



SISTERS  
FOR CHANGE



# ELIMINAR LA VIOLÈNCIA CONTRA LES DONES A LA FEINA

Exigim lleis reals contra l'assetjament sexual  
per a les treballadores tèxtils de Karnataka

**EN COL·LABORACIÓ AMB MUNNADE**

## CONTINGUTS

03 Resum executiu  
08 Introducció

### **CAPÍTOL 1 LA VIOLÈNCIA CONTRA LES DONES A L'ÍNDIA**

13 Context: "Marca Índia"  
13 El mercat tèxtil a l'Índia  
14 La violència contra les  
dones a l'Índia  
14 L'assetjament sexual i  
la violència contra les  
dones a la feina

### **CAPÍTOL 2 UNA MIRADA A KARNATAKA**

18 Bangalore: el centre  
de la indústria tèxtil i  
de roba de Karnataka  
18 La violència contra les  
dones a Bangalore  
19 La violència contra les  
treballadores tèxtils

### **CAPÍTOL 3 MARCS LEGALS PER COMBATRE LA VCD A LA FEINA**

#### **Estàndards legals internacionals**

23 L'eliminació de la  
discriminació contra  
les dones  
23 La responsabilitat de  
l'Estat en la VCD  
24 La discriminació i la  
violència a la feina  
24 L'història de l'Índia  
sota la CEDAW  
25 Estàndards de  
l'organització de l'OIT  
sobre l'assetjament a  
la feina

#### **Lleis índies**

27 Llei de prevenció de  
l'assetjament sexual  
del 2013  
28 Obligacions de les  
empreses  
28 Els comitès interns  
de queixa

### **CAPÍTOL 4 CONCLUSIONS DEL PROJECTE**

#### **Projecte Sisters For Change/Munnade**

31 Zona de col·lecció  
d'informació del projecte  
**Conclusions de  
l'enquesta i  
l'anàlisi de cas**  
32 L'abast de  
l'assetjament i  
la violència  
34 La impunitat dels  
autors de  
l'assetjament i la  
violència  
37 La falta de  
mecanismes  
eficaços de queixa  
38 L'impacte de  
l'assetjament i la  
violència a la feina  
38 Seguretat social i  
accés al  
tractament mèdic  
39 Coneixement de lleis  
sobre assetjament  
sexual i VCD  
39 Supervisió per part de  
les fàbriques

### **CAPÍTOL 5 TAULA RODONA AMB ACTORS**

42 Compromís  
amb l'acció

### **CAPÍTOL 6**

44 **CONCLUSIONS,  
RESULTATS I  
RECOMANACIONS**

### **APÈNDIX**

47 Apèndix 1: Marc de  
deguda diligència  
48 Apèndix 2:  
Implicació  
d'actors

**Traducció al català:** L'Apòstrof,  
SCCL

**Edició al català:** Xènia Domínguez-  
Setem Catalunya



**Agència Catalana  
de Cooperació  
al Desenvolupament**

# AQUEST INFORME

Aquest informe presenta les conclusions d'un projecte d'apoderament legal dut a terme el 2015-2016 per capacitar a les treballadores tèxtils de Bengaluru (Bangalore), Karnataka, a denunciar i combatre l'assetjament i la violència sexuals a la feina. Sisters For Change ha col·laborat amb Munnade, una ONG local que dóna suport a l'únic sindicat de treballadores tèxtils liderat per dones a Karnataka, la *Garment Labour Union* (GLU). Hem organitzat tallers amb centenars de treballadores tèxtils per informar sobre la Llei índia del 2013, sobre l'assetjament sexual de les dones a la feina (prevenció, prohibició i redreçament), i hem treballat amb Munnade per elaborar una enquesta de treballadores que faci evident l'abast de l'assetjament i la violència que pateixen. També hem creat un grup d'auxiliars jurídiques per aconsellar i donar suport a les treballadores que pateixin assetjament, i per obligar la direcció de les fàbriques a investigar les queixes d'assetjament i crims violents contra treballadores.

Aquest informe evidencia els alts nivells d'assetjament i violència sexuals que pateixen les treballadores tèxtils a Bangalore, i la insuficiència dels actuals procediments interns per investigar eficaçment les queixes i sancionar els culpables. Després de convocar una taula rodona amb responsables polítics estatals al març del 2016, en aquest informe oferim 9 recomanacions concretes per millorar la implementació de la Llei de prevenció de l'assetjament sexual i per combatre els nivells inacceptables d'assetjament i violència sexuals que pateixen les treballadores tèxtils diàriament. Tot i que ens hem centrat en un estat en particular, les conclusions i recomanacions d'aquest informe són rellevants més enllà de Karnataka a causa dels nivells elevats de violència que pateixen les treballadores a altres centres tèxtils, tant a Tamil Nadu com a Delhi. Esperem que sigui útil per a totes aquelles persones que donin suport als drets de les treballadores, siguin del sector públic, privat o de les ONG d'arreu del país.

45m 

de persones treballen al sector tèxtil i de la confecció de roba a l'Índia  
• El 60 % són dones

1 de cada 14 

treballadores tèxtils han patit violència física

1 de cada 7 

treballadores tèxtils han estat violades o han estat obligades a participar en actes sexuals

El 3,6% 

dels casos de violència denunciats van rebre una resposta per part de la fàbrica o la policia

0 

és el nombre de càrrecs criminals als quals s'han hagut d'afrontar els culpables (dades de l'enquesta SFC)

## RESUM EXECUTIU

# ELIMINAR LA VIOLÈNCIA CONTRA LES DONES A LA FEINA

Del 2015 al 2016, Sisters For Change va col·laborar amb Munnade, una ONG local que dóna suport a les treballadores tèxtils a l'estat de Karnataka. També va treballar estretament amb l'únic sindicat tèxtil liderat per dones, la Garment Labour Union (GLU), per reforçar la capacitat de combatre els alts nivells d'assetjament i violència sexuals que pateixen les treballadores tèxtils a Bengalaru/Bangalore, Karnataka. Vam organitzar tallers amb centenars de treballadores tèxtils per visibilitzar i prendre consciència sobre la violència contra les dones (VCD) i la Llei del 2013 sobre l'assetjament cap a les dones a la feina (Llei de prevenció de l'assetjament sexual). A més a més, vam crear un equip d'auxiliars jurídiques en VCD que va dur a terme una enquesta per demostrar l'abast de l'assetjament i la violència sexuals que pateixen les treballadores tèxtils. Finalment, vam investigar l'eficàcia dels procediments actuals per investigar les queixes d'assetjament i per sancionar els culpables.

### CONTEXT

L'Índia s'ocupa d'aproximadament el 4,5% de la indústria global del tèxtil, i n'és el segon exportador mundial, després de la Xina. Aquesta indústria juga un paper essencial en l'economia del país: contribueix al PIB en un 4% i a la producció industrial en un 14% anualment, i representa el 17% dels guanys per a exportació del país. Es calcula que més de 45 milions de persones treballen en aquest sector, amb uns 8 milions que treballen en la confecció de la roba. A escala de país, el 60-80% de les persones treballadores tèxtils són dones. Malgrat tot, gran part de la indústria tèxtil de l'Índia funciona de manera informal, amb poca regulació. Per tant, les treballadores tenen poques proteccions legals, poca protecció sindical o capacitat de negociació col·lectiva, pocs beneficis laborals i pocs mitjans de denúncia, i pateixen una àmplia discriminació per casta o per gènere.

Karnataka es coneix com la capital del tèxtil de l'Índia; s'hi troba el 20% de la producció de roba del país i un 8% de la producció tèxtil d'exportació. Bangalore és un centre important d'aquesta indústria al sud de l'Índia. La majoria de les principals marques multinacionals com ara GAP, H&M, Tommy Hilfiger, ZARA i C&A obtenen productes de Bangalore. Aquest sector dona feina a unes 500.000 persones, de les quals el 80% són dones. La majoria són immigrants de zones rurals de Karnataka, tot i que les novingudes dels estats veïns d'Andhra Pradesh i Tamil Nadu i dels estats septentrionals d'Odisha, Uttar Pradesh, Jharkhand, Maharashtra i Madhya Pradesh representen el 10% de les treballadores.



Logotip de la campanya del Govern de l'Índia per augmentar la producció industrial

Moltes treballadores tèxtils són joves sense casar i han vingut a Bangalore en busca de feina com a conseqüència dels problemes econòmics que pateixen. Moltes venen de castes o ètnies desfavorides.

### **LES CONDICIONS DE TREBALL DE LES TREBALLADORES TÈXTILS**

Les condicions de treball i el tracte que reben les treballadores a les fàbriques tèxtils de Bangalore varien des de difícils i espantoses. Les treballadores tenen poca seguretat laboral i els acomiadaments per absentar-se a la feina per malaltia o embaràs són freqüents. El sou de les treballadores poc qualificades sol ser per sota de la renda mínima garantida, les hores extres obligatòries es paguen esporàdicament i sovint es retenen els sous fins que es compleixin els grans objectius de producció. L'abús verbal, la humiliació i l'assetjament sexual són fets quotidians per a les treballadores de la confecció. La discriminació per gènere es fa evident en unes estructures organitzatives on tots els dirigents són homes. Sovint es busquen treballadores de pobles rurals a centenars de quilòmetres de la fàbrica o de fora de l'Estat, i les condicions de vida a les residències neguen a les dones que hi treballen els drets a la privacitat i la llibertat, creant un entorn propici a l'explotació.

### **ESTÀNDARDS LEGALS PER ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓ I LA VIOLÈNCIA CONTRA LES DONES**

L'Índia va ser un dels països que va participar a la Convenció sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra les dones (CEDAW) al juliol de 1993. La CEDAW obliga els estats participants a eliminar la discriminació contra les dones i prendre mesures pràctiques i eficaces per dotar les dones d'igualtat real. Totes les formes de violència de gènere constitueixen discriminació contra les dones segons la CEDAW. Una de les novetats més significatives en els estàndards legals internacionals per combatre la VCD ha estat el desenvolupament de la norma de deguda diligència. En el context d'aquest informe, això significa que el govern estatal de Karnataka i els seus agents tenen l'obligació d'assegurar que les companyies privades a Karnataka, com ara els propietaris de les fàbriques de tèxtil, compleixin amb les lleis índies dissenyades per protegir les treballadores de l'assetjament i la violència sexuals, especialment la Llei en contra de l'assetjament sexual.

El 1997, en el cas emblemàtic de *Vishakav. State of Rajasthan*, el Tribunal Suprem de l'Índia va establir una definició legal d'"assetjament sexual a la feina" per primera vegada, i va suggerir unes pautes per evitar-lo i corregir-lo (les *Vishaka Guidelines*). Les *Vishaka Guidelines* es van transformar en legislació amb la Llei de prevenció de l'assetjament sexual. Després d'introduir la Llei al 2013, el Govern de l'Índia no n'ha promogut la implementació, ni amb recursos significatius ni amb sancions efectives.

### **PROJECTE SISTERS FOR CHANGE/MUNNADE DE VCD**

Sisters For Change i Munnade van identificar l'urgent necessitat de facilitar eines a les treballadores de la confecció per combatre la violència a la feina. Ja sabíem que són poc coneixedores dels seus drets, que tenen un accés limitat a la justícia i que tenen el desavantatge d'uns alts nivells d'analfabetisme i la falta de recursos. Vam veure que la Llei de prevenció de l'assetjament sexual no s'implementaria fins que les treballadores tèxtils poguessin evidenciar el nivell d'assetjament i violència sexuals que pateixen, demostrar la ineficàcia dels procediments actuals per investigar les denúncies i sancionar els culpables, i obligar la direcció de les fàbriques a afrontar-se a aquests problemes.

Aquest informe busca quantificar l'assetjament i la violència sexuals contra les treballadores tèxtils a Bangalore; exigir responsabilitats a la direcció de les fàbriques i exigir respostes de justícia criminal; oferir recomanacions pràctiques per millorar el compliment de la Llei de prevenció de l'assetjament sexual i reduir l'assetjament i la violència sexuals contra les treballadores tèxtils de Bangalore. També vol evidenciar el paper essencial de l'apoderament legal en incrementar la capacitat de les dones a afrontar-se a la discriminació que pateixen.



Taller de VCD de Sisters For Change amb treballadores de Mysore Road

# 14%

de les treballadores tèxtils ha patit una violació o s'han vist obligades a participar en un acte sexual

## CONCLUSIONS DE L'ENQUESTA

**1 CONCLUSIÓ 1:** l'abús i l'assetjament sexuals de les treballadores tèxtils a la feina són fets habituals. La violència física i sexual està molt estesa.

Segons l'enquesta, 1 de cada 14 treballadores tèxtils ha patit violència física, mentre que 1 de cada 7 treballadores ha estat violada o s'ha vist obligada a participar en un acte sexual. Més del 60 % de les dones han estat amenaçades amb violència, mentre que el 40-50 % ha patit humiliació o abús verbal. Aquests números són alarmants i molt significatius: mostren un entorn de treball on els dirigents utilitzen un llenguatge abusiu i sexualitzat per subordinar les treballadores i crear un entorn de treball hostil i intimidatori.

**2 CONCLUSIÓ 2:** els culpables de l'assetjament i la violència sexuals gaudeixen d'una àmplia impunitat.

Les treballadores enquestades van deixar clar que els supervisors i els directors de planta són els responsables de la majoria de casos d'assetjament o violència a les fàbriques. Gràcies als seus càrrecs, aquests agressors tenen molt de poder sobre les treballadores (amb la capacitat d'acomiar-les o suspendre'n el sou) i gaudeixen d'una àmplia impunitat.

**3 CONCLUSIÓ 3:** les 3 principals raons per les quals les treballadores creuen que la violència a les fàbriques tèxtils és habitual:

Núm. 1: els treballadors homes creuen que tenen el dret a assetjar les treballadores.

Núm. 2: els alts directius mai penalitzen els supervisors o directors que assetgen les dones.

Núm. 3: les víctimes de l'assetjament i la violència sexuals són amenaçades pels agressors per tal que no ho facin públic.

Els responsables de recursos humans i els directors de les fàbriques són lents a l'hora de prendre mesures per frenar l'assetjament sexual i la violència contra les treballadores, i això perpetua la impunitat de què gaudeixen la majoria d'agressors. De tots els casos d'assetjament sexual denunciats, només es van prendre mesures contra els culpables en un 3,6 % dels casos. A més a més, no es va presentar càrrecs criminals en cap dels casos.

**4 CONCLUSIÓ 4:** la major part de fàbriques tèxtils no tenen cap mecanisme de queixa ni comitè de queixes, tal com estipula la llei, per investigar les queixes d'assetjament i violència sexuals.

El 82 % de les treballadores enquestades declara que no han parlat amb ningú de l'assetjament o violència sexuals que han patit, mentre que un percentatge encara més gran –el 89 %– no ho ha denunciat a la policia o a la direcció de la fàbrica. No es pot culpar les víctimes: l'enquesta indica que només es van prendre mesures contra els culpables en un 3,6 % dels casos denunciats, i que en cap cas es van presentar càrrecs criminals contra l'agressor. Tot i que suposadament moltes fàbriques tenen un comitè intern de queixes, el 75 % d'enquestades diu que no n'hi ha cap en actiu a la fàbrica on treballen.

**5 CONCLUSIÓ 5:** el 80 % de treballadores tèxtils indica que la seva salut i seguretat es veuen amenaçades per culpa de les condicions de treball, i 1 de cada 4 no se senten segures a la feina.

Les treballadores pateixen problemes de salut a causa de les condicions hostils i el tractament abusiu que reben a la feina. El 19 % d'enquestades afirma que pateix de mala salut. El 79 % considera que la feina els perjudica la salut. El 15 % diu haver deixat la feina a conseqüència d'assetjament o violència, mentre que quasi 2 de cada 5 treballadores diuen haver faltat a la feina per haver patit abusos o violència.

# 75%

de treballadores tèxtils afirma que no existeixen procediments a la seva fàbrica per investigar o castigar els casos d'assetjament o violència sexuals.

# 80%

de treballadores tèxtils declara que la seva salut i seguretat està amenaçada a conseqüència de les condicions laborals.

## **6 CONCLUSIÓ 6:** més de 2 de cada 5 treballadores embarassades no van tenir temps lliure per a visites mèdiques.

L'enquesta evidència un baix nivell de benestar social entre les treballadores tèxtils. Quasi el 30% de les treballadores enquestades diu no tenir cap mena de seguretat social. De les enquestades que han estat embarassades mentre treballaven a una fàbrica tèxtil, el 43% no va poder gaudir de la baixa per maternitat; el 48% no va poder absentar-se de la feina quan patia símptomes associats a l'embaràs, i al 27% no se'ls va remunerar la baixa per maternitat.

## **7 CONCLUSIÓ 7:** el 75% de les treballadores tèxtils creu que no rebrien igual protecció de la llei si denunciessin un cas a la policia.

Les treballadores tèxtils dubten de rebre justícia si denunciïn casos de violència o assetjament sexuals: el 65% d'enquestades creu que les treballadores tèxtils no tenen accés a la justícia perquè són massa pobres, perquè tenen massa poca informació, o perquè tenen por a recórrer a la policia.

## **8 CONCLUSIÓ 8:** fins al moment, els òrgans de supervisió han fet poc per assegurar una implementació eficaç de la Llei de prevenció de l'assetjament sexual o per assegurar un compliment legal per part de les fàbriques.

Les línies d'actuació per supervisar la implementació i l'aplicació de la Llei de prevenció de l'assetjament sexual no són clares. Tot i que la Comissió de les Dones és l'agència nodal que té la responsabilitat d'implementar la Llei, la Comissió Laboral té la responsabilitat d'inspeccionar les fàbriques i assegurar la salut i el benestar de les treballadores (això inclou la protecció contra l'assetjament sexual). A més a més, l'inspector de districte designat segons la Llei de prevenció de l'assetjament sexual ha de rebre informes anuals sobre les queixes d'assetjament sexual de les empreses. Degut a aquest ampli ventall d'actors dictats per la Llei, cal una coordinació clara per assegurar un control eficaç.

# 43 %

de treballadores no va poder gaudir de la baixa per maternitat.

# 65 %

creu que les treballadores tèxtils no tenen accés a la justícia a causa de la seva pobresa



## RECOMANACIONS



Auxiliars jurídiques de VCD de Munnade parlen amb oficials de les conclusions de l'enquesta i de casos legals

El divendres 18 de març del 2016, Sisters For Change va convocar una taula rodona de parts interessades a Bengaluru per parlar de les conclusions de l'informe amb representants del Departament de Treball de Karnataka, la Comissió Estatal de Dones de Karnataka, la Policia Estatal de Karnataka i representants de la societat civil. El Departament de Fàbriques i el Departament de Dones i Desenvolupament Infantil es van negar a enviar-hi representants.

### En vista de les conclusions d'aquest informe i els compromisos presos pels oficials estatals a la taula rodona de parts interessades del març de 2016, aconsellem el següent:

- 1** La Comissió Estatal de Dones hauria de convocar una reunió interministerial d'alt nivell amb el Departament de Treball, el Departament de Fàbriques, el Departament de Dones i Desenvolupament Infantil, i l'inspector urbà del Districte de Bangalore per arribar a un acord sobre les responsabilitats i els mandats de cadascun segons la Llei per a la prevenció de l'assetjament sexual, i per assegurar el seguiment de les pautes d'implementació de la Llei.
- 2** La Comissió Estatal de Dones, el Departament de Fàbriques, el Departament de Treball, el Departament de Dones i Desenvolupament Infantil i l'inspector del Districte Urbà de Bangalore haurien d'acordar un pla d'acció per assegurar que les fàbriques tèxtils a Bangalore compleixin amb les seves responsabilitats segons la Llei en contra de l'assetjament sexual.
- 3** L'Autoritat de Serveis Legals, en contacte amb els sindicats de treballadores tèxtils, hauria de formar els dirigents i treballadors de fàbriques tèxtils sobre la Llei de prevenció de l'assetjament sexual.
- 4** L'inspector del Districte Urbà de Bangalore hauria d'escriure a totes les fàbriques tèxtils de Bangalore, exigint un informe anual sobre la feina de les comitès interns de queixes, les queixes rebudes i les accions preses, tal com exigeix la Llei de prevenció de l'assetjament sexual. Si alguna empresa no ho compleix, l'inspector de Districte hauria de notificar a la Comissió de Dones, que hauria de sancionar la fàbrica en qüestió.
- 5** En els següents 12 mesos, el Departament de Treball i el de Fàbriques, en contacte amb els sindicats de treballadores tèxtils, hauria de redactar un codi de conducta sobre com s'haurien de comportar els treballadors tèxtils a la feina.
- 6** En els següents 12 mesos, el Departament de Treball i el de Fàbriques haurien d'iniciar una sèrie de visites d'inspecció de fàbriques tèxtils a les zones de Mysore Road i Peenya de Bengaluru, centrades sobretot en l'assetjament sexual de les treballadores tèxtils i la idoneïtat dels procediments de queixa interns.
- 7** El Departament de Dones i Desenvolupament Infantil de l'Estat de Karnataka hauria de convocar una reunió amb els Oficials de Protecció de Bangalore, Munnade i la GLU per parlar de com es pot donar suport a les treballadores tèxtils que hagin patit assetjament o violència sexuals, i per organitzar sessions divulgatives per informar les treballadores dels seus drets legals.
- 8** La Comissió Estatal de Dones hauria d'investigar els casos de violència contra les treballadores tèxtils presentats per Munnade i la GLU.
- 9** La GLU hauria de contactar amb els propietaris i la direcció de les fàbriques de les zones de Mysore Road i Peenya de Bengaluru on les treballadores hagin denunciat casos d'assetjament i violència sexuals. La GLU hauria d'informar la direcció de les fàbriques sobre les conclusions de l'informe de Sisters of Change/Munnade, i parlar d'accions que es puguin prendre per combatre l'assetjament i la violència sexuals contra les treballadores tèxtils.



Oficials del Ministeri de Treball responen a les conclusions alarmants sobre la violència contra les treballadores tèxtils

## INTRODUCCIÓ

### SOBRE AQUEST INFORME

Aquest informe és el resultat d'un projecte de desenvolupament de capacitat legal per apoderar les treballadores tèxtils de Bangalore, Karnataka. Sisters For Change ha col·laborat amb Munnade, una ONG local que dona suport a les treballadores i treballa estretament amb l'únic sindicat de treballadores tèxtils dirigit per dones, la Garment Labour Union (GLU). Hem organitzat tallers amb centenars de treballadores per informar sobre la violència contra les dones (VCD) i la Llei sobre l'assetjament sexual de les dones a la feina (prevenció, prohibició i redreçament) del 2013, i hem establert un equip d'auxiliars jurídiques en VCD compost pels líders de Munnade i altres treballadores tèxtils. També hem format aquest equip en els drets de les dones i les lleis índies sobre la violència contra les dones; com realitzar enquestes sobre el tractament de les treballadores i la freqüència de l'assetjament sexual; com donar consell a les víctimes de la violència i gestionar els casos de violència; i com interactuar amb els dirigents de les fàbriques i les autoritats de justícia criminal.

### METODOLOGIA

L'abast del projecte –i, per tant, l'àrea de la qual parlen les conclusions d'aquest estudi– inclou dues grans zones industrials de Bangalore on es troben la major part de fàbriques tèxtils: Mysore Road i Peenya. Ambdós es troben al Districte Urbà de Bangalore de l'estat de Karnataka.

Aquest informe presenta dades recollides sobre el terreny durant el projecte de Sisters For Change/Munnade, utilitzant quatre mètodes principals de recerca:

- i) Una revisió comprensiva de lleis índies i lleis i estàndards internacionals sobre la VCD i l'assetjament sexual al lloc de treball, a més a més d'una revisió detallada d'informes nacionals i estudis sobre les condicions de treball i la violència contra les dones al sector tèxtil a l'Índia.
- ii) Proves recollides dels casos legals empresos per les auxiliars jurídiques de VCD de Munnade al llarg del projecte.
- iii) Una enquesta sobre la salut i les experiències de 148 treballadores tèxtils a Bangalore entre setembre i novembre de 2015.<sup>1</sup> Aquesta enquesta es va dur a terme seguint el mètode "bola de neu"<sup>2</sup>, per assegurar que la mostra fos representativa de la comunitat del sector tèxtil.
- iv) Proves qualitatives, dades i comentaris d'entrevistes individuals, reunions i converses de grups focals amb oficials de govern, grups de dones, víctimes de violència, representants de la societat civil i organitzacions nacionals de suport fetes entre gener 2015 i març 2016. Una llista completa dels actors amb els quals Sisters For Change ha treballat es troba a l'Apèndix 2

49 L'enquesta es va dur a terme segons les pautes de recerca ètica de l'Organització Mundial de la Salut, *Putting women first: ethical and safety recommendations for research on domestic violence against women*, OMS/EIP/GPE/01.1 (2001).

50 El mètode "bola de neu" és "una tècnica per trobar subjectes de recerca. Un subjecte dona a l'investigador el nom d'un altre subjecte, el qual ofereix el nom d'un tercer, etc. (Vogt, 1999)": *Snowball Research Strategies* de Rowland Atkinson i John Flint, Social Research Update, Universitat de Surrey 2001.



Treballadores tèxtils parlen sobre l'assetjament a la feina



Treballadores tèxtils participen en un joc de rols durant un taller SFC



Auxiliars jurídiques de VCD de Munnade parlen de casos de violència al lloc de treball

## OBJECTIUS

Els objectius d'aquest informe són:

- 1** Quantificar les característiques i la freqüència de l'assetjament sexual i la violència que pateixen les treballadores tèxtils a les fàbriques de Bangalore.
- 2** Mostrar com actuen la direcció de les fàbriques i el sistema de justícia criminal en rebre queixes d'assetjament i violència sexual contra les treballadores tèxtils. Identificar les barreres que impedeixen que aquestes denunciïn els casos d'assetjament sexual o violència, i que impedeixen que trobin justícia.
- 3** Iniciant un diàleg amb les parts interessades, oferir recomanacions pràctiques per:
  - (i) millorar el compliment de la Llei de prevenció de l'assetjament sexual del 2013 a les fàbriques tèxtils, sobretot en relació amb els procediments interns de queixa que s'hi troben; i
  - (ii) millorar el control del compliment de la Llei de prevenció de l'assetjament sexual.
- 4** Fer evident el paper essencial de l'apoderament legal en augmentar la capacitat de les treballadores tèxtils per:
  - (i) enfrontar-se a la discriminació que pateixen a la feina, la qual perpetua l'assetjament i la violència que reben; i
  - (ii) exigir responsabilitats a les entitats corporatives i els òrgans de control perquè facin complir la Llei de prevenció de l'assetjament sexual.

## SOBRE ELS AUTORS

**Sisters For Change**<sup>3</sup> és una organització internacional sense ànim de lucre que combat la violència contra les dones a través de l'apoderament legal i les estratègies de responsabilitat social. Treballem per generar un canvi sistemàtic en la manera en què els governs combaten la violència contra les dones, i per provocar canvis socials. Mobilitzem les dones i les comunitats marginades per acabar amb l'acceptació social de la violència contra les dones.

En els nostres programes a l'Índia, a Indonèsia i al Regne Unit, augmentem la capacitat legal de les dones en situació de marginació, les defensores dels drets humans, les organitzacions de dones i les xarxes d'activistes desenvolupant un equip de primera línia d'"auxiliars jurídiques de la comunitat" amb coneixements sobre els drets humans, els drets de les dones i les lleis domèstiques sobre la VCD. Oferim coneixements tècnics per ajudar les nostres auxiliars jurídiques a establir sistemes legals per seguir els casos de VCD a les seves comunitats i assegurar que els oficials i les autoritats de justícia criminal locals (líders de la comunitat, policia, fiscals, jutjats) compleixin amb la seva responsabilitat de prevenir, investigar, perseguir i castigar els crims de VCD. Quan les autoritats estatals no apliquen les lleis o no investiguen els casos de violència, Sisters For Change dona suport als seus col·laboradors per fer públiques aquestes mancances i pressionar les autoritats superiors de l'estat perquè prenguin mesures. Sisters For Change també promou les accions i l'organització col·lectives –sigui a través d'associacions, sindicats o xarxes col·lectives– per fer sentir les veus de les dones marginades.

**Munnade**, "avançar" en kannada (la llengua de l'estat de Karnataka) és una organització social fundada per treballadores i extreballadores tèxtil. Es va fundar el 2004 per donar suport a les treballadores a les seves comunitats, per augmentar-ne el poder col·lectiu i per oferir programes de formació en drets laborals i drets de les dones. Algunes de les iniciatives d'aquesta organització han estat:

- Ajudar una ONG de drets de les dones a organitzar una campanya de "Ciutat segura" per revisar i identificar els espais insegurs per a les dones.
- Aconsellar i donar suport a les treballadores que pateixin casos de violència domèstica.
- Organitzar cursos de llengua kannada per a treballadores novingudes provinents d'altres estats.
- Organitzar campanyes d'inscripció de votants a les zones de treball.
- Millorar la higiene i l'accés a l'aigua a escala comunitària.

A partir de la feina inicial d'aquesta organització, es va crear un sindicat de treballadors el 2006. Els dirigents homes d'aquest sindicat també discriminaven contra les sòcies i les activistes, i les treballadores van decidir de separar-se'n i crear el primer sindicat liderat per dones, la Garment Labour Union (GLU), el 2012.

Tant Munnade com la GLU operen a les dues zones principals de producció tèxtil de Bangalore, Mysore Road i Peenya, i els dos tenen sòcies a 20 fàbriques importants. Munnade treballa per incrementar la força col·lectiva de les treballadores del sector, per protegir els interessos de les seves sòcies i frenar la injustícia i l'explotació de les dones a la feina. Assumeix casos relacionats amb els sous i les condicions de treball, l'assetjament sexual i l'acomiadament improcedent, i col·labora amb altres organitzacions i campanyes de la societat civil per millorar les condicions de treball. La falta de recursos i la pobresa de les treballadores (que són incapaces de pagar els serveis o la formació que reben) limita les activitats de l'organització.

<sup>2</sup> Organització benèfica registrada al Regne Unit amb el número 1165647.



Oficina de Munnade vora Mysore Road, Bengaluru

1

**LA VIOLÈNCIA  
CONTRA LES  
DONES A  
L'ÍNDIA**





926

casos denunciats de dones violades, cremades, assetjades, segrestades o assassinades cada dia a l'Índia



45m

de persones treballen a la indústria tèxtil i de la confecció a l'Índia  
• el 60 % són dones



60 %

de treballadores tèxtils han patit violència verbal, física o sexual

El primer ministre Modi, lloat com a modernitzador de l'economia, centra la feina del seu govern en la revitalització econòmica de l'Índia. Presenta el país com un tità industrial, la fàbrica del món, i anuncia que aviat serà un rival del paradís tecnològic de Silicon Valley. Però amb les iniciatives per promoure el desenvolupament industrial, els projectes immensos d'infraestructures i els programes nacionals de formació per convertir els joves rurals en treballadors urbans, no s'esforcen tant per defensar els drets de les persones treballadores i assegurar que també es beneficiïn de la nova revolució econòmica –o almenys que no siguin explotades o excloses.<sup>4</sup>

<sup>3</sup> La política del govern d'oferir formació als joves rurals perquè ocupin feines industrials s'ha lloat com el primer gran esforç per ajudar els joves a trobar feina organitzada, i a l'hora s'ha denunciat com a engany per amagar el fet que el govern forneix la indústria de mà d'obra barata.

## CONTEXT “MARCA ÍNDIA”

Aquest informe, que se centra en les dones al sector tèxtil –el segon sector en nombre de treballadores a l'Índia– pot demostrar els reptes que han d'afrontar el govern i el sector empresarial per assegurar que la “Marca Índia” porti beneficis per a tothom, també a les dones. Segons declara la ministra de Dones i Desenvolupament Infantil, Maneka Sanjay Gandhi, al pròleg de la guia del ministeri sobre l'assetjament sexual de les dones a la feina,

“Tots els patrons tenen la responsabilitat de garantir la seguretat de les dones a l'entorn de treball i de millorar-ne la participació. Això contribuirà a la realització econòmica del seu dret a la igualtat de gènere, portarà l'apoderament econòmic i el creixement inclusiu, i beneficiarà la nació sencera.”<sup>5</sup>

Si l'Índia vol gaudir del creixement de PIB que vindrà de permetre a les dones participar en l'economia al mateix nivell que els homes,<sup>6</sup> haurà de demostrar a les dones que realment vol acabar amb la discriminació que pateixen a la feina, i la violència perpetuada per aquesta discriminació.

### EL MERCAT TÈXTEL A L'ÍNDIA

L'Índia se n'ocupa d'aproximadament el 4,5 % de la indústria tèxtil global, i n'és el segon exportador mundial, després de la Xina. Aquesta indústria juga un paper essencial en l'economia del país: contribueix al PIB en un 4 % i a la producció industrial en un 14 % anualment, i representa el 17 % dels guanys per exportació del país. S'espera que aquest sector creixi de 45 bilions de dòlars el 2012 a 200 bilions el 2025, una taxa de creixement compost anual del 12%. Això suposa el creixement de la mida del mercat més gran projectat entre tots els països del món.<sup>8</sup> Es calcula que més de 45 milions de persones treballen en aquest sector, amb uns 8 milions que treballen en la confecció de la roba. A escala nacional, més del 60 % de les treballadores són dones, i aquest percentatge arriba fins al 80 % a algunes zones.

Malgrat tot, gran part de la indústria tèxtil de l'Índia funciona de manera informal, amb poca regulació i poques relacions legalment vinculants. Per tant, els treballadors tenen poques proteccions legals, poca protecció sindical o capacitat de negociació col·lectiva, pocs beneficis laborals, i pocs mitjans de queixa. Molts dels treballadors reben un sou mínim que no és suficient per viure, i existeix una àmplia discriminació per casta o per gènere.<sup>9</sup>

<sup>4</sup> Ministeri de Dones i Desenvolupament Infantil, *Handbook on Sexual Harassment of Women at Workplace*, 2015.

<sup>5</sup> A l'informe *The Power of Parity: How equality for women could drive \$12 trillion in global growth* (setembre 2015), el McKinsey Global Institute suggereix que l'Índia podria incrementar el PIB del 2025 en un 16-60%, tan sols reduint la bretxa entre homes i dones en la participació a la població activa. Segons aquest informe, actualment l

<sup>6</sup> Índia té una de les bretxes per gènere més grans del món: les dones tan sols formen un 23-24% de la població activa.

<sup>7</sup> *India's textiles, apparel exports to rise by 10 % this year*, Live Mint (publicat a internet) 29 setembre 2014 <http://www.livemint.com/Politics/bw4nJVlPUll49IVgARe4tO/Indias-textiles-apparel-exports-to-rise-by-10-this-year.html>.

<sup>8</sup> Statista, *Apparel market size projections from 2012 to 2025, by region* disponible a: <http://www.statista.com/statistics/279757/apparel-market-size-projections-by-region/>

<sup>9</sup> Clean Clothes Campaign, *India's Garment Industry Factsheet*, febrer 2015.

## LA VIOLÈNCIA CONTRA LES DONES A L'ÍNDIA

“L'assetjament sexual a la feina és una extensió de la violència a la vida diària i és discriminatori i explotador, ja que afecta el dret de la dona a la vida i a la subsistència.”

Secretari V Somasundaran, Ministeri de Dones i Desenvolupament Infantil

Els crims contra les dones han augmentat en més d'un 100 % en l'última dècada, i el 2014 la taxa de criminalitat va créixer de nou en més d'un 10 %. Segons els casos denunciats, 926 dones són violades, cremades, pegades, assetjades, segrestades o assassinades cada dia a l'Índia.<sup>11</sup> Evidentment, els casos denunciats tan sols formen la punta de l'iceberg. Per culpa de l'estigma social, la intimidació i la por, hi ha moltes dones que no denuncien els casos de violència i pateixen en soledat.

Els alts nivells de violència contra les dones a l'Índia són el resultat d'una societat basada en una cultura patriarcal on unes dinàmiques de poder de gènere desiguals perpetuen la discriminació contra les dones, reduint-ne la participació social i econòmica, i normalitzant l'abús i la violència. El nivell de violència que pateixen les dones és un altre fre a la “Marca Índia” de Modi. L'informe anual del govern de l'Índia, *Women & Men in India 2015*, ho resumeix eficaçment:

“Els mals socials com els crims contra les dones o la falta d'accés al sistema de justícia per culpa de la casta, les creences o el gènere són uns obstacles que ha d'afrontar el país si vol ser autosuficient, vibrant, i un superpoder econòmic a escala mundial.”<sup>12</sup>

## L'ASSETJAMENT SEXUAL I LA VIOLÈNCIA CONTRA LES DONES A LA FEINA

El Govern de l'Índia ha fet poc per reconèixer l'assetjament sexual a la feina, i ha pres poques mesures per combatre'l. Després del cas emblemàtic de *Vishaka v State of Rajasthan* del 1997 –que va generar els *Vishaka Guidelines*, unes pautes contra l'assetjament sexual<sup>13</sup>– el govern va necessitar una dècada per elaborar una llei que prohibís l'assetjament sexual al lloc de feina, i uns sis anys més per aplicar-la amb la Llei de l'assetjament sexual de les dones a la feina (prevenció, prohibició i redreçament) del 2013 (Llei de prevenció de l'assetjament sexual).

Des de la introducció de la Llei el 2013, el Govern de l'Índia no n'ha promogut la implementació ni amb recursos significatius ni amb sancions efectives. Per tant, tot i que l'actual ministra de Dones i Desenvolupament Infantil, Maneka Gandhi, ha volgut millorar el compliment de la Llei ressaltant el risc empresarial de no fer res (“qualsevol organització que no tingui un comitè d'assetjament sexual [obligat per la Llei de prevenció de l'assetjament sexual] s'haurà d'afrontar a problemes legals significatius”<sup>14</sup>), la realitat és que el coneixement i el compliment de la llei segueixen sent escassos.



El Govern de l'Índia ha fet poc per combatre la VCD a la feina

<sup>10</sup> Introducció, *Handbook on Sexual Harassment of Women at Workplace*, Ministeri de Dones i Desenvolupament Infantil, novembre 2015.

<sup>11</sup> National Crime Records Bureau, *Crime in India 2014*, Ministeri de l'Interior, Juliol 2015.

<sup>12</sup> Secretari Anant a la Introducció de *Women & Men in India 2015*, Govern de l'Índia, Ministeri d'Estadística i Implementació de Programa, publicat novembre 2015.

<sup>13</sup> Per més detalls, consulteu [http://www.iitg.ac.in/iitgcc/docs/Vishaka\\_Guidelines.pdf](http://www.iitg.ac.in/iitgcc/docs/Vishaka_Guidelines.pdf)

<sup>14</sup> Ministre de Dones i Desenvolupament Infantil, Maneka Gandhi, conferència de premsa, 18 setembre 2014.



Una enquesta feta per una agència de compliment empresarial l'any passat va indicar que podria ser que el 97 % d'empreses encara no coneguessin alguns aspectes de la Llei de prevenció de l'assetjament sexual.<sup>15</sup> Una altra feta per Ernst & Young<sup>16</sup> va trobar que el 31 % de participants comercials encara no complia amb l'obligació de crear un Comitè Intern de Queixes (CIQ) per rebre les queixes de les treballadores, mentre que el 44 % encara no mostrava les conseqüències penals o disciplinàries de l'assetjament sexual en un punt visible del lloc de treball.

Mentre que la Comissió Nacional de Dones indica que les queixes d'assetjament sexual van créixer en més d'un 100 % de 2013 a 2014,<sup>17</sup> la Comissió (el responsable d'implementar i fer seguiment de la Llei de prevenció de l'assetjament sexual) va rebre un total de tan sols 522 queixes l'any 2015 (4 menys que l'any anterior).<sup>18</sup> La Comissió de Dones té un pressupost anual limitat de Rs 23,15 (£2,4 milions/\$3,45 milions) per al 2015-16 i un marc de vigilància legislativa amb poca capacitat d'actuació. No té el poder d'exigir la compareixença dels demandats (a diferència del la Comissió de Protecció dels Drets Infantils) ni d'exigir acció per part d'altres departaments del govern.<sup>19</sup> És evident que la comissió veu dificultada la seva capacitat de seguir l'aplicació de la Llei de prevenció de l'assetjament sexual de manera efectiva. Això l'impedeix d'assegurar que el Govern compleixi amb les seves obligacions legals de prendre mesures preventives i protegir les dones de l'assetjament i la violència sexuals a la feina.

En contrast amb les poques queixes d'assetjament sexual a la feina que rep la Comissió Nacional de Dones,<sup>20</sup> les enquestes als llocs de treball indiquen que més del 60 % de treballadores de fàbrica ha patit assetjament a la feina, amb violència verbal, física o sexual.<sup>21</sup>

Al sector tèxtil, el que comença com a assetjament sexual a la fàbrica sovint acaba més enllà de les portes del taller, fins i tot amb prostitució forçada amb coerció per part de supervisors i dirigents abusius. Les treballadores tèxtils tenen poques proteccions contra aquesta mena de situacions; menys d'un 3 % formen part d'un sindicat. Això significa que encara tenen poc poder de negociació col·lectiva per millorar les condicions o per obligar la direcció a investigar les queixes i castigar els culpables.

<sup>15</sup> The Economic Times, *97% of firms are not aware of sexual harassment at workplace law: Survey*, The Economic Times, 23 agost 2015. Consultat febrer 2016 a [http://articles.economictimes.indiatimes.com/2015-08-23/news/65769697\\_1\\_internal-complaints-committee-sexual-harassment-women-employees](http://articles.economictimes.indiatimes.com/2015-08-23/news/65769697_1_internal-complaints-committee-sexual-harassment-women-employees).

<sup>16</sup> Ernst & Young (Mumbai, India), *Reining in sexual harassment at the workplace in India*. Enquesta feta per Fraud Investigation & Dispute Services, maig 2015.

<sup>17</sup> The Hindu newspaper, *Sexual harassment cases at workplace more than double in 2014*, 27 novembre 2015. Consultat febrer 2016 a <http://www.thehindu.com/business/sexual-harassment-cases-at-workplace-more-than-double-in-2014/article7924191.ece>

<sup>18</sup> Estadístiques del Consell Nacional de Dones del 2015, consultades febrer 2016 a través de [http://ncw.nic.in/firmComp\\_Stat\\_Overview.aspx](http://ncw.nic.in/firmComp_Stat_Overview.aspx). 167 queixes rebudes el 2012, 249 el 2013 i 336 el 2014.

<sup>19</sup> Des del 2014, el Ministeri de Dones i Desenvolupament Infantil ha pressionat el Govern perquè atorgui nous poders a la Comissió de Dones. Ha recomanat atorgar-hi els poders d'un jutjat civil, amb el poder d'ordenar a la policia detenir els acusats en casos de crims contra les dones, i el poder d'exigir compareixences, investigar i sancionar. La Comissió Nacional de Drets Humans ja disposa d'aquests poders. De totes maneres, el comitè interministerial liderat pel Ministre de Finances, Arun Jaitely, encara no ha aprovat aquestes propostes.

<sup>20</sup> Tot i que la comissió rep poques queixes de violència a la feina, sí que rep milers d'altres queixes sobre la VCD en general. El 2015, en va rebre un total de 23.300, segons la pàgina web de la Comissió.

<sup>21</sup> Fair Wear Foundation, *Standing Firm against Factory Floor Harassment*, 2013.

2

# UNA MIRADA A KARNATAKA



## UNA MIRADA A KARNATAKA



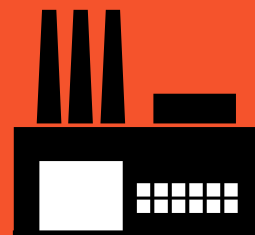
**28 %**

L'increment de violacions denunciades a l'estat de Karnataka el 2014



**la 3<sup>a</sup>**

ciutat més insegura per a les dones a l'Índia és Bangalore



**80 %**

de 500.000 treballadores tèxtils són dones

L'Estat de Karnataka al sud de l'Índia té una població total de poc més de 61 milions –gairebé la mida del Regne Unit– que és el 5% de la població de l'Índia. Aquest estat és un centre tant del sector tecnològic de l'Índia com del sector tèxtil, i la ciutat de Bangalore és la 3a ciutat més gran del país després de Mumbai i Delhi, amb una població de 8,4 milions de persones. Però malgrat que la població urbana ha experimentat un gran creixement en la darrera dècada, la major part de la població –més del 61,3%– encara viu a zones rurals. La majoria de les dones i noies que treballen a la indústria tèxtil provenen d'aquestes zones.

## BANGALORE: EL CENTRE DE LA INDÚSTRIA TÈXTIL I DE ROBA DE KARNATAKA

Karnataka es coneix com la capital del tèxtil de l'Índia, amb un 20 % de la producció de roba del país i un 8 % de les exportacions. Bangalore és un centre important de la indústria tèxtil al sud de l'Índia.

La major part de les principals marques multinacionals com ara GAP, H&M, Tommy Hilfiger, ZARA i C&A obtenen productes de Bangalore.<sup>22</sup> Segons les estadístiques oficials, hi ha 962 fàbriques tèxtils registrades oficialment, però es calcula que hi ha un total d'unes 1.200 fàbriques de roba en diferents àrees industrials de Bangalore. Es troben concentrades en tres zones: Peenya, Mysore Road i Bommanahalli.<sup>23</sup> Aquest sector dona feina a unes 500.000 persones, de les quals el 80 % són dones. La major part són novingudes de zones rurals de Karnataka, tot i que les treballadores immigrants dels estats veïns d'Andhra Pradesh i Tamil Nadu i dels estats septentrionals d'Odisha, Uttar Pradesh, Jharkhand, Maharashtra i Madhya Pradesh representen el 10 % de les treballadores. Moltes de les treballadores tèxtils que entren al sector per primera vegada són joves (algunes amb menys de 18 anys) sense casar, i moltes venen a Bangalore a buscar feina a conseqüència de problemes econòmics i una manca de llocs de feina per poder mantenir la família als poblats d'origen. Moltes venen de comunitats de castes desfavorides (Dalit) o ètnies desfavorides (Adivasi),<sup>24</sup> i sovint marxen de casa amb disset anys per convertir-se en "ajudants" a les fàbriques amb sous de menys de £40 al mes.

### LA VIOLÈNCIA CONTRA LES DONES A BANGALORE

Bangalore, la capital de Karnataka, va ser declarada la tercera ciutat més insegura per a les dones a l'Índia el 2013.<sup>25</sup> El 2014, mentre que els crims contra les dones van créixer el 9,2 % a escala nacional, hi va haver un increment de quasi el 14 % a l'Estat de Karnataka, i un increment del 28,5 % en violacions.<sup>26</sup> Els crims contra les dones en proporció amb tots els crims a l'estat han incrementat en quasi un 70 % en els últims 3 anys, i ara representen 1 de cada 7 crims.<sup>27</sup>

Al desembre de 2015, el president del Comitè Legislatiu per la Prevenció de la Violència Contra les Dones de Karnataka,<sup>28</sup> MLA V.S. Ugrappa, va presentar un informe provisional al Govern Estatal de Karnataka sobre els factors que contribueixen a l'actual incapacitat d'afrontar la violència contra les dones. El Comitè Expert va oferir 18 recomanacions per millorar els esforços per part de l'estat de combatre la VCD. L'informe final es publicarà al juny de 2016.

<sup>22</sup> India Committee of the Netherlands, *Unfree and Unfair. Poor Living Conditions and Restricted Freedom of Movement of Young Migrant Garment Workers in Bangalore*, gener 2016.

<sup>23</sup> S. Saha, *Women employees in garment industries: A case study conducted in selected garment industries of Peenya industrial area, Bangalore*, Int. J. Mgmt Res. & Bus. Strat., Vol. 3, Núm. 3, juliol 2014.

<sup>24</sup> Alguns han calculat que els Dalit i Adivasi constitueixen el 60% de la població treballadora, tot i que la major part de treballadors suggereixen que aquesta proporció és més baixa, del 30-40%. <sup>25</sup> National Crime Records Bureau, *Crime in India 2013*, Ministeri de l'Interior, 2014.

<sup>27</sup> Departament de Policia del Govern de Karnataka, Departament d'Informàtica de la Policia i State Crime Records Bureau, *Crime in Karnataka 2014*, publicat el 2015.

<sup>28</sup> Ibid.

<sup>29</sup> El Comitè d'Experts de Karnataka es va establir a l'agost del 2014 després d'un cas d'abús sexual d'una menor a una escola privada. MLA Ugrappa va ser nomenat al maig del 2015 (després de la dimissió del primer president al març) i el Comitè va presentar l'informe provisional.

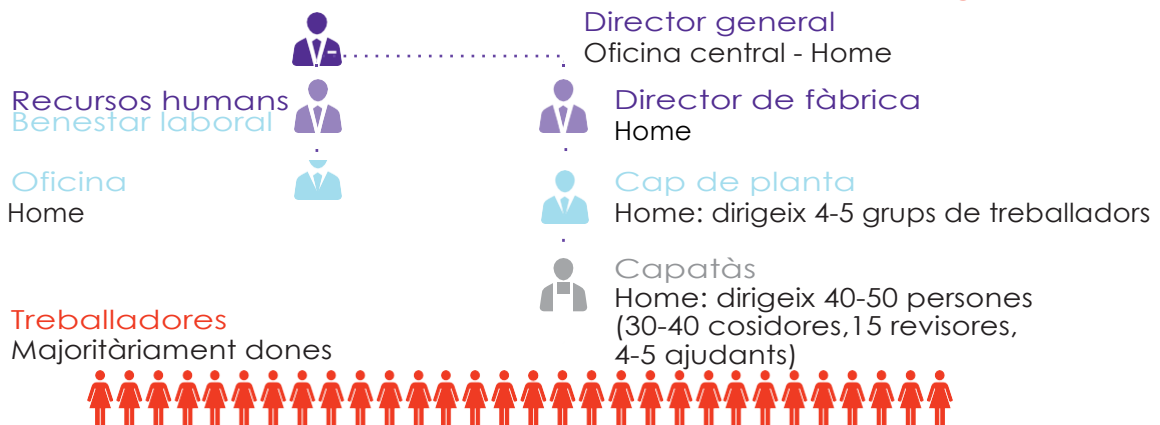
En una reunió amb Sisters For Change al febrer de 2016, el President Ugrappa va ser franc en la seva avaluació del caràcter discriminatori de la violència contra les dones a Karnataka: "la major part de les víctimes de violació són de les castes o ètnies desfavorides o d'altres grups desfavorits... tenen poc estatus social, són pobres i sovint són analfabetes, i per tant no es poden protegir... Per contra, sovint els agressors són més avantatjats socialment, políticament i econòmicament, i més ben formats... poden aprofitar-se dels contactes que tenen i poden manipular el sistema."

## LA VIOLÈNCIA CONTRA LES TREBALLADORES TÈXTILS

Les condicions de treball i el tracte que reben les treballadores a les fàbriques de roba de Bangalore van des de difícils a espantoses. Les treballadores tenen poca seguretat laboral i els acomiadaments per absentar-se a la feina per malaltia o embaràs són freqüents. El sou de les treballadores poc qualificades sol ser per sota de la renda mínima garantida, les hores extres obligatòries es paguen esporàdicament i sovint es retenen els sous fins que es compleixin els grans objectius de producció. Amb la revisió de la renda mínima garantida per part del Govern Estatal amb efecte a l'1 d'abril 2015, les treballadores reben una mitjana d'entre Rs. 7.000 (£72/\$105) i Rs. 8.500 (£87/\$128) mensuals.<sup>29</sup> Això es pot comparar amb una proposta estatal de principis del 2016 d'augmentar la renda mínima a Rs. 10.520 (£108/\$158) mensualment en 23 sectors laborals a Karnataka –incloent-hi les treballadores domèstics, els treballadors d'hotel i els de bugaderia– però no les treballadores tèxtils.<sup>30</sup>

L'abús verbal, la humiliació i l'assetjament sexual de les treballadores tèxtils formen part del seu dia a dia. La discriminació per gènere és veu en unes estructures organitzatives on tots els dirigents són homes (vegeu la figura 1).

**FIGURA 1: Estructura directiva habitual a les fàbriques de Bangalore**



Les pràctiques de reclutament busquen treballadores de pobles rurals a centenars de quilòmetres o de fora de l'estat. Les condicions de vida a les residències neguen a les dones i noies que hi treballen els drets a la privacitat i la llibertat, creant un entorn propici a l'explotació.

<sup>29</sup> India Committee of the Netherlands, *Unfree and Unfair. Poor Living Conditions and Restricted Freedom of Movement of Young Migrant Garment Workers in Bangalore*, gener 2016.

<sup>30</sup> The Hindu newspaper, *Proposal to hike minimum wage in 23 sectors*, 28 novembre 2015, consultat a <http://www.thehindu.com/news/cities/bangalore/proposal-to-hike-minimum-wages-in-23-industries/article7925687.ece>.

Tant la direcció empresarial com el sistema de justícia criminal impedeixen que les treballadores denunciïn els casos d'assetjament o violència sexuals i, a l'hora, les treballadores desconfien de la policia i de l'alta direcció. Per tant, es manté una cultura laboral que desempara i explota les treballadores, i no s'apliquen les lleis que han de protegir les treballadores de l'assetjament i de la impunitat dels infractors.

Fins al moment, la majoria d'enquestes fetes a les fàbriques tèxtils s'han centrat en els sous, les hores de feina i les condicions generals. Les enquestes fetes no han mesurat de forma sistemàtica la freqüència i els tipus de violència i assetjament que pateixen les treballadores. Per això, Sisters For Change/Munnade va decidir organitzar una nova enquesta; en presentem les conclusions al capítol 4.

En els últims anys, unes quantes iniciatives han reconegut i han començat a treballar pels drets de les treballadores:

- Una ONG de Bangalore, Cividep, ha liderat el que podria ser la campanya més gran enfocada cap als drets de les treballadores i el poder de l'acció col·lectiva. Cividep India col·labora amb el programa de drets humans i de mecanismes de queixa de SOMO, un projecte de quatre anys (2012-15) que millora l'accessibilitat i l'eficàcia dels mecanismes no-judicials de queixa per a les treballadores que pateixin violacions de drets humans a la feina.
- La FairWearFoundation va organitzar una iniciativa de tres anys el 2012 amb fons de l'ONU, per treballar amb ONG locals –la major part de Tamil Nadu i amb alguns de Bangalore i Delhi– per oferir formació sobre la Llei de prevenció de l'assetjament sexual, per establir una línia telefònica d'ajuda per a les treballadores, i per augmentar la creació de comitès formals de queixa a les fàbriques.
- Algunes marques internacionals han iniciat iniciatives locals per a l'apoderament de les dones o programes de salut i formació. Algunes de les marques són Gap Inc, Primark o Walmart. Aquests programes se centren en la salut i en la formació financera, i alguns inclouen formació legal i en drets.

3

A photograph of two women in traditional Indian attire. The woman on the left is wearing a red sari with gold floral patterns and has a bindi on her forehead. The woman on the right is wearing a pink and white floral sari and is smiling. They are both looking at a document held by the woman on the right. The background shows a window with blinds.

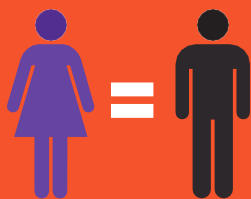
**MARC LEGAL PER  
COMBATRE LA VCD A LA  
FEINA**

## MARC LEGAL PER COMBATRE LA VCD A LA FEINA



### Globals

L'Índia es va fer partícip de la CEDAW el 1993, però ha estat lent a l'hora d'implementar reformes



### Iguals

Les dones tenen els mateixos drets i les mateixes proteccions laborals que els homes



### Drets

El marc de control de Sisters For Change fa responsables els estats de protegir les treballadores de l'assetjament i la violència

“La violència a la feina és una qüestió de drets humans. Per eliminar-la, cal combatre les pràctiques discriminatòries que són l'arrel del problema.”

Secretari general, Organització Internacional d'Empleadors

Els estats tenen l'obligació legal de prevenir, investigar i castigar la violència contra les dones, sigui perpetrada per l'estat o pels actors privats.



## ESTÀNDARDS LEGALS INTERNACIONALS

La violència contra les dones persisteix a tots els països del món com a violació generalitzada dels drets humans i un obstacle important a la igualtat de gènere. Amb l'estudi global més comprensiu que s'ha fet sobre la freqüència de la VCD, l'Organització Mundial de la Salut va declarar al 2013 que una de cada tres dones ha sigut pegada, coaccionada per obligar-la a participar en un acte sexual, o abusada d'alguna altra forma per un home.<sup>31</sup>

### L'ELIMINACIÓ DE LA DISCRIMINACIÓ CONTRA LES DONES

La Convenció sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra les dones (CEDAW) és un marc per promoure i protegir els drets humans de les dones amb l'emparament del dret internacional. Fins al moment, 189 estats s'han fet participants de la CEDAW; l'Índia ho va fer al juliol de 1993. Cada estat té l'obligació d'eliminar la discriminació contra les dones i prendre mesures pràctiques i efectives per aconseguir una igualtat significativa per a les dones (article 2). Totes les formes de violència de gènere constitueixen discriminació contra les dones segons la CEDAW.<sup>32</sup> La Recomanació 19 de la CEDAW (1992) sobre la violència contra les dones defineix la violència de gènere com "violència dirigida contra la dona per ser dona, o que l'afecti desproporcionadament. S'hi inclouen actes que infligeixin danys o patiment físic, mental o sexual, les amenaces d'aquests fets, la coacció o d'altres formes de privació de la llibertat."<sup>33</sup>

### LA RESPONSABILITAT DE L'ESTAT EN LA VCD

Els estats tenen obligacions en drets humans que els fan responsables d'eliminar la violència contra les dones. Hi tenen tres nivells d'obligació:

- 1** L'obligació a respectar el dret de les dones a ser lliures de la violència inclou el deure d'assegurar que les lleis no siguin discriminatòries i que ofereixin un marc legal eficaç per castigar i redreçar les injustícies patides per les dones subjectades a la violència. També inclou l'obligació que els agents estatals no participin en cap acte de violència contra les dones.<sup>34</sup>
- 2** L'obligació a protegir és l'obligació positiva que requereix als estat prendre les mesures necessàries per protegir les dones de la violència perpetuada per agents no-estatals. Això inclou l'obligació de combatre un clima d'impunitat, investigar les al·legacions de violacions, i d'oferir remeis suficients i eficaços i reparacions per a les víctimes de la violència.<sup>35</sup>
- 3** Els estats tenen l'obligació d'emprendre polítiques a curt, mitjà i llarg termini per eliminar la violència contra les dones en totes les seves formes.<sup>36</sup>

Una de les novetats més significatives en els estàndards legals internacionals per combatre la VCD ha estat el desenvolupament de la norma de deguda diligència. Generalment, els estats no són responsables pels actes d'agents no-estatals, com ara empreses o companyies privades, sempre que aquests no exerceixin l'autoritat de l'estat d'alguna manera. Una excepció a aquest principi és el que pot implicar la responsabilitat de l'estat si aquest no exerceix deguda diligència per prevenir o respondre a actes il·legals per part dels agents no-estatals.<sup>37</sup> La CEDAW reconeix les obligacions de deguda diligència dels estats,<sup>38</sup> i la seva Recomanació general 19 diu explícitament que els estats poden ser responsables pels fets privats si no actuen amb deguda diligència.<sup>39</sup> La declaració sobre l'eliminació de la VCD també requereix als estats exercir la deguda diligència per prevenir, investigar i castigar els casos de violència contra les dones, siguin per part de l'estat o d'actors privats (article 4).

<sup>31</sup> OMS, *Global and regional estimates of violence against women. Prevalence and health effects of intimate partner violence and non-partner sexual violence*, 2013.

<sup>32</sup> Recomanació General 19 de la CEDAW sobre la violència contra les dones (11a sessió, 1992) doc. ONU CEDAW/C/1992/L.1/Add.15 (GR 19) para.7.

<sup>33</sup> *Ibid*, para.6.

<sup>34</sup> Declaració sobre l'eliminació de la violència contra les dones, Article 4 (b) i (d).

<sup>35</sup> Recomanació General 19, para.24(i).

<sup>36</sup> Recomanació General 19, para.24(a), (f) i (t).

<sup>37</sup> El cas seminal en l'obligació de diligència deguda és *Velasquez Rodríguez v Honduras*, amb sentència del 29 juliol 1988, Cort Interamericana de Drets Humans, Sèrie C, No. 4 (1988).

<sup>38</sup> CEDAW Articles 2(e), 2(f) i Article 5. 39 Recomanació General 19, para.9

En el context d'aquest informe, això significa que el Govern Estatal de Karnataka i els seus agents tenen l'obligació d'assegurar que les empreses privades a l'estat, com ara els propietaris de les fàbriques tèxtils, compleixin amb les lleis dissenyades per protegir les dones contra la violència, com ara la Llei contra l'assetjament sexual.

En el cas que els oficials estatals s'assabentin de comportaments il·legals per part de les companyies privades (violacions dels drets de les treballadores, incompliment de les lleis de VCD), el Govern estatal té l'obligació d'exercir deguda diligència per prevenir violacions de drets i per investigar i castigar els casos de violència i ajudar les víctimes. Indiquem les obligacions específiques de deguda diligència dels estats a l'Apèndix 1.

### LA DISCRIMINACIÓ I LA VIOLÈNCIA A LA FEINA

L'article 11 de la CEDAW obliga els estats a prendre totes les mesures apropiades per eliminar la discriminació contra les dones a la feina, per tal de garantir els mateixos drets i les mateixes proteccions laborals per a les treballadores. Això inclou:

- El dret a l'ascens, a la seguretat laboral, i a tots els beneficis i les condicions de servei.
- El dret a un sou igualitari, amb els beneficis inclosos, i a un tractament igualitari en relació amb una feina d'un valor equivalent.
- El dret a la seguretat social, especialment en casos de jubilació, atur, malaltia, invalidesa, vellesa, a més a més del dret a llicència retribuïda.
- El dret a la protecció de la salut i a la seguretat en les condicions laborals.

La CEDAW reconeix que la igualtat a la feina es pot veure seriosament impedida quan les dones són víctimes de la violència de gènere, com l'assetjament sexual al lloc de feina.<sup>40</sup>

La Declaració de l'ONU sobre la violència contra les dones del 1993 defineix la VCD i hi inclou la intimidació i l'assetjament sexual a la feina.<sup>41</sup>

### L'HISTORIAL DE L'ÍNDIA SOTA CEDAW

L'Índia va entregar el seu 4t i 5è informe estatal al Comitè de la CEDAW al juliol de 2012. A les seves observacions finals de juliol de 2014, el Comitè va recomanar que l'Índia adoptés una llei antidiscriminació comprensiva sobre tots els aspectes de discriminació directa i indirecta contra les dones, i totes les formes de discriminació intersectorial.<sup>42</sup> El Comitè de la CEDAW va expressar un gran nombre de preocupacions sobre la VCD, com per exemple l'increment notable en crims de violència contra les dones a l'Índia.<sup>43</sup>

El Comitè de la CEDAW va notar amb preocupació que hi ha hagut un descens en la participació de les dones a la població activa a l'Índia, tant a les zones rurals com les urbanes. També va expressar la seva preocupació per la situació de les dones que treballen a l'economia informal (agricultura, feina domèstica), les quals no estan cobertes per lleis laborals o altres mesures de protecció social. El Comitè va esmentar la bretxa salarial per gènere –ja que les dones índies només guanyen el 50-75% del que guanyen els homes– a més a més de dades que indiquen que les dones només són propietàries d'un 9% de les terres. El Comitè va fer referència a la Llei de prevenció de l'assetjament sexual i en va criticar unes quantes previsions, com la que indica que la conciliació ha de ser un pas preliminar, o la falta d'un mecanisme de queixa per a les treballadores domèstiques.<sup>44</sup>



El Govern Indi i els governs estatals tenen el deure de prevenir la violència contra les treballadores

<sup>40</sup> Recomanació general 19, para. 17.

<sup>41</sup> CEDAW, Article 2.

<sup>42</sup> CEDAW/C/IND/CO/4-5, 24 juliol 2014, para. 9.

<sup>43</sup> CEDAW/C/IND/CO/4-5, 24 juliol 2014, para. 10.

<sup>44</sup> CEDAW/C/IND/CO/4-5, 24 juliol 2014, para. 28.

## ESTÀNDARDS DE L'ORGANITZACIÓ INTERNACIONAL DEL TREBALL SOBRE L'ASSETJAMENT A LA FEINA

Segons l'Organització Internacional del Treball (OIT), l'assetjament sexual a la feina<sup>45</sup> és un obstacle pel seu objectiu principal de promoure condicions decents de treball per a totes les persones treballadores. L'OIT identifica dues formes principals d'assetjament sexual:

- **Assetjament sexual Quid Pro Quo** –quan el rebuig o la submissió a aquest tractament per part d'una víctima s'utilitza implícitament o explícitament com a base per a una decisió que afecta el lloc de treball d'aquesta persona.
- **Assetjament sexual en un entorn de treball hostil** –un conducte que crea un entorn de treball intimidatori, hostil o humiliant per a la víctima.

La Convenció OIT núm. 111 sobre la discriminació (laboral i ocupacional) parla de la discriminació laboral en una sèrie de circumstàncies, incloent-hi la sexual. Obliga els estats-membre de l'OIT a declarar i seguir una política nacional dissenyada per promoure la igualtat d'oportunitats i de tracte per tal d'eliminar la discriminació. La Convenció OIT núm. 115 sobre la feina i la salut<sup>46</sup> i la Convenció OIT núm. 161 sobre els serveis de salut laboral obliguen els estats a prendre mesures per evitar l'assetjament sexual, ja que danya la salut mental i física de les treballadores. L'OIT també ha creat múltiples eines no-vinculants amb provisions sobre l'assetjament sexual a la feina.<sup>47</sup>

La Convenció OIT núm. 29 sobre el treball obligat o compulsiu va afegir la prohibició del treball forçat a la prohibició existent de l'esclavitud que es troba a la Convenció sobre esclavitud del 1926. L'Índia ha ratificat aquests documents. En canvi, no ha ratificat la Convenció OIT núm. 182 sobre la prohibició i l'acció immediata per acabar amb les pitjors formes de treball infantil.

L'OIT ha establert una sèrie d'indicadors de treball forçat que inclou l'abús de la vulnerabilitat, les pràctiques decebedores de reclutament, la restricció del moviment, l'aïllament, l'abús físic i sexual, la intimidació i les amenaces, la retenció de documents d'identitat, la retenció de sou, la servitud per deutes, les condicions abusives de treball i d'habitatge, i les hores extres excessives.

**Les conclusions d'aquest informe demostren com a mínim 6 indicadors de treball forçat: l'abús d'immigrants joves i vulnerables, l'aïllament de les treballadores tèxtils, la violència física i sexual per part de superiors en fàbriques tèxtils, la intimidació i les amenaces, la retenció de sou per part dels superiors i les condicions abusives de treball.**

<sup>45</sup> Es defineix com qualsevol conducte físic, verbal o no-verbal d'una naturalesa sexual, o qualsevol conducte de naturalesa sexual que no és benvingut, que no és raonable o és ofensiu per al recipient.

<sup>46</sup> Esmenat pel Protocol del 2002.

<sup>47</sup> Inclou el Conveni de l'Organització Internacional del Treball (COIT) del 1985 sobre la igualtat d'oportunitats i el tractament igual per a dones i homes a la feina; El COIT del 1991 sobre les accions de l'OIT per a les dones treballadores, i el Repertori de Recomanacions Pràctiques del 2003 de l'OIT sobre la violència a la feina en el sector de serveis.

## LLEIS ÍNDIES SOBRE L'ASSETJAMENT SEXUAL I LA VIOLÈNCIA A LA FEINA

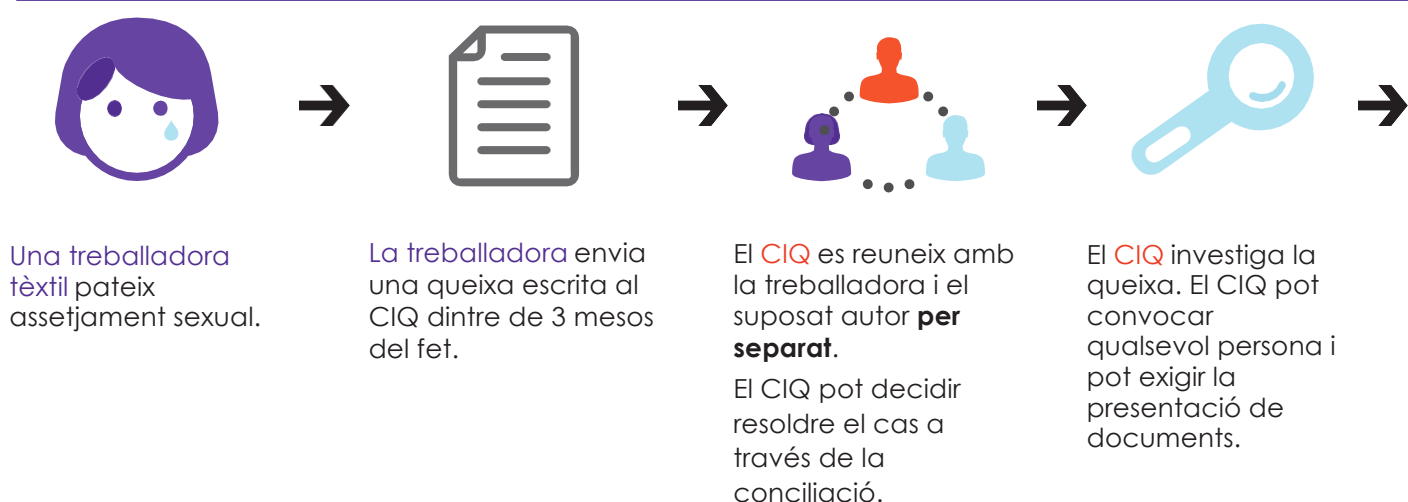
La Constitució garanteix el dret a la protecció de l'assetjament i l'agressió sexuals, i això és un dels pilars que sostenen el concepte mateix de la justícia per gènere.

Informes del Comitè Verma, 2013

La Constitució de l'Índia garanteix els drets humans i les llibertats fonamentals de les noies i les dones, com ara la protecció de la vida i la llibertat personal (article 21), la garantia d'igualtat davant la llei i la protecció igual de la llei (article 14) i la prohibició de la discriminació per sexe o casta (article 15).

El 1997, el cas emblemàtic Vishaka v. State of Rajasthan<sup>48</sup> va cridar l'atenció del Tribunal Suprem de l'Índia sobre l'absència de lleis domèstiques per prevenir i castigar l'assetjament sexual de les dones a la feina. El tribunal va reconèixer que l'assetjament sexual era una violació dels drets de les dones. Per primera vegada, va establir una definició legal de l'assetjament sexual a la feina<sup>49</sup>, i va establir unes pautes per evitar-lo i redreçar-lo (les Vishaka Guidelines). Les [Vishaka Guidelines](#) es van transformar en legislació amb la Llei sobre l'assetjament sexual de les dones a la feina (prevenció, prohibició i redreçament) del 2013 (Llei de prevenció de l'assetjament sexual). Aquesta llei indica que l'assetjament sexual és una violació del dret de la dona a la igualtat, a la vida i a viure en dignitat. La Figura 3 indica el procediment per denunciar l'assetjament sexual segons la Llei.

**FIGURA 3: procediment per denunciar un cas d'assetjament sexual**



<sup>48</sup> (1997) 6 SCC 241.

<sup>49</sup> Va definir l'assetjament sexual com qualsevol comportament no-volgut de caràcter sexual (sigui directe o implícit) que inclogui el contacte físic o insinuacions; l'exigència de favors sexuals; comentaris de naturalesa sexual; l'exhibició de pornografia; o qualsevol altre tipus de comportament no-volgut de naturalesa sexual, sigui físic, verbal o no-verbal.

## LLEI DE PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT SEXUAL DEL 2013

La Llei de prevenció de l'assetjament sexual inclou una àmplia definició de l'assetjament sexual al lloc de treball:<sup>50</sup>

L'assetjament sexual es defineix com un o més dels fets o comportaments (siguin directes o indirectes) següents:

- i. el contacte físic i les insinuacions;
- ii. l'exigència o la petició de favors sexuals;
- iii. els comentaris o les insinuacions sexuals;
- iv. l'exhibició de pornografia; o
- v. qualsevol altra conducta no-volguda de naturalesa sexual, sigui física, verbal o no-verbal.

Si estan connectats a qualsevol acte o comportament sexual no-volgut, les següents circumstàncies també representen l'assetjament sexual d'una treballadora: la promesa implícita o explícita de tracte preferencial a la feina o en l'ocupació actual o futura; l'amenaça implícita o explícita de tracte perjudicial a la feina o en l'ocupació actual o futura; la interferència amb la feina o la creació d'un entorn de treball intimidatori o hostil; un tracte humiliant que afecti la salut o la seguretat de la treballadora.<sup>51</sup>



El **CIQ** completa la investigació dintre de 90 dies.

El **CIQ** entrega un informe sobre les seves conclusions i les recomanacions a l'empresa.  
Entrega l'informe a la víctima i al suposat agressor, els quals poden qüestionar les recomanacions.

Si el **CIQ** decideix que hi ha hagut assetjament sexual, recomana:

1. Que l'empresa prengui mesures disciplinàries contra l'agressor.
2. Que l'empresa pagui una compensació a la víctima.

L'**empresa** té 60 dies per respondre a les recomanacions del **CIQ**.

<sup>50</sup> Llei de prevenció de l'assetjament sexual, s.2(n).

<sup>51</sup> Llei de prevenció de l'assetjament sexual, s.2(n).

<sup>52</sup> Llei de prevenció de l'assetjament sexual, s.3(2). 'Treballador' significa qualsevol persona empleada (pagada o sense pagar) a un lloc de treball de manera regular, temporal o diari, directament o a través d'un agent o contractista, com a treballador, treballador en pràctiques, estudiant, aprenent o voluntari.

## OBLIGACIONS DE LES EMPRESES

La Llei de prevenció de l'assetjament sexual estableix una sèrie d'obligacions específiques de les empreses per prevenir, investigar i redreçar l'assetjament sexual.<sup>52</sup>

Les empreses tenen l'obligació de:

- a. Oferir un entorn de treball segur per a totes les persones treballadores.
- b. Establir un comitè intern de queixes per afrontar les queixes d'assetjament sexual.
- c. Prendre mesures contra els culpables de l'assetjament sexual i imposar-hi unes sancions apropiades.
- d. Prendre mesures segons el Codi penal indi contra els culpables d'assetjament sexual, o donar suport a les víctimes d'assetjament sexual si volen presentar una denúncia segons el Codi penal.

## ELS COMITÈS INTERNS DE QUEIXA

Les empreses tenen l'obligació d'establir un comitè intern de queixes.<sup>53</sup> La Llei de prevenció de l'assetjament sexual estableix la composició del comitè<sup>54</sup> i el procediment a seguir per presentar i investigar les queixes d'assetjament sexual. El comitè intern de queixes ha de presentar un informe anual amb el nombre de casos d'assetjament sexual denunciats a l'empresa i les resultats. Aquesta informació s'ha d'entregar a l'Oficial de Districte.<sup>55</sup>

Com és que, malgrat aquest marc legal clarament establert, l'assetjament sexual és endèmic a les fàbriques tèxtils? Per culpa d'un fracàs total en la implementació de la Llei de prevenció de l'assetjament sexual i una falta de responsabilitat jurídica per part dels propietaris i la direcció de les fàbriques.

Les conclusions de la nostra feina amb les treballadores tèxtils de Bangalore, que incloem al capítol 4, mostren l'abast de l'assetjament i la violència sexuals i l'impacte que tenen en les treballadores. Les recomanacions pràctiques del capítol 6, formulades després d'estar en contacte amb un ampli ventall d'actors del govern i de la societat civil, ofereixen un pla d'acció concret per avançar cap a una implementació efectiva de la Llei de prevenció de l'assetjament sexual, i per assegurar el compliment amb l'obligació de combatre l'assetjament sexual per part dels propietaris i la direcció de les fàbriques.

<sup>52</sup> Llei de prevenció de l'assetjament sexual, s.19.

<sup>53</sup> Llei de prevenció de l'assetjament sexual, s.4(1).

<sup>54</sup> Llei de prevenció de l'assetjament sexual, s.4(2).

<sup>55</sup> Llei de prevenció de l'assetjament sexual, ss.21-22. Segons la Llei, els estats tenen l'obligació de controlar el compliment a través de l'oficina de l'oficial de districte. En el cas que no s'hagin establert els CIQ a les entitats empresarials o comercials, l'oficina de districte té l'obligació d'establir comitès locals de queixes (CLQ). Fins al moment, la majoria d'estats encara no han establert cap CLQ.

4



# CONCLUSIONS DEL PROYECTO

## CONCLUSIONS DEL PROJECTE



**1 de  
cada**

**4**

treballadores ha patit  
violència física



**1 de  
cada**

**7**

treballadores ha estat  
violada o obligada a  
participar en un acte  
sexual



**0**

càrrecs criminals presentats  
contra els culpables (dades  
de l'enquesta de SFC)

M'heu demanat per les meves alegries, penes i dificultats.  
Per això, us estic molt agraïda.

Treballadora tèxtil enquestada, desembre 2015

Sisters For Change i Munnade han identificat una necessitat urgent de donar suport a les treballadores tèxtils en la lluita contra la violència a la feina. Sabíem que les treballadores tèxtils tenen poc coneixement dels seus drets o de les lleis d'assetjament sexual, que tenen un accés limitat a la justícia i que es troben en desavantatge per uns alts nivells d'analfabetisme i la falta de recursos. Hem vist que la seva vulnerabilitat a l'explotació es veu accentuada pel fet que la majoria són joves novingudes de comunitats rurals, que la majoria (fins al 60%, segons algunes estimacions) són de castes o ètnies desafavorides, i que sovint són la principal o única font d'ingressos per a les seves famílies. Hem vist que la Llei de prevenció de l'assetjament sexual no s'implementarà fins que les treballadores tèxtils siguin capaces de fer evident el grau d'assetjament i de violència que pateixen, i l'impacte que té en les seves vides; fins que puguin demostrar el fracàs dels procediments actuals per investigar les queixes de manera eficaç i sancionar els culpables; i fins que puguin fer responsables els dirigents de les fàbriques de combatre l'assetjament i la violència sexuals.



## PROJECTE SISTERS FOR CHANGE / MUNNADE

# 120

fàbriques tèxtils  
concentrades a la  
zona industrial de  
Peenya, Mysore Road i  
Bommanahalli

En col·laboració amb Munnade, Sisters For Change ha format un grup d'auxiliars jurídiques de VCD per aconsellar i donar suport a les treballadores tèxtils que pateixin assetjament i violència sexuals, i per denunciar i seguir les denúncies fetes a la direcció de les fàbriques o a la policia. Entre octubre i desembre de 2015, les auxiliars jurídiques van dur a terme una enquesta representativa de les treballadores tèxtils per establir l'abast de l'assetjament i la violència als seus llocs de treball. Les nostres auxiliars jurídiques tenen de 30 a 45 anys, han treballat a fàbriques tèxtils de 8 a 20 anys (la majoria, com a cosidores), i, en general, han estudiat fins als 13-15 anys. Totes les auxiliars són dones líders que han treballat durant anys, i que sovint s'han exposat a perills per donar suport a les seves companyes treballadores.

### ZONA DE COL·LECCIÓ D'INFORMACIÓ DEL PROJECTE

Sisters For Change ha treballat amb Munnade per enfocar-se en les treballadores de les zones industrials de Mysore Road i Peenya industrial. Munnade ha treballat durant 12 anys a la zona de Mysore Road, que té entre 25 i 30 fàbriques grans, i ha donat suport a les treballadores establint centenars de grups d'autoajuda (GAA) i programes de divulgació. Tan sols ha estat actiu en els últims 3 anys a la zona de Peenya, una immensa zona industrial amb més de 400 fàbriques. En canvi, la GLU és molt més activa en aquesta zona degut al nombre de treballadores que s'hi troben, i la majoria de queixes i casos que gestionen Munnade i la GLU venen d'aquesta zona. Munnade i la GLU gestionen una mitjana d'uns 10-15 casos de violència contra les dones cada mes.

Les principals fàbriques on Munnade ha donat suport a les treballadores i on treballen les nostres enquestades són les següents:

FÀBRIQUES A MYSORE ROAD	FÀBRIQUES A PEENYA
TexFort creations	Bangalore suits
Success Apparels	Shahi export
Shalini Creations <i>forma part de Texport Overseas Export Group</i> (700 treballadors)	Shashikar enterprises Private limited
Namasthe Exports (2 unitats–1.000 treballadors)	Outdoor clothing
Aravind Garments (1.500 treballadors)	Dress Master Suites
Disha Designs <i>forma part de Bombay Dyeing Group</i> (1.000 treballadors)	Mandaana Garments
Tex Port Industries (1.500 treballadors)	Gokuldas Intimatewear
Vidya Creations <i>forma part de Texport Overseas Export Group</i> (800 treballadors)	
Wonder Blue (1.200 treballadors)	Tex Fort Syndicate
Anvarth apparels	Indos Intex
Color lines	J B C
Bombay Rayah Fashion Limited (1300 treballadors)	Golden Seems
Devaki Designs	Sri Ram Garments
Hinduja Processing and Finishing Unit <i>forma part de Gokuldas Export Group</i> (2000 treballadors)	Brandis Private Ltd.
	Unitex
	Indian Design

## CONCLUSIONS DE L'ENQUESTA I L'ANÀLISI DE CAS

### ESTÀTUS SOCIOECONÒMIC DE LES TREBALLADORES TÈXTILS

De les treballadores tèxtils d'aquesta zona industrial que van participar a l'estudi, el 93 % tenien de 21 a 49 anys, i el 73 % estaven casades. Pel que fa a l'educació, la majoria sabien llegir o escriure (84 %) però aproximadament el 49 % havien deixat els estudis abans dels 15 anys, i més del 75 % ho havien fet abans dels 18.

De la mostra d'enquestades, la majoria treballava a temps complet, i el sou mitjà era d'aproximadament uns INR. 7.336 mensualment (£76/\$109). 1 de cada 2 treballadores entrevistades declarava ser la principal font d'ingressos de la seva família. La majoria (55 %) declarava que només podia complir les necessitats de les seves famílies amb molta dificultat, el qual demostra la seva situació econòmica clarament desavantajosa. Això es veu reforçat pel fet que només 2 de cada 10 dones és propietària d'un habitatge, i encara menys –aproximadament 1 de cada 8– és propietària de terres.

### L'ABAST DE L'ASSETJAMENT I LA VIOLÈNCIA

#### 1 CONCLUSIÓ 1: L'ABÚS I L'ASSETJAMENT SEXUALS DE LES TREBALLADORES TÈXTILS A LA FEINA SÓN FETS HABITUALS. LA VIOLÈNCIA FÍSICA I SEXUAL ESTÀ MOLT ESTESA.

El gràfic 1 demostra la freqüència i els tipus de violència que pateixen les treballadores tèxtils a Bangalore. Més del 60 % de les dones s'ha vist amenaçada amb violència, mentre que el 40-50 % ha patit humiliació o abús verbal. Aquests números són alarmants i molt significatius: mostren un entorn de treball on els dirigents utilitzen un llenguatge abusiu i sexualitzat per subordinar les treballadores i crear un entorn de treball hostil i intimidatori. Aquest és el teló de fons de les estadístiques sobre els nivells de violència física i sexual a la feina:

- 1 de cada 14 treballadores ha patit violència física
- 1 de cada 7 treballadores s'ha vist obligada a participar en un acte sexual o a mantenir relacions sexuals (7,4 % i 5,4 %, respectivament)

A més a més d'aquests alts nivells de violència, trobem uns números molt preocupants sobre la freqüència de la violència: el 16 % de les enquestades que han patit violència diu que els ha passat múltiples vegades, i el 5 % indica que ho ha patit en més de 5 ocasions.

### Els casos d'assetjament i violència contra les treballadores gestionats per les nostres auxiliars jurídiques durant el projecte corroboren les conclusions de l'enquesta.

Aquests casos ens donen un imatge de l'abús com a fet diari, i ens demostren la subordinació de les treballadores i les violacions de drets humans que pateixen en un clima d'impunitat. També ens indiquen que no només són les joves treballadores novingudes de zones rurals les que són vulnerables a l'assetjament i l'abús sexuals. Les dones de més edat –les quals sovint són l'única font d'ingressos de la família i, per tant, són completament dependents del treball a la fàbrica– també pateixen a mans dels directors homes, que s'aprofiten de la seva vulnerabilitat econòmica i social.

# 10 %

de treballadores van començar amb 7-15 anys.

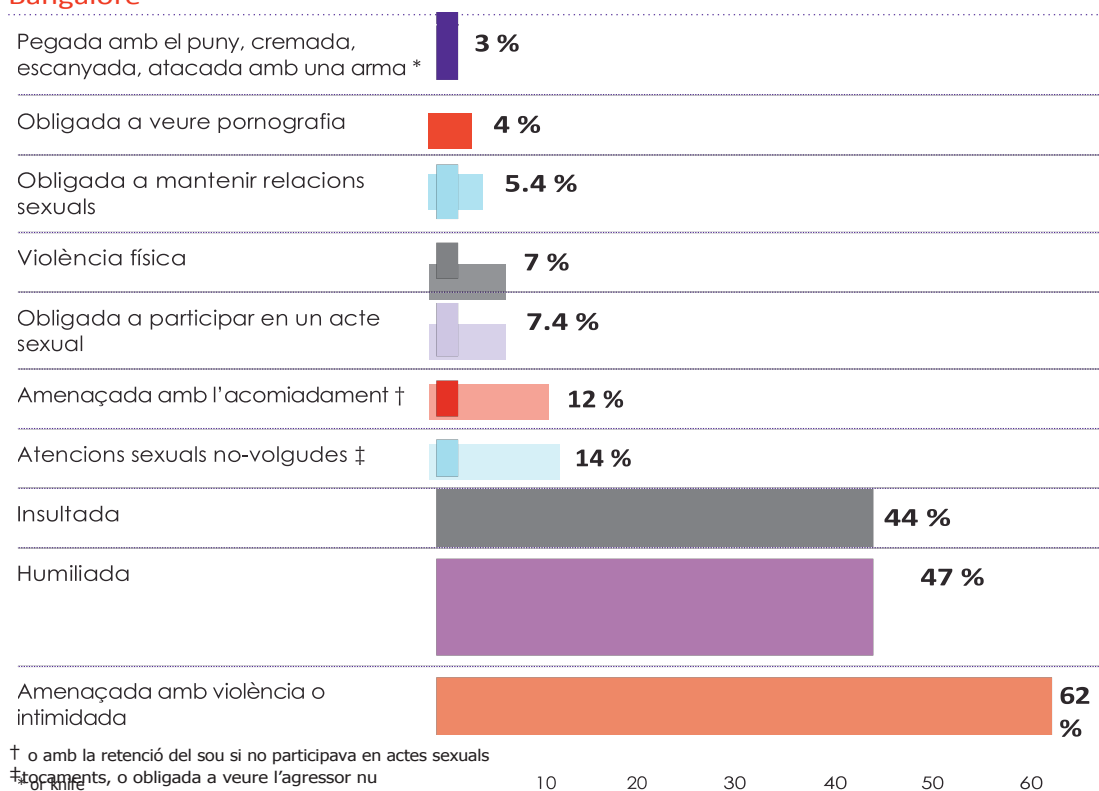
# 50 %

de treballadores tèxtils són la principal font d'ingressos de les seves famílies

# 60 %

de treballadores s'han vist intimidades o amenaçades amb violència

### GRÀFIC 1: Tipus de violència que han patit les treballadores tèxtils de Bangalore



#### Cas 1

Una treballadora tèxtil anava i venia cada dia de la feina en un vehicle de la fàbrica. En un principi es va fer amiga del conductor, fins que va començar a amenaçar-la i exigir-li diners. Un diumenge, el conductor va anar a casa de la treballadora, la va assaltar físicament i la va violar.

#### Comentari

El lloc de feina inclou qualsevol organització, oficina o unitat privada que mantingui activitats comercials o que executi tasques de producció, subministrament, venda o distribució, o qualsevol lloc visitat per una treballadora arran de la seva feina, incloent-hi el transport ofert per l'empresa per anar i venir del lloc de treball.<sup>56</sup> Per tant, qualsevol acte o comportament no-benvingut d'una naturalesa sexual per part del conductor del vehicle de la fàbrica és assetjament sexual segons la Llei de prevenció de l'assetjament sexual.

#### Cas 2

Una dona jove d'una zona rural es va desplaçar a Bangalore per treballar com a cosidora en una fàbrica tèxtil. Quan hi havia treballat un any, es va nomenar un nou director de fàbrica. Un dia, el director es va presentar a l'estació de treball de la treballadora, i la va demanar que el seguís, ja que volia que inspeccionés unes peces. El director va portar la treballadora a una habitació fosca i buida. El director va dir a la treballadora que hi volia mantenir relacions sexuals. Va dir que li incrementaria el sou i que li donaria unes joies si hi assentia. La treballadora s'hi va negar i li va dir que estava casada, amb dos fills petits. El director no la va voler escoltar, la va agafar violentament i va començar a tocar-la de manera sexual. La treballadora li va dir que menstruava, i el director va deixar de tocar-la i va marxar de l'habitació. Cinc dies després, el director va manar als guardes de seguretat que diguessin a la treballadora que es quedés una estona després del torn de treball, ja que hi volia parlar. La treballadora

s'hi va negar, i va marxar de la fàbrica. Durant 15 dies, no va venir a la feina. Tenia por d'explicar a la família el que li havia passat, i va acabar deixant la feina. Uns mesos després, va saber que el director havia violat una treballadora de la fàbrica.

### Cas 3

Un supervisor abusava i assetjava una treballadora soltera de 20 anys, tocant-la, pessigant-la i estrenyent-la violentament, fins al punt de provocar-li blaus. El supervisor va amenaçar d'acomiar-la si el denunciava. Finalment, la treballadora va explicar l'assetjament sexual que patia al seu representant de sindicat. El representant la va aconsellar que denunciés el supervisor al departament de recursos humans. No es van prendre mesures contra el supervisor.

### Comentari dels casos 2 i 3

Els actes perpetrats tant pel director com pel supervisor es classifiquen com a assetjament sexual segons la Llei de prevenció de l'assetjament sexual. Segons la llei, totes les empreses tenen l'obligació d'oferir a les persones treballadores un entorn segur de treball, el qual inclou protecció de la intimidació física i sexual, l'assetjament i la violència per part de les persones que s'hi troben. Tenen l'obligació d'establir un comitè intern de queixes per afrontar les queixes d'assetjament sexual i prendre mesures contra els culpables d'assetjament sexual.<sup>57</sup> Les empreses en qüestió no van complir amb cap d'aquestes obligacions, i per tant van violar la Llei de prevenció de l'assetjament sexual.

### Cas 4

Una dona de 35 anys treballava com a cosidora. Era l'única font d'ingressos de la seva família. De juliol a octubre de 2015, va patir intimidació, abusos i amenaces físiques per part del cap de planta. La treballadora no va revelar a ningú l'assetjament que patia per por a perdre la feina.

## LA IMPUNITAT DELS AUTORS DE L'ASSETJAMENT I LA VIOLÈNCIA

“Si es castiguen els culpables, pot ser que es controli l'assetjament físic i sexual de les dones.”

Treballadora enquestada al novembre de 2015

Les dones enquestades tenien clar que els supervisors i els caps de planta eren els responsables de la major part de casos d'assetjament i violència a les fàbriques. El gràfic 3 identifica els autors més freqüents de cada tipus de violència.

<sup>57</sup> Llei de prevenció de l'assetjament sexual, s.19.

### GRÀFIC 3: autors principals de la violència segons les enquestades que hagin patit violència

TIPUS DE VIOLÈNCIA	AUTOR PRINCIPAL /
Insultada	61 % Supervisor
	28 % Cap de planta
	10 % Company de feina
Humiliada	60 % Supervisor
	31 % Cap de planta
Intimidada	57 % Supervisor
	31 % Cap de planta
Amenaçada amb violència	68 % Supervisor
	23 % Cap de planta
	18 % Director
Violència física (pegada, empesa)	55 % Supervisor
	18 % Cap de planta
	18 % Director
Atencions sexuals no-volgudes (tocaments, tocament forçat)	71 % Supervisor
	14 % Cap de planta
Obligada a mirar pornografia o imatges il·lícites	68 % Supervisor
	23 % Cap de planta
Obligada a participar en un acte sexual	70 % Supervisor
	20 % Cap de planta
Relacions sexuals forçades	62 % Supervisor
	38 % Cap de planta
Amenaçada amb comiat (sí no participava en actes sexuals)	88 % Supervisor
	12 % Cap de planta
Retenció de sou o beneficis socials (sí no participava en actes sexuals)	88 % Supervisor
	12 % Cap de planta

# 61 %

de treballadores va ser pressionada a no denunciar els casos d'assetjament i abús

# 1 de 7

va deixar la feina per culpa de l'assetjament o la violència

# 95

La direcció de la fàbrica no va emprendre cap mesura en el 95 % dels casos de violència i abús denunciats

## 2 CONCLUSIÓ 2: ELS AUTORS DE L'ASSETJAMENT I LA VIOLÈNCIA SEXUALS GAUDEIXEN D'UNA ÀMPLIA IMMUNITAT.

Degut a la seva posició com a supervisors o directors, els agressors sexuals tenen un poder notable sobre les treballadores (amb el poder d'acomiar-les o suspendre'n el sou), i gaudeixen d'una àmplia immunitat. El 61 % de les treballadores enquestades va indicar que havien estat silenciades o que els autors de la violència i l'assetjament sexuals que patien les amenaçaven perquè no els denunciessin. Més d'1 de cada 7 treballadores diu haver deixat la feina a causa de l'assetjament o la violència.

Les enquestades indicaven que generalment, la direcció no feia res quan rebia denúncies d'assetjament o abús sexual: no es va fer res en el 94,5 % de casos d'abús i violència patides per les enquestades.

L'experiència del nostre equip d'auxiliars jurídiques de VCD i les dades recollides als nostres tallers deixen clar que els responsables només s'afronten a sancions amb la intervenció dels representants legals o de sindicat, o quan grans grups de treballadores tèxtils exigeixen de manera col·lectiva que es prenguin mesures contra els agressors en sèrie.

### **3 CONCLUSIÓ 3: LES 3 PRINCIPALS RAONS PER LES QUALS LES TREBALLADORES CREUEN QUE LA VIOLÈNCIA A LES FÀBRICQUES TÈXTILS ÉS HABITUAL:**

Núm. 1: els treballadors homes creuen que tenen el dret a assetjar les treballadores.

Núm. 2: l'alta direcció no castiga mai els supervisors o els directors agressors.

Núm. 3: les víctimes de l'assetjament i la violència sexuals són amenaçades pels agressors per tal que no ho facin públic.

De nou, els casos gestionats pel nostre equip d'auxiliars jurídiques confirmen els resultats de l'enquesta: l'alta direcció sol ser lenta a l'hora d'aturar els abusos, l'assetjament i la violència contra les treballadores, i per tant perpetua la impunitat que gaudeixen la major part d'agressors.

#### **Cas 5**

El director de producció d'una fàbrica tèxtil va començar a abusar d'una jove que treballava a la zona d'acabats. La jove ja havia treballat amb el director en una altra fàbrica, on aquest ja tenia un historial d'assetjar treballadores. El director va convertir clarament la treballadora en el blanc dels seus abusos, transferint-la de l'àrea d'acabats a una zona de treball just davant de la seva oficina. Li va fer palès que no deixaria que revelés a ningú el seu historial d'abús sexual. La criticava de manera constant. Un dia, la jove va arribar a la feina i els agents de seguretat li van negar l'entrada. Li van dir que el director els ho havia ordenat, perquè l'havia acomiadada. La treballadora va demanar consell al seu sindicat, i li van aconsellar que escrivís una carta al propietari de la fàbrica sobre el seu acomiadament i el comportament del director. El propietari no va contestar. La treballadora va presentar una denúncia per acomiadament improcedent al Tribunal Laboral, i el Tribunal li va atorgar una compensació.

#### **Comentari**

Aquest director no tan sols era culpable d'acomiadament improcedent, sinó que el seu comportament també el feia culpable d'assetjament sexual segons la Llei de prevenció de l'assetjament sexual.

**Segons la Llei de prevenció de l'assetjament sexual, les empreses tenen l'obligació d'oferir un entorn segur de treball a les treballadores, i tenen l'obligació de prendre mesures contra els culpables d'assetjament sexual.<sup>58</sup>**

En rebre la carta de la treballadora després del seu acomiadament, el propietari de la fàbrica tenia l'obligació d'investigar la queixa d'assetjament i intimidació. En no fer-ho, el propietari va violar la Llei de prevenció de l'assetjament sexual.

#### **Cas 6**

Durant cinc mesos, una treballadora tèxtil de 33 anys i casada va patir abús verbal i intimidació per part del seu supervisor de manera repetida. Va informar el departament de recursos humans (RRHH), però no va prendre cap iniciativa. Al novembre del 2015, l'assetjament va empitjorar i la treballadora i el supervisor van tenir una discussió. La treballadora ho va denunciar al seu representant de benestar, el qual va denunciar l'assetjament i els abusos davant de RRHH. RRHH va convocar la treballadora i el seu supervisor a una reunió. RRHH no va parlar dels abusos del supervisor, però va demanar a la treballadora que millorés el comportament. El desembre de 2015, com a resposta a l'abús constant del supervisor, la treballadora i el supervisor van tenir una altra discussió. Aquest cop, RRHH va convocar una reunió pública, on va renyar i humiliar públicament a la treballadora, i li va ordenar que millorés el comportament. Després de la reunió, la treballadora va tornar a casa i va intentar suïcidar-se.

<sup>58</sup> Llei de prevenció de l'assetjament sexual, s.19.

## LA FALTA DE MECANISMES EFICAZOS DE QUEIXA

“Aquest estudi està molt bé. Però la majoria de dones no diran res, perquè no tenen cap plataforma per poder parlar.”

# 60

De víctimes va ser titllada de mentidera o responsable en denunciar casos de violència o abús sexual.

Treballadora enquestada al desembre de 2015

**CONCLUSIÓ 4: LA MAJOR PART DE FÀBRQUES TÈXTILS NO TENEN CAP MECANISME DE QUEIXA NI COMITÈ DE QUEIXES, TAL COM ESTIPULA LA LLEI, PER INVESTIGAR LES QUEIXES D'ASSETJAMENT I VIOLÈNCIA SEXUALS.**

Les enquestades que havien sigut víctimes d'assetjament o violència sexuals declaraven que quan ho compartien amb algú, el 60 % era titllada de mentidera o de culpable, o se'ls aconsellava no denunciar-ho per no ser acomiadada. Aquesta classe de respostes a l'assetjament i la violència sexual estigmatitzen les víctimes i les traumatitzen encara més, empenyent-les cap al silenci. Juntament amb una falta de procediments de queixa interns eficaços, això les inhibeix denunciar la violència. Per tant, el 82 % de les enquestades indicava que no havia compartit amb ningú l'assetjament o la violència sexuals que havien patit, mentre que un percentatge encara més gran –el 89 %– no ho havia denunciat formalment a la direcció o a la policia. No podem culpar a les víctimes: les resultats de l'enquesta indiquen que de tots els casos d'assetjament sexual denunciats, només es van prendre mesures contra els autors en el 3,6 % dels casos, i en cap es van presentar càrrecs criminals.

# 75

de treballadores indica que no existeix cap mecanisme intern de queixa a la fàbrica on treballa

Tot i que moltes fàbriques suposadament tenen un comitè intern de queixes, anunciat sobre paper o en un cartell, en una enquesta de treballadores tèxtils dut a terme durant un taller de Sisters For Change/MunnaDE, el 75 % va denunciar que no n'hi havia cap en funcionament a la fàbrica on treballaven.

En els casos legals gestionats per les nostres auxiliars jurídiques, hi va haver una gran varietat en les respostes per part de la direcció, els departaments de recursos humans, els comitès de benestar o d'altres actors a les queixes d'assetjament sexual. En alguns casos es va acomiadar l'agressor (generalment sota la pressió d'una mobilització col·lectiva de treballadores), però en la majoria de casos no.

Queda clar que la falta d'un codi de conducta, una política de personal o un mecanisme de queixa coherent porta a l'apatia i la irregularitat en la resposta a les queixes o la lluita contra l'assetjament i la violència.

### Cas 7

Un supervisor abusava de manera repetida d'una treballadora tèxtil de 21 anys i l'amenaçava. El departament de recursos humans es va negar a prendre cap mesura fins a la intervenció de representants de les treballadores. Després que els representants afrontessin el cas de manera col·lectiva, es va acomiadar el supervisor en qüestió.

### Cas 8

De manera repetida, un supervisor abusava verbalment i físicament de les treballadores de la seva secció. La direcció de la fàbrica no va intervenir per frenar l'abús malgrat les queixes de les treballadores. Indignades, les treballadores es van organitzar per obligar el departament de recursos humans a emprendre mesures. Van denunciar el cas col·lectivament, i van tenir èxit: el departament de recursos humans va sancionar el supervisor.

## L'IMPACTE DE L'ASSETJAMENT I LA VIOLÈNCIA A LA FEINA

“Heu parlat amb mi de les coses que sé i que conec, i us ho agraeixo.”

Treballadora tèxtil enquestada al novembre de 2015

**5 CONCLUSIÓ 5: EL 80 % DE LES TREBALLADORES TÈXTILS INDICA QUE LA SEVA SALUT I SEGURETAT ES VEUEN AMENAÇADES PER CULPA DE LES CONDICIONS DE TREBALL, I 1 DE CADA 4 NO SE SENTEN SEGURES A LA FEINA.**

L'enquesta indica que un nombre significatiu de treballadores pateixen conseqüències de salut com a resultat de les condicions de treball:

- El 19 % d'enquestades deia patir de mala salut.
- El 79 % considerava que la feina li afectava negativament la salut.
- El 80 % considerava que la feina li amenaçava la salut o la seguretat.
- El 25 % de treballadores deia sentir-se insegura a la feina.
- El 77 % deia que se'ls prohibia comunicar-se amb la família o els amics des de la feina.

Els impactes de l'assetjament i la violència sexuals són significatius. El 15 % de treballadores tèxtils declara haver abandonat la feina per culpa de l'assetjament o la violència, mentre que quasi 2 de cada 5 treballadors declaren haver faltat a la feina per la mateixa raó.

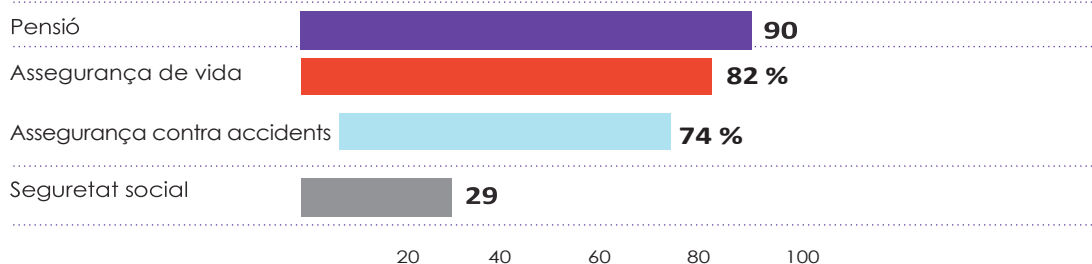
## SEGURETAT SOCIAL I ACCÉS AL TRACTAMENT MÈDIC

L'enquesta demostra que poques treballadores tèxtils tenen accés a la protecció social. El gràfic 4 indica que la majoria de treballadores no gaudeix ni de pensions privades, ni d'assegurances de salut, de vida o contra accidents. Gairebé el 30 % de les treballadores enquestades declara no tenir cap mena d'assegurança de seguretat social, malgrat les fàbriques orientades cap a l'exportació tenen l'obligació d'oferir Employee State Insurance (Assegurança Estatal de Treballadors, o ESI).<sup>59</sup>L'ESI és un programa que ofereix seguretat social i assegurances de salut als treballadores que guanyin menys de Rs 15.000 mensualment (i on les treballadores paguen el 1,75 % de les contribucions, mentre l'empresa paga el 4,75 %). La GLU indica que moltes treballadores no són conscients del seu dret a rebre ESI, i no saben com sol·licitar-la o presentar una reclamació.

# 40

se senten insegures a la feina

### GRÀFIC 4: la falta d'assegurances entre les treballadores tèxtils



<sup>59</sup> Els treballadors inscrits a l'ESI tenen dret al tractament mèdic per a ells mateixos i pels seus dependents, a beneficis maternals en el cas de les dones, als beneficis per atur i discapacitat en alguns casos (discapacitats provocats per la feina) i a una pensió per a la família (en el cas de morir a la feina).



43

de les treballadores embarassades no va poder fer baixa per maternitat

65

de les treballadores tèxtils no creu poder accedir a la justícia

0

Cap dels òrgans estatutaris de Bangalore ha rebut informes de les fàbriques tèxtils (tal com estipula la llei) sobre els esforços fets per combatre l'assetjament sexual

## 6 CONCLUSIÓ 6: MÉS DE 2 DE CADA 5 TREBALLADORES EMBARASSADES NO VAN TENIR TEMPS LLIURE PER A VISITES MÈDIQUES.

De les treballadores enquestades que han estat embarassades mentre treballaven a una fàbrica tèxtil:

- el 43 % no va poder fer baixa per maternitat.
- el 48 % no va poder faltar a la feina per símptomes relacionades amb l'embaràs.
- el 27 % no va rebre baixa per maternitat.

A més a més:

- el 41 % de les treballadores tèxtils enquestades va dir que l'empresa no els ofereix baixa per malaltia.
- el 45 % indicava que l'empresa no pagava les vacances.

### CONEIXEMENT DE LLEIS SOBRE ASSETJAMENT SEXUAL I VCD

## 7 CONCLUSIÓ 7: EL 75 % DE LES TREBALLADORES CREU QUE NO REBRIEN IGUAL PROTECCIÓ DE LA LLEI SI DENUNCIESSIN UN CAS A LA POLICIA.

La majoria de les treballadores enquestades indicava que no havia rebut formació sobre la Llei de prevenció de l'assetjament sexual. El 46 % considerava que les treballadores tèxtils no eren conscients dels seus drets ni coneixien les lleis que les protegien de l'assetjament i la violència a la feina. Això va ser confirmat pel nostre equip d'auxiliars jurídiques, que ha trobat que la major part de les treballadores que denunciava casos d'assetjament sexual no havia rebut formació sobre la Llei de prevenció de l'assetjament sexual.

Les treballadores tèxtils no estan segures de rebre justícia si denuncien els casos d'assetjament o violència sexuals: el 65 % d'enquestades creu que les treballadores tèxtils no tenen accés a la justícia perquè son massa pobres, perquè els falta informació, o perquè tenen massa por d'anar a la policia. El 75 % de les treballadores enquestades creu que les treballadores no reben un tractament just i igualitari per part del sistema de justícia criminal.

### SUPERVISIÓ PER PART DE LES FÀBRQUES: INSPECCIÓ I IMPLEMENTACIÓ DE LA LLEI

## 8 CONCLUSIÓ 8: FINS AL MOMENT, ELS ÒRGANS DE SUPERVISIÓ HAN FET POC PER ASSEGURAR UNA IMPLEMENTACIÓ EFICAÇ DE LA LLEI DE PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT SEXUAL O PER ASSEGURAR EL COMPLIMENT LEGAL PER PART DE LES FÀBRQUES.

A través de la nostra feina a Karnataka i les reunions amb actors claus, hem trobat que les línies d'autoritat per controlar la implementació i l'aplicació de la Llei de prevenció de l'assetjament sexual no eren clares. Malgrat la Comissió de Dones és l'agència nodal responsable per la implementació de la Llei de prevenció de l'assetjament sexual, la Comissió de Treball té la responsabilitat d'inspeccionar les fàbriques i assegurar la salut i el benestar de les treballadores (inclou la protecció de l'assetjament sexual). Per complicar-ho encara més, l'inspector de Districte és el recipient designat dels informes anuals sobre les queixes d'assetjament sexual que les empreses tenen l'obligació d'entregar segons la Llei de prevenció de l'assetjament sexual. Donat aquest ventall d'actors interessats establerts per la Llei, cal una coordinació clara per assegurar una supervisió efectiva. Fins al moment, això no ha passat. Quan el nostre col·laborador Munnade va escriure a la Comissió Estatal de Dones i a l'inspector de Districte segons la Llei del dret a la informació del 2005 i va demanar els detalls dels informes anuals i les queixes presentades per una fàbrica coneguda de Bangalore, ambdues entitats van respondre que no tenien cap informació al respecte. Això demostra una falta de supervisió per assegurar que la direcció de les fàbriques compleixi amb els deures que tenen segons la Llei de prevenció de l'assetjament sexual. Segons les nostres reunions amb la Comissió de Treball, queda clar que considera que el seu mandat està circumscrit per la Llei del treball industrial del 1946. Val la pena remarcar que aquest mandat inclou la prohibició de l'assetjament sexual a la feina.

5



**SISTERS FOR CHANGE /  
MUNNADE, TAULA  
RODONA AMB ACTORS**

## Moltes dones van compartir experiències difícils, i tot seguit van demanar quins tipus de suport eren disponibles.”

Auxiliar jurídica KDMV parlant de l'enquesta de dones, novembre 2015

### DADES SOCIODEMOGRÀFIQUES DE DONES DALIT A LA KARNATAKA RURAL

De les dones dalit enquestades en els 5 districtes estudiats, el 74% tenia de 21 a 49 anys, el 91% vivia en comunitats rurals, el 57% estava casada, el 24% era vídua, divorciada o separada, i el 19% era soltera. Pel que fa a l'estatus socioeconòmic, l'enquesta revelava clarament la condició de pobresa de les dones dalit a la zona estudiada:

- + El 49,5% de les dones dalit enquestades eren analfabetes.
- + Tot i que el 68% havia anat a l'escola, més del 40% d'enquestades havia deixat els estudis a temps complet amb 12 anys o menys. Les principals 3 raons per deixar els estudis eren:
  - La família no tenia prou diners 39%
  - Es van casar 25%
  - Havien de guanyar diners per mantenir la família 11%
- + El 60% de dones dalit deia complir amb les necessitats de la família amb una certa dificultat, bastant dificultat o molta dificultat.
- + Només el 24% era propietària de terres, i només l'1% tenia or o joies.

### OCUPACIÓ I PRESA DE DECISIONS ECONÒMIQUES

El 20% de les enquestades va indicar que havia començat a treballar entre els 7 i 15 anys. La majoria definia la seva feina actual com a no-qualificada i sovint no-pagada, tal com es veu al gràfic 1. Per a la majoria d'enquestades, el sou que rebia era fràgil –el 28% era pagada diàriament, però el 55% no guanyava el sou de manera regular. La major part de dones –el 84%– deia no tenir cap mena de control sobre el que guanyava, i n'entregava una part o la totalitat al marit o a un altre membre de la família (gràfic 2). Això incloïa les dones que eren la principal o única font d'ingressos de la família –1 de cada 5. Aquesta exclusió del control de les finances familiars i de la presa de decisions reflecteix les dinàmiques de poder que perpetuen la discriminació i la violència contra les dones.

**CONCLUSIÓ 1: MOLTES DONES DALIT HAN ESTAT EXCLOSES DE LA PRESA DE DECISIONS FAMILIARS O DEL CONTROL DEL DINERS PER PART DELS SEUS MARITS O ELS HOMES DE LA FAMÍLIA.**

## SISTERS FOR CHANGE / MUNNADE, TAULES RODONES AMB ACTORS



La directora legal de Sisters For Change parla de la falta d'aplicació de la Llei de prevenció de l'assetjament sexual

“És una qüestió de llei, de necessitats i de compliment. Avui hem parlat de la llei i hem deixat clara la necessitat; ara hem d'avançar –juntament– per assegurar el compliment per part de les fàbriques”

Directora legal de Sisters For Change, Jane Gordon, 18 març 2016

Sisters For Change va convocar una reunió d'actors implicats el divendres, 18 de març del 2016 a la SCMI House a Bengaluru per parlar de les conclusions del nostre informe. Hi eren presents representants del Departament del Treball de Karnataka, la Comissió Estatal de Dones de Karnataka, la Policia Estatal de Karnataka, el sindicat Garment Labour Union (GLU), CIVIDEP, i representants d'ONG i de la societat civil. També hi eren presents l'antic fiscal general de l'estat, advocats de drets humans i assessors empresarials. El Departament de Fàbriques i el Departament de Dones i Desenvolupament Infantil van ser convidats, però no van enviar cap representant.

Sisters For Change va presentar el seu projecte de VCD i la feina de l'equip d'auxiliars jurídiques de Munnade. Va explicar la metodologia que havia utilitzat per recollir dades sistemàtiques sobre la freqüència de l'assetjament i la violència sexual contra les treballadores tèxtils (vegeu el capítol 1), i va presentar les conclusions clau del projecte Sisters For Change/Munnade (vegeu el capítol 4).

### Els representants del Departament del Treball de Karnataka van reconèixer la força de les estadístiques sobre l'abast de l'assetjament i la violència sexuals contra les treballadores tèxtils.

Un oficial va confirmar que el Departament del Treball era conscient del problema –“ja sabem que passa”– però va reconèixer que no eren conscients de l'abast d'aquesta violència ni com n'era de sistemàtica, ni tampoc de les barreres que havien d'afrontar les treballadores en presentar queixes a la direcció de les fàbriques o denunciar els casos a la policia: “visitem les fàbriques i preguntem als treballadors, però ningú ens ho explica.” Un altre oficial va indicar que la responsabilitat principal era del Departament de Fàbriques, i en va lamentar l'absència. Un tercer oficial va reconèixer que “no implementem la Llei contra l'assetjament sexual del 2013, ja que ens falten pautes de com aplicar-la al nostre estat”, i va confirmar que fins que les autoritats estatals proveeixin els departaments responsables de pautes formals, aquests farien poc per implementar-la. Tot i així, els oficials del Departament del Treball van posar l'èmfasi en la seva voluntat de contribuir a afrontar la violència i l'assetjament que patien les treballadores tèxtils, anunciant que “no és que vulguem passar la responsabilitat als altres departaments; estem disposats a ajudar.”

La representant de la Comissió de Dones de l'estat de Karnataka va anunciar que la Comissió ja havia ofert unes pautes als oficials del Ministeri de Dones i Desenvolupament Infantil i als inspectors de districte sobre la implementació de la Llei de prevenció de l'assetjament sexual del 2013, però que es mouria per assegurar que aquestes pautes també arribessin al Departament de Treball i al de Fàbriques. Estava d'acord que la Comissió havia d'utilitzar el seu poder de convocatòria per reunir els actors de la Comissió de Dones, el Departament del Treball, el Departament de Fàbriques i d'altres per parlar de les conclusions de l'informe de SFC/Munnade i arribar a un acord sobre què cal fer per combatre l'assetjament i la violència sexuals contra les dones a les fàbriques tèxtils de Bangalore, i millorar la implementació de la Llei de prevenció de l'assetjament sexual del 2013. Va proposar una reunió entre SFC/Munnade i el comissari per parlar de l'informe final.

Una assessora empresarial independent va fer referència al sector informàtic, que semblava tenir un nivell de compliment molt més elevat en la investigació de les queixes d'assetjament sexual i l'entrega d'informes anuals segons la Llei de prevenció de l'assetjament sexual del 2013. Va recomanar que la Comissió de Dones compartís exemples de bones pràctiques d'altres sectors per millorar el compliment al sector del tèxtil.

## La representant de la Comissió de Dones va anunciar que parlaria amb el comissari de la qüestió de les queixes internes inoperants.

També estava d'acord que si Munnade obtenia el consentiment de les treballadores que havien patit assetjament i violència sexuals i denunciava els casos a la Comissió de Dones, la Comissió prendria les mesures necessàries per investigar aquests casos.

Munnade va suggerir que el Departament del Treball oferís formació a les treballadores tèxtils sobre la Llei de prevenció de l'assetjament sexual del 2013 i sobre els drets legals dels treballadors. Oficials del Departament del Treball ho van veure amb bons ulls, però van indicar que la responsabilitat era de l'Autoritat de Serveis Legals, que hauria de ser contactada directament.

### COMPROMÍS AMB L'ACCIÓ

## Els participants van assumir els següents compromisos per afrontar l'assetjament i la violència contra les treballadores tèxtils i millorar la implementació de la Llei de prevenció de l'assetjament sexual:

- La Comissió de Dones de l'estat es va comprometre a convocar una reunió interministerial d'alt nivell amb el Departament de Treball, el Departament de Fàbriques i el Departament de Dones i Desenvolupament Infantil per coordinar responsabilitats segons la Llei de prevenció de l'assetjament sexual i per millorar el compliment per part de les fàbriques.
- La Comissió de Dones de l'estat també es va comprometre a investigar els casos de violència contra les treballadores tèxtils presentats per Munnade/GLU.
- El Departament de Treball va notar una necessitat urgent de sensibilitzar el personal de direcció i els treballadors de les fàbriques, i va proposar de treballar amb l'Autoritat de Serveis Legals de l'estat per oferir-hi formació.
- La GLU i Munnade van proposar de treballar amb el Departament de Fàbriques per seguir el compliment de la Llei de prevenció de l'assetjament sexual, i per garantir l'establiment de comitès interns de queixes i procediments de queixa.



Líders de Munnade pressionen el Govern perquè afronti l'abús de les treballadores tèxtils

# 6

## CONCLUSIONS, RESULTATS I RECOMANACIONS



## CONCLUSIONS, RESULTATS I RECOMANACIONS

### A. CONCLUSIONS

#### L'ENTORN DE TREBALL HOSTIL

**1** Més del 60 % de les dones s'ha vist amenaçada amb violència, mentre que el 40-50 % ha patit humiliació o abús verbal. Aquests números són alarmants i molt significatius: mostren un entorn de treball on els dirigents utilitzen un llenguatge abusiu i sexualitzat per subordinar les treballadores i crear un entorn de treball hostil i intimidatori.

#### EXPLOTACIÓ DE LA VULNERABILITAT ECONÒMICA I SOCIAL DE LES TREBALLADORES TÈXTILS

**2** No només són les joves treballadores novingudes de zones rurals les que són vulnerables a l'assetjament i l'abús sexuals. Les dones de més edat –les quals sovint són l'única font d'ingressos de la família i, per tant, són completament dependents del treball a la fàbrica– també pateixen a mans dels directors homes, que s'aprofiten de la seva vulnerabilitat econòmica i social.

#### IMPUNITAT DELS CULPABLES

**3** Degut a la seva posició com a supervisors o directors, els agressors sexuals tenen un poder notable sobre les treballadores (amb el poder d'acomiar-les o suspendre'n el sou), i gaudeixen d'una ampla immunitat.

#### FRACÀS DE LA DIRECCIÓ DE LES FÀBRQUES

**4** Encara hi ha un desconeixement molt ampli de la Llei de prevenció de l'assetjament sexual entre les treballadores, la direcció, els auditors, els inspectors i els reguladors. Tot i que moltes fàbriques suposadament tenen un comitè de queixes internes, anunciat sobre paper o en un cartell, en una enquesta de treballadores tèxtils dut a terme durant un taller de Sisters For Change/MunnaDE, el 75 % va denunciar que no n'hi havia cap en funcionament a la fàbrica on treballaven.

**5** Els responsables de recursos humans i els directors de les fàbriques són lents a l'hora de prendre mesures per frenar l'assetjament sexual i la violència contra les treballadores, i això perpetua la impunitat que gaudeixen la majoria de culpables. De tots els casos d'assetjament sexual denunciats, només es van prendre mesures contra els culpables en un 3,6 % dels casos. A més a més, no es van presentar càrrecs criminals en cap dels casos.

#### IMPACTE DE L'ASSETJAMENT I LA VIOLÈNCIA

**6** Les treballadores pateixen conseqüències de salut per culpa dels entorns hostils de treball i el tracte abusiu que reben a la feina.

#### SUPERVISIÓ

**7** Les línies d'autoritat per supervisar la implementació i l'aplicació de la Llei de prevenció de l'assetjament sexual no són clares.

#### APODERAMENT DE LES TREBALLADORES

**8** Les treballadores tèxtils denunciaran els casos d'assetjament i violència sexuals si reben informació sobre la llei i un suport eficaç.

## B. CONCLUSIONS DEL PROJECTE

- 1 CONCLUSIÓ 1:** l'abús i l'assetjament sexuals de les treballadores tèxtils a la feina són fets habituals. La violència física i sexual està molt estesa.
- 2 CONCLUSIÓ 2:** els culpables de l'assetjament i la violència sexuals gaudeixen d'una àmplia impunitat.
- 3 CONCLUSIÓ 3:** les 3 principals raons per les quals les treballadores consideren que la violència a les fàbriques tèxtils és habitual:
  - N. 1: els treballadors homes creuen que tenen el dret a assetjar les treballadores.
  - N. 2: els alts directius mai castiguen els supervisors o directors que assetgen a les dones.
  - N. 3: les víctimes de l'assetjament i la violència sexuals són amenaçades pels agressors per tal que no ho facin públic.
- 4 CONCLUSIÓ 4:** la major part de fàbriques tèxtils no tenen cap mecanisme de queixa ni comitè de queixes, tal com estipula la llei, per investigar les queixes d'assetjament i violència sexuals.
- 5 CONCLUSIÓ 5:** el 80 % de treballadores tèxtils indica que la seva salut i seguretat es veuen amenaçades per culpa de les condicions de treball, i 1 de cada 4 no se sent segura a la feina.
- 6 CONCLUSIÓ 6:** més de 2 de cada 5 treballadores embarassades no van tenir temps lliure per a visites mèdiques.
- 7 CONCLUSIÓ 7:** el 75% de les treballadores tèxtils creu que no rebrien igual protecció de la llei si denunciessin un cas a la policia.
- 8 CONCLUSIÓ 8:** fins al moment, els òrgans de supervisió han fet poc per assegurar una implementació eficaç de la Llei de prevenció de l'assetjament sexual o per assegurar un compliment legal per part de les fàbriques.

## C. RECOMANACIONS

En vista de les conclusions i els resultats d'aquest informe i els compromisos assumits pels oficials estatals a la reunió d'actors del març de 2016, fem les següents recomanacions d'acció:

- 1** La Comissió Estatal de Dones hauria de convocar una reunió interministerial d'alt nivell amb el Departament de Treball, el Departament de Fàbriques, el Departament de Dones i Desenvolupament Infantil, i l'inspector del Districte urbà de Bangalore per arribar a un acord sobre les responsabilitats i els mandats de cadascun segons la Llei per la prevenció de l'assetjament sexual, i per assegurar el seguiment de les pautes d'implementació de la llei.
- 2** La Comissió Estatal de Dones, el Departament de Fàbriques, el Departament de Treball, el Departament de Dones i Desenvolupament Infantil i l'inspector del Districte urbà de Bangalore haurien d'acordar un pla d'acció per assegurar que les fàbriques tèxtils a Bangalore compleixin amb les seves responsabilitats segons la Llei en contra de l'assetjament sexual.
- 3** L'Autoritat de Serveis Legals, en contacte amb els sindicats de treballadors tèxtils, hauria de formar els dirigents i treballadores de fàbriques tèxtils sobre la Llei de prevenció de l'assetjament sexual.



- 4 L'inspector del Districte urbà de Bangalore hauria d'escriure a totes les fàbriques tèxtils de Bangalore, exigint un informe anual sobre la feina de les Comitès Interns de Queixes, les queixes rebudes i les accions preses, tal com exigeix la Llei de prevenció de l'assetjament sexual. Si alguna empresa no compleix, l'inspector del Districte hauria de notificar la Comissió de Dones, que hauria de sancionar la fàbrica en qüestió.<sup>60</sup>
- 5 En els següents 12 mesos, el Departament de Treball i el de Fàbriques, en contacte amb els sindicats de treballadores tèxtils, hauria de redactar un codi de conducta sobre com s'haurien de comportar les treballadores tèxtils –tant homes com dones– a la feina. El codi hauria de definir l'assetjament sexual de manera explícita i establir unes sancions disciplinàries pels agressors. El Departament de Treball i el Departament de Fàbriques haurien de recomanar l'adopció del codi de conducta per part dels departaments de recursos humans de totes les fàbriques de Bangalore.
- 6 En els següents 12 mesos, el Departament de Treball i el de Fàbriques haurien d'iniciar una sèrie de visites d'inspecció de fàbriques tèxtils a les zones de Mysore Road i Peenya de Bengalaru, centrades sobretot en l'assetjament sexual de les treballadores tèxtils i la idoneïtat dels procediments de queixa interns. Els inspectors s'haurien de reunir amb els membres dels comitès interns de queixes, els departaments de recursos humans i els comitès de treballadores per repassar els procediments interns de queixa. Després de cada inspecció, el Departament del Treball i el Departament de Fàbriques haurien de publicar les conclusions i unes recomanacions.
- 7 El Departament de Dones i Desenvolupament Infantil de l'estat de Karnataka hauria de convocar una reunió amb els Oficials de Protecció de Bangalore, Munnade i la GLU per parlar de com es pot donar suport a les treballadores tèxtils que hagin patit assetjament o violència sexuals, i per organitzar sessions divulgatives per informar les treballadores dels seus drets legals.
- 8 La Comissió Estatal de Dones hauria d'investigar els casos de violència contra les treballadores tèxtils presentats per Munnade i la GLU.
- 9 La GLU hauria de contactar amb els propietaris i la direcció de les fàbriques de les zones de Mysore Road i Peenya de Bengalaru on les treballadores hagin denunciat casos d'assetjament i violència sexuals. La GLU hauria d'informar la direcció de les fàbriques sobre les conclusions de l'informe de Sisters of Change/Munnade, i parlar d'accions que es pugin prendre per combatre l'assetjament i la violència sexuals contra les treballadores tèxtils.

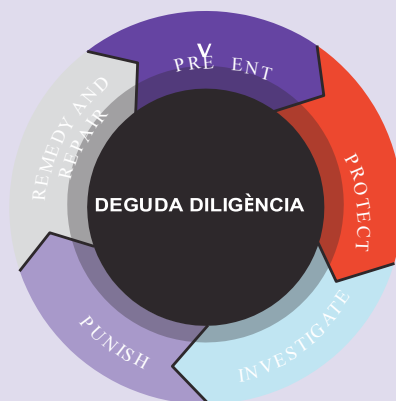
<sup>60</sup> Això ja s'ha aplicat a Tamil Nadu, on la Cort Suprema de Madras, en un ordre del 9/2/2014, va ordenar que una companyia pagués una compensació *ad hoc* de Rs 1,68 crore per no haver establert un comitè intern de queixes tal com estipula la llei. La Cort va declarar que en no complir la llei, la companyia era culpable de complicitat amb els casos d'assetjament.

## APÈNDIX 1 MARC DE DEGUDA DILIGÈNCIA

CEDAW reconeix les obligacions de deguda diligència dels estats.<sup>61</sup> La Recomanació General 19 de CEDAW diu explícitament que els estats poden ser responsables pels fets privats si no actuen amb deguda diligència.<sup>62</sup> La declaració sobre l'eliminació de la VCD també requereix als estats exercir la deguda diligència per prevenir, investigar o castigar els casos de violència contra les dones, siguin per part de l'estat o actors privats (Article 4).

La figura 1 defineix els cinc elements de l'obligació de deguda diligència, cadascun dels quals es descriu en més detall més avall.

**FIGURA 1:** Roda de Deguda Diligència de Sisters For Change



### EVITAR

Els estats tenen l'obligació de crear polítiques, sistemes i estructures eficaços que identifiquin els tipus i la freqüència de la VCD, que treballin les causes fonamentals de la VCD, i que redueixin/evitin la VCD.

### PROTEGIR

Els estats tenen l'obligació de desenvolupar els marcs legislatius, els sistemes de vigilància i els procediments judicials (com ara ordres d'allunyament, ordres d'expulsió o procediments de protecció de víctimes) que ofereixin la protecció necessària a totes les

dones, a més a més d'un entorn segur perquè les dones puguin denunciar els casos de violència. Els estats han d'assegurar que les dones que siguin víctimes o potencials víctimes de la violència tinguin accés a l'assistència legal, el tractament mèdic i els serveis de suport. En situacions on se sàpiga que una dona concreta es troba en perill de patir violència, els estats han de prendre mesures raonables per protegir-les.

### INVESTIGAR

El deure d'investigar no està condicionat per la culpa directa o indirecta d'un conducte inapropiat per part de l'estat. El deure d'investigar s'activa quan hi ha una queixa creïble que una persona hagi patit una violència seriosa, tortura, o un tractament degradant a mans d'un particular.

### CASTIGAR

L'obligació de castigar dona a l'estat la responsabilitat de processar eficaçment i castigar apropiadament els culpables de violència contra dones.

### REMEIAR I REDREÇAR

Els estats han d'oferir indemnitzacions adequades per als actes de VCD. Això inclou donar accés a remeis criminals i civils, i establir serveis eficaços de rehabilitació i suport per a les supervivents de la violència. La indemnització per actes de violència contra les dones pot incloure el pagament de danys monetaris per les ferides físiques o psicològiques generades o per la pèrdua del treball, a més a més de qualsevol cost mèdic o social generat per la violència.

Les obligacions de deguda diligència dels estats inclouen tant un deure individual com de sistema. El deure individual és l'obligació de l'estat als particulars o als grups d'evitar, protegir, castigar i oferir remeis eficaços de manera específica. El deure de sistema és l'obligació de l'estat a assegurar un model holístic i sostingut de prevenció, protecció, càstig i reparació dels casos de violència contra les dones.<sup>63</sup>

<sup>61</sup> CEDAW Articles 2(e), 2(f) i Article 5.

<sup>62</sup> RG 19, para.9.

<sup>63</sup> Les decisions del Comitè CEDAW seguint el Protocol Opcional han contribuït de manera notable al desenvolupament d'un estàndard de deguda diligència en relació amb la violència contra les dones, especialment en relació amb la violació i la violència domèstica. Vegeu, per exemple, *Fatma Yildirim v Austria* CEDAW/C/39/D/6/2005, *Elahide Goecke v Austria* CEDAW/C/39/D/5/2005, *Karen Tayag Vertido v The Philippines* CEDAW/C/46/D/18/2008, *Isatou Jallow v Bulgaria* CEDAW/C/52/D/32/2011.

## APÈNDIX 2 IMPLICACIÓ D'ACTORS

Al llarg del projecte, Sisters For Change ha estat en contacte amb un ampli ventall d'actors governamentals i de la societat civil per combatre l'assetjament i la violència contra les treballadores tèxtils. Volem reconèixer i agrair a tots els que indiquem a continuació pel seu temps, els seus consells i la seva ajuda.

### GOVERN DE LA ÍNDIA

Ministeri de Dret i Justícia (Departament de Justícia)  
Ministeri de Justícia Social i Apoderament  
Ministeri de Dones i Desenvolupament Infantil  
Comissió Nacional de Dones  
Comissió Nacional de Drets Humans  
Ministeri de Desenvolupament dels Recursos Humans  
Autoritat Nacional de Serveis Legals  
Oficina de Recerca i Desenvolupament de la Policia  
Ministeri de Desenvolupament Rural, National Rural  
Livelihoods Mission (NRLM)

### GOVERN ESTATAL DE KARNATAKA

Departament de Benestar Social de Karnataka  
Departament de Treball de Karnataka  
Departament de Fàbriques de Karnataka  
Departament de Dones i Desenvolupament Infantil de Karnataka  
Oficials de Protecció de Karnataka  
Autoritat Estatal de Serveis Legals  
Fiscal General de Karnataka  
Agents de Policia del Districte de Karnataka (inspectors de cercle i subinspectors)  
Comissió de Dones de Karnataka  
Comissió de Drets Humans de Karnataka  
Comitè Legislatiu Expert sobre la Prevenció de la Violència Contra les Dones i els Infants

### ORGANITZACIONS NACIONALS DE LA SOCIETAT CIVIL

Human Rights Law Network, Delhi i Bangalore  
IndustriALL Global Union, Delhi  
Organització Internacional del Treball, Delhi  
Ethical Trading Initiative, Delhi i Tamil Nadu  
Banc Mundial, Delhi  
iProbono, Delhi  
Oxfam, Delhi  
Christian Aid, Delhi  
Centre for Advocacy & Research, Delhi, Karnataka i Rajasthan  
Centre for Health & Social Justice, Delhi  
Commonwealth Human Rights Initiative, Delhi

### ORGANITZACIONS DE LA SOCIETAT CIVIL DE L'ESTAT DE KARNATAKA

Centre of Indian Trade Unions, Bangalore  
Fedina, Bangalore  
Cividep, Bangalore  
Karnataka Garment and Textile Workers Union  
Karnataka Garment Workers Union  
Indian Social Institute Research Department, Bangalore  
Shanti Sadhana Trust, Bangalore  
National Alliance of Women, Bangalore  
Open Space, Bangalore  
Centre for Women & the Law, National Law University, Bangalore  
Alternative Law Forum, Bangalore  
Amnesty, Bangalore  
Samvada, Bangalore  
Vimochana, Bangalore  
Global Prospects, Bangalore





**SISTERS  
FOR CHANGE**

[www.sistersforchange.org.uk](http://www.sistersforchange.org.uk)  
[@sisters\\_4change](https://twitter.com/sisters_4change)  
[research@sistersforchange.org.uk](mailto:research@sistersforchange.org.uk)

**MAKING JUSTICE WORK FOR WOMEN**