Dins la fàbrica, en realitat, ningú pot abusar d'un operari home de la manera que es fa amb les dones. No protestem molt perquè aquest és el perquè ens fan això. A més a més, ja ni tan sols contracten homes. I aquest és el perquè no accepten homes. Per exemple, se suposa que la jornada laboral acaba a les 7 pm, però

no ens deixen marxar fins les 8 o les 9 o les 10 pm. Farien això amb un home? Ho farien?

Sadia Mirza, operària de màquina de cosir, 34 anys

Si hi ha un home i una dona, donaran un salari més baix a la dona. Assetjaran i abusaran de la dona, li obligaran a esforçar-se més gratuïtament, no li pagaran les hores extres. Quan no poden amb l'home, abusaran de la dona i també la colpejaran. Ells diuen: «Et quedaràs després del descans i entregaràs aquesta feina i després et marxaràs».

Et va passar a tu?

Em va passar a mi.

Què va passar? Podries explicarho, si us plau?

El que va succeir és que no vaig fer la quota de treball de 150 peces. I el meu ajudant fa un màxim de 40 peces. No m'és possible fer tanta feina. Llavors em van dir: «Mira, si no pots fer la feina, t'hauràs de quedar després del recés i acabaràs la feina i després marxaràs. Sinó t'apuntarem com absent». Em van escridassar, fent servir paraulotes.

Les treballadores també assenyalen que per la seva condició de dones s'espera d'elles que siguin callades i conformes.

Liza Begum, operària de màquina de cosir, creu que té 27 o 28 anys

Els càrrecs d'alt rang ens reprenen, o ens escridassen, o ens insulten. Com diuen a vegades: «Ei, per què no faràs això? Ho has de fer». Així, les dones no poden dir res empàticament.

Què significa que no pots dir res empàticament?

Ens interrompen amb una reprimenda o insultantnos. O diuen: «Et donarem un salari

més baix, o no aconseguiràs l'augment», o coses com aquestes.

Rehana Sikder, operària de màquina de cosir, creu que té més de 22 anys

Si intentem dir alguna cosa, no ens escoltaran. Si un paio intenta dirho, l'escoltaran; però ells no valoren les nostres opinions perquè nosaltres som dones. En comptes d'això, ens intimiden.

T'intimiden perquè ets una dona treballadora?

Sí, no sóc capaç de dirlos res.

Una formar particularment perniciosa de violència contra les dones és l'assetjament sexual i l'abús. Aquesta és una part de la vida diària de moltes treballadores, però poques dones parlen sobre això perquè se li acusa de ser les culpables.

Kalpona Akter, directora executiva, Centre de Solidaritat amb els Treballadors, 39 anys

Una dona rebrà pressions continuament i li tiraran la canya moltes vegades. Ella té por que algú se n'assabenti i té por sobre què passarà si es queda embarassada i les seves companyes o la seva família se n'assabenta. Si hi ha una noia bonica a la planta de producció, els supervisor pot intentar convèncerla que ell està enamorat, o que si ella té una bona relació amb ell llavors ell pot augmentar-li el sou.

Al principi podria ser: «Anem al parc». Després ell intentarà de convèncerla de tindre sexe. «Tinguem sexe i potser jo puc treure't de la fàbrica abans les 5 pm o les 6 pm o pots anar rondant per la planta de producció sense ser assetjada». I la gent no voldrà embrutarse amb ella perquè sabran que té una bona relació amb el cap de producció. Ella ha estat atrapada. «Necessites continuar aquesta relació amb mi o jo parlaré amb la resta».

Ara té por perquè mai serà capaç de casarse, o si la comunitat s'assabenta la miraran d'una

forma deferent i pensaran que és una treballadora sexual. Si una dona té sexe abans de cassarse, és estrany que pugui cassarse o serà considerada una prostituta per dormir amb múltiples païos o serà considerada una mala persona. Hi ha molts casos de violació relacionats amb dones treballadores. La dona sempre serà la responsable. «Ella és dolenta; aquest és el perquè li ha succeït».

Anika Kazi, operària de màquina de cosir, 22 anys

En aquesta fàbrica, quan una dona es va quedar embarassada, [el director] la va cridar a la seva oficina i li va escridassar molt. «Per què has de concebre un nadó?, va preguntar. Això i allò. Li va escridassar de males maneres.

Sharmin Akhtar, controladora de qualitat, creu que té 32 o 33 anys

Jo vinc fins a Savar a treballar. La meva feina acaba a les 12 am. Si jo li dic: «Senyor, la meva casa està molt lluny. No puc treballar. Deixi'm marxar a casa. Alguna altra persona pot estar en el meu lloc», ells diuen: «No. Des que tu véns a treballar, tu has de fer el teu deure siguin les 12 o les 3. Si no pots fer el teu deure ara, perdràs la teva feina». Llavors si no em fan descansar, hauré de continuar treballant amb tots aquestes preocupacions al meu cap.

Assenyalar les dones organitzadores

Jahara Ara Akter, una ajudant a la fàbrica de la confecció i amb només 16 anys assenyala que «nosaltres les dones treballadores no podem dir moltes coses als homes treballadors». De la manera que «si una dona es converteix en líder», va continuar, «podem explicar tot a ella de manera sincera. És convenient per les dones tindre una dona com a líder».

Però les dones que són líders sindicals han de fer front a riscos particulars. Una presentació de diapositives de la Federació Independent de

Sindicats de Treballadors de la Confecció (BIGUF) analitza els «riscos de crear sindicats». Una diapositiva presenta una llista d'aquests riscos en ordre: «Acomiadament, llistes negres, agressió física, vigilància estreta, alts objectius de producció, denúncies falses, detenció, presó». L'últim risc a la llista per formar un sindicat és «el divorci de les treballadores amb el marit».

«M'he divorciat del meu marit perquè s'oposava a la meua tasca sindical», explica Kalpona Akter. «Els marits no accepten les dones que van a la oficina del sindicat o que parlen amb treballadors homes. Si els marits senten que la seva dona no li escolta, la dona pot ser agredida o divorciada».

Laboni Akter, organitzadora principal, Federació de Treballadors Industrials i de la Confecció de Bangladesh, 35 anys

Com a dona és molt difícil organitzar les treballadores. Un home pot manegar qualsevol amenaça, però és més dur per a una dona rebre aquestes amenaces. Vaig ser amenaçada de ser segrestada. A la nostra societat si una dona es troba amb aquesta situació, la vida es torna perillosa. Veient el que va passar a Aminul, què podria passarme a mi? Podria ser igual o pitjor. Podria ser violada.

Rina Syed, operària de màquina de cosir, vicepresidenta de sindicat de fàbrica, 30 anys

Al principi de crear el sindicat, vam haver de lluitar molt per presentar els Dforms. Vam haver de portarlos a les treballadores a diferents llocs: a les seves cases ja que la direcció no podia veure'ns, a qualsevol lloc que trobéssim segur. Molta gent ens va espantar de moltes maneres. Els líders [polítics locals] ens van dir: «Ho fas sent una dona, després perdràs el respecte i la dignitat».

Kalpona Akter, directora executiva, Centre de Solidaritat amb els Treballadors, 39 anys

Els homes poden fer tasques organitzatives en qualsevol moment, però no és considerat segur per a les dones caminar o anar a les cases de les treballadores a certes hores o a certes zones.

Apoderant les dones?

Què hi ha de la promesa que la indústria de la roba com a gran igualadora, que proveeix independència i poder a les treballadores? Malauradament, les experiències de les treballadores que vam entrevistar contradiuen la teoria del «progrés de les dones» en la indústria de la roba.

Abdur Hassan, un operari de màquina de cosir de 34 anys, expressa un sentit de traïció quan descriu la situació en la que un gerent va assetjar una treballadora tirant del seu mocador i el vestit. La fàbrica se suposava diferent d'una casa, diu ell. «Això no està bé. Això no és una casa. És una fàbrica. Tu treballes per un sou. Potser tens un rang més alt i ella és una treballadora o una ajudant, però ella està treballant per un salari també».

Segons les treballadores entrevistats, la fàbrica de roba, igual que la llar, s'ha transformat en una àrea d'opressió per a les dones de Bangladesh. Ara suporten el doble de treball, i han de fer front el doble de violència. Elles fan servir el terme bengalí *nirjaton* per descriure el maltracte, la subordinació i l'abús que han hagut de patir, tant a la fàbrica com a la llar. Quan les dones són maltractades i no poden defensarse, elles diuen que pateixen *nirjaton*, o abús i violència. A la fàbrica, les dones han de fer front violència quan són bufetejades o agredides verbalment, o quan han de treballar fins tard per assolir un objectiu de producció impossible, o quan se li deneguen les pauses per anar al lavabo o els permisos laborals. A la llar, han

d'enfrontarse a la violència dels seus marits, que poden abusar d'elles física, sexual o verbalment.

La violència contra les dones treballadores de Bangladesh impregna les seves vides. «Com a dones treballadores hem ferros càrrec d'obstacles a tot arreu», explica Taslima Sultana. Amb 31 anys, Taslima és una veterana ja que porta 13 anys a la indústria de la confecció i treballa com a operària de màquina de cosir. «Quan estem al carrer, hem de fer front barreres, i després a la fàbrica. Fins i tot, a casa tenim barreres, no és així? Hem d'atendre tots

els nostres deures domèstics abans de sortir de casa. Quan estem viatjant a la feina hem de tractar amb l'assetjament. Si arribem dos minuts tard a la fàbrica hem d'escolat coses com: «Aquesta és la fàbrica del teu pare?». Les dones només podem vessar llàgrimes. Tothom és víctima de l'abús: pels seus marits, per la companyia, pels propietaris de la fàbrica de confecció. Si ens poguéssim lliurar una mica d'aquest abús, totes les dones treballadores, on sigui que estiguem, en qualsevol fàbrica que treballem, o potser treballant a casa, seria per mi l'èxit més gran».

Aminul Islam

Aminul Islam era un treballador organitzat i un defensor dels drets laboral que va ser torturat i assassinat a principis d'abril del 2012.⁵⁵ Era el president del comitè local de la Federació de Treballadors Industrials i de la Confecció de Bangladesh (BGIWF) a les zones de Shavar i Ashulia, a Dacca i l'organitzador principal del Centre de Solidaritat amb els Treballadors de Bangladesh (BCWS). Diverses circumstàncies suggereixen poderosament que membres de les forces de seguretat del Govern van assassinar Aminul com a represàlia per la seva labor a favor dels drets de les treballadores. En una carta a la primera ministra Hasina, 11 associacions de la indústria de la roba d'Europa i Amèrica del Nord expressaven la seva preocupació perquè «les aparents circumstàncies que van portar i envolten la mort d'Aminul puguin ser percebudes com part d'una campanya deliberada per reprimir els esforços per denunciar i assenyalar problemes relacionats amb condicions laborals insatisfactòries dins del sector RMG».⁵⁶ Al maig del 2012, durant una visita àmpliament publicitada a Bangladesh, la secretària d'Estat dels Estats Units, Hillary Clinton, va condemnar públicament l'assassinat d'Aminul i va demanar una investigació independent per portar als seus causants a la justícia. Durant una sessió de preguntes i respostes amb estudiants i líders juvenils a la International School Dhaka, Hillari afirmava: «Els problemes laborals a la indústria de la confecció han de ser resolts perquè no volem tindre una reputació com el lloc en el qual els activistes i líders laborals són assassinats».⁵⁷ Malgrat tot, ningú ha sigut responsabilitzat per aquest crim, que va tindre un efecte paralitzador en els esforços de les treballadores per organitzar-se i parlar en defensa de la seva seguretat i els seus drets.

Capítol 4:

Auditors

Els auditors socials, contractats ja si directament o indirectament per les empreses de roba per inspeccionar les fàbriques que produeixen les seves mercaderies, se suposa que han de remeiar la falta de capacitat del Govern per exigir que les empreses compleixin amb la llei. Encara que, segons l'experiència de les treballadores entrevistades, els auditors socials que treballen al servei de les empreses de roba no busquen protegirlos dels abusos als llocs de treball. Per als treballadors, les auditories socials són normalment experiències d'exclusió. Cap de les treballadores que vam entrevistar i que ens va parlar de les auditories socials havia desenvolupat un rol significatiu en les inspeccions o havia tingut accés als resultats de l'auditoria. Cap d'ells creia que pogués parlar amb els auditors al voltant dels problemes de les seves fàbriques. De fet, els auditors socials no són més que un altre node a la xarxa de violència i exclusió que els manté sotmesos i en silenci.

Aquestes auditories socials es mantenen juntament amb les noves inspeccions sobre seguretat estructural i antiincendis portades per l'Acord, l'Aliança i el Pla d'Acció Nacional de Bangladesh sobre seguretat a la Construcció i contra incendis.

Abdur Hassan, operari de màquina de cosir, 34 anys

No ens deixen dir res. A la reunió que fan per a nosaltres, no podem dir res ni tan sols a la reunió. No podem fer cap soroll. Aquest és el problema que tenim.

Les treballadores acompanyen els auditors?

No, ni tan sols se'ls crida.

Ariful Hossain, controlador de qualitat, 29 anys

Participeu a la inspecció?

No, no, no. Ni tan sols se'ls crida.

Rina Akter, operària de màquina de cosir, creu que té 30 o 31 anys

Nosaltres els operaris vam sentir que ells havien vingut, però no vam ferne gaire cas.

Tareq Islam, inspector de qualitat, 23 anys

Poden acompanyar les treballadores als inspectors?

No, les treballadores no poder serhi.

Llavors qui hi està present?

Els senyor hi són allà.

La direcció?

Els senyors GM [director general] estan allà. Els senyors MD [director executiu] estan allà. Els treballador no poder anar a prop seu, no poden dir res.

Rabequi Barua, operari de màquina de planxar, més de 40 anys

Vénen alguna vegada a parlar amb les treballadores, o només parlen amb l'administració?

No. Ells només parlen amb l'administració. Mai parlen amb les treballadores.

Mai? Portes treballant aquí set anys, han parlat alguna vegada amb tu?

No amb mi. Malgrat tot, si ells parlen, parlen amb una o dues persones. Però això mai passa a la planta.

Tareq Islam, controlador de qualitat, 23 anys

Al lavabo de senyores del quart pis, l'aigua cau dels sostre. El d'homes no té goteres, però el de dones té filtracions al sostre.

Has informat alguna vegada d'aquest tipus de coses a les persones que vénen?

No tenim cap oportunitat d'informarlos sobre això. Sempre som la víctima de la situació. Nosaltres estem aquí. Hem de serhi d'aquesta manera. D'altra manera tenim por de perdre la nostra feina.

Shamim Bhowmik, operària de màquina de remallar, 28 anys

Has vist alguna vegada cap comprador inspeccionant la fàbrica?

Clar. Alguns compradors vénen i inspeccionen la fàbrica. Els administradors els acompanyen. Malgrat tot, els compradors no pregunten res a cap treballador. I els gerents no deixen dir res a les treballadores.

D'acord. Quan els compradors inspeccionen les plantes o el lavabo, parlen a les treballadores?

No. No parlen amb les treballadores.

Algunes vegades les treballadores parlen amb els auditors amb la vigilant mirada del propietari o dels gerents.

Mamum Islam, operari de màquina de tricotar, 28 anys

La major part dels divendres [cap de setmana] ens fan treballar. Ja m'entens, quan un comprador o algú ens pregunta alguna cosa, els càrrecs de la direcció els acompanyen. No podem dir davant d'ells que «no, ens fan treballar els divendres».

Per què no podeu dir això?

No podem dir això perquè si senten això se n'aniran i nosaltres perdrem la nostra feina. Serem expulsats. Abusaran molt de nosaltres.

Aleya Akter, representant sindical a la fàbrica, secretària general de la Federació de Treballadors de la Indústria i de la Confecció de Bangladesh, 29 anys

Has presentat alguna auditoria d'empresa?

Sí. Ens donaven un salari baix però l'empresa ensenyava a l'auditor que rebíem un salari alt. No rebíem però l'empresa els deia que obteníem moltes prestacions. L'administració agafava treballadores perquè diguessin als compradors que estàvem bé, que ens donen un salari alt. Jo sé això perquè van portar algunes treballadores amb l'auditor i els administradors. L'administració traduïa les treballadores, però algunes de les treballadores entenien una mica d'anglès així que van poder comprendre que l'administració estava dient mentides i que intencionadament traduïa malament allò que deien les treballadores. I després les treballadores em van dir què havia passat.

Sumi Haque, operària de màquina de cosir, 27 anys

Has vist cap comprador visitant la fàbrica?

Sí. Els he vist vindre una o dues vegades al més.

Així que els compradors vénen i parlen amb vosaltres, xavals?

Sí, parlen amb els operaris més grans.

Has sentit alguna vegada què és el que pregunten a aquests operaris més grans?

Hi havia una germana a prop meu. Van preguntar a ella: «Estàs bé?». Ella porta treballant allà força temps. Va dir: «Clar, estic bé». Això és tot allò que vaig escoltar.

Ells són de Bangladesh o estrangers?

Els estrangers normalment vénen i els propietaris bengalís els acompanyen.

A mesura que les treballadores poden participar a les auditories, se'ls instrueix curosament en allò que han de dir i en allò que no han de dir.

Sabina Akter, operària de màquina de cosir, creu que té 26 o 27 anys

El dia que el comprador ve, ells ho anuncien per megafonia. «Avui el comprador vindrà de tal lloc». Llavors anuncien: «Si parlen sobre treballs en divendres, direu que no treballeu els divendres. Si pregunten sobre si es treballa després de les 7 pm, digueu-los que nosaltres no treballem després de les 7 pm. Ens paguen adequadament les hores extres. El plus d'assistència es dona adequadament». Vull dir que ens diuen les diverses coses que hem de dir al comprador.

Has pensat alguna vegada: «No li diré això»?
Llavors tindrem problemes.

Quins problemes hi hauria?
Abusaran de nosaltres a la planta. Potser perdem les nostres feines. Ens faran fora. Ens insultaran.

Tareq Islam, controlador de qualitat, 23 anys

Abans que vinguin, ens diuen un dia abans que si ens pregunten alguna cosa els hem de dir: «Tenim descansos».

Però sabeu que esteu mentint?
Per descomptat.

Per què mentiu?
Per por a perdre la nostra feina.

Rehana Uddin, operària de màquina per a llana, creu que té 35 o 40 anys

Quan persones com aquestes vénen a la fàbrica, les acompanyeu o parlen amb vosaltres?

Algunes vegades els compradors que vénen de diferents llocs demanen que hi anem, que hi vagi l'operari més antic; escolten una o dues coses. Però si diem la veritat la fàbrica no funcionarà. Els dic que ens deixen marxar a les 5 en punt i que no ens fan quedar fins tard.

Fins quina hora és actualment la teva jornada de treball?

Ens fan treballar de les 8 am fins les 12 pm.

Us fan treballar fins les 12 de la nit?

Sí. Aquests sis mesos, fins les mitjanit cada dia. Algunes vegades treballem fins les 3 am al matí. No és fixe. Malgrat tot, quan els compradors vénen, diem, si ens criden, que després de les 5 pm ens deixen marxar. Està fins i tot escrit a la targeta que tanquen després de les 5 pm. Encara que treballem fins les 12 i les 3 en punt del matí.

Tareq Islam, controlador de qualitat, 23 anys

Quan aquests inspectors vénen, fan que algun de vosaltres us quedeu amb ells? Podeu vosaltres, les treballadores, acompanyar-los?

No, no podem. Imagina que aquesta gent ve. Ens diuen un dia abans que si ens pregunten alguna cosa, els hem de dir que «tenim descansos», «els nostres espais estan nets», «se'ns paguen els dies lliures», encara que mai ens paguen els dies lliures. Però hem de dir aquestes coses perquè són condicions obligatòries. D'acord. Ens donen instruccions, i hem de dirles si ens pregunten.

Per què diuen això?
Ho diuen per tindre comandes.

Però saps que estàs mentint?
Per suposat.

Per què menteixes?
Per por a perdre la feina.

Taherul Ali, controlador de qualitat, 28 anys

Alguna vegada el propietari de la fàbrica t'ha dir: «Un comprador vindrà demà? Direu aquestes coses?».

Sí ho fan.

Què és el que diuen?

Cada vegada que un comprador ve, fan algun suggeriment.

Quins són aquests «suggeriments»?

Per exemple, en quines dates paguen els sous, i les prestacions que obtenim.

Aquests «suggeriments» són veritables o falses?
En part veritables i en part falses.

Salma Akter Mim, operària de màquina de cosir, secretària general del sindicat de la fàbrica, 24 anys

Sí, sé que hi ha una auditoria quan fan tocar el timbre, però mai he parlat amb els auditors. Mai sé per a qui treballen els auditors. Abans d'una auditoria hi ha una reunió amb les treballadores i se'ns diu que hem de dir, tot coses bones sobre la fàbrica, el propietari de la fàbrica, i la feina. Així que fan sonar el timbre per recordar nos que hem de dir coses bones.

Sadia Mirza, operària de màquina de cosir, 34 anys

En aquesta fàbrica ens fan signar en tres fulls quan recollim el nostre sou. Llavors els diem: «Per què signem aquests fulls?». Ell diuen: «Això és per als compradors. Se'ls mostrem als compradors». Els diuen que rebem més del que rebem. Així que els vaig dir un dia: «Mira, els fulls dels salaris que feu pels compradors, si el meu marit veu aquest full diria: “et donen molts diners”. Llavors estaré en una mala situació amb ell. Ell pensaria que he deixat de serli fidel».

Nishad Kazi, operària de màquina de cosir, creu que té 26 o 27 anys

Ens adverteixen que en tal data vénen els compradors. «Mantindreu la disciplina». Ens diuen què dir.

Què us diuen?

Per exemple, que ens paguen el sou i les hores extres de manera adequada. Que no ens fan

fer hores extres. I que els divendres [cap de setmana] no ens fan treballar.

És una declaració veritable o falsa?

Ens fan treballar els divendres. Després no ens paguen les hores extres adequadament.

D'acord. Després de les inspeccions, els gerents diuen alguna cosa?

Ens pregunten què els hem dit. Llavors els diem: «Sí, com ens va dir, vam respondre d'aquella manera».

Vols dir que diries qualsevol cosa que t'haguessin ordenat dir els propietaris?

Sí.

Shamim Bhowmik, operària de màquina de remallar, 28 anys

I abans que el comprador arribi, els gerents us diuen alguna cosa?

Sí. Ens diuen: «El teu descans és de les 5 pm a les 7 pm. Se't paguen els sous adequadament. La teva quota de producció està bé.

Tu diràs això?

Clar.

Vols dir que us ensenyen a mentir?

Si ells diuen deu coses, nou i mitja són mentida. Em refereixo que si a qui pregunten no diu aquestes coses és acomiadat sense cap pagament.

Sabina Akter descriu el que va passar fa uns dies quan un comprador va fer una visita i ella no va seguir completament les instruccions recomanades.

Van cridar a unes cinc o sis treballadores, jo estava allà. Ens van preguntar: «La vostra fàbrica us fa treballar els divendres? Us paguen les hores extres adequadament?». Així que vaig dir que pagaven les hores extres adequadament. Van dir: «Us insulten?». Bé, els insults que fan servir van

més enllà del que puguis creure. Abusen molt de nosaltres. Després que els digués això vaig tindre molts problemes a la planta.

Quins problemes vas tindre?

El problema és que la persona a càrrec, el cap de línia, el PM [cap de producció], tots em miraven de manera diferent. Em van

donar una càrrega de treball molt pesada extra i em van reprendre.

Pots deixar que ho sàpiga el comprador?

Si el comprador no em pregunta directament? Si jo anés voluntàriament a ells, llavors jo perdria aquí la meva feina.

Part II

LA SEURETAT SEGONS LES TREBALLADORES

Després del l'enfonsament de l'edifici de Rana Plaza el llenguatge sobre seguretat en el món dels negocis, el Govern i en la societat civil s'ha tornat cada cada vegada més un llenguatge d'experts: el dels enginyers de construcció, elèctrics enginyers i experts en seguretat contra incendis. Com a discurs sobre «capacitat de càrrega», «moment de flexió», o «mitjans de sortida» pot ser una cosa alienant per a tothom amb menys educació i formació que la necessària, incloent propis treballadores, l'Acord sobre Seguretat Antiincendis i dels Edificis a Bangladesh ha publicat un glossari de 10 pàgines amb abreviatures i conceptes sobre la seguretat estructural, elèctrica i de protecció contra incendis, per tal d'ajudar a estendre la literatura sobre seguretat.⁵⁸

Segons termes d'enginyeria, l'enfonsament del Rana Plaza va ser una fallada estructural. L'edifici havia estat dissenyat originalment per a cinc pisos, però hi havia vuit en ús i un novè en construcció. Del cinquè al vuitè pis no hi havia murs de contenció, i la mala qualitat de les barres de ferro i del ciment agreuja les deficiències de l'edifici. A més, una part de l'edifici va ser construïda en un terreny que havia estat prèviament un cos d'aigua i estava plena d'escombraries, una base inadequada per al pes i la càrrega de l'edifici.⁵⁹

Però està clar gairebé per tots els analistes que múltiples factors van conduir a l'esfondrament del Rana Plaza, on 1.134 treballadores i treballadors van morir, milers van ser ferits i traumatitzats, i les famílies van ser arruïnades..

En el llenguatge dels funcionaris del Govern, «codis d'edificació», «certificats» i «inspeccions» són paraules clau que permeten comprendre l'enfonsament del Rana Plaza. Qualsevol nova edificació ha de tindre a Bangladesh un certificat d'habitabilitat emés pel Govern. Però només sis certificats han estat emesos des del 2008 fins el 2013 malgrat que cada anys s'erigeixen entre 4.000 i 5.000 nous edificis.⁶⁰ Des d'aquesta perspectiva, l'enfonsament del Rana Plaza va ser un error administratiu: l'edifici, igual que molts altres, va ser construït i habitat il·legalment, sense certificats ni llicències vàlides, el resultat d'un sistema corrupte.

Per als periodistes d'investigació, la figura de Sohel Rana, el propietari del Rana Plaza, és una de les claus per entendre l'esfondrament. Ell apareix com un pinxo desprietat i corrupte que va utilitzar les seves connexions amb la política per construir el seu imperi i satisfer la seva avarícia. «Ell viatja en moto, com un intocable cap de la màfia, seguit per la seva pròpia banda de motoristes», informa *The New York Times*. «Les autoritats locals i els mitjans de comunicació de Bangladesh diuen que estava relacionat amb drogues il·legals i armes, però també tenia un edifici, el Rana Plaza, que albergava cinc fàbriques». Amb la finalitat de construir el Rana Plaza, va intimidar els propietaris adjacents, va adquirir la seva propietat per la força, i va emprar les seves connexions polítiques pera obtenir llicències de construcció il·legals.⁶¹ Quan les esquerdes en l'edifici van aparèixer el dia abans de l'ensorrament, s'assegura que ell va prometre falsament als seus llogaters,

incloent cinc fàbriques de roba, que l'edifici era segur, dient a les treballadores que duraria 100 anys.⁶² La seva crueltat contribueix directament a l'enfonsament de l'edifici i la mort de les treballadores.

El nostre enfocament, com a organització de suport, és el de com canviar el que ha estat deliberada ignorat o pura imprudència de les grans marques de roba, que no han escoltat els signes d'advertència ni garantit la seguretat de les treballadores. Aquests empreses duen a terme milers d'auditories socials a les fàbriques de roba de Bangladesh, però en gran part han ignorat la prevenció contra incendis i els errors de disseny en la construcció que posen en perill les vides de les treballadores, tot i les moltes advertències dels grups de drets laborals i altres que han documentat els defectes estructurals en els edificis, la corrupció, la repressió dels drets de les treballadores, i les mancances en els programes d'auditoria de fàbrica. Han donat el certificat a fàbriques molt perilloses com si estiguessin conformes amb les normatives laborals i sobre seguretat, fins i tot aquelles de l'edifici del Rana Plaza, que es van beneficiar dels baixos costos de mà d'obra. Des d'aquesta perspectiva, l'enfonsament del Rana Plaza representa el fracàs d'el règim de comerç mundial que permet a les empreses buscar llocs a on produir fora dels seus països on poden evitar el total pagament del cost del compliment dels reglaments laborals i de seguretat, sense tindre en compte el benestar de les treballadores.

La reparació dels defectes de construcció, la instal·lació del necessari equip de seguretat, l'enfortiment de les supervisions governamentals, la responsabilització dels propietaris i els polítics corruptes i el pagament per part de les companyies de la roba de les despeses en seguretat, són tots, ells components necessaris d'una arquitectura de seguretat. No obstant això, aquests punts de vista sobre la seguretat —dels experts, funcionaris, periodistes d'investigació i defensors— no capten significat

complet sobre la seguretat que té el punt de vista de les treballadores.

Les treballadores amb les quals vam parlar fan referència algunes vegades a les perspectives dels experts en seguretat externs i fan servir el seu llenguatge quan parlen de la seguretat de les seves fàbriques. Però ho fan de manera molt respectuosa, fent sempre referència a les autoritats i no a ells mateixos. Per exemple:

Sí, per descomptat que es segur.

Estàs segur que la teva fàbrica és segura?

Clar, sé amb seguretat que la meva fàbrica és segura.

Per què pensen això?

Perquè ha sigut inspeccionada i certificada pel Govern.

O:

És la teva fàbrica més segura per treballar ara que en el passat?

Sí. La meva fàbrica és més segura ara que en el passat per treballar.

Com és això?

Solia ser feble, l'edifici podia caure a trossos, o hi havia la por d'un perill d'incendi. Ara el comprador fa que tot funcioni. Els nostres compradors estan pendents de tot. El nostre propietari també és conscient.

O:

Des que van arribar i van dur a terme la investigació encara no ha succeït res. No hem sentit res. Això significa que és segur.

O:

Segur, es pot dir? Només qui fa les verificacions ho pot dir. Els propietaris ho poden dir. Alà dirà què passarà i quan.

Però el propi llenguatge de les treballadores i la seva comprensió sobre la seguretat no es limita a la dels experts i altres autoritats.

La seguretat, van dir les treballadores amb els quals vam parlar, no és només una cosa que ens pot ser donada per ells, sigui un edifici dissenyat adequadament, un codi de construcció recolzat per inspectors governamentals, un propietari processat per violar la llei, o una companyia de roba que pagui per la seva responsabilitat. Més aviat, per aquelles treballadores la seguretat és una activitat en la qual elles són participants actives i vitals. Elles s'imaginen els propietaris escoltant allò que elles han de dir i a aquestes escoltant els propietaris, un procés de respecte i comprensió mútua. Els seus llocs de treball no podran arribar a ser segurs, afirmen, si elles continuen estant relegades als marges d'aquelles converses i activitats dissenyades per fer aquests llocs segurs. Tal i com assenyala Fatema Chokroborti, una operària de màquina de cosir de 24 anys: «Nosaltres no diem res. Ells ho diuen tot. Llavors, com podem dir que és segur?».

40 de les 57 treballadores entrevistats de manera individual, ens van dir que un sindicat és part de la solució per obtindre llocs de treball segurs. En paraules de Jahid Razzak, un operari de màquina de cosir de 27 anys, un sindicat els dóna «el poder de parlar».

A més a més, ens van dir les treballadores, la seguretat no és només una qüestió que tingui a veure només amb els perills laborals i de seguretat a la feina habitualment reconeguts, com per exemple la falta d'escales d'incendi, edificis estructuralment defectuosos o químics tòxics, sinó també amb els perills socials —com els objectius de producció excessivament alts, la

denegació de permisos mèdics, el treball nocturn i escassos salaris— que la major part de les iniciatives en Bangladesh sobre seguretat en la indústria de la confecció no tenen en compte.

Des del punt de vista d'aquestes treballadores, l'esfondrament del Rana Plaza no es va tractar d'un fracàs estructural administratiu i econòmic. Es va tractar també d'un fracàs social que comprén tant les comunitats com els llocs de treball i que ignora i exclou les treballadores i els nega la possibilitat de parlar. Les treballadores del Rana Plaza temien per la seva seguretat perquè havien vist l'aparició d'esquerdes considerables en les columnes principals de l'edifici el dia anterior al seu esfondrament. Alguns dels supervivents del Rana Plaza amb qui vam parlar ens van dir que els havien dit que perdrien els diners de les seves hores extres si no treballaven el dia següent. A altres els van dir que perdrien tot el sou del mes si no treballaven. I després els gerents els van empènyer cap a dins de l'edifici. No els van deixar parlar, i no van poder exercir el seu dret a negarse a treballar en un lloc perillós.

Cap de nosaltres volia anar a la fàbrica aquell dia. Ens van obligar a anarhi. Era fi de mes i no ens pagarien per aquell dia si no hi anàvem. Nosaltres érem molt pobres i no podem assumir aquesta pèrdua.

Moriom, 28 anys, va perdre la seva mà dreta.

Capítol 5:

Com estar segures

Segons els experts de salut i seguretat en el treball de tot el món, la seguretat en el treball tant en les regions desenvolupades com en aquelles que estan en vies de desenvolupament depèn del fet que les treballadores tinguin accés a l'educació sobre els perills per a la seguretat i que puguin participar de manera significativa dels programes en salut i seguretat. Sense apoderar i informar les treballadores, aquests programes no poden tindre èxit i, en conseqüència, les condicions de perill que causen les morts, lesions i malalties laborals persisteixen.

Per exemple, la investigació de l'autoritat competent en seguretat i salut laboral del Regne Unit, la Health and Safety Executive [Comité de Seguretat i Salut Laboral], mostra que «la major i millor participació informada de les treballadores respecte a les qüestions de salut i seguretat fa dels llocs de treball un lloc més segur: la participació activa de la mà d'obra en la gestió dels reptes sobre seguretat condueix a una gran reducció dels percentatges d'accidents laborals».⁶³ Segons un estudi de l'Organització Internacional del Treball: «les organitzacions de les treballadores tenen un paper molt important en la reducció de les quotes d'accidents i d'infermetats laborals».⁶⁴ La revista *Hazards*, editada al Regne Unit, té com a objectiu «demostrar perquè la seguretat es gestiona millor», i que «els sindicats al lloc de treball són la teva millor aposta per unes condicions de treball millors i més segures».⁶⁵ La Maquila Health and Safety Support Network [Xarxa de Suport per a la Salut i la Seguretat a les Maquiles] (MHSSN) informa de, per exemple, la fàbrica sindicada de Alta Gracia a la República Dominicana va implementar ràpidament les recomanacions de l'equip de MHSSN respecte a les correccions i canvis

necessaris per millorar la seguretat i les condicions de salut.⁶⁶

Les raons per les quals és indispensable que el treballador s'involucri per millorar la seguretat són clares, l'organització California Collaborative en el projecte Occupational Health and Safety [Seguretat i Salut Laboral] assenyalava: «les treballadores són les que estan en el lloc de treball tot el dia, cada dia; les treballadores coneixen els problemes i els processos de les operacions habituals; les treballadores tenen idees per resoldre els problemes de seguretat; i les treballadores poden verificar si les correccions respecte els perills s'han implementat i funcionen adequadament».⁶⁷

Les treballadores entrevistades confirmen aquest punt de vista respecte a la seguretat. Parlen de la seguretat com una activitat, un procés en el que estan involucrats, més que com alguna cosa que se'l hagi de donar.

Moltes treballadores assenyalen que aquests processos comença amb la conscienciació i que ara estan més segures que abans simplement perquè ara presten més atenció a les qüestions de seguretat als seus llocs de treball. «Aquests esdeveniments van tindre lloc davant dels nostres ulls», observa Babul Jabbar, un operari de màquines de cosir de 27 anys. «Especialment després de Rana Plaza, la gent és més conscient de la seva seguretat. Per exemple, quan entro a la meua planta primer miro què hi ha i què no en aquesta planta. Està bé? Si realment seria capaç de fer la meua feina de manera segura, observo aquest tipus de coses. La gent és conscient d'aquestes coses».

Les treballadores parlen a voltant de «com» volen estar segures: escoltant i fent que els

propietaris i el Govern els escoltin. El procés de seguretat, diuen ells, es basa fonamentalment en el respecte mutu de la seva humanitat compartida i en la consideració respecte a les seves necessitats.

Moltes treballadores assenyalen que la unitat entre treballadores i un sindicat formal és sovint necessària per al diàleg respecte a la seguretat, fent-se ressò de l'experiència de les treballadores de tot el planeta que confirma que la pertinència a un sindicat els fa estar més segures, especialment quan els membres del sindicat estan involucrats activament en comitès sobre salut i seguretat o en qualsevol altra tipus d'activitats sobre la seguretat. Els sindicats, i en particular els líders sindicals, estan protegits legalment de l'assetjament dels patrons i de les seves represàlies, i per això se senten apoderats per denunciar preocupacions tan de la seguretat com respecte a altres problemes laborals. No hi ha cap altre tipus de protecció comparable a aquesta per als membres de comitès de seguretat o de comitès de participació de les treballadores, tots dos comitès són ara obligatoris en fàbriques de 50 treballadores o més. Encara que les treballadores poden informar de les seves preocupacions respecte a la salut i la seguretat a través d'aquests comitès, cap d'aquests pot protegir les treballadores de les represàlies o assegurar que rebran protecció en cas que siguin castigades per parlar de les seves preocupacions sobre la seguretat. En resum, cap d'aquests comitès pot substituir a un sindicat.⁶⁸

Per a les treballadores que vam entrevistar, la seguretat significa que els propietaris de les fàbriques, els compradors i el Govern els escolten i els respecten.

Surya Begum, operària de màquina de tricotar, creu que té 22 o 23 anys

La seguretat significa que tots nosaltres, germans i germanes, estem units, que l'empresa ens escolta, respecta les petites

exigències que tenim, i que també tenim l'oportunitat d'escoltarlos. Així és com volem estar segures.

Tots nosaltres —germans, germanes i propietaris— podem desitjar coses. Tots podem tractar aquestes coses seientnos junts. Imagina que volguéssim dues coses. La companyia podria dirnos: «Mira, anem a sobreviure els dos. Tu aconseguixes una, i cedeixes en l'altra».

Què no faig jo per l'empresa? Sacrifiquem moltes coses, moltes vegades. Nosaltres entenem que si la nostra empresa no sobreviu, llavors nosaltres no sobreviurem. Mai farem una demanda injustificada, si la meva companyia pot guanyar 2 Tk, no patirà per donarnos 1 Tk. L'empresa tindria capacitat de donarnos 1 Tk. Nosaltres creiem això.

Nosaltres també som humans. Malgrat ser pobres, també som humans. Fins i tot si ells són milionaris, també són humans. Ells desitgen coses de nosaltres, i nosaltres desitgem coses d'ells. Ells haurien d'estimar nos, haurien d'explicarnos, haurien de tenir nos aprop, i haurien de portarse bé amb nosaltres.

Rabequl Barua, operari de màquina de planxar, més de 30 anys

Imagina que treballa en una fàbrica. El benestar de les dues parts ha d'estar assegurat. Els propietaris han de cuidar del benestar de les treballadores, i les treballadores han de cuidar del benestar dels propietaris. Malgrat tot, existeix una divisió entre allò just i allò injust. Ells acomiaden injustament algunes persones o abusen d'alguns. Li pressionen amb càrregues de treball. No volem que cap d'aquestes coses succeeixin mai. Si aquestes coses no passen, els compradors observaran que aquestes fàbriques, les fàbriques de Bangladesh, estaran bé. Donaran treballs de fora. Els compradors estrangers sabran si les treballadores són compensades justament. Si els compradors

sabessin això, crec que beneficiaria les treballadores.

Mohammad Khalil, inspector de qualitat, 24 anys

Actualment, els problemes als quals s'enfronten les treballadores, si els càrrecs d'alt rang com els Srs. MD [director executiu], PM [cap de producció], si fessin un petit sacrifici per nosaltres, o escoltessin les nostres històries, si mantinguessin una trobada setmanal o mensual amb nosaltres, podrien conèixer els nostres problemes, si funcionessin d'aquesta manera, només llavors tindríem solucions.

Mamun Islam, operari de màquina de tricotar, 28 anys

Nosaltres les treballadores ara ens hem fet molt, molt petits [considerats com insignificants].

Quines són les formes per sortir d'aquesta situació? Què penses tu d'això?

Només existeix una sortida. És el Govern. Si el Govern hi pensa, i ho prioritza, si investiguessin cada factoria, com funcionen, quins problemes existeixen, llavors haurien de parlar amb les treballadores, escoltar les treballadores. Només llavors el Govern sabria. Si el Govern es preocupés per nosaltres, nosaltres estaríem molt feliços i els propietaris una mica espantats.

Thamid Khandoker, inspector de qualitat, 27 anys

Aquells que fan servir els nostres productes, definitivament haurien de preocuparse per nosaltres. Els compradors, les firmes, haurien de cuidar de nosaltres, i haurien de ferho genuïnament perquè els fruits haurien de menjar-se mantenint viu a aquells que produeixen els fruits. Si les treballadores viuen, els propietaris tenen diners. Poden fer els seus negocis. Si les treballadores viuen bé, la qualitat de tot plegat definitivament seria major. La nació i el país es desenvoluparien.

Bangladesh tindria una millor reputació en el món.

El poder i la desigualtat estan a les arrels en els problemes de seguretat. L'ideal de compromís, escolta i respecte mutu és difícil d'aconseguir en un entorn desigual.

Rina Hossian, operària de màquina de cosir, creu que té 27 28 anys

Penses que les treballadores de la confecció estan més segures ara que fa un any?

Comparat amb el passat, d'un 100% potser ha millorat un 10%.

Si penses que no estan segures, per què no ho estan?

En la major part de les fàbriques, l'administració és més poderosa que les treballadores.

Vols dir que la direcció té més autoritat que les treballadores. Com succeeix això? Com exerceixen la seva autoritat?

Imagina quan començo pel matí, podria fer entre 60 i 70 peces. No podria fer més que això. Em donaran 120 peces. No podria fer aquesta quantitat. Necessito beure aigua, fer servir el lavabo. Llavors comencen a atacar nos. Potser ens portarien davant del GM [director general] o el PM [cap de producció]. O ens porten davant del OS [supervisor d'operacions].

Per poder relacionarnos com iguals amb els propietaris i altres respecte a problemes de seguretat, les treballadores necessiten tindre accés als resultats de les inspeccions a les seves fàbriques, una cosa que no sempre és fàcil accedir.

Thamid Khandoker, inspector de qualitat, 27 anys

Com el nostre edifici sempre té problemes menors, li dic una i altra vegada als administradors que no haurien de col·locar les

càrregues i les coses pesades en el pis de dalt. Jo li dic: «Senyor, posiho al pis de baix. Deixi les coses pesades a la planta baixa. Potser les treballadores se sentirien més segures». Diuen: «No, el nostre edifici no té cap problema. El nostre edifici és molt resistent. Hem comprovat l'estructura». Així que jo li dic: «Doneunos una còpia de la prova». Diuen: «No entendries res de la prova. No et serviria de res veure la prova. L'edifici està molt bé. Nosaltres també estem aquí. No ets l'únic que està aquí. Així que si es ensorrés no només moriries tu». Jo insisteixo: «Malgrat tot, necessitem una còpia de la prova». Sempre que intentem parlar amb ells respecte a qualsevol cosa, intenten negarse. Si ho diem de manera respectuosa, ho consideren una actitud inapropiada. Consideren com si sempre estiguéssim negociant amb ells, discutint amb ells.

La solució, segons ens van dir 40 de les 57 treballadores que vam entrevistar, és el sindicat, que els dona veu, i que els posa en una situació de més igualtat amb els propietaris, i que els permet parlar amb els «senyors».

Tareq Ahmed, inspector de qualitat, 25 anys

Si haguéssis pogut sindicarte, quins haurien sigut els beneficis?

Crec que qualsevol que sigui el problema a les nostres fàbriques, nosaltres, els propietaris i les treballadores, podríem resoldre'ls junts. Tenia una gran esperança, i hi crec.

Tareq Islam, inspector de qualitat, 23 anys

Si haguéssim pogut sindicarnos hauríem pogut parlar directament amb els propietaris, haguéssim parlat amb el senyor GM [director general], així com amb el propietari, i amb el president al voltant de coses com: «Per què hi ha tanta càrrega al nostre pis?», «Per què és tant alt la ràtio de producció?». No era així abans. Entesos, senyora? La sindicació ha sigut el principal obstacle existent. Qualsevol que intenti sindicarse és expulsat.

Taslina Sultana, operària de màquina de cosir, 31 anys

Així que, si poguessis formar un sindicat, podries dirme quins serien els beneficis?

Per a la companyia, el benefici econòmic i per les treballadores la seguretat.

Jahid Razzak, operari de màquina de cosir, president de sindicat de fàbrica, creu que té 26 o 27 anys

Si et sindicues, pots parlar dels teus propis drets; tens el poder de parlar. Vull dir que ara elles [les treballadores] entenen això. Al principi, no volien entendreho. No volien signar la petició. Estaven molt espantats fins i tot per omplir la Dform.

Un treballador ens va explicar com, quan van formar un sindicat, van ser capaços de parlar amb el propietari, assenyalar problemes de seguretat i millorar les condicions.

Duly Sikder, ajudant, 22 anys

Hi ha una cau dins el nostre edifici; dins d'aquest cau, hi ha una part significativa que està esquerdada, i nosaltres treballem amb por que pugui esfondrarse. Algunes vegades es produeix foc dins la sala de calderes. Pren unes dues o tres vegades al mes. Tenim dues portes de sortida. Mantenen una de les portes tancades i bloquejades i una altra oberta. Si volem sortir no ens deixen sortir.

Heu intentat, les treballadores, alguna vegada dir als propietaris aquestes coses?

No. Mai els hi vam dir.

Els vau dir després de formar el sindicat?

Sí. Després de sindicarnos els hi vam dir.

No vau poder dirlos-hi abans de tindre el sindicat?

No. Com podríem haver dit res quan no teníem la força? Hem sigut assetjats i abusats de moltes maneres a les fàbriques. Com podem dir res respecte això.

Què va dir el propietari quan li vau dir, després de sindicarvos, que es produïen focs a la sala de calderes?

El propietari ho va arreglar.

Capítol 6:

Seguretat, càrregues de treball i entorn social

Malgrat la seguretat és, fonamentalment, un procés en el qual les treballadores es relacionen com a iguals amb propietaris i gerents, compradors i Govern, aquest procés ha de produir resultats concrets. Les treballadores que vam entrevistar ens van dir que un edifici segur és una cosa indispensable, però que també necessiten un entorn social segur.

Al maig del 2015, Hesperian Health Guides [Guies de Salut Hesperian] va publicar la Workers' Guide to Health and Safety [Salud i seguretat laboral: Una guia per als treballadors], basada en treballs de camp i en entrevistes amb treballadores i educadors sanitaris de 25 països, cobrint cada continent. La guia assenyala perills per a la salut i la seguretat coneguts, normalment, als llocs de treball —com són els químics tòxics, maquinària perillosa i els riscos d'incendi— però també assenyala els perills socials —com són la violència i l'assetjament sexual, la discriminació, riscos per a la salut reproductiva i sexual, els baixos salaris, l'estrés crònic i altres riscos per a la salut mental— que sovint suposen una pressió major per a les treballadores en el seva quotidianitat.⁶⁹

Com podia esperarse, per molts de les treballadores que vam entrevistar, l'entorn físic —calderes que s'incendien, equipament antiincendis al qual no es pot accedir, escales massa estretes, o esquerdes als murs— era el que principalment tenien en ment. Però fins i tot en el context de la indústria de la roba de Bangladesh, on les treballadores moltes vegades viuen sota la por que el seu edifici s'incendiï o que s'ensorri sobre d'ells, els perills socials són realment urgents. Quan li vam preguntar a

Taslina Sultana si la seva fàbrica és segura, ella va aclarir: «Per seguretat podríem entendre dues coses. Si és respecte les nostres condicions laborals, o podries estarte referint en concret edifici de la fàbrica. Què vols dir?». Reahna Sikder, una operària de màquina de cosir de 22 anys, rebutava l'assumpció implícita en la pregunta i replicava: «Seguretat en quins terminis? No hi ha res segur. L'únic barem és l'ensorrament de la fàbrica?».

Sorprenentment, sense que hi hagués cap intenció darrera, 27 de les 57 treballadores que vam entrevistar ens van explicar que les seves càrregues de treball s'havien incrementat enormement des de l'últim augment del salari mínim al 2013. Al assenyalar la seva càrrega de treball com un tema de seguretat aquestes treballadores també estaven identificant l'arrel d'una de les causes de la inseguretat en els edificis i dels perills sobre salut i seguretat més reconeguts als llocs de treball. La indústria de la «moda ràpida»⁷⁰ empeny a les fàbriques a rebaixar els costos laborals i a accelerar els temps de producció per poder assolir amb els terminis d'entrega a baix cost. Quan la càrrega de treball de les treballadores augmenta això vol dir que els seus gerents també estan sota pressió per produir, sabent que no complir amb una data d'entrega per al client d'una firma pot ser catastròfic, ja que les seves fàbriques poden veure's obligades a absorbir el cost d'una comanda que ja no es pot entregar. Aquestes són les mateixes pressions que originalment van provocar que els propietaris de les fàbriques, de quasi totes les fàbriques de la confecció de Bangladesh, evitessin les mesures de seguretat

bàsiques, i la mateixa dinàmica que va contribuir a la tragèdia de Rana Plaza.

És per aquest fet, que el testimoni de les treballadores respecte a les càrregues de treball excessives és significatiu en dos nivells. Primer, que les treballadores sentin la càrrega de treball en si mateixa és un problema de seguretat, impedeix els descansos necessaris per menjar o per anar al lavabo, perquè provoca que els gerents denegin fins i tot els permisos laborals per a les visites necessàries al metge a les quals tenen dret, o els obliguen a treballar fins més tard quan la seguretat pot ser més laxa i els accidents més probables. Però l'informe de les treballadores sobre les càrregues de treball excessives, és també un indicador sobre el fet, que les obres de restauració antiincendis i de seguretat estructural que actualment s'estan portant a terme poden no ser suficients per protegir les treballadores en cas d'emergència o a llarg termini. Les sortides d'incendi no tenen sentit si els gerents, sota la pressió de completar grans comandes amb terminis d'entrega curts, eviten que les treballadores puguin deixar l'edifici quan sona l'alarma, com va succeir a Tazreen, on 121 persones van morir,⁷¹ com tampoc té sentit si aquestes sortides estan tancades, com va succeir a Garib & Garib, on van morir 21 treballadores.⁷² Un edifici estructuralment adequat amb la instal·lació elèctrica correcta no pot protegir les treballadores de les indicacions d'evacuació que els dirigeixin cap a piles de caixes de materials inflamables amuntegades a les sortides d'incendis o en altres llocs inadequats, que bloquegin els accessos als extintors i a les rutes de sortida. Les reparacions i les renovacions en els edificis, en conseqüència, haurien d'anar acompanyats de reformes dins de les pràctiques adquisitives de les marques i dels venedors al detall per així poder reduir la pressió sobre la producció i les càrregues de treball.

Encara que la major part de les treballadores reconeixien que havien hagut millores en la seguretat de les seves fàbriques, només 5 de les 57 treballadores que vam entrevistar van afirmar sense cap mena de dubte que la seva fàbrica era segura.

Moltes treballadores van descriure detalladament els perills estructurals i d'incendi als quals s'enfronten.

Ariful Reza, operari de màquina de remallar, 24 anys

Penses que ara la teva fàbrica és segura?

La fàbrica és bastant segura comparat amb com era abans. Acostumava a haverhi una falta d'equipament, i el van portar. Llavors van construir la màniga pel dipòsit d'aigua. S'ha instal·lat una porta antiincendis, per tal que en cas d'incendi aquest no es pugui estendre si la porta està tancada. S'han donat passos d'aquest tipus.

Després d'haver donat aquests passos, creus que hi han més passos que haurien de donar se?

Clar! Haurien de ferse més passos.

Com per exemple?

L'equip per extingir el foc sovint està col·locat davant de les portes però no dins. Així que només apagarà el foc a la porta. Les claus d'aigua a la meua fàbrica estan molt brutes. S'haurien de canviar. Els taulers que hi han a cada taula haurien de ser nous perquè així els mocadors de les noies que treballen allà no s'embolicaran amb la màquina.

Ratan Hossain, operari de màquina de cosir, 32 anys

No estem segures ara. La nostra caldera s'incendia una i altra vegada, sovint la instal·lació elèctrica provoca algun foc. Quan es genera un foc, ho solucionen. Més endavant hi haurà un altre foc un altre cop. No estan

canviant els cables. Hem de tindre obertes dues portes, però mantenen altres dues tancades. Ells no obren aquestes portes. Mentrestant hi va haver un incendi. L'alarma d'incendis va sonar. No tothom va poder sortir. Molts d'ells van caure i es fan ferir en les mans i les cames. No van poder sortir.

Quan va passar això?
Al 2014.

Així que vosaltres voleu aquests canvis, no és veritat? Coses com la caldera, els cables elèctrics, voleu que aquests problemes s'arreglin?

Volem que la nostra fàbrica sigui segura. I volem que els propietaris s'uneixin a nosaltres, i que la fàbrica funcioni bé perquè així aquests accidents no tinguin lloc, i les treballadores no morin. Respecte el nostre edifici la gent l'anomena «un edifici doble». Són dos edificis que estan un al costat de l'altre. En un d'ells els ciments s'han enfonsat una mica i hi ha una esquerra al mig. Com puc dir que està bé?

Sadia Mirza, operària de màquina de cosir, 34 anys

Existeixen vies adequades per evacuar les treballadores?

Sí, existeix, però és estreta.

Estreta?

Poden sortir dues persones a la vegada, però no poden sortir més de dues persones. També, de totes les portes, hi ha dues que estan tancades. Nosaltres vam dir: «No podem sortir per aquesta porta?». Ells van dir: «No, aquestes portes estan sempre tancades».

Vau preguntar que passaria si hi hagués cap accident?

Sí. Vam preguntarho.

Què us van dir llavors?

Van dir: «No, aquesta roman tancada. Sortiu per allí».

Així que, penses que per millorar la seguretat haurien de portarse a terme més accions?

Sí. Les escales haurien de ferse més àmplies. Són molt estretes. Per aquest costat surten les noies; per aquell lloc surten els nois. Però crec que entre les noies si alguna cau serà trepitjada. Jo, gairebé sempre surto amb els nois perquè si caic amb ells, m'aixecaran com sigui. Les noies no són així. Passaran per sobre i s'aniran.

Carregues de treball i seguretat

La major part de les treballadores que vam entrevistar van assenyalar problemes més enllà de la seguretat estructural, elèctrica i antiincendis quan li vam preguntar sobre si el seu lloc de treball és segur. Encara que pensaven que l'entrevistador volia que parlessin sobre aquest tipus de perills d'incendi i estructurals, sovint van prendre la decisió de canviar de perspectiva per així poder assenyalar el seu entorn social. Per exemple, Rehana Akhter, una costurera de 28 anys, inicialment va afirmar que la seva fàbrica era segura.

Què en penses? La teva fàbrica és segura?
Sí, està bé.

Quan parles amb altres treballadores, vull dir la resta d'operàries, les ajudants del teu voltant, els teus companys de feina, què és el que vas sentir després de parlar amb ells? És segura la fàbrica?

Sí, segura.

No hi ha cap problema?

No n'hi ha cap.

Malgrat tot, quan l'entrevistador li va preguntar una altra vegada sobre com de segures estaven les treballadores de la confecció comparantse amb fa un any ella va respondre: «Ara no estan segures des del punt de vista de les treballadores». I va explicar que després de

l'increment salarial de l'any passat (2013), quan l'augment del salari mínim es va fer efectiu, les fàbriques també van incrementar els objectius de producció, el que va donar com a resultat càrregues de treball molt més grans, una preocupació que també van assenyalar moltes altres treballadores. Per elles, estar segures significa tindre una càrrega de treball assumible, que permeti a les treballadores els descansos necessaris i poder anar al lavabo, que es redueixi a la vegada la pressió sobre les treballadores i sobre els gerents, que s'adopti un entorn de treball més humà.

Rehana Sikder, operària de màquina de cosir, creu que té més de 22 anys

Penses que les treballadores de la confecció estan més segures ara que fa un any?

Estaven més segures abans. Què seguretat hi ha ara?

Per què no penses que és segur?

Ho penso perquè el nostre salari és baix i han augmentat la càrrega de treball. Ni tan sols ens podem aixecar de les màquines. Ni tan sols podem anar a beure una mica d'aigua.

Sumi Haque, operària de màquina de cosir, 27 anys

Els vells temps eren millors que ara? O els temps actuals són millors que el passat?

Els vells eren millors perquè la càrrega de treball era menor.

Però el teu salari també era menor.

Sí, però encara que el salari era menor, la càrrega de treball era menor també. Ara amb l'augment del salari, se'ns pressiona molt durament per produir, tant que no podem aconseguir-ho. No podem anar al lavabo a pixar. Ni tan sols tenim la possibilitat de beure una mica d'aigua. Des del matí fins l'hora de dinar, haig de treballar tant que jo no em puc aixecar de la taula de treball. Ni siquiera podem aixecarnos.

Taslima Sultana, operària de màquina de cosir, 31 anys

Què creus que hauria d'introduir-se a la fàbrica per tal de garantir la seguretat?

Per a la seguretat hi hauria d'haver dues coses: podria ser respecte les nostres condicions laborals, o podries estarte referint a l'actual edifici de la fàbrica. Què vols dir?

Em refereixo a tots els tipus? La teva protecció en general.

Si l'edifici és segur les nostres vides estan segures. Però mira, han augmentat els salaris. Després d'augmentar els nostres salaris abusen més de nosaltres, i el treball es fa més dur. Per exemple, el nostre objectiu de producció acostumava a ser de 800 a 1000 peces. Ara ens han donat un objectiu de 1600 peces. Si ens queda, ni que sigui, una peça per assolir l'objectiu, no podem marxarnos. Així que, de què hauria de parlar? Amb l'augment dels sous han començat a abusar més de nosaltres. Van augmentar la càrrega de producció, i a més utilitzen un llenguatge despectiu. Si estàs malalt no et donaran cap permís per marxar. Si de totes maneres no vénis et donaran un avís de «show cause».⁷³

Sharmin Akhtar, controladora de qualitat, creu que té 32 o 33 anys

Creus que les treballadores de la confecció estan més segures comparat amb fa un any?

Sí ho estan per una banda, no ho estan per una altra.

Com per exemple?

Per una costat no ho estan. Per exemple, el meu lloc de treball necessitat deu persones. En canvi, només estan treballant cinc persones. A on han anat a parar les altres cinc persones? Fins i tot entre aquestes cinc persones, hi ha molts intents de dividir-les. Les cinc persones que treballen ho fan amb dificultat. Malgrat tot, no poden trobar el valor per dir: «Com faig jo el treball de dues persones?». Davant de la meua

màquina, hi ha d'haver un ajudant; hauria d'haverhi dues màquines. Ara haig de fer el treball de dues màquines jo sola. Pugui o no pugui ferho, haig de ferho. Si no puc ferho, em quedo sense feina. «Fora. Aquell lloc no necessita gent com tu».

Sabina Akter, operària de màquina de cosir, creu que té 26 o 27 anys

Penses que les treballadores de la confecció estan més segures ara que fa un o dos anys?
En termes de condicions laborals, no estan segures.

Per què no?
Com acostumàvem a treballar abans podíem beure aigua, menjar el *tiffin* [menjar lleuger entre hores], però ja no ho podem fer.

Sabina Ara, operària de màquina de cosir, creu que té 25 o 26 anys

Penses que per poder millorar la seguretat s'haurien de fer més canvis en la teva fàbrica?
Sí. Se n'haurien de fer.

Quins canvis?
La nostra càrrega de treball és molt pesada, i la pressió sobre la qualitat és gran. Vull dir que no cedeixen en res. Ni cedeixen en la qualitat, ni en la protecció. Volen mantindre tots dos.

Creus que comparant amb fa un any, les treballadores de la confecció estan millor?
És cert que en el passat teníem salaris més baixos. Malgrat tot, en termes de treball estava bé.

Vols dir que no hi havia tanta pressió?
No teníem tanta pressió.

Tareq Islam, inspector de qualitat, 23 anys

Què pot ferse perquè la teva fàbrica sigui segura?

Hi ha molta pressió a la feina. Els operaris pateixen molta pressió, si no poden fer la feina se'ls agredeix verbalment amb llenguatge insultant. Se'ls tracta malament, diem nosaltres. Se'ls insulta.

Shobita Mahbub, operària de màquina de cosir, 30 anys

Fa dos anys, ens van donar un objectiu de producció d'entre 900 i 1.300 peces. Fer 1.300 peces és possible. Podem descansar físicament. Malgrat tot, ara ens han donat un objectiu de 1.800 a 2.000 peces. No hi ha cap persona que ho pugui fer. Aquesta és la raó per la qual ha augmentat tant l'abús físic i verbal, només a causa de l'objectiu.

La pressió en la producció incrementa el risc d'abús físic i verbal, altre dels aspectes necessaris per a la seguretat segons les treballadores que vam entrevistar.

Anika Kazi, operària de màquina de cosir, 22 anys

No crec que sigui segur. Imagina que treballem, se'ns reganya, pressiona, ens fan treballar gratis fins les 9 o 10 pm, amenaçantnos. D'aquesta manera, no estem segures.

Creus que hauria d'haver canvis?
Hauria d'haver canvis perquè si no es fan canvis llavors les treballadores no serem capaços de guanyar allò necessari per viure treballant allà.

Pensa que ens convertim en víctimes de represàlies i abús, no podem guanyarnos la vida treballant allí. Continuaran pressionantnos i torturantnos. Això s'hauria d'aturar.

Fatema Chokroborti, operària de màquina de cosir, 27 anys

Així que respecte a la formació que han rebut, creus que aquesta ha millorat la seguretat laboral a la fàbrica?

No, per la manera en la que l'administració ens posa les mans a sobre, ens agafen del coll, ens empenyen, i ens colpegen amb aigua embotellada. Paf, paf!. Així.

Quan la pressió en la producció i la càrrega de treball excessiva és en si mateixa un problema per a la seguretat de les treballadores, pot també augmentar el risc d'incendi i els errors en la seguretat de l'edifici, ja que els gerents, pressionats per assolir els terminis de producció, poden ocultar o ignorar els problemes.

Abdur Hassan, operari de màquina de cosir, 34 anys

Penses que la teva fàbrica és segura ara?

No, no n'és segura.

Per què?

Perquè l'edifici té esquerdes per molts llocs.

Heu informat al propietari?

Vam informar al propietari, i el propietari ha inspeccionat les esquerdes i les ha pintat. Van posar una mica de cal a les esquerdes, els vaig dir: «Aquesta esquerda no és segura per a nosaltres. És perillosa. No necessitarà ser reparada?». Hi ha moltes esquerdes. Alguna cosa podria passar en qualsevol moment.

Què és el que diuen ells ara?

El nou GM [director general] va vindre. El nou GM només vol producció. Només s'ocupa de la producció. No té temps per mirar l'edifici.

Algunes vegades les llargues jornades de feina que les fàbriques intenten ocultar als compradors i als seus auditors indirectament causen perills de seguretat addicionals.

Shamim Bhowmik, operària de màquina de remallar, 28 anys

La teva fàbrica és més segura ara que en el passat?

És més segura que en el passat, però en certa manera és segur per a nosaltres i en certa manera és perillosa per a nosaltres.

Què vols dir?

L'entorn laboral: la planta no està organitzada, ells maldiuen, ens tenen treballant sense donarnos cap *tiffin*. Ens fan treballar per objectius de producció. Si no podem arribar a l'objectiu hem de treballar fins les 10 pm o les 12 am. Però després de les 5 pm la porta està tancada. En cas que hi hagi un incendi l'agent de seguretat podria sortir des d'allà (per la seva pròpia seguretat). En aquest cas, les nostres vides no estarien segures.

Per què la mantenen tancada?

Perquè així els compradors no poden vindre a auditar després de les 5 pm. Els diuen que tenim un descans, i quan veuen que està tancada des de dins i des de fora conclouen que deu haver un descans.

Ah. Així que només per mostrar als compradors que descansen de 5 a 7 pm, però en realitat...

En realitat ens tenen treballant sense donar nos cap *tiffin* fins les 10 pm o les 12 am.

Permisos i seguretat

Moltes treballadores ens van dir que no estan segures si no poden obtenir permisos laborals per encarregar-se de les emergències mèdiques pròpies o dels membres de la seva família. Però a causa de la pressió de la producció els gerents neguen a les treballadores els permisos que tenen dret per llei.

Fatema Chokroborti, operària de màquina de cosir, 27 anys

El supervisor, els caps de línia, tots ells poden gaudir de dies lliures cada més, però nosaltres no podem. Per això crec que no estem segures.

Per exemple, avui vaig tindre una emergència. Necessitava anarme'n. Però quan vaig demanar un permís no me'l donaven. Si me l'haguessin donat, aquesta hagués sigut la solució. Quan un bebé està molt malalt, si la mamà està a prop, llavors pot ajudar-lo al fet que es posi millor o com a mínim pot veure'l. Ni tan sols podem fer això. Si el marit d'alguna de nosaltres està malalt, si demanen permís per anarse'n, li diuen: «No posis excuses. Deixa la feina». No és això un gran problema per a nosaltres.

Surya Begum, operària de màquina de tricotar, creu que té 22 o 23 anys

Tinc un nen petit que està molt malalt. Així que vaig anar i li vaig dir: «Senyor, si us plau, doni'm un permís». I ell va dir: «Si et dono un permís, qui treballarà aquí? No podem donarte un permís». Així és com els nostres fills es

posen molt malats, i algunes vegades moren en un termini molt curt. Moltes vegades no ens deixen marxar per malaltia física. Què passa llavors? Moltes vegades passa que ens caiem sobre la màquina, ens caiem al terra, ens desmaiem. Ens passen coses com cops de calor. És una cosa molt seriosa.

Rina Hossian, operària de màquina de cosir, creu que té 27 28 anys

Imagina que m'estic desmaiant per estar malalta. Fins i tot llavors, no ens donen permís. Ens assetgen de moltes maneres. Ha sigut així durant 7 anys. No han donat cap permís mèdic. No ens permeten anar a la clínica. Així que per salvar les nostres feines ni tan sols diem res. Tenim que treballar per sobreviure.

Sabina Akter, operària de màquina de cosir, creu que té 26 o 27 anys

Si hi ha cap problema familiar a les nostres cases i demanem permís per marxar, no volen donarnos permís. Potser el nostre marit està malalt, no ens donen permís. Si els nens estan malalts, no ens donen permís. En les nostres pròpies malalties, no ens permeten anarnos en. Ens deixen estirats a la infermeria durant una o dues hores, i després ens porten de nou a la feina.

PART III:

PLANS D'ACCIÓ I LA VEU DE LES TREBALLADORES

A 1991, Levi Strauss va ser la primera companyia de roba global que va adoptar un codi privat de conducta per als seus fabricants proveïdors de tot el món. Des del punt de vista de molts dels seus defensors de l'època, els codis de conducta privats eren un pas necessari, però temporal, per omplir el buit en al governança a les regions en desenvolupament, en les quals les lleis de protecció labora i la capacitat d'inspecció no s'havien mantingut al mateix ritme que el ràpid creixement de la indústria. Aquest buit de governança suposava un entorn fèrtil per a les condicions laborals de semiesclavitud, argumentaven els seus defensors, i és per això que havien de ser les companyies les que donessin un pas a un règim de regulació privada: els seus propis codis laboral i inspectors privats o «auditors socials». Que aquest règim de regulació privada pogués o no beneficiar de fet les treballadores, tenint en compte que l'única manera d'exigir responsabilitats a aquests codis privats i no vinculants fos l'amenaça d'embrutar el nom de les empreses a causa de la seva associació amb tallers clandestins i treball infantil, és una cosa que no quedava clara. Tampoc quedava clar durant quant de temps seria necessària aquesta estratègia de tapar forats per protegir les treballadores.

Ara tenim la resposta. L'auditoria social suposa una indústria global de 73 mil milions d'€ i s'ha estès del sector de la roba fins a una varietat d'indústries incloent el món de l'agricultura i l'electrònica.⁷⁴ Els codis privats no han servit com una solució temporal fins que els països en desenvolupament fossin capaços de reforçar el seu règim laboral. En comptes d'això, alguns

governos han fet servir aquest codis privats i els sistemes d'auditoria per reemplaçar, en comptes de per millorar, els seus sistemes d'inspecció laboral. A Pakistan, per exemple, el Govern ha abolit quasi per complet les inspeccions laborals estatals i al seu lloc subsidia la monitorització per part de companyies privades a les quals atorga certificats, com per exemple el certificat SA8000, que les fàbriques poden utilitzar per atraure compradors internacionals.⁷⁵

Aquesta privatització de la regulació va sortir a la llum quan l'incendi a la fàbrica Karachi's Ali Enterprises va matar 259 treballadores al 2012, poques setmanes després d'haver rebut el certificat de mà d'inspectors privats.⁷⁶

A més a més, l'estructura legal dels codis no beneficia les treballadores. Aquest punt va quedar clar al 2007 quan Walmart va admetre a la Cort de Districte de Califòrnia que, de fet, les treballadores no eren les beneficiàries previstes del seu codi de conducta. L'ILRF va presentar una denúncia a favor de les treballadores de Xina, Bangladesh, Indonèsia, Swazilàndia, Nicaragua, països que fabricaven roba per a Walmart i que patien series violacions en les seves condicions salarials i d'horaris. Les treballadores denunciaven que el codi de conducta de Walmart creava una obligació contractual entre Walmart i els empleats de les seves fàbriques proveïdores a tot el món, els quals havien d'accedir a complir el codi de conducta. Però el jutge va dictaminar que les treballadores no tenien dret a portar a a judici a Walmart perquè no eren part en el contracte entre Walmart i els seus proveïdors. Sota la llei de Califòrnia aquestes treballadores haguessin

sigut part en el contracte i haguessin pogut litigar ja que haguessin sigut els seus suposats beneficiaris. En aquests cas les treballadores haguessin tingut la possibilitat d'exigir responsabilitat legals a Walmart respecte a les prohibicions del codi sobre les hores extres obligades, l'impagament dels salaris per hores extres i altres abusos similars. Però en comptes d'operar sota un codi de conducta legalment vinculant, Walmart va optar per dir a la cort que els seu codi de conducta es dirigia a protegir l'empresa de qualsevol dany a la seva reputació, i no a beneficiar les treballadores.⁷⁷

Si els codis de conducta privats no s'han redactat amb la intenció de beneficiar les treballadores, no sorprèn que no hagin servit de gaire a les treballadores. Nombrosos estudis acadèmics —tants com per generar «un creixent consens» entre els científics socials— han conclòs que la monitorització ha tingut en efecte limitat en el compliment de les normatives laborals.⁷⁸ Per exemple, l'economista Richard Locke va analitzar 800 auditories de Nike a 51 països i va trobar que només la monitorització a prou feines havia tingut efecte en el compliment de les normatives laborals.⁷⁹ Després d'una dècada de submergir-se en auditories de fàbriques, diu que ha arribat a la «reticent conclusió» que «la regulació privada ha tingut un impacte limitat».⁸⁰ Locke difícilment es trobarà sol en aquesta conclusió. Un gran quantitat de literatura ha analitzat i exposat la debilitat de l'auditoria social controlada per les corporacions, en las quals els auditors, compromesos per conflictes d'interès, detecten i informen només de les violacions que els seus clients corporacions esperen o desitgen que s'assenyalin.⁸¹ Els mateixos auditors de les fàbriques han reconegut com de fàcil és per a ells obviar evidents violacions durant una auditoria per a un client corporatiu, i han descrit les diverses formes enginyoses amb les quals les fàbriques enganyen els auditors.⁸² Els crítics han documentat casos i casos de fàbriques proveïdores en tot el planeta, auditades i

certificades per venedors al detall i marques occidentals, en les quals es produeixen les més menyspreables violacions dels drets laborals.⁸³

Ja que els codis privats no són obligatoris contractualment, les empreses han separat les seves funcions d'auditoria social de les seves funcions de recerca de proveïdors i compra des seus productes. L'auditoria socials ha passat a ser part de les activitats caritatives de la «responsabilitat social corporativa» (RSC) que poden semblar beneficioses per les treballadores, i algunes vegades ho són, però que són totalment voluntàries i no ofereixen cap garantia a les treballadores. Alhora que els auditors socials i el personal de la RSC aconsellen als proveïdors que compleixin amb el codi de conducta de la companyia, el departament de compres i els seus agents determinen els preus contractualment obligatoris, terminis d'entrega, i dissenyen especificacions que sovint no tenen en compte els costos i el temps requerits per al compliment del codi. Aquest missatge de dues cares sobre la importància d'assolir les normatives laborals implica un pervers incentiu pels propietaris de les fàbriques de jugar a les auditories socials alhora que continuen produint mercaderies per sota dels costos d'aquest compliment. Els gerents alligonen les treballadores sobre com han de comportarse i que han de dir als auditors socials (tal com s'explica en el capítol 4 d'aquest informe). Com a conseqüència, s'ha creat tota una indústria de serveis, per alimentar les necessitats dels propietaris de les fàbriques de donar una imatge de compliment.

A Bangladesh el fracàs de la regulació privada per protegir les treballadores ha resultat catastròfic.

Alhora que la indústria ha crescut de manera contínua durant tres dècades, la legislació laboral no ha arribat als estàndards internacionals, malgrat les seves revisions en el

2006 i 2013, i no protegeix adequadament els drets de les treballadores internacionalment acceptats. Les normatives de construcció i aforament han sigut contínuament ignorades.⁸⁴ Encara que Bangladesh actualment està treballant perquè l'actual Departament d'Inspecció de Fàbriques i Establiments passi a ser un Directori amb pressupost per contractar 80 inspectors, ja que fins el 2008 Bangladesh només tenia 80 inspectors laborals i altres 20 per a la seguretat i salut laboral per a tot el país. Se suposava que aquests inspectors haurien de cobrir 24.299 fàbriques, 3 milions de botigues i establiments i 2 ports principals.⁸⁵

Mentrestant, les companyies globals de roba han portat a terme, any rere any, milers d'auditors socials pròpies ignorant, aparentment, les serioses violacions dels codis antiincendis i de la construcció, tals com la manca de portes tallafocs, vies d'evacuació perilloses, instal·lacions elèctriques perilloses o estructures dèbils, tot això ara se sap que són errors habituals de seguretat a Bangladesh. A la tardor del 2012, l'ILRF havia comptat com a mínim 959 morts de treballadores de la confecció i 2.977 ferides en 278 incidents en fàbriques perilloses des de 1990.⁸⁶ El 24 de novembre d'aquell any, un incendi en Tazreen Fashions prop de Dacca, la capital, va acabar amb la vida de 112 treballadores i va ferir com a mínim a altres 150.⁸⁷ La Ethical Sourcing Assessor [Assessoria de Proveïdors Ètics] de Walmart havia assignat a Tazreen la qualificació «taronja», que vol dir que «la fàbrica cometia violacions i/o condicions que es consideraven d'alt risc». Però Walmart havia decidit aturar els negocis amb Tazreen en comptes de solucionar els problemes.⁸⁸

Va ser llavors quan l'edifici de Rana Plaza es va ensorrar i el fracàs de la regulació voluntària i privada es va fer massa òbvia i massa immensa com per ser ignorada. En el seu informe del 2014 «Bangladesh Labour Assessment» [Evaluació del Treball a Bangladesh], la US

Agency for International Development [Agència dels Estats Units per al Desenvolupament Internacional] assenyalava «l'estés reconeixement del fet que els programes existents de compliment... han sigut incapaços d'impulsar un major progrés».⁸⁹ Continuava el patró dels anterior incendis i incidents mortals a fàbriques: les fàbriques a Rana Plaza havien sigut auditades i les treballadores van morir. La Business for Social Compliance Initiative (BSCI) [Iniciativa Empresarial de Compliment Social] havia auditat dues de les fàbriques de l'edifici del Rana Plaza, New Wave Style i Phantom Appareals.⁹⁰ Segons la pàgina web d'una tercera fàbrica del mateix edifici, Eter Tex, aquesta mateixa fàbrica també havia passat les inspeccions del BSCI i també la del Service Organization for Compliance Audit Management (SOCAM) [Servei de Compliment i Auditoria de Proveïdors].⁹¹ Cap d'aquestes auditories va ajudar a protegir la vida d'aquestes treballadores.

Com a resultat de tot plegat, la indústria de la roba a Bangladesh és actualment un camp de prova per a diverses iniciatives de reforma amb l'objectiu de fer que la indústria sigui més segura. Al juny del 2013 els Estats Units va suspendre la elegibilitat de Bangladesh per a l'obtenció de preferències aranzelàries recollits en el programa del Sistema Generalitzat de Preferències i un mes més tard anunciava el «Bangladesh Action Plan» [Pla d'Acció a Bangladesh] que requeria que el Govern de Bangladesh arribés a certs mínims de seguretat i drets laborals per recuperar l'elegibilitat per a aquestes preferències. Al juliol del 2013, el Govern de Bangladesh, les organitzacions d'empresaris i el IndustriALL Bangladesh Council (IBC) [Consell d'IndustriALL a Bangladesh] signaven el Pla d'Acció Nacional Tripartit per a la Seguretat a la Construcció i contra Incendis en el sector de la confecció prèt àporter a Bangladesh, actualitzant l'anterior pla de seguretat contra incendis que s'havia signat al gener del 2013 després de l'incendi de Tazreen

Fashions. Al juliol del 2013, el Govern de Bangladesh també va signar el «Sustainability Compact for Continuous Improvements in Labour Rights and Factory Safety in the Ready Made Garment and Knitwear Industry in Bangladesh» [Pacte de Sostenibilitat per a les Millores Contínues de Drets Laborals i Seguretat a les Fàbriques en la Indústria de la Roba *Prêtàporter* i de Punt a Bangladesh] amb la Unió Europea, els Estats Units i l'Organització Internacional del Treball. Al l'octubre del 2013, l'OIT llençava una iniciativa a tres anys i mig vista i amb 22 milions d'€ de pressupost l'anomenada «Improving Working Condition in the ReadyMade Garment Sector» [Millorar les Condicions Laborals al Sector de la Confecció *Prêtàporter*] que incloïa a Better Work Bangladesh. Alhora, les principals marques de roba i venedors al detall que compren roba a Bangladesh van anunciar la formació de dues iniciatives diferents per a la seguretat estructural i antiincendis, l'Acord sobre Seguretat Antiincendis i dels Edificis a Bangladesh, un acord entre empreses i sindicats legalment vinculant, i l'Aliança per la Seguretat dels Treballadors de Bangladesh, una iniciativa de la indústria.

Aquests plans i programes són tots ells millores de la regulació privada anterior a l'incident de Rana Plaza, que va obviar àmpliament vint anys de treballadores mortes i ferides en incendis i ensorrament d'edificis que es podien previndre.⁹² Malgrat tot, cap d'aquests programes és totalment realitzable o sostenibles sense un moviment de treballadores que garanteixi que els punts de vista i perspectives del se propies treballadores són bàsics per al seu funcionant, i per poder exigir responsabilitats tant als actors públics com privats. Només un d'aquests programes, l'Acord, està basat en aquest punt de vista fonamental per a la seguretat.

L'Acord, amb més de 200 empreses adherides, i l'Aliança, amb 26 empreses adherides, suposen els programes de reforma per a la seguretat de la

indústria més importants a Bangladesh. Tots dos programes porten a terme inspeccions de fàbriques i requereixen accions correctives dels perills d'incendi estructural i elèctrics de les fàbriques que proveeixen a les empreses adherides. En aquelles fàbriques que estan adherides a les dues iniciatives es coordinen les inspeccions i les mesures de correcció. Però aquestes dues iniciatives són totalment diferents en la seva relació amb les treballadores.

Mentre que l'Acord suposa un compromís de repartiment de poder entre empreses, dues federacions internacionals de sindicats i vuit federacions de sindicats del Bangladesh, que poden exigir responsabilitats a les empreses mitjançant un arbitratge vinculant, l'Aliança és un acord tan sols entre companyies de roba i no proporciona prou veu a les treballadores o als sindicats. Mentre que l'Acord dona un paper central als sindicats en la implementació del programa, tant en les inspeccions com a les capacitacions, l'Aliança limita la participació de les treballadores al compartir els resultats de les inspeccions amb els representants de les treballadores a cada visita de la fàbrica.⁹³ Per l'Acord és essencial la protecció de les treballadores que intenten exercir els seu dret a expressar les seves preocupacions en seguretat estructural i antiincendis. Per altra banda, l'Aliança, controlada per la indústria, busca proporcionar veu a les treballadores mitjançant un servei d'assistència telefònica anomenat Amader Khota, o «la nostra veu». Però no queda clar que allò que les treballadores semblen denunciar a través de servei d'assistència telefònica sigui el que elles dirien si estiguessin apoderats mitjançant sindicats i protegits per la llei per poder parlar amb els gerents i els propietaris en termes de respecte mutu. Aquesta línia d'assistència telefònica és una eina tosca per obtindre informació de les treballadores i no suposa un substitut per les treballadores i pel moviments de les treballadores.

Capítol 7:

L'Aliança: la veu de qui?

Durant les últimes dues últimes dècades, milers de treballadores de la indústria de la confecció han mort o han resultat ferits degut a incendis i a enfonsaments d'edificis a Bangladesh que podrien haver-se evitat. Els sindicats a Bangladesh han alertat repetidament l'absència de portes tallafocs així com dels punts febles estructurals de molts edificis; però han sigut ignorats. Les treballadores que defensaven els seus drets s'enfrontaven —i encara ho fan— a detencions arbitràries i processos judicials sobre la base d'acusacions falses, a més d'agressions i amenaces a la seva integritat física. Durant anys, les treballadores de la indústria de la confecció han sigut brutalment silenciades.

És per això que podria semblar una victòria de les treballadores el fet que molts dels programes per a la millora en la seguretat a la feina, dissenyant després del desastre de Rana Plaza, subratllin que la veu de les treballadores és important per a la seva pròpia seguretat. Per exemple, en el material escrit i editat per l'Aliança per a la Seguretat dels Treballadors de Bangladesh, «l'apoderament de les treballadores» és un dels eixos bàsics per a la seguretat de les treballadores. Malgrat tot, tant en els seus materials de prevenció com en paraules de les treballadores entrevistades, l'Aliança sembla ignorar els casos d'assetjament i de violència exercida contra membres dels sindicats. En comptes d'ignorar aquests fets, hauria de ser la mateixa Aliança la que descrigués de manera explícita aquest tipus d'incidents i que expliqués l'estratègia adoptada per mitigar i previndre la violència contra els sindicalistes. Descriure un món on les relacions de treball són harmonioses entre les treballadores i les empreses quan la realitat és una altra no ajuda a enfortir la veu de les treballadores.

Què significa apoderar les treballadores

El tercer article de l'acord entre els membres de l'Aliança es titula «Apoderament de les treballadores» i explica que les empreses membres són «molt conscients que l'apoderament efectiu de les treballadores suposa un element crític per a la consecució d'una veritable seguretat en els edificis i per la protecció contra els incendis a Bangladesh». Aquest acord recull que les empreses actuaran activament per garantir un «apoderament de les treballadores real».⁹⁴

El pla d'acció de l'Aliança explica que les companyies adherides exigiran l'establiment de Worker Participation Committees [Comitès de Participació dels Treballadors] (WPC per les seves sigles en anglès) com a mitjà d'apoderament de les treballadores. La llei de Bangladesh exigeix que existeixin WPC a les fàbriques de 50 treballadores o més.⁹⁵ El seu propòsit és «inculcar i desenvolupar un sentit de pertinença i compromís a les treballadores» i aconseguir-ho mitjançant la promoció de la confiança i la comprensió mútua, assegurant l'aplicació de la legislació labora; fomentant l'aprenentatge vocacional, millorant i mantenint els serveis de salut i seguretat a la feina; mitjançant l'adopció de mesures per a la millora dels serveis d'assistència social; i millorar la productivitat i la reducció dels costos de producció.⁹⁶ Les treballadores entrevistades podrien recolzar aquests objectius, moltes d'elles expressen un anhel del sentit de pertinença i confiança mútua i d'enteniment entre ells i els gerents. Malgrat tot, molts d'ells també senten que la confiança i el respecte mutu només són possibles quan la relació amb els

administradors i els propietaris és d'igual a igual, i que l'existència dels WPC no altera el fonamental desequilibri de poder existent en el lloc de treball.

Per exemple, Shobita Mahbub, operària de màquina de cosir de 30 anys, que treballa en una fàbrica sota els acords de l'Aliança diu que preferiria un sindicat que el WPC

Què en penses? Per tu és millor el WPC o un sindicat?

Un sindicat seria millor.

Has presentat alguna vegada alguna petició a través del WPC?

Sí. Hem presentat moltes peticions.

L'empresa accepta les vostres demandes?

No, no les accepten. Normalment ens responen amb evasives durant un temps, i finalment es dediquen al seus assumptes. Després ens diuen: «Hi estem treballant». Però només es fan càrrec dels seus problemes, no dels nostres.

Ariful Reza, un operari de màquina de remallar de 24 anys, diu que la seva fàbrica anima als líders de les treballadores a unir-se al WPC en compres de formar un sindicat, però el WPC no tracta els problemes de les treballadores.

L'administració diu: «la companyia té un lloc per als líders de les treballadores. Així no necessiteu fer res amb l'exterior [sindicats]. Així que t'uneixes».

Vols dir unir-se al seu WPC?

Sí. Unir-se a ells.

Es preocupen dels problemes de les treballadores?

El comitè que s'ha creat està fet totalment per a l'empresa. No hi ha res per a les treballadores. Si estiguessin per a les treballadores, llavors segurament haurien fet

alguna cosa pels 50 ajudants que ahir van perdre la seva feina.

Només un sindicat podria proporcionar a les treballadores, en paraules de l'operari de màquina de cosir, Jahid Razzak, «el poder de parlar» amb l'administració, la força necessària per explicar a la direcció els perills als que s'enfronten a la feina, i tindre la capacitat de resoldre els problemes amb els propietaris de la fàbrica. Els capítols 13 i 14 de la Llei Laboral de Bangladesh del 2006 li donen als sindicats el dret a negociar amb la direcció de l'empresa acords legalment vinculants sobre els salaris, les prestacions i les condicions laborals, a més de donarlos l'autoritat per presentar denúncies per tal de protegir les treballadores front els riscos per a la seva seguretat i altres tipus d'infraccions legals. Les seccions 187 i 195 del capítol 12, que s'ocupa de les relacions entre sindicats i la indústria, protegeixen els membres i els líders dels sindicats de les represàlies per participar en activitats sindicals.⁹⁷ En canvi, tal i com expliquen en aquest informe les treballadores, els patrons poden fer servir una altra secció de la mateixa llei, la secció 23 del capítol 2, per disciplinar i acomiadar les treballadores no sindicades que planten cara per tal de defensar la seva seguretat i els seus drets.⁹⁸ Malgrat tot, la paraula «sindicat» només apareix entre parèntesis en una secció de les 18 pàgines de l'acord de l'Aliança.⁹⁹ A les 11 pàgines del seu pla d'acció, «sindicat» només apareix una vegada. En tots dos documents, el paper dels sindicats és incidental.¹⁰⁰

Per les companyies de l'Aliança, «l'apoderament» és una cosa que succeeix sense sindicats i, per tant, sense garantir a les treballadores protecció legal contra les represàlies. Tot i que, sense aquesta protecció, que per una altra banda se li concedeix a qui pertany a un sindicat, és bastant probable que

els treballadors decideixin no queixarse, per por als sicaris i a les agressions amés de témer per la pèrdua dels seus llocs de treball i els seus mitjans de vida, en cas que s'atreveixin a parlar sobre els perills als que s'enfronten a la feina.. Quan les treballadores són intimidades i silenciades els llocs de treball és molt més probable que siguin més perillosos.

El servei d'assistència telefònica de l'Aliança

Segons l'Aliança, les seves empreses adherides apoderen les treballadores mitjançant la tecnologia mòbil, que permet que les treballadores es comuniquin de forma segura a través d'una línia telefònica de denúncia.¹⁰¹ Aquest servei telefònic permet a les treballadores «l'oportunitat d'expressar les preocupacions que tenen sobre temes de seguretat de manera que puguin ser escoltades i que es pugui actuar sobre elles en temps real». Han anomenat aquest servei «Amader Kotha», o «La nostra veu».¹⁰²

Mamun de Faruk, un inspector de qualitat, informa que després de participar en un curs de formació de l'Aliança a la seva fàbrica: «Ens van donar una targeta de l'organització. És a dir d'Amader Kotha. L'Aliança ens va donar instruccions: «Si no obtenim cap resultat després d'informar dels nostres problemes als alts càrrecs, llavors se suposa que hem de trucar a Amader Kotha, i ferlos saber que existeixen aquests problemes a la meva fàbrica?»».

Però el servei d'assistència telefònica no es limita només a rebre i transmetre la veu de les treballadores. En paraules de l'Aliança, la línia d'ajuda funciona de la següent manera: «Les treballadores fan servir telèfons mòbils per informar a Amader Kotha de les seves preocupacions sobre seguretat i altres problemàtiques, així com per respondre a enquestes senzilles, i investigacions basades en el contacte via mòbil. La informació recollida és

compartida i validada amb la direcció de les fàbriques, i qualsevol assumpte important de seguretat és verificada per tècnics qualificats».¹⁰³

L'Aliança fa un recompte del «nombre de problemes considerables» d'aquells que informen les treballadores, els classifica com problemes de «seguretat urgent», «seguretat no urgent», «no seguretat urgent» i «no seguretat no urgent». També existeix una categoria anomenada «urgent represàlia» per a aquelles treballadores que informen de represàlies patides per fer servir el servei d'assistència telefònica, però aquesta categoria està pràcticament buida en els registres dels informes del servei d'assistència. Només després d'aquest procés de validació, interpretació, categorització i recompte, les veus de les treballadores es converteixen en alguna cosa real per a l'Aliança i les companyies adherides. Però aquestes veus poder ser molt diferents de les veus de les treballadores que tenen «el poder de parlar» a través d'un sindicat, protegits per la llei per parlar amb els directius i els propietaris en termes de respecte mutu. Els informes del servei d'assistència telefònica no sempre reflecteixen allò que les pròpies treballadores consideren els seus problemes de seguretat més urgents.

El primer problema que ens trobem és que només un 28% dels usuaris d'aquest servei són dones, en un sector on més del 80% de les treballadores són dones.¹⁰⁴ Tot i que l'Aliança afirma, en diversos butlletins de notícies que informen sobre les activitats del servei d'assistència telefònica, que és conscient d'aquesta disparitat de gènere entre els usuaris, no existeix una tendència clara que indiqui un canvi en el funcionament que reflecteixi la composició real de gènere a la indústria. Per exemple, els informes de l'Aliança que recullen l'ús d'aquest servei dins el període de 15 mesos que va d'agost del 2014 fins l'octubre del 2015 mostren que les dones representaven més del 30% dels usuaris durant quatre dels sis primers

mesos, i en només tres dels últims sis mesos d'aquell període de 15 mesos. La veu de les dones està clarament absent en la representació que l'Aliança fa de les preocupacions de les treballadores. Les treballadores entrevistades ens van explicar com se les silenciava, tant al lloc de treball, com a la llar. Així que, quan l'Aliança presenta els informes del servei d'assistència telefònica como «La nostra veu», està obviant la contínua infravalorada representació dels punts de vista i preocupacions de les dones i, per tant, ajuda a perpetuar el silenciament de les dones.

El següent problema és que els assumptes que les treballadores consideren urgents i vitals per a la seva seguretat no són identificats com tals mitjançant la línia d'assistència. Conforme els informes de l'Aliança, pel període de 15 mesos des de l'agost del 2014 fins l'octubre del 2015, només el 24% d'assumptes notificats (611 en total) van ser qüestions de «seguretat», mentre que el 76% de temes (1.953) eren, segons l'Aliança, qüestions de «no seguretat». El problema, considerat com «de seguretat» sobre el qual es va informar més vegades va ser sobre focs actius en llocs fora de la fàbrica (319), tals com magatzems, mercats o cases properes, qüestions que van més enllà de l'abast de l'Aliança. Només durant un mes, a l'abril del 2015, les treballadores van informar de quasi el mateix nombre de problemes de «seguretat» com de «no seguretat». Aquest va ser el mes del terratrèmol amb l'epicentre al Nepal, que va provocar que les treballadores informessin de parets i finestres que tremolaven i d'esquerdes en bigues, columnes i parets. Traient dels informes els incendis de fora de la fàbrica, les treballadores van informar només de 282 qüestions relacionades amb la fàbrica que es cataloguessin com de «seguretat», en comparació amb les 1.953 qüestions de «no seguretat». Per tant, segons els estàndards utilitzats per l'Aliança, una aclaparadora majoria de les preocupacions de les treballadores —87%— són allò que l'Aliança cataloga com a

assumptes de «no seguretat», per això l'Aliança no els aborda a les seves inspeccions ni es recull cap manera de tractarlos en els seus plans d'acció. Les qüestions més comunes són les queixes de les treballadores sobre el cessament dels contractes, l'abús verbal, els salaris i prestacions, i la jornada laboral.¹⁰⁵

Les nostres conclusions són, de fet, similars a les denunciades per les treballadores però que, segons el funcionament del servei telefònic de l'Aliança, queden sense filtrar ni categoritzar: les treballadores assenyalen que la seguretat suposa més que els problemes laborals, estructurals i de protecció contra el foc que són catalogats com de «seguretat» segons el servei de l'Aliança. Per les treballadores entrevistades, la seguretat també inclou fer front els riscos socials que han d'afrontar a la feina. Elles ens van dir que no estan segures quan han de treballar fins tard a la nit i la fàbrica tanca les portes d'accés per evitar que els inspectors entrin; quan no poden obtenir permisos per poder anarhi a cuidar a un nen malalt o atendre les seves emergències mèdiques; quan han de fer front tot un munt d'insults i un tractament denigrant dia rere dia; quan els objectius de producció establerts són tan elevats com per prohibir que les treballadores vagin al lavabo i s'anul·lin les pauses per menjar; o quan els seus salaris són tan baixos que no poden proporcionar una dieta adequada per a ells o les seves famílies. Tampoc estan segures, van dir, quan se'ls nega la possibilitat de parlar amb els gerents i els propietaris sobre els problemes que tenen i no se'ls permet presentar les seves peticions amb la certesa de ser escoltades. Malgrat tot, segons el sistema de classificació emprat pel servei d'assistència telefònica de l'Aliança, aquestes qüestions que les treballadores consideren vitals per a la seva seguretat no estan relacionades amb la seguretat i no són urgents. Les seves queixes són ignorades.

Per exemple, Rehana Mahmood, una operària de màquina de cosir de 31 anys, ens explica quan ella i els seus companys de feina van intentar que l'Aliança tingués en compta les violentes amenaces i els acomiadaments dels membres del sindicat de la seva fàbrica. Ella relata:

Tot el que sé de l'Aliança: ells vénen i ens reuneixen amb nosaltres i ens diuen: «Nosaltres venim aquí per una raó: si hi ha esquerdes a l'edifici i si hi ha llocs que s'han enfonsats. Si això passa, primer s'ha d'informar el propietari. Si no ho arreglen, ens crideu i la vostra identitat serà confidencial. I la electricitat: si hi ha cap problema a qualsevol lloc o cap incendi en qualsevol espai primer truqueu els propietaris i la direcció. Si no prenen cap mesura, truqueunos, mantindrem els vostres noms en secret».

Poc després de la visita de l'Aliança, dos treballadores van ser acomiadades, en una aparent represàlia per les seves activitats sindicals. Rehana Mahmood continua:

Dos de les nostres treballadores van ser acomiadades quan algú es va queixar de la seva implicació sindical. El director de la planta es va convocar i els va fer signar immediatament els papers de renúncia, prendre els diners que se'ls devia i marxar. Quan les treballadores li van preguntar: «Senyor, hem fet res malament?, ell va contestar: «Ho hagueu fet o no, heu de dimitir, agafeu els vostres diners i marxeu». No els van donar més temps i se'ls va ordenar que marxessin. Després que deixessin l'edifici, el director va cridar el fill del president (tenim un president de zona) que va portar de 20 a 25 homes. Quan les dos treballadores van sortir per la porta, els van portar a un altre lloc i els van forçar a signar els papers de renúncia. Els van dir: «Presenteu la renúncia, preneu els vostres diners i

marxeu. En cas contrari, us matarem, us ficarem en un sac i us llençarem lluny». Després d'això, i degut a la por, van agafar els diners i van marxar. Però en realitat ells no volien agafar els diners. Després d'escoltar allò que havia passat, tots nosaltres van témer que això també ens passés a nosaltres. Com sobreviuríem?

L'entrevistar pregunta a Rehana Mahmood si alguna persona havia trucat l'Aliança per informar d'aquest problema: Ella va respondre:

Algunes noies van trucar l'Aliança i van dir: «Ens vau dir que us faríeu càrrec dels nostres interessos. D'acord, doncs hi ha moltes treballadores que són acomiadades o que no reben salaris adequats. Què fareu al respecte?». Sembla ser que la seva resposta va ser: «No tenim res a veure amb aquest tipus de problemes. Nosaltres només ens fem càrrec de la seguretat estructural i elèctrica dels edificis. Si teniu cap problema elèctric, us podem ajudar».

Clarament, Rehana Mahmood considerava que la renúncia forçada dels seus companys i de membres del sindicat sota l'amenaça de mort, ser ficats en un sac i ser llençats lluny és un problema de «seguretat urgent». Aquest incident ha generat un clima de por, el qual intimida i evita que expressin qualsevol preocupació, incloses les relacionades amb la prevenció d'incendis i la seguretat estructural de l'edifici. Malgrat tot, la classificació que fa l'Aliança de les precaucions de les treballadores no permet que es consideri aquest tipus de violència e intimidació contra les treballadores com un assumpte de seguretat, i per això evita que es prenguin accions per protegir la seguretat de les treballadores, malgrat que elles demanen que es faci.

Un últim repte que ha d'afrontar i resoldre el servei d'assistència telefònica és que es tracta

d'un canal unidireccional —és una font d'informació per a les companyies de l'Aliança i les fàbriques— però no per a les treballadores o els seus sindicats. La informació és poder i aquesta informació proporcionar als propietaris i a les empreses de l'Aliança el poder per definir quins se suposa que són els problemes de les treballadores, i per articular què diuen les treballadores sobre la seguretat. Així que, en comptes de ser les treballadores, són ells els que es converteixen en els experts sobre la realitat de les treballadores i respecte a què els preocupa. Així, els inspectors de l'Aliança estableixen les prioritats en les investigacions i sobre les accions correctives en nom de les treballadores, però tenint en compte només algunes preocupacions i rebutjant els punts de vista de les treballadores com Rehana Mahmood respecte com resoldre els problemes de la fàbrica. La qüestió és fins a quin punt el servei d'assistència telefònica proporciona legitimitat a la Aliança, ja que permet fer la seva feina en nom de les treballadores, i en quina mesura apodera les treballadores a expressar les seves pròpies veus.

S'ignora la violència contra els sindicats?

L'Aliança afirma que les treballadores i els líders sindicals tenen veu a les inspeccions i que són sempre informats dels resultats de les inspeccions. «Nosaltres hem convidat els representants de les treballadores perquè formin part del procés d'inspecció de la fàbrica i que supervisin tota la avaluació, de principi a fi», diu l'Aliança en el seu Informe Anual del 2014. «Tots els resultats de les inspeccions es comparteixen, en l'idioma local, amb els representants de les treballadores durant la sessió de clausura de la inspecció».¹⁰⁶

La veu de les treballadores en un procés d'inspecció és una meta important, però no és fàcil d'aconseguir a la pràctica després d'anys de fàbriques i companyies de roba que exclouen i silencien les treballadores, que els neguen la

capacitat de parlar i d'auditors que tracten els resultats de les inspeccions com si fossin secrets corporatius que s'han de vigilar.

Per exemple, Tareq Ahmed diu que quan l'equip de l'Aliança va inspeccionar la seva fàbrica, les treballadores no van poder acompanyar-los i no van poder saber què havia trobat l'Aliança. «No ens van permetre saber si havien trobat cap problema», assenyala, i afegeix que «no ens han format sobre què fer en cas d'incendi, com hauríem de sortir, i no hi ha prou extintors a la fàbrica».

Taslina Sultana informa que ella estava present en la reunió que es va mantenir amb l'Aliança després de la inspecció de la seva fàbrica, però que desconeix quins van ser els resultats d'aquesta inspecció. No va informar a l'Aliança de la seva preocupació sobre les febles escales antiincendi de la façana que «podrien trencarse a qualsevol moment», i que clarament la fàbrica amaga als auditors. «Algunes vegades les obren i unes altres les tanquen», ens va dir. «Quan els compradors vénen a inspeccionar les instal·lacions, tanquen l'accés a les escales». Ella diu que no està segura de si l'Aliança va prendre nota de l'escala. En la reunió amb l'Aliança, afirma: «no ens va donar l'oportunitat d'informar problemes». «Ens van dir: “Després que hàgim acabat de parlar podreu fer preguntes”, però ningú va dir res».

El tipus de problemes que s'han de superar per aconseguir la participació de les treballadores, tal com descriuen Taslima Sultana i Tareq Ahmed, són d'esperar després d'anys de denigrar, excloure i silenciar les treballadores. No obstant això, per afrontar aquests reptes i per assegurar la seguretat de les treballadores, l'Aliança ha de treballar amb els sindicats, el quals tenen la capacitat de defensar les treballadores que es fan escoltar i tenen el dret legal per negociar amb l'administració i els propietaris sobre la seguretat a la feina i sobre altres qüestions. Desafortunadament, en ser una

iniciativa de la indústria, en comptes d'una iniciativa conjunta entre la indústria i els sindicats, l'Aliança no sembla voler treballar en estreta col·laboració amb els sindicats. Diversos líders sindicals ens van dir que no saben pràcticament res sobre l'Aliança ni tenen relació amb ella.

L'Aliança, de fet, té un «Comitè Laboral a la Junta», compost per representants de quatre sindicats.¹⁰⁷ Però aquests sindicats no s'organitzen amb les treballadores de la confecció i per tant no tenen la capacitat de representar o protegir els interessos d'aquestes treballadores. A més, no són part de l'estructura dirigent de l'Aliança, el seu Consell d'Administració, i no tenen el poder de controlar empreses com Walmart, Target, Gap, i VF Corporació —totes elles representades a la Junta Directiva— per exigirles les conseqüents responsabilitats segons els termes de l'Aliança.¹⁰⁸

La falta de participació del sindicats a l'Aliança fa possible que s'obviï la violència contra els sindicats, com sembla ser el cas de la inspecció que l'Aliança va dur a terme a Clifton Apparel. Irònicament, l'Aliança destaca àmpliament aquesta inspecció, tant a la seva pàgina web¹⁰⁹, com en el seu Informe Anual de 2014, com un cas que il·lustra el seu compromís amb els sindicats. En una carta al senador Robert Menéndez, president del Comitè del Senat de Relacions Exteriors, la presidenta de l'Aliança, Ellen Tauscher, es va referir al cas de Clifton com un exemple de la forma en la qual Aliança està «involucrant-se amb els sindicats presents a les fàbriques adherides, i de com els convida a ser part del procés d'inspecció».¹¹⁰

L'Aliança va inspeccionar Clifton Apparels el 10 d'abril del 2014. Segons l'estudi del cas de l'Aliança, l'equip d'inspecció de l'Aliança va insistir que l'administració convidés al sindicat a participar a la inspecció. En una trobada al principi de la inspecció, el director general de

l'Aliança per a l'Apoderament dels Treballadors «va emfatitzar encara més la importància de la participació dels sindicats, explicant la funció tant de la direcció com del sindicat en el procés». Segons els informes de l'Aliança, la direcció de la fàbrica, «va assumir positivament la participació de les treballadores i va estar d'acord amb la participació d'aquests en el procés d'avaluació». Segons el cas d'estudi de l'Aliança, després de la inspecció, els representants del sindicat els van informar que «mai se'ls havia demanat formar part d'un exercici així i que se sentien bé pel fet de ser part del procés d'inspecció i que ho van gaudir».¹¹¹

Malgrat tot, segons un informe del Centre de Solidaritat, només unes setmanes abans de la inspecció conjunta, Clifton Apparels havia engegat una campanya de violència, amenaces i intimidació contra el sindicat. El sindicat havia comunicat això al Directori Conjunt del Treball i va iniciar una querella al·legant pràctiques laborals deslleials. El Centre de Solidaritat va documentar greus activitats antisindicals, que incloïen:¹¹²

- Copejar un membre del comitè executiu del sindicat fins que va signar un full en blanc, pel qual dimitia del sindicat (12 de març del 2014).
- Amençar amb el tancament de la fàbrica tret que les treballadores rebutgessin el sindicat. Consta que un dels gerents llançava aquest missatge a través del sistema de megafonia de la fàbrica: «El propietari de la fàbrica ha dirigit aquesta fàbrica durant 29 anys. Sabem que voleu al propietari. Però aquelles persones que van formar el sindicat volen destruir la fàbrica. Si no signeu en contra del sindicat, el propietari tancarà el fàbrica. Així que tots heu de signar» (13 de març del 2014).

- Ordenar a les treballadores a través del sistema de megafonia de la fàbrica que no s'uneixin al sindicat, que no paguin les quotes, i que no proporcionessin copia alguna del seu document d'identitat al sindicat (18 de març del 2014).
- Demanar als líders polítics locals, amb vincles comercials amb la fàbrica, que intimidessin els líders del sindicat. Segons consta, els líders polítics els van dir als líders sindicals que s'abstinguessin de qualsevol activitat que estigués «en contra dels interessos de l'empresa» (30 de març del 2014).
- Emetre una ordre per transferir a un dels principals organitzadors del sindicat a una altra fàbrica, i expulsarlo quan es va negar (3 d'abril del 2014).

Aquests informes respecte a la violència, les amenaces i la intimidació exercida contra el sindicat, estan notòriament absents i semblen incongruents respecte a l'harmonios informe que va presentar l'Aliança en el qual es dibuixava un procés de col·laboració entre la direcció i el

sindicat. El president de la federació sindical a la qual el sindicat de Clifton Apparels estava afiliat, la Federació Independent de Sindicats de Treballadors de la Confecció (BIGUF), responia a la descripció d'harmonia entre administració i sindicat, afirmant que la direcció de l'empresa va forçar el sindicat a participar en la inspecció. Com l'Aliança no treballa estretament amb el BIGUF, poden no haver sigut conscients de la campanya antisindical que va dur a terme l'administració de la fàbrica. No obstant això, assenyalar la violència i amenaces contra els membres i líders dels sindicats és necessari per donar veu a les treballadores i fonamental per aconseguir un entorn laboral segur. L'Aliança deu, per tant, involucrar significativament en la seva tasca als sindicats de treballadores de la confecció per poder denunciar públicament la violència, les amenaces i la intimidació exercida contra els membres del sindicat i els seus líders. Dibuixar un entorn harmònic on existeix violència significa perpetuar el silenciament de les treballadores.

Capítol 8:

L'Acord: un nou model per a la participació de les treballadores

L'estratègia per a l'apoderament de les treballadores recollida a l'Acord és diferent de l'estratègia que duu a terme l'Aliança. L'Acord no conté un capítol especial sobre «l'apoderament de les treballadores» perquè el concepte està imbuït en la seva mateixa estructura, ja que l'acord suposa un repartiment de poder entre les companyies de roba i els sindicats. Comença amb la premissa que les empreses i les treballadores de les organitzacions han de relacionar-se com a iguals, per poder aconseguir una solució als problemes de seguretat i als perills que els provoquen. Com a signants d'aquests acord, els sindicats poden responsabilitzar les empreses del compliment d'aquests termes mitjançant la utilització d'un procés d'arbitratge, el caràcter del qual és vinculant. D'acord amb l'article 5 de l'Acord, les decisions del procés d'arbitratge es regeixen per la Convention on the Recognition and Enforcement of Foreign Arbitral Awards [Convenció sobre el Reconeixement i Execució de les Sentències Arbitrals Estrangeres] de l'OIT, signada per 155 països, entre ells Bangladesh, i per tots els països a on les empreses signatàries de l'Acord tenen el seu domicili fiscal.¹¹³ Aquesta convenció dona instruccions als tribunals de tots els països signataris de reconèixer i executar les sentències arbitrals estrangeres de la mateixa manera que s'acaten les decisions dels arbitratges domèstics. Per tant, un sindicat de Bangladesh, que representi les treballadores d'una fàbrica que subministra a una companyia de roba adherida a l'Acord, pot iniciar un procés d'arbitratge per a la resolució de conflictes contra l'empresa i, si és necessari, obtenir una sentència que sigui executable per un tribunal al país on l'empresa

estigui domiciliada. Aquest recurs a l'arbitratge vinculant, i aplicable en altres països que no siguin el de producció, per poder exigir responsabilitats legals a les empreses és la base de l'estratègia per a l'apoderament de les treballadores de l'Acord.

Facilitar l'accés a la informació

La possibilitat que els sindicats i les companyies es relacionin en una situació d'igualtat, i que les treballadores puguin exigir responsabilitats a les empreses globals de roba, depèn de l'augment de l'accés de les treballadores a la informació a un nivell sense precedents dins de les pràctiques d'auditoria social al món de la indústria. En general, els informes de l'auditoria i, fins i tot, els noms de les fàbriques dels proveïdors estan exclusivament en mans de la indústria; les treballadores són exclosos de les inspeccions i els sindicats marginats dels programes de correcció dels problemes. Amb la finalitat de trencar amb les pràctiques del passat, l'Acord ha convertit en una prioritat el fet de garantir que les treballadores tinguin accés, segons els termes de l'Acord, a saber quins són les fàbriques que subministren a les empreses signatàries, i a rebre de manera adequada i amb la temporalitat necessària els resultats de la inspecció, els plans d'acció correctiva, i els terminis per a la correcció d'aquests problemes.

L'Acord ha pres mesures per tal de superar els problemes que han de fer front les treballadores per accedir a la informació.

En primer lloc, l'Acord ha portat a terme programes de formació en les catorze

federacions sindicals del sector de la confecció de Bangladesh, les quals estan afiliades a la federació sindical mundial, IndustriALL, per assegurar-se que els líders sindicals entenen l'Acord i poden, d'un en un, ensenyar als membres de les seves organitzacions la manera d'utilitzar l'Acord per protegir la seva seguretat, presentar queixes i fer que les empreses de roba es responsabilitzin dels seus actes. Els líders dels sindicats i de les organitzacions laborals ens van confirmar que estan familiaritzats amb l'Acord i els seus requisits. Per exemple, Laboni Akter, una organitzadora principal de la Federació de Treballadors de la Indústria i la Confecció de Bangladesh, diu que va rebre un curs de formació del seu sindicat sobre l'Acord, i que s'està preparant per assistir a una altra formació per tal d'aprendre el funcionament de les inspeccions de l'Acord.

Segons l'article 19, els noms i les adreces de totes les fàbriques proveïdores a les companyies adherides a l'Acord han de ser públics. Aquesta informació és accessible en anglés i en bengalí a la pàgina web de l'Acord.

En virtut de l'article 11, l'Acord ha de compartir els informes de totes les inspeccions, dins de les dues setmanes següents a la data de la inspecció, amb representants del sindicat de la fàbrica, en cas que existeixin i en cas de no existir amb el comitè de salut i seguretat de la fàbrica o els sindicats signataris de l'Acord. En un termini de sis setmanes es fan públics els informes de la inspecció. Els sindicats signataris tenen accés immediat als informes d'inspecció que identifiquen perills greus i imminents per a la seguretat de les treballadores. Vam preguntar a 19 representants dels sindicats i líders laborals de Dacca si havien rebut o vist els informes d'inspecció sobre les seves fàbriques. Els que treballaven en fàbriques de l'Acord van afirmar unànimement que «sí». Els altres no havien vist o sentit parlar dels informes d'inspecció.

Monira Begum, una plegadora de roba de 28 anys i presidenta del seu sindicat de fàbrica, assenyala que, tan aviat com es van syndicar, van rebre l'informe d'inspecció de l'Acord. «Ens van dir: “Hi va haver una auditoria a la fàbrica abans que forméssiu el sindicat. Aquest és l'informe”».

A més, l'Acord ha fet servir Personal Especialista de Camp [FPR per les seves singles en anglés] per poder parlar amb les treballadores cara a cara i assegurar-se que rebien i comprenen els informes de l'Acord sobre les seves fàbriques, fins i tot quan no hi ha sindicats en les mateixes. Sadia Islam, membre del Personal Especialista de Camp de l'Acord, diu que el seu treball és «educar les treballadores sobre quins han estat els descobriments de l'Acord, per ensenyar a les treballadores què recull el pla d'acció correctiva, i per demanar a les treballadores que em diguin si s'està aplicant el pla d'acció correctiva».

L'Acord també ha fet passos perquè la seva comunicació sigui accessible a les treballadores mitjançant la publicació de tots els informes en bengalí, en un llenguatge senzill encara que tècnicament precís. A més, l'Acord utilitza símbols i grans fotografies per mostrar a les treballadores les àrees de les seves fàbriques que suposen problemes específics a més de per ajudarlos a entendre els informes de l'Acord, fins i tot si són analfabets.¹¹⁴

Finalment, en virtut de l'article 16, els sindicats participen a totes les activitats de formació contra incendis i de seguretat dels edificis. Aquestes capacitacions ensenyen els procediments i precaucions de seguretat bàsics i estan dissenyats per «permetre a les treballadores que expressin les seves preocupacions». Segons el director de l'Acord, Rob Wayss, els representants dels sindicats també tenen el dret d'acompanyar les inspeccions i es treballa de forma proactiva amb els sindicats per incloure les treballadores en el

procés d'inspecció i a crear un diàleg amb la direcció per tal que puguin ajudar a controlar i informar sobre la reparació a les seves fàbriques.

Hassan Khan, inspector de qualitat, president de sindicat de fàbrica, 30 anys

Hi va anar l'Acord a inspeccionar la vostra fàbrica?

Sí. Ho van fer.

Quan van vindre per a la inspecció, tu o qualsevol dels teus companys els vas acompanyar?

Jo estava amb ells. Quan l'Acord va marxar, em van trucar al meu telèfon mòbil.

De què vas parlar amb ells? Què els vas explicar?

Vam parlar de moltes coses. Els problemes que l'edifici tenia; vam parlar d'aquests problemes.

Quan van inspeccionar l'edifici, la direcció us va acompanyar en aquell moment?

Sí, ells hi eren.

No saps què van parlar amb la direcció, no?

Els problemes que s'havien trobat anteriorment; van dir a la direcció que havien de reparar-los. Hi havia sis columnes. L'auditor havia dit que no eren suficients. Se'n necessitaven més. Així que els nous pilars no s'havien instal·lat tal com hauria d'haver sigut. Després, els baixos de l'edifici havien sigut enguixats. Els auditors van dir que podria servir. Se suposava que la inspecció final havia de tindre lloc aquest dia, però no va ser així. Es va fixar una nova data.

La defensa del dret de les treballadores a participar

Moltes treballadores ens van dir que la participació en les inspeccions de l'Acord va suposar un canvi significatiu en comparació de les seves experiències en les auditories socials

de la indústria, que s'estaven realitzant. No obstant això, crear una camí d'accés i incloure les treballadores a on prèviament havien estat exclosos no és alguna cosa que pugui ferse donant-li a un interruptor i no succeirà sense resistència de la direcció.

Una de les treballadores ens explicava: «Algunes de nosaltres estàvem allí durant la inspecció. Després que l'Acord marxés, els administradors ens van dir "per què vas parlar amb ells?, hauries d'haver dit que no desitjàveu participar"». Un altre va declarar: «La nostra fàbrica va ser inspeccionada per l'Acord. Els propietaris diuen: "Per la vostra culpa hem de gastar tots aquests diners en la renovació de la fàbrica o en cas contrari l'Acord ens obligarà a tancar la fàbrica"».

De manera semblant, Jewel, una organitzadora de la Federació Independent de Sindicats de Treballadors de la Confecció (BIGUF), va informar que en un cas «no van proporcionar a l'Acord els noms d'alguns dels membres de l'empresa solidaris amb les treballadores perquè no era segur per als membres solidaris que participessin en les inspeccions». Segons Jewel «perdrien el seu lloc de treball després de la inspecció perquè els amos de les fàbriques no volen que els membres del sindicat es comuniquin amb les persones d'alt rang». No obstant això, l'Acord va informar immediatament dels resultats de la inspecció a la BIGUF —Jewel diu que van trobar «problemes estructurals greus a l'edifici»— i la BIGUF va organitzar una reunió amb les treballadores el dia després de la inspecció per informar-los dels resultats.

En cas que hi hagi treballadores que pateixin represàlies per participar a les inspeccions, l'Acord treballar per garantir que puguin rebre compensacions i que se'ls pugui protegir de qualsevol mal.

Salma Akter Mim, una operària de costura de 24 anys, coneguda com «Mim», secretària general del sindicat de la fàbrica ha viscut moltes auditories de la indústria, però diu que mai havia pogut parlar amb els auditors i mai havia sabut per a qui treballaven. «Abans d'una auditoria, es realitza una reunió amb les treballadores i se'ns diu que tot allò que hem de dir són coses bones de la fàbrica, del propietari de la fàbrica, i de la feina. Així que fan sonar la campana per recordarnos que hem de dir coses bones; tot es torna tens i es fa complint el programa acordat».

Per contra, l'Acord la va avisar quan el seu equip d'inspecció tenia previst visitar la seva fàbrica. Ella diu: «vaig dir al personal de l'Acord que el president del sindicat i jo volem acompanyar a l'equip d'inspecció, mentre que l'Acord visita la fàbrica, i l'Acord va estar d'acord amb això al moment».

Malgrat tot, després de la inspecció, continua Mim, el propietari va prendre represàlies contra ella. «El propietari ens va informar de totes les pèrdues que l'Acord li estava fent acumulant», diu Mim. «Ens està culpant de totes les despeses que l'Acord li està fent pagar. Ells es burlen de mi: “Oh, l'Acord t'ha cridat, oh, ets tan important”. I jo vaig dir: "Sí, em van cridar perquè jo també havia assistit al seu seminari». Poc després va ser acomiadada.

L'Acord va realitzar la seva inspecció en el mateix moment que la direcció estava duent a terme una violenta campanya contra el sindicat recentment format. Dos mesos abans de la inspecció de l'Acord, la fàbrica es va incendiar i Mim va sospitar que era un «muntatge» de la direcció contra del sindicat. El foc va tenir lloc a les 8:30 pm, sense que hi hagués cap treballador present, i va començar en un magatzem on no hi ha electricitat. Després d'això, l'administració va donar a entendre que el sindicat era el culpable, diu ella, i va tancar la fàbrica durant dos mesos sense pagar els seus

salari a les treballadores. Les treballadores van haver d'acudir a la fàbrica tots els dies per fitxar, però la fàbrica no pagava les despeses de desplaçament.

La tensió anava augmentant. En una reunió entre treballadores del sindicat i treballadores no sindicades, el president del sindicat va ser colpejat i treballadores no sindicades van acusar un membre del sindicat d'assetjament sexual. Va ser arrestat. Un dia, quan un dirigent sindical estava parlant amb el cap de qualitat, «el director general va fer que 100 treballadores m'envoltessin i algunes d'elles em van pegar davant de la fàbrica», denuncia Mim. El líder sindical «va vindre cap a mi i em va protegir a mi i al president del sindicat. Cap de nosaltres va deixar el lloc. Nosaltres pensàvem que passés el que passés, li fariem cara juntes. De sobte un gerent de la fàbrica em va donar una puntada de peu i vaig caure a terra, i ell em cridava: “Com t'atreveixes a colpejar el nostre director general?”. Vaig cridar alguns dels líders sindicals, i quan van intentar venir, de sobte es van trobar que la seguretat de la fàbrica els havia tancat per ordre del propietari de la fàbrica».

Durant el tancament temporal de la fàbrica, Mim i altres membres del sindicat «van aprendre gràcies a la BGIWF que si el propietari de la fàbrica fa aquest tipus de coses, segons la llei, les treballadores que porten a la fàbrica almenys nou mesos han de rebre el seu salari base complet, i els que porten treballant menys de nou mesos han de rebre la meitat del seu salari base». Mim diu que van presentar aquesta demanda al propietari de la fàbrica. Finalment «vam tractar d'aconseguir una reunió amb l'Associació de Fabricants i Exportadors de la Confecció de Bangladesh, i el propietari ens va assegurar que la fàbrica estaria aviat una altra vegada en ple funcionament i que discutirien l'assumpte del sindicat amb nosaltres després que la fàbrica estigués de nou en funcionament».

El dia de la inspecció de l'Acord, la fàbrica va acomiadar a set membres del sindicat, incloent a Mim. Altres dos membres del sindicat van ser acomiadats després. No obstant això, les treballadores van presentar una queixa amb l'Acord, ja que els acomiadaments estaven relacionats amb la inspecció, i l'Acord va treballar amb els sindicats i les empreses signatàries que col·laboraven amb aquesta fàbrica per aconseguir que les treballadores fossin readmeses. A l'octubre del 2015 les treballadores van obtenir el compromís de la fàbrica de reincorporar els nou membres del sindicat juntament amb el pagament retroactiu de tots els salaris. Mim és una de les tres treballadores d'aquest informe, que va optar per utilitzar el seu nom real, la qual cosa és una prova de la força del seu sindicat i del compromís de l'Acord per defensar el dret de les treballadores a fer sentir les seves preocupacions relacionades amb la seguretat.

En el cas de BEO Apparels, 48 membres del sindicat van ser acomiadats en represàlia per exigir que la direcció de la fàbrica abordés les seves preocupacions respecte a la seguretat contra incendis i qüestions relacionades. Arran dels acomiadaments el sindicat de la fàbrica va presentar una denúncia, juntament amb l'Acord, sobre la inseguretat a la fàbrica, sobre la base que la fàbrica havia violat els termes de l'Acord en acomiadar a les treballadores en represàlia per haver plantejat les seves preocupacions respecte a la protecció contra els incendis. El membre del sindicat Jahid Razzak, explica: «Va haverhi alguns problemes relacionats amb el foc. La màquina de la caldera estava en la nostra planta. Volíem que la llevessin. Vam presentar algunes reclamacions». Rina Syed, una altra membre del sindicat, ens va dir que la resposta de l'administració a les demandes de les treballadores va ser: «Gent, per què us preocupeu per aquestes coses? Vosaltres esteu aquí per treballar. Així que treballeu». Jahid Razzak continua: «És per això que ens vam

queixar a l'Acord. I després l'Acord hi va venir a investigar».

L'Acord va convocar una reunió entre el sindicat de la fàbrica, la direcció de la fàbrica, i els compradors de la fàbrica per discutir els acomiadaments, insistint que l'administració havia de reincorporar els membres del sindicat acomiadats i assistir a una formació tant per als membres del sindicat com els de l'administració per abordar les qüestions relatives a la readmissió i la indemnització, i per millorar la capacitat de la direcció per treballar amb el sindicat sobre qüestions de seguretat a la fàbrica. El propietari de la fàbrica va acordar reincorporar les treballadores, però, per desgràcia, va tancar la fàbrica abans que fossin reincorporats. L'Acord, les marques de roba adherides a l'Acord relacionades amb la fàbrica, i la federació sindical a la qual el sindicat de la fàbrica estava afiliat, tots junts van fer que les treballadores que s'havien queixat de les condicions de seguretat rebessin el pagament retroactiu de tots els salaris que se'ls devien i que rebessin el pagament complet de les indemnitzacions a les quals tenien dret.¹¹⁵

L'Acord també és actiu a nivell nacional per defensar les legítimes activitats sindicals i protegir els espais organitzatius de les treballadores. L'Acord ha condemnat immediatament les declaracions dels funcionaris d'alt rang del Govern i de l'Associació de Fabricants i Exportadors de la Confecció de Bangladesh, que cridaven represaliar els líders laborals que, segons ells, actuaven contra els interessos del país, després que aquests haguessin denunciat incidents violents exercits contra els sindicalistes.¹¹⁶ En les seves cartes al ministre de Comerç i al ministre de Treball i Ocupació, l'Acord manifestava la seva preocupació pel fet que: «les referències negatives fetes respecte a la tasca dels sindicats, incloent el treball amb l'Acord, i els companys de feina i membres d'IndustriALL Nazrul Islam Khan, Roy Ramesh, Babul Akhter, Amirul

Haque Amin, i Kalpona Akter ... condemnant injustament la seva legítima tasca, els assenyala falsament com a persones que treballen contra el seu país, i això posa la seva seguretat en perill». L'Acord va sol·licitar que el Govern «recolzés el treball dels sindicats, que està reconegut internacionalment i protegit per la llei i les normatives internacionals, i que s'abstingui de comentaris que puguin ser considerats amenaçadors o que afegixin temor a un entorn on els membres del sindicat, el personal del sindicat, o els dirigents del sindicat senten por o estan preocupats per la seva seguretat». Perquè l'Acord pugui desenvoluparse amb èxit, concloïa la carta «... es requereix que el Ministeri de Comerç i el Ministeri de Treball i Ocupació [garanteixi] que els nostres companys sindicalistes no siguin condemnats o posats en perill per la seva tasca sindical o pel seu treball amb l'Acord».¹¹⁷

Aquesta oberta col·laboració entre l'Acord, els sindicats adherits i altres sindicats independents «companys» envia el missatge, tant als directius com a les treballadores, que els sindicats són part integral del procés de manteniment de la seguretat, a més del fet que l'Acord i les marques de roba adherides defensaran les treballadores que expressin les seves preocupacions respecte a la seguretat o que participin en activitats de l'Acord i que els protegiran de les represàlies que puguin derivar-se d'això. En un entorn on les treballadores són silenciades de manera rutinària i castigats per expressar les seves preocupacions, aquest missatge ha de repetir-se sovint. El director de l'Acord, Rob Wayss, explica:

Dins del radi d'acció del nostre sindicat sempre deixem clar que si expresses les teves preocupacions respecte a la seguretat laboral no es poden prendre represàlies contra tu, i que si les pateixes, l'Acord i les marques de roba signatàries prendran mesures. Hem presentat denúncies a on les treballadores han sigut acomiadades i

hem intervingut. Quan les treballadores veuen a l'Acord i al sindicat treballant junts, quan els informem abans d'una visita a la fàbrica i estan allí quan els enginyers tornen, i quan veuen que la seva queixa ha estat tinguda en compte i que l'Acord compleix amb les seves obligacions, com més passi això, més diu a les treballadores que si presenten una queixa sobre seguretat en una fàbrica signatària de l'Acord no podran ser represaliats per això. Poc a poc, aquestes històries van bocaorella, i xin-xano anem empenyent la indústria cap a una cultura de la seguretat.

L'economia de les represàlies contra les treballadores

Les accions de represàlia dirigides per la direcció de les fàbriques contra les treballadores que intenten fer sentir les seves preocupacions respecte a la seva seguretat laboral, prendre part en les inspeccions de l'Acord, o per organitzar sindicats per defensar els seus drets són conseqüència, en part, de les pressions econòmiques exercides pel model industrial de la «moda presta»: és a dir, un gran volum de demanda, i una producció ràpida i a baix cost, que responen als acords flexibles que permeten als compradors respondre a les ràpides fluctuacions en la demanda del consumidor, mentre que exigeix a les fàbriques que produeixin «a la carta» deixant poc espai perquè puguin planificar el futur o negociar les comandes amb els compradors més enllà del «o ho prens o ho deixes». L'economia de la moda presta deixa poc marge per al cost o el temps que suposa complir amb les normatives laborals i de seguretat, o d'involucrar-se amb els sindicats que puguin exigir que es portin a terme les costoses reparacions i renovacions necessàries. Des del punt de vista dels propietaris de les fàbriques pot tenir molt més sentit econòmicament parlar de pagar sicaris que mantinguin els sindicats fora de la fàbrica en

comptes de de negociar amb treballadores un plec de reivindicacions, o un acord de negociació col·lectiva. Els propietaris estan preocupats perquè aquestes negociacions puguin donar lloc a un augment dels costos o a retards en la producció, que amb prou feines podran mantenir si volen conservar els seus clients principals.

Per tant, l'incentiu financer de les fàbriques que compleixin amb les reformes de seguretat requerides suposa també una important mesura per protegir les treballadores enfront de les represàlies. Segons els termes de l'Acord, és responsabilitat dels compradors garantir que les

reparacions de seguretat necessàries siguin econòmicament factibles i que es duguin a terme a temps. Els compradors han de garantir els fons necessaris tant per a les millores necessàries requerides per complir amb els requisits de seguretat (article 22) i que, mentre durin les renovacions, es mantingui el pagament dels salaris de les treballadores (article 13). El compliment per part de les marques de roba del contingut d'aquests articles alleujaria les pressions econòmiques que recauen sobre les fàbriques i en conseqüència s'ampliaria l'espai en el qual les treballadores puguin expressar les seves preocupacions respecte als perills en l'entorn laboral.

PART IV

UNA RENOVADA CRIDA A L'ACCIÓ

A Bangladesh no s'aconsegueix res sense protestar. Tot allò que he vist fins ara en qualsevol lloc, tot allò que hem aconseguit fins ara, des del 1800 a Chicago, totes les exigències de les treballadores s'han obtingut a través de diversos tipus de protesta. Siguin quins siguin les prestacions que obtenim, sigui el plus d'assistència, o el menjar subsidiat, l'hem aconseguit mitjançant la protesta. Per poder obtenir les nostres demandes hem de protestar.

Mamun Faruk, inspector de qualitat de fàbrica, 22 anys

Abans de la sindicació, la nostra bonificació per l'Eid¹¹⁸ era del 40% [del nostre salari mensual]. Ara, després d'havernos sindicat, obtenim una bonificació per l'Eid del 60%. La compensació nocturna, si havíem de treballar després de les 22 pm fins les 12 am, acostumava a ser de 20 a 25 Tk [diaris]. Ara és de 40 Tk. La compensació pel *tiffin*, solia ser de 9 Tk; ara és de 16,50 Tk. Si hi ha un enviament urgent, hem de treballar fins les 12 am o l'1 am. Ens proporcionen el *tiffin*. Durant l'Eid, les vacances oficials són de tres dies. Obtenim tres dies més. Hem fet una petició a l'empresa perquè considerin que si treballem els divendres [caps de setmana], es consideri com a hores extres. ... Per aconseguir cadascuna d'aquestes coses hem hagut de protestar. Vam haver d'aturar de treballar. Els hi vam informar tal com demana la llei. Quan no van acceptar les nostres demandes vam deixar de treballar. Després d'haver paralytat el treball l'empresa ens va cridar i ens va dir: «D'acord, s'us concedirà».

Morsheda Masud, operària de màquina de cosir, 31 anys

L'ILRF ha insistit durant molt de temps en la importància de la participació de les treballadores i, de fet, el seu lideratge en els esforços per millorar la seva seguretat. Aquesta és la raó per la que ajudem a desenvolupar l'Acord a Bangladesh i continuem insistint en la seva importància: es tracta de l'únic programa de seguretat de Bangladesh en el qual les treballadores s'involucren en termes d'igualtat amb les empreses i que poden forçar les empreses a fer-se responsables dels termes del seu acord. Aquesta és també la raó per la que volíem escoltar directament de la boca de les treballadores la seva opinió sobre les condicions de seguretat a les seves fàbriques.

Esperàvem parlar amb les treballadores al voltant de la seguretat contra incendis i dels edificis a les seves fàbriques, els problemes de seguretat que assenyalen tots els programes de reforma de Bangladesh. Fins a cert punt ho vam fer: les treballadores ens van explicar en detall tot allò relatiu a les esquerdes estructurals en els murs de les fàbriques, les calderes que s'incendien, els edificis que no estan anivellats, o en la part positiva, sobre les noves formacions en seguretat i la instal·lació del material contra incendis. En aquest sentit, les treballadores van certificar la nostra assumpció original: que ells són els experts en els seus llocs de treball i que, si falten les seves opinions, qualsevol tipus de programa sobre seguretat tindrà carències significatives.

Quasi tots les treballadores que vam entrevistar volien parlar-nos de més coses que no només les reparacions i renovacions tècniques necessàries per fer front als riscos sobre incendis, elèctrics i estructurals a les seves fàbriques. Van emfatitzar que la seguretat mai pot ser simplement una cosa que se'ls proporcionï, sinó que és un procés en el qual han d'estar involucrats activament. Ens van ensenyar «com estar segures» tal i com ho expressa Surya Begum, que és un procés de reciprocitat, on s'escolta els propietaris i s'aconsegueix que els propietaris i el Govern les escoltin. La seguretat, afirmaven les treballadores, es tracta fonamentalment de respecte mutu per la seva humanitat compartida i la consideració per les seves diferents necessitats. Aquesta visió és el nucli d'allò que aquestes treballadores entenen com a seguretat.

Desafortunadament, la seguretat, com un procés de reciprocitat i respecte mutu, és una cosa que rarament han experimentat les treballadores que vam entrevistar. En canvi, ens van explicar les accions dels administradors de les fàbriques, dels sicaris, la policia, l'administració governamental, marits i auditors que els silencien i els impedeixen tindre veu sobre la seva seguretat. Ens van informar d'objectius de producció i càrregues de treball tan altes que els gerents li prohibien que poguessin prendre els descansos necessaris per anar al lavabo, beure aigua, abandonar la fàbrica a una hora raonable o obtenir permisos laborals per atendre les seves emergències mèdiques o les de la seva família. Ens van parlar d'uns salaris tan baixos que funcionen eficaçment com a mètode per atrapar-los en condicions abusives, a més de l'assetjament sexual i l'abús pel qual al final són les víctimes les que són acusades. En resum, en lloc d'un entorn laboral segur, el que ens van descriure, amb algunes poques excepcions, va ser una situació de total impotència. Això és el que ells volen dir amb la paraula bengalí *nirjaton*: no es refereixen només al

maltractament i l'abús, sinó també a l'absoluta falta de respecte per la seva humanitat que fa que la resistència aparegui com una cosa inútil. Això és totalment el contrari a la seguretat des del punt de vista de les treballadores.

Els problemes socials als quals les treballadores van donar importància en les nostres converses sobre seguretat no són només problemes de seguretat en si mateixos sinó també indicadors importants sobre el fet que la seguretat estructural i contra incendis podria perillar a llarg termini malgrat els actuals esforços de reforma. Les feixugues càrregues de treball, els baixos salaris, i l'abús verbal, físic i sexual que les treballadores pateixen reflecteixen les intenses pressions econòmiques i els curts terminis de producció que pateix la indústria, que fa que els gestors de les fàbriques els traslladin a les treballadores, exigint més peces per hora, més hores al dia i menys permisos laborals. Aquests són exactament les mateixes pressions que van causar originalment que els propietaris de les fàbriques de quasi cada fàbrica de Bangladesh evitessin les mesures bàsiques de seguretat; i això podria tornar a succeir quan l'atenció de la resta del món es fixi en una altra cosa. No vol dir això que els propietaris de les fàbriques no sacrificaran de nou les inversions en seguretat i negaran a les treballadores el seu dret a no fer tasques perilloses per poder acomplir amb els curts terminis de producció i estrets marges de benefici? Mentre que les companyies tèxtils pressionin a les fàbriques amb les exigències de temps i cost de la «moda presta» i les treballadores estiguin silenciats i se'ls negui que puguin opinar sobre la seva seguretat, els actuals progressos sobre protecció contra incendis, i de seguretat elèctrica i estructurals no seran sostenibles.

De fet, aquestes pressions productives ja estan creant retards preocupants en les renovacions i reparacions essencials per a la seguretat. Una anàlisi de l'ILRF i d'altres grups laborals al voltant dels progressos de H&M en aconseguir

que els seus proveïdors favorits compleixin els estàndards de seguretat demostra que H&M, dos anys després de l'enfonsament del Rana Plaza, estaven sent dramàticament lenta en relació a la correcció dels perills identificats pels inspectors de l'Acord fins i tot dins de les millors de les seves fàbriques (les fàbriques anomenades per H&M com a «or» i «platí»). Aquests retards posen en risc les vides de desenes de milers de treballadores. La majoria de totes les accions correctives necessàries (52%) en aquestes fàbriques anaven amb retard. Les més retardades eren les renovacions estructurals (72%), seguides per les reparacions per previndre incendis (50%) i per últim les reparacions elèctriques (38%). Més de la meitat de les millors fàbriques de H&M encara mantenien portes tancades o portes que podien enfonsarse, el que pot fer més lenta la fugida de les treballadores durant una emergència. Encara pitjor, el 61% d'aquestes fàbriques no tenien sortides antiincendis apropiades —portes i escales tallafocs— malgrat que els terminis per ferho s'havien vençut.¹¹⁹

Les fàbriques de H&M no són les úniques que no estan complint els terminis de les necessàries accions correctives per assegurar la seguretat de les treballadores. Poc després que els grups laborals publicessin l'informe sobre les fàbriques de H&M, Rob Wayss, director de l'Acord, assenyalava que les reparacions estaven fora de termini en «la major part de les nostres fàbriques», i «amb molt de retard... a massa de les nostres fàbriques».¹²⁰ Desafortunadament no és possible determinar l'abast dels retards en les fàbriques que participen en el programa de l'Aliança més que en les de l'Acord. Al contrari que l'Acord, l'Aliança no publica l'avenç de les fàbriques en la implementació dels plans d'acció correctiva. Per això és impossible determinar si les fàbriques que produeixen únicament per les firmes de l'Aliança han realitzat les reparacions i renovacions necessàries per a la seguretat, i no hi ha manera que la opinió pública obligui a les

firmes de l'Aliança per tal que assumeixin la seva responsabilitat.

Existeixen tres estratègies essencials —econòmica, social i cultural— per maximitzar les opcions d'èxit en les actuals iniciatives de reforma sobre seguretat i per assegurar que no hi hagi cap retrocés en aquestes una vegada que els programes hagin arribat al seu final.

Primerament, el Govern de Bangladesh ha de protegir el dret de les treballadores a formar sindicats i els propietaris de les fàbriques han de respectar aquests drets. L'existència de sindicats forts serà un punt decisiu per fer que els propietaris de les fàbriques hagin de responsabilitzarse dels seus compromisos respecte a la seguretat. Sense buscarho, 40 dels 57 treballadores que vam entrevistar ens van dir que el sindicat era part de la solució per aconseguir llocs de treball segurs. «La sindicació és allò millor», ens va dir Tareq Islam. Com explicava Aleya Akter: «Hem format un sindicat a la fàbrica perquè cap altre treballador sigui apallissat i abusat com van fer amb nosaltres».

Amb un sindicat, les treballadores estan més segures perquè tenen més capacitat d'establir relacions d'igualtat amb els propietaris de les fàbriques basantse en el respecte mutu.

Paral·lelament les empreses tèxtils han de canviar les seves exigències de «moda presta». Les pressions respecte el temps i el cost derivades deixen poc espai a un procés recíproc —que els propietaris escoltin els treballador i que les treballadores escoltin els propietaris— una cosa que és fonamental per a la seguretat. Millorar la seguretat és un procés relativament lent comparat amb el ritme i l'hiperactivitat de la «moda presta», que requereix del silenciament i la passivitat de les treballadores com si aquestes fossin simples engranatges de les màquines.

Per últim, companyies de roba, propietaris de les fàbriques i Govern han de començar a pensar en les treballadores de manera diferent. Han d'adonarse que les treballadores són experts en què vol dir seguretat en els seus propis llocs de treball a més d'iguals mereixedors de respecte i de condicions laborals segures i decents. Han d'aprendre, escoltant les treballadores, a canviar la seva perspectiva respecte a aquests.

La focalització dual de l'Acord d'exigir a les firmes que es responsabilitzin que les renovacions tècniques seguretat contra incendis i estructurals es realitzen i es financen

adequadament, així com protegir les treballadores que expressen preocupacions sobre la seva seguretat, són dues cares de la mateixa moneda, i totes dues són essencials per crear entorns laborals que les treballadores puguin sentir com segurs. Les represàlies contra les treballadores que realitzen les denúncies han d'acabar, i al mateix temps han de reformarse les pràctiques adquisitives que promouen aquestes represàlies. Els requisits de l'Acord haurien de ser reforçats per una crida general a escoltar les treballadores per part de les empreses de la roba, els propietaris de les fàbriques i el Govern.

Capítol 9

Conclusions i recomanacions: cap a una nova fase de reformes socials de seguretat

Qui és el responsable d'aturar la represàlies contra les treballadores que denuncien les seves preocupacions sobre seguretat? Qui té la responsabilitat de crear llocs de treball segurs, tal i com ho entenen les treballadores, on les treballadores puguin relacionar-se amb els gestors i els propietaris en una situació de respecte mutu, escoltat-se els uns als altres? Qui és el responsable de proveir llocs de treball adequats en els quals els sindicats siguin acceptats i les treballadores no pateixin abusos?

Totes aquestes preguntes, en matèria de seguretat, són realment la mateixa. El Govern de Bangladesh, els propietaris de les fàbriques i les empreses de roba comparteixen la responsabilitat d'escoltar les treballadores per tal de crear les condicions en les quals les treballadores puguin ser escoltades. Han d'acabar amb les represàlies contra les treballadores que intenten que s'escolti la seva veu. Han d'acabar amb les activitats, incloent les exigències comercials, que causen o contribueixen al silenciament de les treballadores.

Per tal d'actuar sobre la intimidació i la violència que manté callades les treballadores, i per assegurar que les reformes en curs són totalment realitzables i sostenibles ha de començar-se una nova fase de reformes a l'entorn social per garantir la seguretat, i que aquestes es construïxin sobre els progressos ja aconseguits sota els termes de l'Acord. Les noves reformes en seguretat han d'inculcar la lliçó que el respecte per les treballadores és tan

important per a la seguretat com ho són les sortides d'incendis, i que els punts de vista de les treballadores sobre seguretat són tan importants com les conclusions dels enginyers de la construcció.

Al Govern de Bangladesh:

El Govern de Bangladesh ha de protegir els drets humans de les treballadores, incloent la seva llibertat d'expressió i llibertat d'associació. El Govern no ha de causar o contribuir a les amenaces, violència i intimidació a les treballadores que intenten defensar els seus drets i seguretat. Ha d'intentar mitigar el risc que qualsevol de les parts, incloent els patrons, pugui ferir les treballadores que es decideixen a parlar en defensa de la seva pròpia seguretat, i remeiar expeditivament aquest mal així com previndre que pugui tornar a succeir. És responsable de crear espais segurs per als sindicats i que es respecti la negociació col·lectiva: l'únic mecanisme legalment protegit pel qual les treballadores poden negociar amb els propietaris en termes d'igualtat sobre seguretat i altres condicions laborals.

El Govern també ha d'assenyalar la persistent violència contra les dones que manté a més del 80% de les treballadores de la confecció en una posició de subordinació, sota la por de ser reganyades, de patir abús verbal, càstig físic o assetjament i abús sexual per parlar «empàticament», tal i com ho expressa una de les treballadores. El Govern hauria de reforçar les seves lleis contra la violència vers les dones

a la feina. També hauria de treballar més a prop de les organitzacions de drets de les dones i amb sindicats que comptin amb una majoria de dones com a membres, per així poder desenvolupar les necessàries reformes legals, polítiques i administratives així com els programes formatius i qualsevol altre tipus d'accions governamentals dirigides a fer visible la violència contra les dones en els seus llocs de treball, a la comunitat i a la llar.

Per últim, el Govern ha d'abordar la persistent situació de pobresa entre les treballadores de la confecció. Això vol dir, assenyalar no només els baixos salaris sinó també evitar que els patrons exigeixin hores extres excessives i quotes de producció relacionades. Totes aquestes diferents pressions es combinen fins a crear una situació que manté les treballadores atrapades en unes condicions abusives i perilloses, incapaçes de fer sentir les seves preocupacions sobre seguretat simplement perquè no poden permetre's el risc de patir represàlies per part del patró i la pèrdua de la seva feina. Per tal que les treballadores tinguin la capacitat de parlar lliurement i protegir la seva seguretat és essencial que puguin guanyar un salari mínim vital durant una setmana de treball normal.

El Govern hauria de convocar un Consell de Salari amb una representació significativa de les federacions de sindicats independents, amb l'objectiu d'augmentar el salari mínim legal de les treballadores de la confecció fins un salari digne, basant-se en les demandes i requeriments de les treballadores de Bangladesh i dels seus sindicats. El Govern hauria d'assegurar-se que aquest Consell de Salari porta a terme la seva obligació en un període correcte i que implementa ràpidament aquestes recomanacions. El Govern també hauria d'assegurar-se que les treballadores tenen la capacitat de denunciar de manera confidencial la utilització abusiva de les hores extres involuntàries a un òrgan que sigui capaç de prendre accions efectives per aquest problema.

Als propietaris de les fàbriques de la confecció i les associacions industrials a Bangladesh:

Els propietaris de les fàbriques han de respectar els drets humans de les treballadores, incloent la seva llibertat d'expressió i la llibertat d'associació i assumir responsabilitats per acabar amb les represàlies de les treballadores que es manifesten en defensa de la seva pròpia seguretat. El primer pas, pels propietaris de les fàbriques és assegurar-se que compleixen totalment amb les lleis de Bangladesh respecte a la llibertat d'associació i de negociació col·lectiva. Això exigeix que adoptin una política de tolerància zero respecte els encarregats que amenacin o infligeixin violència contra les treballadores que intenten unir-se o formar sindicats a les seves fàbriques, així com tallar immediatament les seves relacions comercials amb qualsevol empresa, venedor al detall, o líder polític que infligeixi violència o amenaci les treballadores amb la intenció de mantindre els sindicats fora de les seves fàbriques. Els propietaris de les fàbriques haurien d'exigir que les associacions industrials, l'Associació de Fabricants i Exportadors de la Confecció de Bangladesh i la Bangladesh Knitwear Manufacturers and Exporters Association [Associació de Fabricants i Exportadors de Roba de punt de Bangladesh], s'uneixin a ells en una iniciativa per acabar amb la violència, les amenaces i la intimidació contra els membres dels sindicats i els seus seguidors. Les associacions d'indústria haurien d'adoptar una política de tolerància zero contra qualsevol dels seus membres que es demostrï que fa servir amenaces, violència o intimidació contra els membres d'un sindicat o contra els líders de les treballadores. Aquests haurien de ser expulsats de l'associació perdent així el seu Export Registration Certificat [Certificat de Registre per a la Exportació].¹²¹ Per últim els patrons haurien de comunicar a les seves treballadores que romandran neutrals en cas que les

treballadores decideixin formar un sindicat a la seva fàbrica.

A les marques de roba globals i els venedors al detall:

Les firmes de roba i els venedors al detall han d'assegurar activament el respecte per la llibertat d'expressió de les treballadores i dels seus drets de llibertat d'associació i de negociació col·lectiva. Tant la societat civil com el Govern dels Estats Units han documentat extensament violacions d'aquests drets a Bangladesh, i els Estats Units van retirar l'estatus d'idoneïtat pels beneficis comercials sota el Sistema Generalitzat de Preferències després d'anys de curosa revisió de les millores insatisfactòries de la protecció d'aquests i altres drets laborals. Malgrat que el dret de les treballadores d'organitzar i negociar col·lectivament estan recollits en els codis de conducta de quasi totes les firmes, l'abús d'aquests drets continua sent persistent.

Primer de tot i més important, les firmes de roba i els venedors al detall haurien de reconèixer el seu paper en la creació de les condicions comercials sota les que les fàbriques no poden complir de forma factible amb les normatives laborals i de seguretat. Això inclou els acords flexibles amb els proveïdors, pels quals les firmes de roba exigeixen a les fàbriques proveïdores que produeixin «per encàrrec» en funció dels terminis i els preus acordats per les firmes, i que promouen les pressions de temps i costos que deixen poc marge per a processos de respecte mutu para la seguretat que demanden les treballadores. Les firmes de roba i els venedors al detall han de revertir el seu impacte negatiu en la seguretat mitjançant el compromís amb els seus proveïdors de pagar preus que reflecteixin el cost total de la producció, incloent el cost de complir amb totes les regulacions laborals i sobre seguretat, a més del cost dels salaris mínims vitals. Han de treballar amb les fàbriques proveïdores per assegurar que

les renovacions de seguretat són financerament factibles i que aquestes renovacions es complimenten en els terminis obligatoris. A més a més, han de permetre que els proveïdor puguin negociar de forma efectiva els terminis de producció, permetin una producció segura sense terminis i càrregues de treball excessives.

Les firmes i els venedors al detall també han de reconèixer el paper que juguen en el silenciament de les treballadores degut a la utilització d'auditories que exclouen les treballadores o que els obliguen a negar els abusos als quals s'enfronten a la feina. De fet, haurien de convidar les treballadores a la selecció de representants perquè participin en tot el procés de les auditories, assegurar-se que no hi ha represàlies contra les treballadores que participin, a més de fer accessible a les treballadores i els seus sindicats els resultats detallats de les auditories.

Per últim, aquestes empreses de roba globals han de fer servir tota la influència comercial al seu abast per fer que els proveïdors es responsabilitzin estrictament de complir amb les lleis de Bangladesh sobre la llibertat d'associació i el dret a la negociació col·lectiva. Això inclou l'exercici de drets contractuals que permetin paralitzar comandes degut a violacions sèries o persistents dels drets de les treballadores, així com proporcionar incentius financers a aquells proveïdors que respectin els drets de les treballadores i que negociïn amb els sindicats.

Aquestes mesures han de prendre's de forma concertada: no resultaria constructiu penalitzar els proveïdors per violar la llibertat d'associació de les treballadores mentre que es debilita les condicions per a l'organització de les treballadores al fer servir terminis comercials rígids.

Als altres Govern, inversors, mitjans de comunicació i gent interessada:

La cadena d'influència i responsabilitat que protegeix la seguretat de les treballadores de la confecció de Bangladesh s'estén fins a molts altres actors, públics i privats, que poden ajudar a l'avenç en la següent fase de reformes per a la seguretat de l'entorn social.

El Govern dels Estats Units, així com altres governs amb influència similar, haurien d'articular clarament el seu suport als programes de seguretat que incloguin treballadores en posicions de lideratge i autoritat i que protegeixin activament les treballadores que intentin organitzar sindicats en defensa de la seva pròpia seguretat. Això inclou l'Acord sobre Seguretat Antiincendis i dels Edificis a Bangladesh. Els governs també han d'utilitzar tot el seu ventall d'influència comercial, mercantil, política i diplomàtica front el Govern de Bangladesh i les companyies de roba per assegurar-se que cada part assumeix la responsabilitat d'acabar amb les represàlies contra les treballadores que denuncien.

Els inversors, públics i privats, poden proporcionar un suport vital a la seguretat de les treballadores centrant-se en iniciatives que reforcin el moviment de les treballadores a Bangladesh, així com les que tinguin com a objectiu que les firmes de roba, el Govern i els propietaris de les fàbriques puguin ser responsabilitzats del silenciament de les treballadores.

Els mitjans de comunicació poden ajudar mostrant les treballadores no només com les víctimes de catastròfics errors en la seguretat sinó també com a expertes en seguretat amb punts de vista vitals per a qualsevol programa sobre seguretat.

Qualsevol persona pot jugar un paper crític en la millora de les reformes del entorn social exigint responsabilitats a les firmes de roba i als venedors al detall, promovent l'acció

significativa per part dels governs, exigint que les veus de les treballadores siguin escoltades, preguntant-se sempre: sabem que significa la seguretat per a les treballadores?

Passos clau pel Govern de Bangladesh:

- Registrar amb celeritat aquells sindicats que compleixin amb els requisits administratius, i eliminar els obstacles legals i administratius per a la formació de sindicats amb l'assessorament de les federacions de sindicats independents.¹²²
- Investigar, demanar responsabilitats i denunciar públicament els propietaris de fàbriques per fer servir i contractar líders polítics local així com contractar sicaris per silenciar les treballadores mitjançant amenaces, intimidació i violència, com també de policies i personal de seguretat privada per amenaçar o infligir violència contra aquelles persones que s'involucrin en activitats sindicals legítimes.¹²³
- Convocar un Consell de Salari, amb una representació significativa de les federacions de sindicats independents, amb l'objectiu d'augmentar el salari legal mínim de les treballadores de la confecció fins un salari mínim vital, basant-se en les demandes i requeriments de les treballadores de Bangladesh i dels seus sindicats.
- Treballar amb organitzacions pels drets de les dones per desenvolupar les reformes necessàries legals, polítiques i administratives, a més dels programes educatius i altres tipus d'iniciatives governamentals per fer front la violència contra les dones en el lloc de treball, la comunitat i la llar.

Passos clau pels propietaris de les fàbriques:

- Adoptar una política de tolerància zero amb els gestors que amenacin o infligeixin violència contra les treballadores que s'uneixin o intentin formar sindicats, i tallar immediatament llaços amb qualsevol líder polític, sicari o semblant que amenaci o que infligeixi violència sobre les treballadores per intentar mantenir els sindicats fora de les seves fàbriques.
- Requerir que les associacions industrials, l'Associació de Fabricants i Exportadors de la Confecció de Bangladesh i l'Associació de Fabricants i Exportadors de Roba de punt de Bangladesh, adoptin una política de tolerància zero cap a qualsevol dels seus membres que emprí les amenaces, intimidació o violència contra els membres dels sindicats, líders de les treballadores, les seves famílies i membres de la comunitat amb l'objectiu d'evitar la formació de sindicats independents en les seves fàbriques.
- Comunicar a les treballadores i les federacions de sindicats independents que romandran neutrals en cas que les treballadores decideixin formar un sindicat a la seva fàbrica, i implementar aquest compromís.
- Signar acords amb els proveïdors, segons els quals els preus cobreixin els cost total de produir els béns en compliment de totes les regulacions laborals i de seguretat, i pel qual els terminis d'entrega siguin factibles sense provocar càrregues de treball excessives, hores extres o subcontractacions. Assumir la responsabilitat financera per a les reparacions necessàries en seguretat tal i com requereix l'article 22 de l'Acord.
- Convidar el sindicat de la fàbrica, el comitè sobre salut i seguretat laboral i/o la federació de sindicats a la participació en auditories socials i compartir els resultats d'aquestes auditories amb aquestes organitzacions.
- Divulgar públicament quines són les fàbriques proveïdores per permetre la monitorització externa així com la de les propis treballadores i la denúncia de violacions i l'exigència de responsabilitat dels compradors en les violacions de seguretat.
- Utilitzar incentius contractuals i comercials, així com altres formes de pressió per responsabilitzar els proveïdors en el compliment de les lleis de Bangladesh sobre llibertat d'associació i el dret a la negociació col·lectiva.

Passos clau per les firmes de roba i els venedors al detall:

Capítol 10

Epíleg: «Per descomptat que vull dir alguna cosa»

Al final de les nostres entrevistes amb les treballadores els vam preguntar si volien afegir alguna cosa com a conclusió respecte la seva feina i la seguretat. Volíem saber què és el que encara persistia a les seves ments que els hi semblés suficientment important com per remarcarho o per expressar alguna cosa que encara no haguessin dit. Trentanou de les treballadores van continuar parlant, de manera espontània i sense que hi hagués cap pregunta, sovint de manera empàtica i algunes vegades molt extensament. «Per descomptat que vull afegir alguna cosa!», va exclamar Mamun Islam, exigint el dret a ser escoltat. Aquí, en les conclusions, recollim les paraules de les treballadores tal i com ells les expressen, amb la mínima interpretació.

La seguretat i el valor humà de les treballadores

Moltes treballadores van escollir expressarse filosòficament sobre la seguretat, parlant sobre el seu valor com a éssers humans i com a dones, i desitjosos de ser lliurats de l'abús. Però la seva no era simplement una demanda unilateral. Ans al contrari, les treballadores expressaven un profund sentit de reciprocitat. Els propietaris haurien de respectarlos i escoltarlos igual que ells escolten els propietaris. Els propietaris haurien de tindre la possibilitat de guanyar diners i les treballadores de viure bé; d'aquesta manera tot el país se'n beneficia. «Volem que el Govern funcioni bé, que els propietari ho faci bé, i també que nosaltres obtinguem un bon salari», va dir un treballador.

Sabina Akter, operària de màquina de cosir, creu que té 26 o 27 anys

Vull dir que nosaltres treballem. Però no se'ns aprecia. Som treballadores. Els nostres propietaris no valoren res de nosaltres. El treball que fem, no es valora. Ens tracten com si pensessin que no tenim ànima. Volem que ens mostrin apreciació.

Taslina Sultana, operària de màquina de cosir, 31 anys

Tot el que m'agradaria dir és que nosaltres les dones només podem vessar llàgrimes. A Bangladesh el 85% de les treballadores de la confecció estan cassades. Totes són víctimes de l'abús, dels seus marits, de l'empresa, dels propietaris. Aquelles que treballen a la indústria de la confecció han d'enfrontarse a l'abús en cada moment. Si poguéssim ser lliurades una mica d'aquests abús, llavors totes les dones treballadores, a on sigui que estiguin, sigui quina sigui la fàbrica en la que treballin, o potser si treballen a la seva casa, aquest seria l'èxit més gran per mi.

Mamun Islam, operari de màquina de tricotar, 28 anys

Només intento dir que nosaltres les treballadores de la confecció... si et fixes, veuràs que les treballadores de la confecció no estan en pau. El nostre pecat no només és un. És que vam néixer pobres. Aquest és el nostre crim.

Vull dir que nosaltres som les treballadores i treballem a la fàbrica, però no tenim cap valor o importància. Com t'acabo de dir, imagina que si

ens absentem per tan sols un dia, perdem la nostra feina. Si arribem tard, en marquen com absents tres dies. En una fàbrica les dones van deixar el lloc plorant. Les van fer signar la carta de renúncia. Si no volien signarla, utilitzaven la força i deien [fent servir una forma despectiva de parlar]: «Dimiteix, per què no dimiteixes? Has de signar». També molts homes treballadors van deixar la fàbrica plorant. Però no tenim cap mena d'ajuda. No hi ha ningú al nostre costat que es posi en peu i ens digui: «Continua. Estem amb tu». Actualment, nosaltres, les treballadores, ens hem convertit en una cosa molt, molt petita.

Sindicantse per seguretat

Altres treballadores pensaven en la seguretat des d'un punt de vista estratègic, argumentant que necessitaven poder formar sindicats sense haver d'enfrontarse a la violència dels sicaris a sou dels gerents. En paraules d'una de les treballadores: «No és possible ferho sol. Si per exemple, joestic sol a la fàbrica i parlo amb dos o tres persones, perdré la meva feina. Aquesta és la raó, crec jo, per la qual necessitem sindicarnos». Un altre treballador que havia aconseguit exitosament formar un sindicat malgrat haver sigut amenaçat i apallissat pels sicaris conclou: «Jo desitjo que mai cap altra persona es converteixi en víctima d'això».

Tareq Islam, inspector de qualitat, 23 anys

Què més puc dir, senyora? Allò més gran és sindicarse. Hem de lluitar per viure. Encara que el nostre salari ha augmentat, no està funcionant ja que jo necessito 20.000 Tk (232 €) però guanyo 8.000 Tk (93 €). És una diferència enorme, no? Així és, senyora. A més de la càrrega de treball, els gerents fan servir un llenguatge despectiu, ens insulten, referint se a la nostra mare o la nostra germana, comportantse de manera desagradable. Si nosaltres tinguéssim aquí un sindicat, llavors tindríem moltes millores, però, senyora, no podem ferho. Qualsevol de nosaltres que

intenta organitzar un sindicat, ell o ella són expulsats. Perquè saben que la sindicació significa que treballaríem de manera segura, que no tindríem por de perdre la nostra feina, i que no tindríem una càrrega de producció tan alta. Ells també entenen que la llei recolza el sindicat. Aquesta és la raó per la qual no ens deixen sindicarnos.

Jahid Razzak, operari de màquina de cosir, president de sindicat de fàbrica, creu que té 26 o 27 anys

Què puc dir respecte els meus propis pensaments? El tipus d'abús que vaig haver de suportar per poder sindicarme... desitjo que mai cap altra persona es converteixi en víctima d'això. Vaig escoltar a les notícies de la televisió que el líder del sindicat va ser segrestat i assassinat. Vull que una cosa així no passi mai més. Em van colpejar molt. Em van dir que marxés de la zona. Malgrat tot, havia algunes persones locals poderoses que estaven a prop meu. Si no haguessin estat allà, no hagués sigut capaç de continuar vivint a la zona. Llavors hauria d'haver marxat. Vull que aquest tipus de coses no succeeixin en cap lloc. Això és tot el que haig de dir.

Dalia Sikder, operària de màquina de cosir, presidenta del sindicat de fàbrica

Moltes treballadores pateixen abús de moltes maneres. La BGIWF i algunes altres organitzacions més estan venint a ajudar. Insto a d'altres organitzacions que treballin juntes de manera col·laborativa per construir unitat i força i així poder formar sindicats per tal d'assegurar nos que cap altra persona torna a patir abús a les fàbriques de confecció.

Rina Hossian, operària de màquina de cosir, creu que té 27 28 anys

Abans no tenia esperança, però el que he après venint aquí [la oficina del Centre de Solidaritat amb els Treballadors], pel que la germana ens ha explicat, jo tinc més valor. El

treball que ells estan fent, nosaltres podem ser com ells. Volem ajudarlos estant al seus costat.

Mohammad Rahman, operari de màquina de remallar, creu que té 26 o 27 anys

És només que nosaltres protestem cada pocs dies, però no volem vagues. Les vagues són una pèrdua per a nosaltres així com per als propietaris. Fins i tot per al Govern, és una pèrdua. No volem aquestes coses. Volem que el Govern funcioni bé, que els propietari ho faci bé, i que també nosaltres obtinguem un bon salari. Però per aconseguirho fem vagues per un salari més alt, o degut els defectes de l'edifici. Hi ha molts problemes com aquests, ells no paguen els salaris adequadament. Si anuncien que pagaran el dia 8, paguen el 17 o el 18. Aquests són els problemes. El comportament dels gerents és dolent. Si parles sobre això, et quedes sense feina.

No és possible ferho sol. Si per exemple, jo estic sol a la fàbrica i parlo amb dos o tres persones, perdre la meva feina. Aquesta és la raó, crec jo, per la qual necessitem sindicar nos.

Demandes de seguretat

Moltes treballadores expressaven demandes específiques sobre seguretat, però només dos d'elles es van referir als perills d'incendi i estructurals i només en el context d'altres problemes. En canvi, 15 de les 39 treballadores ens van dir que els seus sous s'haurien d'incrementar i pagats a temps, perquè així com a mínim puguin viure modestament: «Menjar llenties i arròs, ni més ni menys». Les treballadores van parlar sobre altres perills socials, incloent la seva necessitat de permisos laborals i de vacances, un altra cop modestament parlant: «Qualsevol persona que tingui consciència no vol un permís diari o ni tan sols cada mes. Però necessitem alguns permisos».

Jahid Azim, operari alimentador de màquines, 30 anys

Només vull dir que nosaltres, les treballadores de Bangladesh, volem treballar segures, de manera saludable, sense abusos verbals, baralles, o protestes. El nostre sou és el correcte actualment, si el salari s'incrementa una mica més, llavors seria el millor. Perquè amb aquests diners, no és possible amb el sou d'una persona pagar el lloguer, les despeses dels fills, ajudar els parents. [Frustrat] I això no passa.

Mamum Faruk, inspector de qualitat, 22 anys

Hi han molts obstacles socials. Sobretot, respecte que puguem augmentar el nivell de vida fins un nivell decent per a aquells que treballem en la indústria de la confecció. Per fer això, necessitem un increment en els sous, ajudes pel transport i prestacions mèdiques. Vull dir, si es tenen en compte aquestes coses —és a dir, allò que obtenen les treballadores dels països desenvolupats obtenen— si es fessin aquestes coses, milloraria el nivell de vida de les treballadores.

Ratan Hossain, operari de màquina de cosir, 32 anys

La meva opinió és que vull que la gent de Bangladesh, la gent de tot el món, que són treballadores de la confecció, o altres treballadores, tinguin la manera de viure bé. Això és el que vull. Tot el món pot viure menjant arròs, llenties [aquesta és una expressió comú per assenyalar un nivell de vida bo malgrat que modest]. Aquesta és la meva expectativa.

Shobita Byapari, operària de màquina de cosir, 28 anys

Crec, que si augmentessin els nostres salaris, això seria bo per a nosaltres. El nostre salari és de 6.300 Tk (73 €). Podem sobreviure amb

això? No podem. Si no podem obtenir cap recompensa pel nostre treball, inclús pensant que treballem molt dur, llavors com podem viure?

Sadia Mirza, operària de màquina de cosir, 34 anys

La meva única exigència és que haurien d'augmentar el salari en el món de la confecció i haurien de pagar les hores extres. Si el salari del nivell més baix és de 6.400 Tk (74 €) i a més hi ha hores extres, al final de més hauries de rebre entre 10.000 i 12.000 Tk (entre 116 i 139 €). Però ells ni tan sols comptabilitzen 20 hores extres. Així que no obtens ni 7.000 Tk (81 €). Com podem viure?

Fatema Chokroborti, operària de màquina de cosir, 27 anys

Només vull dir que qualsevol persona que tingui consciència no vol un permís diari o ni tan sols cada mes. Però necessitem alguns permisos. Moltes persones poden tindre problemes. Algunes tenen fills, algunes tenen marits, algunes tenen família política. És a dir, que si els demanem un permís, ens diuen: «No posis excuses. Deixa la feina i marxa» o «Fes això i allò».

Liza Begum, operària de màquina de cosir, creu que té 27 o 28 anys

El meus propis pensaments... bé, hi ha milers de fàbriques de la confecció a Bangladesh. Jo vull que totes les fàbriques de la confecció funcionin sempre bé. Que se'ns garanteixin adequadament els permisos per marxar. Que es donin adequadament els permisos de maternitat. Que els salaris es paguin entre el 5è i el 7è dia de cada mes. I que cada fàbrica de la confecció tingui un sindicat.

Shamim Aktar, operària de màquina de cosir, 29 anys

Tinc una demanda. No només a la nostra fàbrica, a qualsevol fàbrica, totes haurien de

tindre els adequats permisos de maternitat. Si quan les mares ho necessiten, se'ls hi dóna en el moment, és millor per a tothom. Això és el que vull. I ells haurien de pagar els salaris a dia 7 de cada mes, entre el 5è i el 7è dia. Això és el que vull.

Babul Jabbar, operari de màquina de cosir, 27 anys

Vaig estar malalt. No puc parlar com ho feia abans. Acostumava a ser molt ràpid, podia dir les coses molt ràpidament. Ara no puc parlar. No tinc gaire energia al meu cos. Dic que si la llei fos millor, això seria millor per les treballadores de la confecció. Per exemple, no se'ls dóna dies lliures de manera adequada. En moltes fàbriques, els paguen els salaris a dia 15 o dia 20. Els dedueixen diners del sou. Per exemple, el meu salari és de 6.000 Tk (70 €). A ell li donaran 5.000 Tk (58 €) perquè va arribar tard un dia. L'explicació que ells van donar era una estupidesa.

Rehana Mahmood, operària de màquina de cosir, 31 anys

Volem una mica més que el salari que rebem. La cosa més important és que volem un entorn laboral millor. També volem menys encàrrecs de treball i menors objectius de producció.

Mijanur Jabbar, inspector de qualitat, 37 anys

Vull dir que a on treballo actualment, allò que nosaltres esperem de l'empresa és que puguem treballar de manera segura i sense cap perill.

Aleya Akter, representant sindical a la fàbrica, secretària general de la Federació de Treballadors de la Indústria i de la Confecció de Bangladesh, 29 anys

L'únic que vull és un entorn laboral adequat per a totes les treballadores. Les treballadores

haurien d'estar saludables, segurs i bé en tots els aspectes de la vida. Això és tot el que vull.

Nurul Sher, operària de màquina de cosir, vicepresidenta de sindicat de fàbrica, 23 anys

Vull que els quatre milions de treballadores de la confecció de Bangladesh tinguin una feina en la que estiguin segures, un entorn laboral bo i segur, i un salari decent.

Qui és responsable de la seguretat?

Per últim algunes treballadores discutien al voltant de les diferents responsabilitats que tenen en la creació d'entorns laborals segurs els seus patrons, el Govern, i les empreses de roba. «Només dic que el Govern hauria de cuidar de nosaltres», va dir un treballador. Les marques de roba també tenen una responsabilitat cap els treballadors, van dir ells. Particularment, va dir un treballador, haurien de donar suport els llocs de treball sindicats perquè totes les seves lluites hagin servit per a alguna cosa. «Ara tot depèn dels compradors», va explicar ella. «Si el comprador diu “no et donaré treball si no hi ha sindicat” ni tan sols el govern de Dad té poder per aturar això».

Mamun Islam, operari de màquina de tricotar, 28 anys

Només hi ha una sortida. És el Govern. Si el Govern fes d'això una prioritat, si investiguessin cada fàbrica, com opera, els problemes dels treballadors, haurien de parlar amb els treballadors, escoltar els treballadors. Només així el Govern podria saber. Però el Govern ni tan sols pregunta per nosaltres. El principal problema és el Govern. Si el Govern preguntés per nosaltres, nosaltres estariem molt feliços i els propietaris tindrien una mica de por.

Aleya Akter, representant sindical a la fàbrica, secretària general de la Federació

de Treballadors de la Indústria i de la Confecció de Bangladesh, 29 anys

No tinc molt a afegir. Només això: hem format el sindicat a la fàbrica perquè cap altre treballador hauria de patir abús tan greument com ho vam fer nosaltres. Ara altres treballadors poden formar sindicats, i els compradors haurien d'acceptarho. Ara tot depèn dels treballadors. Si el comprador diu: «No et donaré treball si no hi ha sindicat» ni tan sols el govern de Dad té poder per aturar això. Tot és tasca del comprador. Nosaltres treballem pel comprador.

«*La nostra veu, la nostra seguretat* proporciona la combinació perfecta d'anàlisi i context en relació a la situació de les fàbriques de la confecció a Bangladesh i de les experiències viscudes pels treballadors. Qualsevol persona que es preocupi pels treballadors de la confecció i pel desenvolupament global ha de llegir aquest informe».

-Kim Bobo, director fundador de Interfaith Worker Justice

«Aquest és un informe crític, devastador i una crida a l'acció ... Allò que aquí es rebel·la és una confluència al·lucinant de la violència infligida sobre els cossos i el ser de les dones treballadores: intimidació, violació, silenciament, assetjament, pallisses, tortura, edificis perillosos, negació de descans, acomiadaments per opinar, desigualtat salarial entre homes i dones, salaris d'esclaus. Propietaris de fàbriques, grans corporacions, detallistes i consumidors som tots còmplices en un sistema que nega als treballadors la seva veu i la plena participació en el seu propi futur i benestar. I si les dones d'Occident decidissin valorar les dones de Bangladesh que fan la nostra roba més que valorar els articles que comprem? I si en comptes de vestir-nos amb el terror, el dolor i l'abús dels oprimits, celebrem el seu talent, generositat i treball i ens aixequem amb els nostres cors pels seus drets, seguretat, valor i dignitat?».

-Eve Ensler, dramaturga i activista

«Quan em vaig reunir amb els treballadors de la confecció a Bangladesh, vaig escoltar històries semblants de perseverança i valor en mig de dificultat que mai oblidaré. Quan aquests treballadors —en la seva majoria dones— busquen canviar les dures condicions intentant crear sindicats, molts d'ells han d'enfrontar amenaces i acomiadaments. Aquest informe hauria de ser escoltat com una crida a l'acció pels propietaris de les fàbriques, marques de roba, detallistes i Govern per tal de posar fi a aquest patró de violència i intimidació i per garantir la seguretat».

-George Miller, membre del Congrés dels Estats Units per Califòrnia (1975-2015)

«És la increïble valentia, determinació i perseverança d'aquests treballadors el que suposa una esperança de canvi significatiu i durador en les fàbriques de roba. Un mantra fonamental dels professionals de la salut i la seguretat en el treball és que cap programa de seguretat d'una fàbrica pot ser eficaç sense la participació real dels treballadors informats, experts i actius en la identificació i correcció dels perills en els llocs de treball. Les fàbriques de la confecció de Bangladesh no milloraran a menys que les dones treballadores tinguin una veu significativa i estiguin protegides de les represàlies i la discriminació. Aquest informe és una contribució inestimable per treure a la llum la ineludible necessitat que les dones treballadores de la confecció a Bangladesh tinguin un paper central en la creació i el manteniment de fàbriques segures i saludables».

-Garrett D. Brown, Higienista industrial certificat i coordinador de la Xarxa de Suport per a la Salut i la Seguretat a les Maquiles

«Aquest extens i franc informe sobre la veu de les dones treballadores de la confecció a Bangladesh és una obligada lectura per a qualsevol que estigui preocupat de com i on es fabrica la seva roba i sobre les desigualtats que provoca la cadena global de subministrament de peces de roba. El veritable apoderament de les dones a Bangladesh no tracta només d'obtenir el pagament d'un salari, sinó de tindre una feina amb dignitat, el dret a formar un sindicat i la responsabilitat que tenen de atendre a les crides a l'acció que tenen els propietaris de les fàbriques, les marques de roba occidentals i el Govern de Bangladesh. El poder d'aquest informe és la veu de les pròpies treballadores».

-Liz Shuler, secretària-tesorerera de l'AFL-CIO

«Aquest informe és una lectura obligada per a qualsevol persona interessada en els drets dels treballadors, i en particular les treballadores. Les lluites dels treballadors de Bangladesh i la increïble organització i coordinació que estan

desenvolupant suposa un crit d'alarma perquè, globalment, pressionem pels drets dels treballadors en termes de dret als treball, drets en el treball, dret a una vida adequada i dret a l'oci. Requereix una coordinació internacional i un marc regulatori que impedeixi l'explotació de treballadors a tot el món».

-Radhika Balakrishnan, directora de Profesorado del Center for Women's Global Leadership a la Rutgers University

«Em desanima i indigna escoltar les flagrants violacions dels drets laborals que ocorren en la indústria de la confecció a Bangladesh. Les accions de la policia i els propietaris de les fàbriques per evitar l'organització sindicat i atacar els drets dels treballadors són reprovables. Les accions dels dels homes que administren les fàbriques abusant de les dones que treballen a les fàbriques és menyspreable. Em sento orgullós de recolzar l'ILRF en la seva feina de denúncia d'aquestes violacions. El Congrés ha d'assumir un paper més important en el moment de treballar amb els nostres socis comercials i governs per a les millores a

Bangladesh i a tot el món. Necessitem protegir els treballadors contra l'assetjament i assegurar que els treballadors tinguin un lloc segur en el qual puguin organitzar-se. Em comprometo a treballar amb els meus col·legues per promoure un comerç que creï millors llocs de treball, més segurs i més justos per a tot el món».

-Jan Schakowsky, membre del Congrés dels Estats Units per Illinois i membre de la Junta Directiva de l'ILRF

«La meva esperança és que aquest informi ajudi a l fet que els propietaris de les fàbriques, les marques de roba i el Govern garanteixin els nostres drets, un salari mínim vital i que posi fi a les represàlies contra els sindicalistes. Un salari mínim vital proporcionaria una bona producció. La millora de les relacions laborals augmentaria la productivitat i portaria la pau a la indústria».

-Babul Akhter, president del Bangladesh Garment & Industrial Workers Federation (BGIWF) i secretari general del IndustriALL Bangladesh Council (IBC)

NOTES FINALS

- 1 Tk és el símbol de la taka, la moneda de Bangladesh. En el text original en anglés les equivalències estaven fetes en dòlars estatunidencs, per facilitar la comprensió en aquesta versió es presentaran en euros. (N. del T.)
- 2 No existeix en català cap traducció d'aquest concepte ja que la nostra realitat laboral no el contempla. Els «earned leaves» són un tipus de permisos habituals a països com la Índia o Bangladesh, i es refereixen a llicències relativament llargues —15 dies aprox.— que poden ser acumulables i que depenen del temps que portis treballant a l'empresa. Serien semblant al que aquí coneixem com «dies d'assumptes propis», però amb la diferència que, en el nostre cas, si no els has demanat l'any que toca es perden. No s'han de confondre amb les vacances. (N. del T.)
- 3 Per exemple, Campaña Roba Neta, Fòrum Internacional dels Drets Laborals, Maquila Solidarity Network i Workers Rights Consortium, «Evaluation of H&M Compliance with Safety Action Plans for Strategic Suppliers in Bangladesh», setembre del 2015, en línia a: <http://laborrights.org/publications/evaluation-hm-compliance-corrective-action-plans-strategic-suppliers-bangladesh> (consultat el 2 de novembre del 2015).
- 4 Islam, Syful. Fashion United, «Bangladesh sets export target of 50 billion US dollars by 2021», en línia a: <https://fashionunited.uk/news/business/bangladesh-sets-export-target-of-50-billion-us-dollars-by-2021/2014121514895> (consultat el 2 de desembre del 2015).
- 5 La declaració va ser emesa pel secretari d'Estat dels Estats Units John Kerry; l'alta representant de la Unió Europea per a Afers exteriors i Política de Seguretat Federica Mogherini; el cap del Departament del Treball dels Estats Units Thomas E. Perez; la comissària europea de Treball, Assumptes Socials i Integració Marianne Thyssen; el representant de Comerç dels Estats Units Michael B.G. Froman; la comissària de Comerç de la Unió Europea Cecilia Malmstrom; el director de l'Agència dels Estats Units per al Desenvolupament Internacional Alfonso E. Lenhardt; i el comissari europeu de Cooperació Internacional i Desenvolupament Neven Mimica, en línia a: <http://www.state.gov/r/pa/prs/ps/2015/04/241083.htm>
- 6 Bangladesh Garment Manufacturers and Exporters Association, «Quick Facts», 8 d'abril del 2012, en línia a: <http://www.bgmea.com.bd/home/pages/Strengths> (consultat el 2 de desembre del 2015).
- 7 Bangladesh Garment Manufacturers and Exporters Association, «The Apparel Story: Transformation of RMG Industry», març-abril del 2015, en línia a: <http://www.bgmea.com.bd/media/newsletters/April-March-2015/April-March-2015.pdf> (consultat el 2 de desembre del 2015).
- 8 The World Bank Group, «Bangladesh Country Data», en línia a: <http://data.worldbank.org/country/bangladesh> (consultat el 14 de juliol del 2015).
- 9 Nacions Unides, «List of Least Developed Countries», en línia a: http://www.un.org/en/development/desa/policy/cdp/ldc/ldc_list.pdf (consultat el 14 de juliol del 2015).
- 10 «Bangladesh needs 10 more years beyond 2021 to become middle-income country», *Dhaka Tribune*, 18 de novembre del 2014, en línia a: <http://www.dhakatribune.com/business/2014/nov/28/bangladesh-needs-10-more-years-beyond-2021-become-middle-income-country#sthash.JdxajKMY.dpuf> (consultat el 2 de desembre del 2015).
- 11 Nacions Unides, «Programme of Action for the Least Developed Countries for the Decade 2011-2020», 9-13 de maig del 2011, en línia a: <http://unohrlls.org/UserFiles/File/IPoA.pdf> (consultat el 2 de desembre del 2015).
- 12 The World Bank Group, «Towards Accelerated, Inclusive and Sustainable Growth in Bangladesh», 13 de novembre del 2012, en línia a: <http://www.worldbank.org/en/news/feature/2012/11/13/towards-accelerated-inclusive-and-sustainable-growth-in-bangladesh> (consultat el 2 de desembre del 2015).
- 13 Aquest és el recompte de morts del Rana Plaza Coordination Committee, que supervisa els pagaments de compensació a les víctimes i les seves famílies i dependents. Aquest comitè inclou representants del Govern de Bangladesh, les fàbriques de la confecció del país, les marques de roba, federacions sindicals de Bangladesh i internacionals i d'organitzacions no governamentals internacionals. En línia a: <http://www.ranaplaza-arrangement.org/> (consultat el 2 de desembre del 2015).
- 14 El resum de l'informe de valoració sobre seguretat estructural, elèctrica i protecció antiincendis de les fàbriques de roba prêt-à-porter està disponible a la pàgina web del Departament d'Inspeccions de Fàbriques i Establiments. Vegeu: <http://database.dife.gov.bd/reports/safety-assessment-reports> (consultat el 2 de desembre del 2015).
- 15 «Joint statement by European Commission/HRVP and US agencies on the Second Anniversary of the Rana Plaza disaster in Bangladesh», Brussel·les, 24 d'abril del 2015, en línia a: http://europa.eu/rapid/press-release_STATEMENT-15-4849_en.htm (consultat el 2 de desembre del 2015).
- 16 Podeu veure l'informe del Govern de Bangladesh que resum les activitats i el progrés fins el 21 d'abril del 2015 a la pàgina web del Ministeri de Treball i Ocupació: http://mole.portal.gov.bd/sites/default/files/files/mole.portal.gov.bd/page/83b1ad06_b9b4_4dd4_97b3_a5749f81bb29/Latest%20steps-taken%20Rana-Plaza%2020%20April%2015%28SECT%29%20dt.%2021.04.2015.pdf (consultat el 2 de desembre del 2015) [enllaç trencat].
- 17 Departament d'Inspeccions de Fàbriques i Establiments, «Status of Building Assessment 31 October 2015», Ministeri de Treball i Ocupació, en línia a: <http://database.dife.gov.bd/> (consultat el 26 de novembre del 2015).

- 18 «Govt engineers find most factories fit», *The Daily Star*, 10 de novembre del 2015, en línia a: <http://www.thedailystar.net/business/govt-engineers-find-most-factories-fit-170011> (consultat el 30 de novembre del 2015).
- 19 Alliance for Bangladesh Worker Safety, «Alliance 18-Month Update», 9 de març del 2015. <http://www.bangladeshworkersafety.org/en/progress-impact/alliance-publications/17-blog/alliance-announcements/272-alliance-18-month-update> (consultat el 26 de novembre del 2016).
- 20 Alliance for Bangladesh Worker Safety, «Alliance for Bangladesh Worker Safety Engages University of Texas to Conduct Independent Impact Assessment of Safety Trainings», *PRWeb*, 22 d'octubre del 2014, en línia a: <http://www.prweb.com/releases/2014/10/prweb12271264.htm> (consultat el 2 de desembre 2015).
- 21 Centenars de treballadors de la confecció de Bangladesh van morir en evitables incendis de fàbriques i ensorraments d'edificis durant les dues últimes dècades, abans de l'incendi de la fàbrica Tazreen Fashions el 24 de novembre de 2012. Al mateix temps, els Estats Units i la inversió de les empreses europees en la indústria de la confecció de Bangladesh va créixer de manera constant i el món no va prestar gaire atenció a les fàbriques perilloses a Bangladesh. Això va canviar després de l'incendi Tazreen, on van morir 112 treballadors que van quedar atrapats a l'interior de l'edifici o que van saltar per desesperació, i especialment després de l'edifici Rana Plaza.
- 22 L'article 1 de la Convenció Contra la Tortura i Altres Tractes o Penes Cruels, Inhumans de les Nacions Unides és la definició legal de tortura internacionalment acordada. Vegeu: <http://www.ohchr.org/EN/ProfessionalInterest/Pages/CAT.aspx> (consultat 2 de desembre del 2015). [Existeix traducció al català a: <http://www.amnistiacatalunya.org/edu/docs/nu-convencio-tortura.html> (consultat l'1 de novembre del 2016).
- 23 John Chalmers, «Special Report: How textile kings weave a hold on Bangladesh», *Reuters*, 3 de maig del 2013, en línia a: <http://www.reuters.com/article/2013/05/03/us-bangladesh-garments-special-report-idUSBRE9411CX20130503> (consultat el 2 de desembre del 2015).
- 24 William Gomes, «Reason and responsibility: the Rana Plaza collapse», *OpenSecurity*, 9 de maig del 2013, en línia a: <https://www.opendemocracy.net/opensecurity/william-gomes/reason-and-responsibility-rana-plaza-collapse> (consultat el 2 de desembre del 2015).
- 25 Sabir Mustafa i Shyadul Islam, «Profile: Rana Plaza owner Mohammad Sohel Rana», *BBC*, 3 de maig del 2013, en línia a: <http://www.bbc.com/news/world-asia-22366454> (accedit el 2 de desembre del 2015).
- 26 Transparency International Bangladesh, «Readymade Garments Sector: Problems of Good Governance and Way Forward», 31 d'octubre del 2013, en línia a: http://www.ti-bangladesh.org/beta3/images/max_file/fr_ffs_rmg_13_en.pdf (consultat el 2 de desembre del 2015).
- 27 The Solidarity Center, «Current Conditions and Concerns Regarding RMG Union Development in Bangladesh», 15 de gener del 2015.
- 28 Transparency International Bangladesh, «Readymade...», *op. cit.*
- 29 Una *thana*, anomenada actualment *upazila*, és la subdivisió administrativa dels districtes al Bangladesh. (N. del T.)
- 30 La Policia Industrial és el cos de seguretat encarregat d'aplicar la llei a les zones industrials de Bangladesh. (N. del T.)
- 31 Aquest negoci de residus tèxtils és diferent del més conegut negoci de la fibra de jute, el qual ha sigut la principals indústria de l'exportació a Bangladesh fins a finals dels 80.
- 32 Vegeu nota 73.
- 33 USAID, «Bangladesh Labor Assessment», abril del 2014, en línia a: (consultat el 3 de novembre del 2015).
- 34 Celeste Drake: «The AFL-CIO Reacts to Recently Passed Amendments to the Bangladesh Labor Law of 2006», 23 de juliol del 2013, en línia a: <http://www.aflcio.org/Blog/Global-Action/The-AFL-CIO-React-to-Recently-Passed-Amendments-to-the-Bangladesh-Labor-Law-of-2006>; Steven Greenhouse, «Under Pressure, Bangladesh Adopts New Labor Law», *The New York Times*, 16 de juliol del 2013, en línia a: <http://www.nytimes.com/2013/07/17/world/asia/under-pressure-bangladesh-adopts-new-labor-law.html> (consultat el 2 de desembre del 2015).
- 35 Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations, «Follow-up to the conclusions of the Committee on the Application of Standards (International Labour Conference, 102nd Session, June 2013)», en línia a: http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID:3149423 (consultat el 3 de novembre del 2015).
- 36 USAID, *op. cit.* p. 14.
- 37 The Solidarity Center, *op. cit.*
- 38 «BGMEA boss seeks punishment for spreading falsehood», *Dhaka Tribune*, 24 de juny del 2014, en línia a: <http://www.dhakatribune.com/business/2014/jun/24/bgmea-boss-seeks-punishment-spreading-falsehood> (consultat el 2 de desembre del 2015).

- 39 Ibid.
- 40 UNB, «Beware of conspiracy against RMG sector: PM», *Prothom Alo*, 7 de desembre del 2014, en línia a: <http://en.prothom-alo.com/bangladesh/news/56890/Beware-of-conspiracy-against-RMG-sector-PM> (consultat el 2 de desembre del 2015)
- 41 *Bangla News 24*, 10 de març del 2015, en línia a: <http://www.banglanews24.com/beta/fullnews/bn/375505.html> (consultat el 3 de desembre del 2015) [enllaç trencat].
- 42 SweatFree Communities, «Enemies of the Nation or Human Rights Defenders? Fighting Poverty Wages in Bangladesh», desembre del 2010, en línia a: <http://laborrights.org/sites/default/files/publications-and-resources/enemiesofthenation.pdf> (consultat el 2 de desembre del 2015).
- 43 Kalpona, Akter, «Remarks at Women's Empowerment Principles 2015 Annual Event», 10 de març del 2015, en línia a: <http://www.laborrights.org/publications/kalpona-akters-remarks-wep-united-nations> (consultat el 2 de desembre del 2015).
- 44 Per a un curt resum d'aquests arguments i una crítica, vegeu Hester Eisenstein, «The Sweatshop Feminists», 17 de juny del 2015, en línia a: <https://www.jacobinmag.com/2015/06/kristof-globalization-development-third-world> (consultat el 2 de desembre del 2015).
- 45 The World Bank Group, «Bangladesh...», *op. cit.*, (consultat el 15 de juliol del 2015).
- 46 Bangladesh Garment Manufacturers and Exporters Association, «The Apparel Story: Transformation of RMG Industry», març-abril del 2015, en línia a: <http://www.bgmea.com.bd/media/newsletters/April-March-2015/April-March-2015.pdf> (consultat el 2 de desembre del 2015).
- 47 «US pledges to help achieve \$50b apparel export target», *The Daily Star Bangladesh*, 6 de març del 2015, modificat el 13 de març del 2015, en línia a: <http://www.thedailystar.net/business/us-pledges-help-achieve-50b-apparel-export-target-5407> (consultat el 2 de desembre del 2015).
- 48 «Firm, right step to \$50b hope», *The Daily Star Bangladesh*, 8 de desembre del 2014, modificat el 8 de març del 2015, en línia a: <http://www.thedailystar.net/firm-right-step-to-50b-hope-54086> (consultat el 2 de desembre del 2015).
- 49 Sarah Labovitz i Dorothée Baumann-Pauly «Business as Usual is Not an Option: Supply Chains and Sourcing After Rana Plaza», New York University Stern Center for Business and Human Rights, abril del 2014, en línia a: https://www.stern.nyu.edu/sites/default/files/assets/documents/con_047408.pdf (consultat el 3 de novembre del 2015).
- 50 Bangladesh Garment Manufacturers and Exporters Association, «The Apparel Story...», *op. cit.*
- 51 Informació donada per la primera ministra Hasina a la Cimera de la Roba de Dacca al desembre del 2014.
- 52 «Nearly nine in 10 Bangladeshi women suffer abuse», *UCA News*, 23 de gener del 2014, en línia a: <http://www.ucanews.com/news/nearly-nine-in-10-bangladeshi-women-suffer-abuse/70139> (consultat el 2 de desembre del 2015).
- 53 Odhikar, «Violence against women», en línia: <http://odhikar.org/violence-against-women/> (consultat el 2 de desembre del 2015).
- 54 Asia Floor Wage, «Asia Floor Wage: What is it and why do we need one?», xifra pel 2013 de l'Asia Floor Wage, en línia a: <http://asia.floorwage.org/what> (consultat el 15 de juliol del 2015).
- 55 Vegeu, per exemple, Julfikar Ali Manik i Vikas Bajaj, «Killing of Bangladeshi Labor Organizer Signals an Escalation in Violence», *The New York Times*, 9 d'abril del 2012, en línia a: <http://www.nytimes.com/2012/04/10/world/asia/bangladeshi-labor-organizer-is-found-killed.html> (consultat el 22 d'octubre del 2012).
- 56 Carta de la primera ministra Sheikh Hasina Wased de l'American Apparel and Footwear Association i altres 11 associacions internacionals de la indústria de la roba, 18 d'abril del 2012, en línia a: <https://www.wewear.org/assets/1/7/041812bangladeshassnltr-bcws1204-FINAL.pdf> (consultat el 2 de desembre del 2015)
- 57 Hillari Rodham Clinton, «Interview With Ms. Mooni Saha, and Mr. Ejaj Ahmed At a Town Hall Interview with Bangladeshi Youth», 6 de maig del 2012, en línia a: <http://www.state.gov/secretary/rm/2012/05/189370.htm> (consultat el 22 d'octubre del 2012).
- 58 Accord on Fire and Building Safety in Bangladesh, «Glossary of Terms», en línia a: <http://bangladeshaccord.org/wp-content/uploads/Glossary-of-Terms.pdf> (consultat el 15 de juliol del 2014)
- 59 Ruma Paul, «Local mayor suspended as Bangladesh disaster toll climbs to 430», *Reuters*, 2 de maig de 2013, en línia a: <http://www.reuters.com/article/2013/05/02/us-bangladesh-building-idUSBRE9410CU20130502>; TF Ahmad, «Rana Plaza: An Architecture of Disaster», *Architizer*, 4 de febrer del 2015, en línia a: <http://architizer.com/blog/rana-plaza-an-architecture-of-disaster/> (consultat el 2 de desembre 2015).
- 60 Stirling Smith, «Factory collapse: a view from Dhaka», Ethical Trading Initiative, 13 de maig del 2013, en línia a: <http://www.ethicaltrade.org/news-and-events/blog/stirling-smith/factory-collapse-a-view-from-dhaka> (consultat el 2

de desembre del 2015).

- 61 Jim Yardley, «The Most Hated Bangladeshi, Topped From a Shady Empire», *The New York Times*, 30 abril del 2013, en línia a: <http://www.nytimes.com/2013/05/01/world/asia/bangladesh-garment-industry-reliant-on-flimsy-oversight.html> (2 de desembre del 2015).
- 62 Pinaki Roy, «Building owner assured workers of Bangladesh factory's safety», *The Globe and Mail*, 28 d'abril del 2013, en línia a: <http://www.theglobeandmail.com/news/world/building-owner-assured-workers-of-bangladesh-factorys-safety/article11601069/> (consultat el 2 de desembre del 2015).
- 63 «Union OHS Reps make a dramatic difference», 27 de maig del 2004, modificat al febrer del 2012, en línia a: <http://www.ohsrep.org.au/news-and-views/features/union-ohs-reps-make-a-dramatic-difference> (consultat el 3 de novembre del 2015).
- 64 Benjamin Alli, «Fundamental Principles of Occupational Health and Safety», International Labour Organization, 2008, en línia a: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_093550.pdf consultat el 3 de novembre del 2015).
- 65 Vegeu *Hazards Magazine*: <http://www.hazards.org/unioneffect/> (consultat el 3 de novembre del 2015).
- 66 Maquiladora Health and Safety Support Network, «Health and Safety Evaluation Report: Alta Gracia garment plant, Villa Alta Gracia, Dominican Republic», 24 de febrer del 2011. http://mhssn.igc.org/AltaGraciaH&SRpt_Feb2011.pdf (consultat el 15 de novembre del 2015).
- 67 Garrett Brown, «Genuine Worker Participation—An Indispensible Key to Effective Global OHS», *New Solutions*, Vol. 19(3): 315-333 (2009). <http://new.sagepub.com/content/19/3/315.full.pdf> (consultat el 2 de desembre del 2015).
- 68 La secció 195 de la Llei Laboral de Bangladesh protegeix els membres dels sindicats de tota 'una varietat de pràctiques injustes per part dels patrons, com per exemple la discriminació, l'acomiadament, l'amenaça d'acomiadament o la pressió a un treballadors perquè deixi de ser membre d'un sindicat. A més a més, la secció 187 (revisada al 2013) assenyalava els càrrecs sindicals com d'especial protecció, manifestant que un president, un secretari general o altres càrrecs sindicals no poden ser traslladats d'un lloc a un altre sense el seu consentiment. Al 1990, un tribunal va declarar que el principal objectiu d'aquesta secció «és donar protecció als líders sindicals ja que per les seves activitats sindicals aquest no hauria de ser assetjat pel seu patró mitjançant el seu trasllat sense consentiment...» [Abdul Mannan Talukder contra Bangladesh House Building Finance Corporation (1990) 42 DLR (AD) 104]. Les seccions 205 i 206 de la Llei Laboral de Bangladesh del 2006 requereix l'establiment de comitès de participació dels treballadors i la secció 90A (revisada al 2013) la formació de comitès de seguretat a les fàbriques de més de 50 treballadors, però no proveeix la mateixa protecció pels membres dels comitès com ho fan les seccions 195 i 187 amb els membres de sindicat.
- 69 Todd Jailer, Miriam Lara-Meloy i Maggie Robbins, *Workers' Guide to Health and Safety*, Hesperian Health Guides, Berkeley (CA), maig del 2015, en línia a: <http://hesperian.org/books-and-resources/workers-guide-to-health-and-safety>
- 70 El concepte anglès de «fast fashion» es tradueix al català com «moda presta». Segons el Servei de Terminologia TERMCAT aquesta seria la «confecció d'última moda, feta en sèrie, de venda en establiments grans en els quals hi ha una renovació constant de l'estoc». Consulta en línia (4 d'octubre del 2016) a: <http://www.termcat.cat/ca/Cercaterm/> (N. del T.)
- 71 «Bangladesh arrests three over deadly factory fire», *BBC News*, 28 de novembre del 2012, en línia a: <http://www.bbc.com/news/world-asia-20522593>. (consultat el 2 de desembre del 2015)
- 72 Worker Rights Consortium, «Recent Tragedies and Fire Safety in Bangladesh», 2 d'abril del 2010, <http://workersrights.org/university/memo/040210.html> (consultat l'1 de novembre del 2015).
- 73 Un avís de “show cause” és una notificació disciplinària formal pels treballadors sota la secció 23(4), del capítol 2, de la Llei Laboral de Bangladesh, segons la qual els treballadors poden ser suspesos o acomiadats per insubordinació o desobediència, comportament indisciplinats, o «qualsevol acte subversiu a la disciplina».
- 74 Rachel Winslaw, *Buyers beware: audit idiocy*, 16 d'agost del 2011, en línia a: <http://policy-practice.oxfam.org.uk/blog/2011/08/buyers-beware-audit-idiocy> (consultat el 2 de desembre del 2015).
- 75 European Center for Constitutional and Human Rights, «Globalization of industry—privatization of monitoring?», European Center for Constitutional and Human Rights Policy Paper, 15 de maig del 2014, en línia a: http://www.ecchr.eu/en/our_work/business-and-human-rights/publications.html?file=tl_files/Dokumente/Wirtschaft%20und%20Menschenrechte/Policy%20Paper%20Working%20Conditions%202014-05-15%2C%20eng.pdf (consultat el 6 de desembre del 2015).
- 76 Declan Walsh i Steven Greenhouse «Inspectors Certified Pakistani Factory as Safe Before Disaster», *The New York Times*, 29 de setembre del 2012, en línia a: http://www.nytimes.com/2012/09/20/world/asia/pakistan-factory-passed-inspection-before-fire.html?_r=0 (consultat el 6 de novembre del 2015).

- 77 Per a una anàlisi legal d'aquest cas, vegeu Katherine Kenny, «Code or Contract: Whether Wal-Mart's Code of Conduct Creates a Contractual Obligation Between Wal-Mart and the Employees of Its Foreign Suppliers», *Northwestern Journal of International Law and Business*, vol 27/2 (2007): 453-473, en línia a: <http://scholarlycommons.law.northwestern.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1652&context=njilb> (consultat el 6 de novembre del 2006).
- 78 Jill Esbenschade, «A Review of Private Regulation: Codes and Monitoring in the Apparel Industry», *Sociological Compass* 6/7 (2012): 541-556.
- 79 Richard Locke, Fei Qin i Alberto Brause, «Does Monitoring Improve Labor Standards?: Lessons from Nike», *MIT Sloan Working Paper*, juliol del 2006, en línia a: <http://ssrn.com/abstract=916771> (consultat el 2 de desembre del 2015).
- 80 Richard Locke, «Can Global Brands Create Just Supply Chains», *Boston Review*, maig/juny del 2013.
- 81 AFL-CIO, *Responsibility Outsourced: Social Audits, Workplace Certifications, and Twenty Years of Failure to Protect Worker Rights*, 2013, en línia a: <http://www.aflcio.org/content/download/77061/1902391/CSReport+FINAL.pdf>; Mark Anner, *Corporate Social Responsibility and International Labor Rights: The Quest for Legitimacy and Control*, març del 2012, en línia a: <http://dosen.narotama.ac.id/wp-content/uploads/2012/03/Corporate-Social-Responsibility-and-International-Labor-Rights-The-Quest-for-Legitimacy-and-Control.pdf>; Clean Clothes Campaign, *Looking for a Quick Fix: How Weak Social Auditing is Keeping Workers in Sweatshops*, 2005, en línia a: <http://www.cleanclothes.org/resources/publications/05-quick-fix.pdf/view> (consultat el 2 de desembre del 2015).
- 82 T.A. Frank, «Confessions of a Sweatshop Inspector», *Washington Monthly*, abril del 2008, en línia a: <http://www.washingtonmonthly.com/features/2008/0804.frank.html> (consultat el 2 de desembre del 2015) [enllaç trencat].
- 83 Bjorn Claeson, *Deadly Secrets: What companies know about dangerous workplaces and why exposing the truth can save workers' lives in Bangladesh and beyond*. International Labor Rights Forum, desembre del 2012, en línia a: <http://laborrights.org/sites/default/files/publications-and-resources/DeadlySecrets.pdf>; Bjorn Claeson, *Dangerous Silence: Why the U.S. military exchanges need to address unsafe and illegal conditions in their supplier factories*, International Labor Rights Forum, febrer del 2014, en línia a: http://laborrights.org/sites/default/files/publications/Dangerous_Silence--High_Resolution_for_Printing.pdf; Garret Brown, «The record of failure and fatal flaws in CSR factory monitoring», gener del 2013, en línia a: http://mhssn.igc.org/MHSSN_Statement_on_CSR_Monitoring-Jan2013.pdf
- 84 Stirling Smith, Stirling, «Factory collapse: a view from Dhaka», Ethical Trading Initiative, 13 de maig del 2013, en línia a: <http://www.ethicaltrade.org/news-and-events/blog/stirling-smith/factory-collapse-a-view-from-dhaka> (consultat el 2 de desembre del 2015).
- 85 Sam Maher, *Hazardous workplaces: Making the Bangladesh Garment industry safe*, Clean Clothes Campaign, novembre del 2012, en línia a: <http://www.cleanclothes.org/resources/publications/2012-11-hazardousworkplaces.pdf> (consultat el 2 de desembre del 2015).
- 86 Aquestes dades es basen en una investigació sobre els incendis a les fàbriques de roba a Bangladesh, des del 1990 fins el 2012, dirigit pel professor Robert J.S. Ross de la Clark University, la campanya Roba Neta, la Fair Wear Foundation i el Fòrum Internacional pels Drets Laborals. L'ILRF va compilar tots els descobriments independentment contrastats de cada incident amb recursos periodístics acreditats i fent servir el buscador LexisNexis Academic. Nosaltres hem utilitzat les últimes dades disponibles sobre treballadors morts i ferits de cada incident. En aquells casos on les dades de treballadors ferits reportats eren aproximades, hem tirat a la baixa. Per exemple, quan es parlava de «centenars de treballadors ferits», nosaltres hem comptat 100 treballadors, i quan es deia «dotzenes de treballadors ferits», ho hem comptat com 12 treballadors. Pel període 2006-2009, hem emprat les estadístiques del Government of Bangladesh's Fire Service and Civil Defense Department [Departament de Defensa Civil i Servei Antiincendis del Govern de Bangladesh] per a les 414 morts de treballadors de la confecció en 213 incendis de fàbriques, citades a Syed Tashin Chowdhury, «Dhaka blaze adds to garment sector toll», *Asia Times*, 16 de desembre del 2010, en línia a: http://www.atimes.com/atimes/South_Asia/LL16Df05.html (consultat el 6 de novembre del 2012). Els mitjans de comunicació només van informar d'una part dels incendis que va recollir el Departament de Defensa Civil i Servei Antiincendis del Govern de Bangladesh durant 2006-2009. Assumint que els mitjans de comunicació no han informat de tots els incendis a les fàbriques durant els períodes 1990-2005 i 2010-2012, tenim, probablement, un nombre d'incendis, treballadors morts i treballadors ferits per sota del real.
- 87 Vegeu, per exemple, Julhas Alam, «112 killed in fire at Bangladesh garment factory», *US News*, en línia a: <http://www.usnews.com/news/world/articles/2012/11/25/112-killed-in-fire-at-bangladesh-garment-factory> (consultat el 2 de desembre del 2012), i «Bangladesh blames sabotage for factory fire; country mourns», *Chicago Tribune*, en línia a: <http://www.chicagotribune.com/news/sns-rt-us-bangladesh-firebre8ap0zf-20121126,0,1227987.story> (consultat el 2 de desembre del 2012) [enllaç trencat].

- 88 La notícia de Walmart a Tazreen Fashions de la seva primera catalogació «taronja» estava disponible a la pàgina web de Tuba Group, la companyia mare de Tazreen Fashions fins desembre del 2012. Ara està disponible a: <https://www.documentcloud.org/documents/524544-walmart-tazreen.html> (consultat el 22 de gener del 2014).
- 89 USAID, «Bangladesh Labor Assessment», abril del 2014, en línia a: http://pdf.usaid.gov/pdf_docs/pa00jxz3.pdf (consultat el 2 de desembre del 2015).
- 90 Iniciativa Empresarial de Compliment Social és una iniciativa de la Foreign Trade Association [Associació de Comerç Exterior], «Statement on the Rana Plaza Building Collapse in Bangladesh», 30 d'abril del 2013, en línia a: <https://bsci-intl.org/news-events/statement-rana-plaza-building-collapse-bangladesh> (consultat el 12 de desembre del 2013).
- 91 Ether Tex Limited, «Factory Profile», a l'arxiu de l'ILRF.
- 92 Deadly Secrets, *ibid*.
- 93 Alliance for Bangladesh Worker Safety, «Alliance 18-Month Update», 9 de març del 2015, en línia a: <http://www.bangladeshworkersafety.org/files/Alliance%2018%20Month%20Report%20FINAL.pdf> (consultat el 2 de desembre del 2015).
- 94 Alliance for Bangladesh Worker Safety, «Members Agreement», <http://www.bangladeshworkersafety.org/files/Alliance-Member-Agreement-FINAL.pdf> (consultat el 2 de juliol del 2014).
- 95 La llei revisada és An Act Adopted to Amend Further the Bangladesh Labour Act (Llei n.º 42 del 2006), Llei Laboral del 2006, secció 205 (22 de juliol del 2013), en línia a: <http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/94286/110640/F-482588609/BGD94286%20Eng.pdf> (consultat el 2 de juliol del 2014).
- 96 Llei Laboral del Bangladesh del 2006, secció 206, «Functions of Worker Participation Committee», en línia a: <http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/76402/110637/F-1265526237/BGD76402%20Eng.pdf> (consultat el 2 de juliol del 2014).
- 97 Vegeu nota 68.
- 98 Vegeu nota 73.
- 99 Alliance for Bangladesh Worker Safety, «Members Agreement», *op. cit*.
- 100 En el cas que el sindicat hi sigui present a la fàbrica, l'inspector de l'Aliança està autoritzat a notificar als representats dels treballadors de qualsevol «perill immediat» per a la seguretat dels treballadors. Vegeu, Alliance for Bangladesh Worker Safety, «Action Plan Overview» <http://www.bangladeshworkersafety.org/files/Alliance-Action-Plan-Package-FINAL.pdf> (consultat el 4 de febrer del 2014).
- 101 Alliance for Bangladesh Worker Safety, «Action Plan Overview», *op. cit*.
- 102 Alliance for Bangladesh Worker Safety, «Worker Helpline», <http://www.bangladeshworkersafety.org/programs/worker-helpline> (consultat el 17 de juliol del 2015).
- 103 Alliance for Bangladesh Worker Safety, «Worker Helpline- ORIG», en línia a: <http://www.bangladeshworkersafety.org/en/what-we-do/worker-helpline/157-worker-helpline-orig> (consultat el 9 de novembre del 2015) [enllaç trencat].
- 104 L'anàlisi del servei d'assistència telefònica de l'Aliança està basat en les dades donades pel període de 15 mesos des d'agost del 2014 fins l'octubre del 2015 en el butlletí Amader Kotha, en línia a: <http://www.bangladeshworkersafety.org/what-we-do/worker-helpline> (consultat el 28 de novembre del 2015).
- 105 L'anàlisi d'aquest paràgraf està basat en les dades publicades pel butlletí d'Amader Kotha, vol 2, n.º 4, abril del 2015, en línia a: http://www.bangladeshworkersafety.org/files/newsletters/AllianceHelpline_NewsletterApril2015.pdf (consultat el 7 de novembre del 2015).
- 106 Alliance for Bangladesh Worker Safety, «Factory List and Inspection Reports», en línia a: <http://www.bangladeshworkersafety.org/factory-list-inspection-reports> (consultat el 17 de juliol del 2015).
- 107 El Comitè Laboral a la Junta està enumerat aquí: <http://www.bangladeshworkersafety.org/about/labor-committee-of-the-board> (consultat el 16 d'octubre del 2015) [enllaç trencat].
- 108 La Junta Directiva de l'Aliança està enumerada aquí: <http://www.bangladeshworkersafety.org/about/board-of-directors> (consultat el 16 d'octubre del 2015) [enllaç trencat].
- 109 Alliance for Bangladesh Worker Safety, «Safety Assessment with Union Participation», 10 d'abril del 2014, en línia a: <http://www.bangladeshworkersafety.org/files/Alliance%20Inspection%20Union%20Participation.pdf> (consultat el 6 de novembre del 2015).
- 110 Vegeu http://67.222.35.163/alliance/files/AllianceReply_SFRC_April10.pdf (consultat el 6 de novembre del 2015) [enllaç trencat].
- 111 Alliance for Bangladesh Worker Safety, «Safety Assessment with Union Participation», *op. cit*.
- 112 L'informe del Centre de Solidaritat sobre la campanya anti-sindicals de Clifton Apparels està a l'arxiu de l'ILRF.

- 113 UNCITRAL, «Convention on the Recognition and Enforcement of Foreign Arbitral Awards (New York, 1958)», en línia a: http://www.uncitral.org/uncitral/en/uncitral_texts/arbitration/NYConvention.html (consultat el 2 de desembre del 2015).
- 114 Vegeu, per exemple, http://accord.fairfactories.org/accord_bgd_files/1/Audit_Files/1120.pdf (consultat el 2 de desembre del 2015).
- 115 Worker Rights Consortium, «Fact Sheet: Anti-Union Firings and Violence at BEO Apparel (Bangladesh)», en línia: <http://www.femnet-ev.de/images/ngwf/WRC-Fact-Sheet-BEO.pdf> (consultat el 17 de juliol del 2015).
- 116 «BGMEA boss seeks punishment for spreading falsehood», *Dhaka Tribune*, 24 de juny del 2014, en línia a: <http://www.dhakatribune.com/business/2014/jun/24/bgmea-boss-seeks-punishment-spreading-falsehood> (consultat el 2 de desembre del 2015).
- 117 Accord on Fire and Building Safety in Bangladesh, *Letter from the Steering Committee to the Hon. Minister Tofail Ahmed, Ministry of Commerce*, 28 de juny del 2014, en línia a: <http://bangladeshaccord.org/wp-content/uploads/SC-Ltr-to-MoC-and-MoLE-28-June-2014.pdf> (consultat el 2 de novembre del 2015).
- 118 Es refereix a la festivitat que marca el final del ramadà. [N. del T.]
- 119 Clean Clothes Campaign, International Labor Rights Forum, Maquila Solidarity Network i Workers Rights Consortium, «Evaluation of H&M Compliance with Safety Action Plans for Strategic Suppliers in Bangladesh», setembre del 2015, en línia a: <http://laborrights.org/publications/evaluation-hm-compliance-corrective-action-plans-strategic-suppliers-bangladesh> (consultat el 2 de novembre del 2015).
- 120 Marc Bain, «Years after the Rana Plaza tragedy, too many of Bangladesh's factories are still "death traps"», 25 d'octubre del 2015, en línia a: <http://qz.com/530308/more-than-two-years-after-the-rana-plaza-tragedy-too-many-of-bangladeshs-factories-are-still-death-traps/> (consultat el 2 de novembre del 2015).
- 121 Ser membre d'una associació comercial és un dels cinc requisits per tindre una llicència per exportar. Vegeu: http://www.ccie.gov.bd/index.php?cmd=about_ccie&id=10 (consultat el 2 de desembre 2015).
- 122 Aquests passos poden incloure: baixar el llinar per registrar un sindicat del trenta al deu per cent i eliminar altres requeriments que violin el Conveni n.º 87 de l'OIT sobre la llibertat d'associació; assenyalant al Directori Conjunt del Treball perquè estableixi procediments conseqüents per tal de gestionar els registres de sindicats i que es sancioni les pràctiques laborals fraudulent; que es prohibeixi que el Ministeri de Treball i Ocupació faciliti al patró una còpia de la petició de registrar el sindicat amb els noms dels representats dels treballadors, i que s'asseguri que la petició i els noms romandran confidencials; exigir a la Policia Industrial i a la policia local que acceptin habitualment el «First Incident Reports» en relació a la violència contra els membres de sindicats i treballadors; que s'estableixi un comitè independent tripartit que investigui les peticions de registre rebutjades des del 2013 per tal de determinar si van ser correctament rebutjades, i per garantir el registre d'aquells sindicats que se'ls demana requeriments administratius.
- 123 Això inclou retirar els càrrecs penals pendents contra activistes laborals i promoure una investigació transparent sobre l'assassinat de l'organitzador laboral Aminul Islam, portant a la justícia els responsables d'aquest crim.